

تأثیر مدیریت استعداد و جانشین پروری بر پیشگیری از فساد اداری (مطالعه موردی: دادگستری‌های استان آذربایجان غربی)

رسول رنجباریان^{*}، حسین شکری^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۰۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر مدیریت استعداد و جانشین پروری بر پیشگیری از فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی است. مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان دادگستری‌های استان آذربایجان غربی در سال ۱۴۰۰ را تشکیل داده‌اند که تعداد آن‌ها ۴۷۰ نفر بود. حجم نمونه در روش پیمایش بر اساس فرمول کوکران ۲۱۲ نفر است و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی، افراد نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بود. جهت بررسی روائی پرسشنامه‌ها به روائی صوری (ظاهری) استناد شد. برای بررسی پایایی نیز به آلفای کرونباخ استناد شد. نتایج بررسی پایایی برای همه ابعاد بیشتر از ۰/۷ گزارش شد؛ به صورتی که مقدار پایایی برای متغیر مدیریت استعداد برابر با ۰/۹۰۱، جانشین پروری برابر با ۰/۸۹۵ و متغیر فساد اداری برابر با ۰/۸۶۲ بود. با توجه به اینکه در آزمون همبستگی فرضیه‌های اصلی، مقدار ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده، به ترتیب ۰/۶۲ و ۰/۷۶ و سطح معناداری ۰/۰۱ بوده، می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد بیان کرد که بین مدیریت استعداد و جانشین پروری بر فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی تأثیر گذار است. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از رگرسیون خطی نشان داد که مدیریت استعداد و جانشین پروری (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر پیشگیری از فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی تأثیر مثبت و معناداری دارند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت استعداد، جانشین پروری، فساد اداری، دادگستری.

^۱* استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد شاهین دژ، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهین دژ، ایران. (نویسنده مسئول). رایانامه:

ranjbarian1404@gmail.com

^۲. کارشناسی ارشد گروه مدیریت دولتی، واحد شاهین دژ، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهین دژ، ایران. رایانامه:

مقدمه

در دنیای پرقابیت امروزی - که به سرعت در حال تغییر است و پویایی و عدم اطمینان، از مشخصه‌های آن می‌باشد - دسترسی به منابع مناسب که هر یک در جای خود مهم و ارزشمند هستند بدیهی‌ترین عامل موفقیت سازمان‌ها قلمداد می‌شود؛ در این میان، منابع انسانی تنها منبعی است که از سایر منابع، متمایز بوده است (ایلی و رحمتی، ۱۳۹۴). در یک محیط متغیر و پیچیده، مدیریت استعداد به عنوان یک محرک اصلی برای موفقیت سازمانی تلقی می‌شود که در کل می‌توان این گونه تعریف کرد: اجرای استراتژی‌های یکپارچه یا نظام‌های طراحی شده در راستای افزایش بهره‌وری در محیط کار از طریق توسعه فرایندهای بهبود یافته در راستای جذب، توسعه، نگهداشت و به کارگیری افراد با مهارت‌ها و استعداد‌های مورد نیاز برای پاسخگویی به نیازهای فعلی و آینده است (لوکوود^۱، ۲۰۰۶). در حقیقت، مدیریت استعداد به توصیف نظام‌مند جذب، شناسایی، توسعه، تعامل، نگهداشت و استقرار آن دسته از کسانی که برای سازمان از ارزش خاصی برخوردارند و همچنین از پتانسیل بالایی برای آینده بهره‌مندند می‌پردازد. به سخن دیگر، مدیریت استعداد یا مدیریت استعدادیابی را سرمایه‌گذاری در توسعه کارکنان، شناسایی جانشین‌ها و افراد با استعداد در سازمان و بالنده کردن آنان برای ایفای نقش‌های گوناگون رهبری تعریف می‌کنند. (صیادی و همکاران، ۱۳۹۰).

یکی از راه‌حل‌های موجود برای توسعه استعداد‌های موجود در مدیریت استعدادها جانشین‌پروری است، زیرا سازمان‌های امروزی در پی جذب افراد با استعداد هستند و در این میان سازمانی می‌تواند در مدیریت این استعدادها موفق باشد که پس از جذب آن‌ها از طریق یک نظام جانشین‌پروری، بتواند افراد کلیدی و مستعد را توانمند سازد تا مسیرهای رشد شغلی مناسب‌تری در درون سازمان برای خود بیابند و این مسیرها را سریع‌تر بپیمایند. در میان سازمان‌های مختلف، سازمان‌های قضایی هر کشور نیز با مسائلی از قبیل جذب، انتخاب و مدیریت افراد شایسته و گاهی نیز با خالی ماندن پست‌های مدیریتی کلیدی مواجه هستند، به گونه‌ای که در گزارش وزارت دادگستری کشور انگلستان، ذکر شده است که این وزارت در راستای انتقال چشم‌انداز قضایی خود به همه بخش‌ها و کارکنان خود، باید برخی از قابلیت‌ها و توانایی‌های کلیدی را که برای ارائه برنامه‌های اصلاحات در این وزارت مهم هستند در نظر بگیرد؛ از جمله این قابلیت‌ها، بهبود مدیریت استعداد و توسعه و برنامه‌ریزی جانشین‌پروری برای اطمینان یافتن نسبت به توانایی افراد در احراز پست‌های کلیدی سازمان است (پورسید و همکاران، ۱۳۹۸).

قوه قضاییه به عنوان یکی از ارکان مهم نظام جمهوری اسلامی ایران با توجه به تغییرات صورت گرفته در حوزه منابع انسانی و افزایش رقابت میان سازمان‌ها در جذب، انتخاب و نگهداشت نیروی انسانی مستعد، نیازمند توجه به مسئله جانشین‌پروری (کادرسازی) و طراحی و تدوین الگویی مناسب برای این امر دارد؛ چراکه یک نظام ایده آل جانشین‌پروری به این سازمان کمک می‌کند تا برای نیازهای در حال وقوع برنامه‌ریزی نماید. این نظام نه تنها نیاز این سازمان را به تعداد بیشتری از افراد مستعد تأمین می‌کند بلکه در

^۱Lockood

تأثیر مدیریت استعداد و جانشین پروری بر پیشگیری از فساد اداری (مطالعه موردی: دادگستری‌های استان آذربایجان غربی)

حفظ و نگهداری افراد کلیدی در سازمان‌ها نیز مؤثر واقع می‌شود. در همین راستا، در سال‌های اخیر مفهوم منابع انسانی جای خود را به سرمایه انسانی داده است، لذا جذب و استخدام نیروی انسانی مستعد و شایسته در سازمان‌ها اهمیت مضاعفی یافته است به گونه‌ای که جذب و استخدام نیروی انسانی مستعد و شایسته در سازمان‌ها از مسائل ضروری به شمار می‌رود، اما امروزه اغلب سازمان‌ها به دلایلی چون کاهش استعدادهای در دسترس، مشکلات متعدد در نگهداری از استعدادهای برجسته، بالا رفتن نرخ جابجایی کارکنان، پایین بودن رضایت شغلی و راهبردهای منابع انسانی ضعیف، با بحران استعداد مواجه هستند پس لازم است سازمان‌ها برای تداوم فعالیت و ماندگاری در فضای تحولی جدید در حوزه منابع انسانی، توجه به مدیریت استعدادها و جانشین‌پروری (کادرسازی) را در برنامه خود بگنجانند تا توان مقابله با چالش‌های پیش‌رو و محیط پویای اطراف خود را داشته باشند (علیان و همکاران، ۱۳۹۳).

در همین راستا، با توجه به مطالب بالا، سؤال اصلی این پژوهش این است که آیا مدیریت استعداد و جانشین پروری (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر پیشگیری از فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی تأثیرگذار است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت استعداد: دربرگیرنده تمامی فرایندهای منابع انسانی، مدیریت امور و فن‌آوری‌ها است. مدیریت استعداد عموماً به معنی کاوش، کشف، انتخاب، حفظ و نگهداری، توسعه و بهسازی، به کارگیری، و بازسازی نیروی کار است (نیک پور، ۱۳۹۶). مدیریت استعداد را عموماً به معنای کاوش، کشف، انتخاب، حفظ و نگهداری، توسعه و بهسازی، به کارگیری و بازسازی نیروی کار می‌دانند. و به‌طور کلی معتقد است مدیریت استعداد، دربرگیرنده تمامی فرایندهای منابع انسانی، مدیریت امور و فناوری‌هاست (یاب‌آ، ۲۰۲۰). اجرای مؤثر راهبرد مدیریت استعداد باعث جذب و نگهداری موفقیت‌آمیز استعدادهای در سازمان و نیز موجب انتخاب و آمادگی بیشتر کارکنان برای پست‌های کلیدی در آینده می‌شود. یکی از روش‌ها برای نیل به این مقصود، به کارگیری نظام جانشین‌پروری است. این نظام نه تنها نیاز سازمان‌ها به تعداد بیشتری از مدیران و کارکنان مستعد را تأمین می‌کند بلکه در حفظ و نگهداری افراد کلیدی در سازمان‌ها نیز مؤثر است. از طرف دیگر، بهره‌مندی از سرمایه‌های انسانی مستعد و مدیریت آن‌ها ضمن اینکه یک شرط لازم برای موفقیت سازمان‌هاست، ولی نمی‌تواند شرط کافی باشد چراکه اجرای مؤثر استراتژی مدیریت استعداد در راستای جذب و نگهداری موفقیت‌آمیز استعدادهای در سازمان و همچنین آماده‌سازی افراد برای پست‌های کلیدی در سازمان، نیازمند راهبردهای مناسب است؛ یکی از این راهبردها، جانشین‌پروری (کادرسازی) می‌باشد. جانشین‌پروری، گامی است فراتر از برنامه‌ریزی جایگزینی و نیز تلاشی است فعالانه در جهت تضمین استمرار رهبری از طریق پرورش استعدادهای درون سازمان که با استفاده از فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده توسعه، صورت می‌گیرد. در حقیقت، جانشین‌پروری یکی از ماژول‌های مهم «سیستم مدیریت استعداد» به شمار می‌رود (علیان و همکاران، ۱۳۹۳). نظام جذب استعدادهای اشاره به این دارد که سازمان برای توسعه

^۲Yapp

و بهبود به چه استعدادهایی نیاز دارد. سازمان باید بر روی چه افرادی سرمایه‌گذاری کند و اینکه سازمان چگونه باید برای کارمندیابی و استخدام در پست‌های تعیین شده، برنامه‌ریزی کند (درفش و همکاران، ۱۳۹۶). این گام، با هدف یافتن بهترین استعدادها صورت می‌گیرد. به سخن دیگر، جستجو برای یافتن افراد مستعد با توجه به نیاز، به‌عنوان فعالیت اصلی در این گام محسوب می‌شود (توکر و همکاران، ۲۰۱۸). جذب افراد مستعد برای کار مهم است. پس هدف اصلی فرایند مدیریت استعداد در این گام، استخدام بهترین افراد می‌باشد (برزگر و همکاران، ۱۳۹۹). ارزیابی و کشف استعدادها به فرآیندهای کشف استعدادها، مدیریتی برتر در سازمان از طریق ارزیابی عملکرد کاری آنان می‌پردازد (درفش و همکاران، ۱۳۹۶). نظام توسعه و آموزش استعدادها اشاره به مباحث مربوط به آموزش، یادگیری و توسعه در سازمان دارد. در این مرحله، کارکنان مستعد سازمان به یک مسیر پیشرفت شغلی قابل لمس و روشن نیاز دارند که در این زمینه، سازمان به سرمایه‌گذاری بیشتر بر روی کارکنان خود به منظور ایجاد فرصت‌های یادگیری و توسعه نیاز دارد، تا از این طریق بتواند دانش و مهارت‌های آن‌ها را در جهت پاسخگویی به نیازهای آتی سازمان به‌روز نگه دارد (درفش و همکاران، ۱۳۹۶). پس از استخدام بهترین افراد، در راستای دستیابی به بروندهای مورد نظر، آن‌ها مورد آموزش و بهسازی قرار می‌گیرند (رابرت^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). حفظ و نگهداری استعدادها اشاره به این دارد که عملکرد نیروی کار باید به‌گونه‌ای اداره شود تا سازمان اطمینان یابد در مسیری قرار دارد که منابع انسانی آن بیشترین بهره‌وری را دارد. بحث دیگری که در همسوسازی و نگهداشت استعدادها مورد توجه قرار می‌گیرد، نظام پرداخت است. علاوه بر اینکه در سازمان ضروری است خط مشی‌های پرداخت عادلانه توسعه یابند، لازم است خروجی گزارش‌ها و تحلیل‌های حاصل از سنجش استعدادها و عملکرد کارکنان در نظام پرداخت لحاظ شود (نیک پور، ۱۳۹۶). بدیهی است که این گام، تنها هدف فرایند مدیریت استعداد به‌شمار می‌رود. نگهداشت به عوامل مختلفی از قبیل بسته پرداختی، ویژگی‌های شغل، چالش‌های درگیر در یک شغل، طراحی، توسعه شخصی یک کارمند، به رسمیت شناختن، فرهنگ و تناسب میان شغل و استعداد بستگی دارد (برزگر و همکاران، ۱۳۹۹).

جانشین پروری: جانشین‌پروری اشاره به فرایندهایی دارد که طی آن‌ها استعدادها، انسانی سازمان، برای تصدی مشاغل و مناصب کلیدی آن در آینده، شناسایی شده و از طریق برنامه‌ریزی‌های متنوع آموزشی و پرورشی برای تصدی این مشاغل آماده می‌شوند (زین‌الدینی بیدمشکی و همکاران، ۱۳۹۳). نظام جانشین‌پروری همچنین ابزار قدرتمندی است که به کمک آن می‌توان استانداردهای عملکرد را به وضوح تعریف و تدوین کرد؛ چراکه سازمان‌ها را به این امر وامی‌دارد تا به وضوح اعلام نمایند که برای انتخاب افراد مستعد خود از چه استانداردهایی استفاده می‌کنند و چه قابلیت‌ها، شایستگی‌ها و مهارت‌هایی را مدنظر قرار می‌دهند. به علاوه، ارائه خدمت به کارکنان نیز هدف دیگر نظام مزبور است که از طریق ایجاد انگیزه برای ارتقاء در داخل سازمان و نیز فراهم کردن فرصت‌های یادگیری، آن‌ها را در سازمان فعلی مشتاق نگه می‌دارد و همچنین به کارکنان کمک می‌کند تا با جابجایی به موقع درون‌سازمانی، نیاز به رشد و ارتقاء خود

^۱Robert

تأثیر مدیریت استعداد و جانشین پروری بر پیشگیری از فساد اداری (مطالعه موردی: دادگستری‌های استان آذربایجان غربی)

و نیز مهارت‌های خود را تأمین و تکمیل نموده و توسعه دهند (صادقیان، ۱۳۹۹). انتخاب جانشین روی انتخاب فرد قابل ارتقا و دارای استعداد بحث می‌شود. افراد باید از روی مجموعه مهارت‌ها و پیشینه خود انتخاب شوند و برای هر کدام گزینه‌های چندگانه‌ای وجود داشته باشد. داشتن چندین معیار و استفاده از چندین روش و آموزش مدیران پرورش‌دهنده از توصیه‌های رایج می‌باشد (نسبی و همکاران، ۱۳۹۸). در این بخش روی انتخاب فرد قابل ارتقا و دارای استعداد بحث می‌شود. افراد باید از روی مجموعه مهارت‌ها و پیشینه خود انتخاب شوند و برای هر کدام گزینه‌های چندگانه‌ای وجود داشته باشد. داشتن چندین معیار و استفاده از چندین روش و آموزش مدیران پرورش‌دهنده از توصیه‌های رایج می‌باشد. رایج‌ترین مواردی که در فرایند انتخاب در نظر گرفته می‌شوند، به شرح زیر است: مهارت‌های بین فردی قوی، مهارت‌های ارتباط کتبی و شفاهی، هوش بالا، مشتری‌گرایی، هدف‌گرایی و انگیزه، نتیجه‌گرایی، کنار آمدن موفق با شرایط سخت، کارایی عملیاتی و به‌کارگیری بهینه منابع، توانایی ارتباط دادن امور به استراتژی‌های سازمان، توانایی انجام کار بدون رفتارهای متکبرانه و از هم گسیختن سازمان (از بعد رفتار سیاسی و مهارت) توانایی برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی، توانایی انتخاب و توسعه کارکنان کلیدی و درنهایت مدیریت استرس؛ زنگر و فولکمن^۱ در مطالعات خود در مورد مهارت‌های رهبری به این نتیجه دست پیدا کردند که مدیر آینده باید حداقل قابل قبولی از مهارت‌های زیر را داشته باشد: توانایی یادگیری از اشتباهات و توسعه مهارت‌های جدید، شایستگی‌های بین فردی، باز بودن به ایدئال‌های جدید، پذیرش مسئولیت شخصی نسبت به نتایج و توانایی برعهده گرفتن و پیشبرد یک برنامه جدید یا تغییر. نداشتن حداقل هر یک از این موارد، یک عیب اساسی محسوب می‌شود. در سطح کارشناسان نیز آینده‌نگری، توانایی کار بین‌بخشی، اثربخشی گروهی، داشتن انعطاف و پذیرش تغییر، الگوهای ذهنی فراگیر و شایستگی‌های فنی از معیارهای مهم هستند (گروه برنامه‌ریزی کارول تاچر، ۲۰۲۱). برنامه‌ریزی جانشینی در مورد کسانی صدق می‌کند که در آینده‌ای نزدیک، جایگزین افراد دیگر در سازمان خواهند شد. کارمندی که در سازمان در امر خدمت‌رسانی به مدت مدید، بهترین بوده است، قطعاً شایسته رسیدن به موقعیت و مقام بالاتری است، لذا مدیریت، برحسب لزوم در مورد زمان و کیفیت جانشینی، برنامه‌ریزی می‌کند (موغلی و کریم‌پور محمودآبادی، ۱۳۹۹). برنامه‌ریزی جانشین پروری، فراگرد آسانی نیست که بتوان آن را به‌سادگی برنامه‌ریزی کرد و به کار بست؛ موانع و مشکلاتی وجود دارد که اگر مدنظر قرار نگیرند و حل نشوند این فراگرد را کند و حتی محو می‌نمایند. البته این موانع، متناسب با شرایط فرهنگی، استراتژیکی و وضعیت‌های اقتصادی شرکت‌ها، متفاوتند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۹). توسعه جانشین به فرآیندهای بعد از انتخاب جانشین می‌پردازد به صورتی که توسعه می‌تواند از طریق تکالیف شغلی آموزش، گردش شغلی، جلسه‌های بررسی آموخته‌ها، امکان کار نزدیک با مدیران کلیدی، قائم‌مقام بودن برای مدیر فعلی و برنامه رسمی مربیگری باشد (نسبی و همکاران، ۱۳۹۸). علاوه بر تعیین مجموعه مهارت‌ها و دانش مورد نیاز تصدی شغل، بسیار ضروری است که برنامه جانشین پروری برای فراهم آوردن فرصت رشد و توسعه برای کارکنان روش و برنامه‌ای داشته باشد. تجارب و

^۱Zenger & Fockman

توصیه‌های محققان در این مورد اینجا بررسی شده است. توسعه می‌تواند از طریق تکالیف شغلی آموزش، گردش شغلی، جلسه‌های بررسی آموخته‌ها، امکان کار نزدیک با مدیران کلیدی، قائم مقام بودن برای مدیر فعلی و برنامه رسمی مربیگری باشد. (گروه برنامه‌ریزی کارول تاچر، ۲۰۲۱). نظام‌های جانشین‌پروری اساس ارزیابی خود را مستقیماً بر نتایج عملکرد افراد، پتانسیل‌های آن‌ها و نیز مجموعه‌ای از قابلیت‌های ارزشمند مدیریتی و سازمانی قرار می‌دهند. در برخی سازمان‌ها فهرست این قابلیت‌ها و ارزش‌ها در بخش‌ها و واحدهای مختلف سازمان، متفاوت و مجزا و منعکس‌کننده نیازهای خاص هر سطح یا هر بخش است (حمیدی نیا و همکاران، ۱۳۹۹).

فساد اداری: فساد به سوءاستفاده از قدرت برای کسب منفعت شخصی یا منافع گروهی اشاره دارد. فساد تجلی نوعی از رفتار مقامات دولتی (خواه سیاستمداران و خواه مستخدمان کشور) است که در آن به‌طور نادرست و غیرقانونی با سوءاستفاده از قدرت عمومی محول شده به آن‌ها، خود و نزدیکانشان را غنی می‌سازند (دانایی فرد، ۱۳۸۷). هایدن هایمر^۱ براساس تفاوت دیدگاه مردم و نخبگان سیاسی نسبت به فساد، سه نوع فساد را از هم متمایز می‌نماید:

۱. **فساد سیاه:** کاری است که از نظر توده‌ها و نخبگان منفور است (مانند رشوه گرفتن مهندس ناظر و نادیده گرفتن معیارهای ساخت).

۲. **فساد خاکستری:** کاری که اکثر نخبگان منفور می‌دانند اما مردم نسبت به آن بی‌تفاوت هستند (مانند کوتاهی کارمندان در اجرای قوانینی که مردم دوست ندارند و نخبگان مفید می‌دانند).

۳. **فساد سفید:** کاری که ظاهراً خلاف قانون است ولی نخبگان و مردم مهم و مضر نمی‌دانند (عسکری زاده رونیزی و حسنی، ۱۳۹۹).

برخی از محققان فساد اداری آن گروه از اقدامات کارمندان و مسئولان دولت می‌دانند که اولاً به منافع عمومی لطمه بزند و ثانیاً هدف از انجام آن رساندن فایده به عامل (کارمند اقدام کننده) یا به شخص ثالثی که عامل را برای انجام این اقدام اجیر کرده است، باشد. بر این اساس، کارل فردریچ مدعی است که هر جا صاحب قدرتی که مسئول اداره سازمانی می‌باشد بر اثر رشوه‌ای نقدی یا جنسی، اغوا شود و به انجام کارهای غیرقانونی مبادرت ورزد. این فرد به منافع عمومی زیان رسانده است (همایونی و همکاران، ۱۳۹۹). فساد زمانی رخ می‌دهد که نهادهای حکمرانی ضعیف باشند، جایی که سیاست دولت و مقررات مجال بروز آن را بدهد و جاهایی که نهادهای نظارتی به حاشیه رانده یا اینکه خود فاسد شده‌اند. فساد به‌خصوص در تعامل بخش‌های دولتی و خصوصی رخ می‌دهد (کمال زاده تختی و رضوی نائینی، ۱۳۹۹).

با عنایت به اهمیت توسعه‌ی منابع انسانی، ارتقاء توانمندی‌های مدیران و نظر به رهنمودهای رهبر معظم انقلاب (مدظله‌العالی) مبنی بر ضرورت کادرسازی و جانشین‌پروری و تربیت انسان‌های صالح و متخصص، به‌ویژه برای مناصب مدیریتی قوه قضاییه و تأکید معظم له در بیانیه گام دوم انقلاب که مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور را نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی تبیین فرموده‌اند،

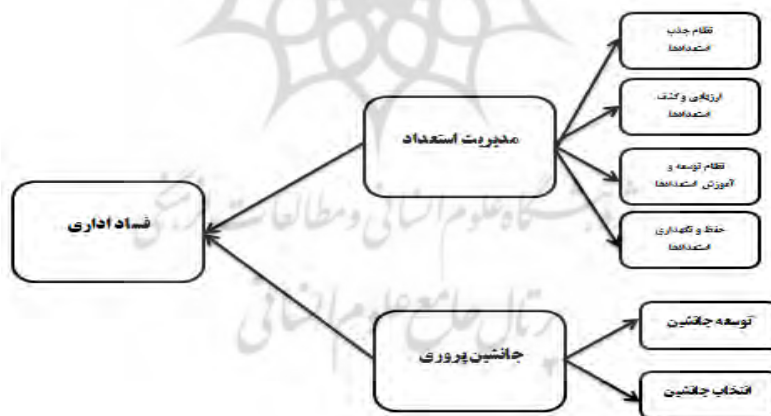
^۱A.J. Heidenheimer

تأثیر مدیریت استعداد و جانشین پروری بر پیشگیری از فساد اداری (مطالعه موردی: دادگستری‌های استان آذربایجان غربی)

دستورالعمل «کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه» در ۲۷ ماده و ۱۲ تبصره بیان شده است و باتوجه به اهمیتی که در سطوح بالای کشوری و قوه قضائیه دارد از اهمیت بسیار بالایی جهت بررسی خودار است؛ اما بررسی‌ها نشان می‌دهد که تاکنون پژوهش جامع و کاملی در این حوزه ضرورت با این رویکرد صورت نگرفته است؛ بنابراین این پژوهش می‌تواند پژوهشی نو و جدید در راستای پژوهش‌های قوه قضائیه باشد.

پیشینه: در پژوهشی خوش‌دل مفیدی و همکاران در سال (۱۳۹۹) به بررسی موضوع «بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر سلامت سازمانی در دو سازمان هم‌جوار گمرک و نیروی انتظامی استان گیلان» پرداخته‌اند؛ جامعه آماری آن شامل کارکنان اداره گمرک و ستاد نیروی انتظامی استان گیلان تشکیل می‌دهد. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که ابعاد مدیریت استعداد شامل: جذب استعداد، حفظ استعداد، بهسازی استعداد و مدیریت و کنترل مجدد استعداد تأثیر معناداری بر سلامت سازمانی دارند. همچنین مشخص شد که بیشترین میزان تأثیر مربوط به بعد جذب استعداد و سلامت سازمانی می‌باشد. در این راستا می‌توان گفت که با جذب و انتصاب نیروهای مستعد در اداره گمرک و نیروی انتظامی استان گیلان می‌توان شاخص‌های سلامت سازمانی را ارتقاء بخشید. سرافرازی پژوهشی در سال (۱۳۹۹)، با عنوان «جانشین پروری مدیران شاخصی کلیدی و اثرگذار بر توانمندسازی کارکنان» انجام داده است؛ نتایج این بررسی نشان می‌دهد که یکی از چالش‌های اساسی پیش روی مدیریت منابع انسانی، موضوع جانشین پروری مدیران است تا اطمینان حاصل شود که افرادی لایق در زمان مناسب در خدمت سازمان خواهند بود. خروج نیروها از سطوح گوناگون سازمانی به دلایل مختلف مانند استعفا، ترک شغل، بازنشستگی، ارتقاء شغلی یا حتی فوت در سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است. به وجود آمدن خلاء و ترک خدمت نیروها در مشاغل سازمانی به‌ویژه در مشاغل کلیدی می‌تواند در روند حرکت یک سازمان به‌سوی اهداف و موفقیت آن مشکل جدی ایجاد نماید. در پژوهشی نسبی و همکاران، در سال (۱۳۹۸)، به بررسی موضوع «شناسایی ابعاد جانشین پروری و تدوین مؤلفه‌های انتخاب مدیران شبکه‌های بهداشتی و درمانی» پرداخته‌اند؛ نتایج این بررسی نشان می‌دهد که در این مطالعه ضمن شناسایی مؤلفه‌های موردنیاز برای احراز پست مدیر شبکه بهداشت و درمان، ۴ درون‌مایه اصلی شامل آموزش‌ها و مهارت‌های مدیریتی، آموزش‌ها و مهارت‌های اختصاصی، شیوه‌های آموزشی و روش‌های ارزیابی مهارت‌ها، شناسایی شد. همچنین نکات کاربردی در بازبینی شرح وظایف مدیر شبکه بهداشت و درمان نیز شناسایی شدند. شالبافان و سهرابی در سال (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی موضوع «بررسی اثر رهبری اخلاقی، مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی بر سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان بهار» پرداخته‌اند؛ نتایج این بررسی نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی به ترتیب بر مدیریت استعداد عملکرد سازمانی و سلامت سازمانی به میزان ۸۴٪، ۳۶٪ و ۴۵٪ تأثیر مثبت و معنی‌داری داشت. همچنین مدیریت استعداد به ترتیب بر عملکرد سازمانی و سلامت سازمانی به میزان ۴۸٪ و ۱۵٪ اثرگذار بود و نیز عملکرد سازمانی به میزان ۳۷٪ سلامت سازمانی را تبیین نمود. در پژوهشی کولیوند و هزارجریبی در سال (۱۳۹۷)، به بررسی موضوع «جانشین پروری مدیران با تأکید بر استعدادیابی و شایستگی» پرداخته‌اند؛ نتایج این بررسی نشان می‌دهد که ۱۵ مؤلفه ابتدا بر اساس مبانی نظری پژوهش و برگرفته از مدل‌های مختلف جانشین پروری است و چهار مؤلفه روحیه نظامی‌گری، تعهد به‌نظام، منزلت اجتماعی و

صلاحیت‌های دینی و اعتقادی که نظرات خبرگان ناجا بوده را شناسایی و در ارائه الگوی مورد نظر مورد توجه قرار گرفته است. در پژوهشی آمسترانگ^۱ در سال (۲۰۲۰) به بررسی موضوع «بررسی تأثیر مدیریت استعداد در سازمان بر کاهش تبانی‌های اداری-مالی» پرداخته است؛ نتایج این بررسی نشان می‌دهد که مدیریت استعداد می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای کنترل فساد اداری و مالی در سازمان باشد. در پژوهشی میر و هرس کوتیک^۱ در سال (۲۰۲۰) به بررسی موضوع «بررسی رابطه بین رفتار فساد و جانشین پروری در شرکت‌های بخش خصوصی بورس لندن» پرداخته‌اند؛ نتایج این بررسی نشان می‌دهد که در شرکت‌های بورسی به دلیل گردش مالی بسیار که وجود دارد رفتارهای فساد آمیز بسیار می‌باشد در این راستا پرورش جانشینان مناسب، منجر به کاهش فساد در این شرکت‌ها می‌شود. در پژوهشی ویتل و دیویس^۲ در سال (۲۰۱۸) به بررسی موضوع «بررسی رابطه بین مدیریت نیروی انسانی و مدیریت استعداد با رفتارهای انحرافی کاری و فساد اداری» پرداخته‌اند؛ نتایج این بررسی نشان می‌دهد که مدیریت صحیح نیروی انسانی و مدیریت استعداد می‌تواند رفتارهای ضدبهره‌وری و انحراف کاری را کاهش دهد. در پژوهشی وونگ و لیو^۳ (۲۰۱۶)، به بررسی موضوع «تأثیر مدیریت استعداد بر رفتار کارآفرینانه و کاهش فساد در بخش دولتی در چین» پرداخته‌اند؛ نتایج این بررسی نشان می‌دهد که هر مدیریت استعداد در سازمان بیشتر مورد توجه قرار گیرد رفتارهای خلاقانه و کارآفرینانه کارکنان بهتر و بیشتر شده و این امر منجر به کاهش فساد در سازمان می‌شود. مدل مفهومی پژوهش با استناد به فرضیه‌ها و اهداف بیان شده و با استفاده از پژوهش صورت گرفته توسط احمدی و همکاران (۱۳۹۱) به صورت نمودار ۱، تدوین و تنظیم شده است و همچنین در زیر به فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش اشاره می‌شود:



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های اصلی

۱. مدیریت استعداد (با تاکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر پیشگیری از فساد اداری در دادگستری های استان آذربایجان غربی تاثیر گذار است

^۱Armstrong

^۱Meyer & Herscovitc

^۱Itell & Davis

^۲Wang & Liu

تأثیر مدیریت استعداد و جانشین پروری بر پیشگیری از فساد اداری (مطالعه موردی: دادگستری‌های استان آذربایجان غربی)

۲. جانشین پروری (با تاکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر پیشگیری از فساد اداری در دادگستری های استان آذربایجان غربی تاثیر گذار است

فرضیه های فرعی

فرضیه فرعی اول

۱. نظام جذب استعدادها (با تاکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر پیشگیری از فساد اداری در دادگستری های استان آذربایجان غربی تاثیر گذار است
۲. ارزیابی و کشف استعدادها (با تاکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر پیشگیری از فساد اداری در دادگستری های استان آذربایجان غربی تاثیر گذار است
۳. نظام توسعه و آموزش استعدادها (با تاکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر پیشگیری از فساد اداری در دادگستری های استان آذربایجان غربی تاثیر گذار است
۴. حفظ و نگهداری استعدادها (با تاکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر پیشگیری از فساد اداری در دادگستری های استان آذربایجان غربی تاثیر گذار است.

فرضیه فرعی دوم

۱. انتخاب جانشین (با تاکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر پیشگیری از فساد اداری در دادگستری های استان آذربایجان غربی تاثیر گذار است.
۲. توسعه جانشین (با تاکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر پیشگیری از فساد اداری در دادگستری های استان آذربایجان غربی تاثیر گذار است.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر سطح بازده توصیفی و تشخیصی بوده، از نظر وسعت کاربرد به لحاظ این که محدود به مکان‌های مشخص و مقطع زمانی خاصی مرتبط می‌شود، از نوع تحقیق محدود (منطقه‌ای) می‌باشد و از نظر درجه کنترل نیز به لحاظ این که در محیط مشخصی انجام می‌گیرد، میدانی است. همچنین این تحقیق بر اساس هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از شاخه پیمایشی یا زمینه‌یابی و همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را با رعایت اصول حفاظتی و مد نظر قرار آمار مرکز انفورماتیک قوه قضائیه و با حفظ اصل عدم افشای اسرار، کارکنان دادگستری‌های استان آذربایجان غربی در سال ۱۴۰۰ را تشکیل داده‌اند که تعداد آن‌ها ۴۷۰ نفر است. حجم نمونه در روش پیمایش بر اساس فرمول کوکران ۲۱۲ نفر است که در زیر می‌آید محاسبه می‌گردد.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = \frac{\frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2}}{1 + \frac{1}{470} \left(\frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2} - 1 \right)} = 212$$

جهت ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بود به صورتی که برای متغیر مدیریت استعداد از پرسشنامه استاندارد احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، برای متغیر جانشین پروری از پرسشنامه استاندارد چراغی (۱۳۹۳) و برای متغیر فساد اداری از پرسشنامه استاندارد عبدی (۱۳۹۶) استفاده شد. جهت تحلیل

روایی پرسشنامه با استفاده از روش اعتبارسنجی صوری (ظاهری)، سؤالات مطرح شده به وسیله خبرگان و استاد راهنما بررسی شد و اصلاحات لازم در آن صورت پذیرفت. در این پژوهش، از آمار توصیفی برای تجزیه و تحلیل توصیفی و از آمار استنباطی برای سنجش رابطه‌ها در فرضیه‌های پیشنهادی استفاده شد. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. روش آلفای کرونباخ برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسش‌نامه‌ها یا آزمون‌هایی که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند، بکار می‌رود. در این گونه ابزار، پاسخ هر سؤال می‌تواند مقادیر عددی مختلفی اختیار کند. برای محاسبه آلفای کرونباخ، ابتدا می‌بایست واریانس نمرات هر زیرمجموعه سؤالات پرسش‌نامه و واریانس کل را محاسبه نمود سپس با استفاده از فرمول زیر و نرم‌افزار SPSS مقدار ضریب آلفا را محاسبه کرد:

$$\alpha = \left(\frac{j}{j-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2}\right)$$

همچنین پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس پرسشنامه مدیریت استعداد ۰/۹۰، جانشین پروری ۰/۸۹ و فساد اداری ۰/۸۶ محاسبه شد که نشانگر پایایی مطلوب پرسشنامه‌های پژوهش بود.

یافته‌های پژوهش

از تعداد ۲۱۲ نفر آزمودنی در بخش پیمایش، ۱۷۶ نفر مرد، ۳۶ نفر زن، ۱۶۷ نفر متأهل و ۴۵ نفر مجرد، در وضعیت سنی آزمودنی‌ها، ۴۲ نفر در طبقه زیر سی سال، ۱۳۴ نفر ۴۱-۳۱ سال، ۲۸ نفر ۵۰-۴۱ سال، ۸ نفر ۴۵ بالای ۵۰ سال، در مورد تحصیلات آزمودنی‌ها، ۶ نفر تحصیلات دکتری، ۸۸ نفر کارشناسی ارشد، ۸۲ نفر کارشناسی و ۳۶ نفر کاردانی و پایین تر بودند.

نتایج شاخص‌های توصیفی مدیریت استعداد و ابعاد آن، جانشین پروری و فساد اداری نشان داد که مقادیر میانگین همه ابعاد بیشتر از حد متوسط (۳) گزارش شد. انحراف معیار متغیرها نیز نزدیک به هم و کمتر از ۱ گزارش شد. توزیع داده‌ها نیز با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی، نرمال گزارش شد. مقدار چولگی مشاهده شده برای متغیرهای مورد مطالعه در بازه (۲، -۲) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرهای پژوهش نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. مقدار کشیدگی متغیرها نیز در بازه (۲، -۲) قرار دارد.

جدول ۱: آمار توصیفی مفاهیم مدیریت استعداد و ابعاد آن، جانشین پروری و فساد اداری

فساد اداری	جانشین پروری	مدیریت استعداد	حفظ و نگهداری	نظام توسعه و آموزش	ارزیابی و کشف استعدادها	نظام جذب استعدادها	میانگین	مرکزی
۳.۲۲۱۹	۳.۴۵۵۹	۳.۶۲۷۶	۳.۶۳۵۱	۳.۶۱۸۵	۳.۷۲۷۷	۳.۵۲۱۶		
.۶۹۴۱۶	.۶۳۲۰۵	.۷۲۸۶۴	.۷۷۱۲۰	.۷۸۶۸۹	.۸۷۳۷۸	.۷۰۵۳۸	انحراف معیار	پراکندگی
.۴۸۲	.۳۹۹	.۵۳۱	.۶۲۳	.۶۱۹	.۷۶۳	.۴۹۸	واریانس	
.۰۴۳	-.۳۸۲	-.۶۸۷	-.۷۳۸	-.۷۲۸	-.۷۱۶	-.۳۱۴	چولگی	شکل توزیع

تأثیر مدیریت استعداد و جانشین پروری بر پیشگیری از فساد اداری (مطالعه موردی: دادگستری‌های استان آذربایجان غربی)

کشیدگی	۰۰۵۸	۰۰۳۲	۰۵۴۲	۰۴۰۳	۰۴۰۵	۰۷۹۳	۰۱۶۴
--------	------	------	------	------	------	------	------

۱. مدیریت استعداد (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر پیشگیری از فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

جدول ۲: خلاصه‌ی الگوی رگرسیون

مقدار	R	R ^۲	R ^۲ تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	دوربین - واتسون
	۰۶۲۹ ^a	۰۳۹۵	۰۳۹۲	۰۵۴۱۴۴	۱۰۷۷۸

در جدول ۲ که خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل است، مقدار ضریب همبستگی چند گانه (R) برابر با ۰,۶۲۹ می‌باشد که نشان از وجود همبستگی مستقیم بین مدیریت استعداد (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) و فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی دارد، به نحوی که با بهبود مدیریت استعداد، فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی کاهش می‌یابد و بالعکس. در جدول ۲ مقدار ضریب همبستگی تعدیل شده برابر با ۰,۳۹۲ می‌باشد که نشان می‌دهد مدیریت استعداد (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) می‌تواند بیش از ۳۹ درصد از تغییرات فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی را تبیین کند. نتایج آماره دوربین - واتسون استقلال مشاهدات (استقلال مقادیر باقی مانده یا خطاها) از یکدیگر را تأیید کرد. این آماره ۱,۷۷۸ می‌باشد.

۲. جانشین پروری (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

جدول شماره ۳: خلاصه‌ی الگوی رگرسیون

مقدار	R	R ^۲	R ^۲ تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	دوربین - واتسون
	۰,۸۷۲ ^a	۰,۷۶۱	۰,۷۶۰	۰,۳۰۹۸۸	۱,۵۷۳

در جدول ۳ که خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل است، مقدار ضریب همبستگی چند گانه (R) برابر با ۰,۸۷۲ می‌باشد که نشان از وجود همبستگی مستقیم بین جانشین پروری (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی دارد، به نحوی که با بهبود جانشین پروری (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی، فساد اداری کاهش می‌یابد و بالعکس. در جدول ۳ مقدار ضریب همبستگی تعدیل شده برابر با ۰,۷۶۰ می‌باشد که نشان می‌دهد جانشین پروری (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) می‌تواند بیش از ۳۹ درصد از تغییرات فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی را تبیین کند. نتایج آماره دوربین - واتسون استقلال مشاهدات (استقلال مقادیر باقی مانده یا خطاها) از یکدیگر را تأیید کرد. این آماره ۱,۵۷۳ می‌باشد.

۱-۱. نظام جذب استعدادها (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

جدول ۴: خلاصه‌ی الگوی رگرسیون

مقدار	R	R ^۲	R ^۲ تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	دوربین - واتسون
	.۸۲۸ ^a	.۶۸۶	.۶۸۵	.۳۵۵۰۰	۱.۵۵۸

در جدول ۴ که خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل است، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰,۸۲۸ می‌باشد که نشان از وجود همبستگی مستقیم بین نظام جذب استعدادها (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) و کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی دارد، به نحوی که با بهبود جذب استعدادها (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸)، فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی کاهش می‌یابد و بالعکس. در جدول ۴ مقدار ضریب همبستگی تعدیل شده برابر با ۰,۶۸۵ می‌باشد که نشان می‌دهد نظام جذب استعدادها (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) می‌تواند بیش از ۶۸ درصد از تغییرات اهداف کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی را تبیین کند. نتایج آماره دوربین - واتسون استقلال مشاهدات (استقلال مقادیر باقی مانده یا خطاها) از یکدیگر را تأیید کرد. این آماره ۱,۵۵۸ می‌باشد.

۱-۲. ارزیابی و کشف استعدادها (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

جدول ۵: خلاصه‌ی الگوی رگرسیون

مقدار	R	R ^۲	R ^۲ تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	دوربین - واتسون
	.۸۳۸ ^a	.۷۰۳	.۷۰۱	.۳۴۵۶۳	۱.۶۴۲

در جدول ۵ که خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل است، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰,۸۳۸ می‌باشد که نشان از وجود همبستگی مستقیم بین ارزیابی و کشف استعدادها (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) و کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی دارد، به نحوی که با بهبود ارزیابی و کشف استعدادها، فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی کاهش می‌یابد و بالعکس. در جدول ۵ مقدار ضریب همبستگی تعدیل شده برابر با ۰,۷۰۱ می‌باشد که نشان می‌دهد ارزیابی و کشف استعدادها (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) می‌تواند بیش از ۷۰ درصد از تغییرات اهداف کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی را تبیین کند. نتایج آماره دوربین - واتسون استقلال مشاهدات (استقلال مقادیر باقی مانده یا خطاها) از یکدیگر را تأیید کرد. این آماره ۱,۶۴۲ می‌باشد.

۱-۳. نظام توسعه و آموزش (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

جدول شماره ۶: خلاصه‌ی الگوی رگرسیون

مقدار	R	R ^۲	R ^۲ تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	دوربین - واتسون
	.۸۶۷ ^a	.۷۵۱	.۷۴۹	.۳۱۶۴۱	۱.۸۵۱

تأثیر مدیریت استعداد و جانشین پروری بر پیشگیری از فساد اداری (مطالعه موردی: دادگستری‌های استان آذربایجان غربی)

در جدول ۶ که خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل است، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰,۸۶۷ می‌باشد که نشان از وجود همبستگی مستقیم بین نظام توسعه و آموزش (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) و کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی دارد، به نحوی که با بهبود ارزیابی و کشف استعدادها (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸)، فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی کاهش می‌یابد و بالعکس. در جدول ۶ مقدار ضریب همبستگی تعدیل شده برابر با ۰,۷۴۹ می‌باشد که نشان می‌دهد نظام توسعه و آموزش می‌تواند بیش از ۷۴ درصد از تغییرات اهداف کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی را تبیین کند. نتایج آماره دوربین-واتسون استقلال مشاهدات (استقلال مقادیر باقی‌مانده یا خطاها) از یکدیگر را تأیید کرد. این آماره ۱,۸۵۱ می‌باشد.

۴-۱. حفظ و نگهداری (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸)

بر کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

جدول ۷: خلاصه‌ی الگوی رگرسیون

مقدار	R	R^2	R^2 تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	دوربین - واتسون
	۰,۸۶۴ ^a	۰,۷۴۹	۰,۷۴۷	۰,۳۱۶۲۱	۱,۶۷۱

در جدول ۷ که خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل است، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰,۸۶۴ می‌باشد که نشان از وجود همبستگی مستقیم بین حفظ و نگهداری (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) و کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی دارد، به نحوی که با بهبود حفظ و نگهداری (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸)، کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی کاهش می‌یابد و بالعکس. در جدول ۷ مقدار ضریب همبستگی تعدیل شده برابر با ۰,۷۴۷ می‌باشد که نشان می‌دهد حفظ و نگهداری (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) می‌تواند بیش از ۷۴ درصد از تغییرات اهداف کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی را تبیین کند. نتایج آماره دوربین-واتسون استقلال مشاهدات (استقلال مقادیر باقی‌مانده یا خطاها) از یکدیگر را تأیید کرد. این آماره ۱,۶۷۱ می‌باشد.

۲-۲. انتخاب جانشین (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸)

بر کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

جدول ۸: خلاصه‌ی الگوی رگرسیون

مقدار	R	R^2	R^2 تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	دوربین - واتسون
	۰,۷۱۷ ^a	۰,۵۱۵	۰,۵۱۲	۰,۴۴۱۶۲	۱,۵۰۴

در جدول ۸ که خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل است، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰,۷۱۷ می‌باشد که نشان از وجود همبستگی مستقیم بین انتخاب جانشین (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) و کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی دارد، به نحوی که با بهبود انتخاب جانشین (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸)، فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی کاهش می‌یابد و بالعکس. در جدول ۸ مقدار ضریب همبستگی تعدیل شده برابر با ۰,۵۱۲ می‌باشد که نشان می‌دهد انتخاب جانشین (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) می‌تواند بیش از ۷۱ درصد از تغییرات اهداف کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی را تبیین کند. نتایج آماره دورین - واتسون استقلال مشاهدات (استقلال مقادیر باقی مانده یا خطاها) از یکدیگر را تأیید کرد. این آماره ۱,۵۰۴ می‌باشد.

۲-۲. توسعه جانشین (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

جدول ۹: خلاصه‌ی الگوی رگرسیون

مقدار	R	R ^۲	R ^۲ تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	دورین - واتسون
	۰,۵۷۳ ^a	۰,۳۲۹	۰,۳۲۵	۰,۵۱۹۴۵	۱,۵۸۴

در جدول ۹ که خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل است، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰,۷۱۷ می‌باشد که نشان از وجود همبستگی مستقیم بین توسعه جانشین (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) و کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی دارد، به نحوی که با بهبود توسعه جانشین، فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی کاهش می‌یابد و بالعکس. در جدول ۹ مقدار ضریب همبستگی تعدیل شده برابر با ۰,۳۲۵ می‌باشد که نشان می‌دهد توسعه جانشین (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) می‌تواند بیش از ۳۲ درصد از تغییرات اهداف کاهش فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی را تبیین کند. نتایج آماره دورین - واتسون استقلال مشاهدات (استقلال مقادیر باقی مانده یا خطاها) از یکدیگر را تأیید کرد. این آماره ۱,۵۸۴ می‌باشد.

نتیجه گیری و پیشنهادات

نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت استعداد و جانشین پروری (با تأکید بر دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸) بر پیشگیری از فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی تأثیر دارد. اجرای نظام مدیریت استعداد در قوه قضائیه، به عنوان یکی از ارکان مهم در ساختار حکومتی هر کشوری است که در اعمال نظم عمومی، اجرای عدالت و سلامت جامعه تأثیر

تأثیر مدیریت استعداد و جانشین پروری بر پیشگیری از فساد اداری (مطالعه موردی: دادگستری‌های استان آذربایجان غربی)

غیرقابل انکاری دارد، امری الزامی است، اما اجرای نظام مدیریت استعداد چه منفعی یا فرصت‌هایی در اختیار سازمان قوه قضاییه قرار خواهد داد؟ در پاسخ به این سؤال، اهداف زیر را می‌تواند به همراه داشته باشد:

۱. کمک به شناسایی افراد کلیدی و همچنین مدیران مستعد؛
 ۲. کمک به حفظ و نگهداری افراد کلیدی و مدیران مستعد در سازمان‌ها؛
 ۳. به‌عنوان یک ابزار قدرتمند از طریق تعریف و تدوین استانداردهای عملکردی، نیز می‌تواند به این سازمان در انتخاب افراد کلیدی و مدیران مستعد و با قابلیت و شایسته کمک کند.
- نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش خوش‌دل مفیدی و همکاران (۱۳۹۹)، که در پژوهش خود به بررسی موضوع «بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر سلامت سازمانی در دو سازمان هم‌جوار گمرک و نیروی انتظامی استان گیلان» پرداخته‌اند؛ این پژوهش با تأثیرگذاری ابعاد مدیریت استعداد شامل: جذب استعداد، حفظ استعداد، بهسازی استعداد، مدیریت و کنترل مجدد استعداد با سلامت سازمانی همسویی دارد. همچنین نتایج پژوهش آرمسترانگ (۲۰۲۰) که در پژوهش خود به بررسی موضوع «بررسی تأثیر مدیریت استعداد در سازمان بر کاهش تبانی‌های اداری-مالی» پرداخته است؛ همسویی دارد؛ نتایج این بررسی نشان می‌دهد که مدیریت استعداد می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای کنترل فساد اداری و مالی در سازمان باشد. نتایج پژوهش میر و هرس کوتیک (۲۰۲۰) که در پژوهش خود به بررسی موضوع «بررسی رابطه بین رفتار فساد و جانشین پروری در شرکت‌های بخش خصوصی بورس لندن» پرداخته‌اند؛ همسویی دارد نتایج این بررسی نشان می‌دهد که در شرکت‌های بورسی به دلیل گردش مالی بسیار که وجود دارد رفتارهای فساد آمیز بسیار می‌باشد در این راستا پرورش جانشینان مناسب، منجر به کاهش فساد در این شرکت‌ها می‌شود.

پیشنهادها: با توجه به تأثیرگذاری مدیریت استعداد و جانشین پروری بر پیشگیری از فساد اداری در دادگستری‌های استان آذربایجان غربی برای اجرای دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸ به مدیران پیشنهاد می‌گردد که از دانش آموختگان برتر حقوقی در زمینه‌های کاری مشخص با جذب بدون آزمون استفاده نمایند تا از ظرفیت‌های علمی آنان در راستای بهبود سیستم قضایی استفاده نمایند. همچنین پیشنهاد می‌گردد به هنگام جذب نیرو، به تطابق شغل با شرایط و ویژگی‌های متقاضی توجه داشته باشند و اصل جذب را به ماسبق بودن استوار ننموده و بلکه به مابعد بودن آن توجه ویژه‌ای نمایند. بعلاوه به مدیران پیشنهاد می‌گردد که در زمان جذب مخصوصاً جذب مناصب قضات از استعدادهای برتر حقوقی استفاده نموده و سوابق علمی آنان را مورد توجه قرار دهند و مصاحبه‌های تخصصی را در زمینه شغل مورد تقاضا را توسط متخصصان امر انجام دهند.

با توجه به اینکه یکی از یافته‌های فرعی این پژوهش حاضر، تأیید تأثیرپذیری مؤلفه‌های مدیریت استعداد و جانشین پروری پاسخگویان، پیشنهاد می‌شود علاوه بر اینکه در زمینه ارزیابی و کشف استعدادها در منصب قضاوت به شایستگی‌ها و توانایی‌های متقاضیان قضاوت و انتقال‌های شهرستانی قضات و ارزیابی مناسب از آنان توجه ویژه‌ای داشته باشند واحدهایی را برای شناسایی این افراد در سازمان و سیستم‌های آموزش عالی (به‌طور مثال دانشگاه علوم قضایی) ایجاد نمایند. به مدیران پیشنهاد می‌گردد که در مناصب حساس قضایی از جمله سمت‌های دادستانی، بازپرسی و ... از قضات با تجربه استفاده نمایند و از قضات

دارای تجربه کمتر، به عنوان جانشین استفاده نمایند و از سویی دیگر برای قضات در شرف بازنشستگی به دلیل تجارب بالای قضاوتی، برنامه منسجم و منتسبی داشته باشند. به مدیران پیشنهاد می‌گردد که در مورد انتخاب جانشین شیوه صحیح انتخاب جانشین آموزش ببینند و در نهایت برای اجرای دستورالعمل ۲۷ ماده‌ای کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه سال ۱۳۹۸، به مدیران پیشنهاد می‌گردد که از فرآیندهای توسعه جانشینی بیرونی با رویکرد استفاده از قضات سالم شهرستان‌های غیر از شهرستان محل خدمت در کنار قضات و کارکنان بومی و محلی استفاده نمایند.

منابع

ایلی، خدایار و رحمتی سارا (۱۳۹۴)، **مدیریت استعدادها: رویکردی نو در مدیریت منابع انسانی**، انتشارات زبان امروز.

احمدی، علی اکبر و فراهانی، ابوالفضل و بهمنی چوبستی، اکبر و شهبازی، مهدی (۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت بدنی. **مطالعات مدیریت ورزشی**، ش ۱۳، ۲۶۰-۲۳۷. قابل

بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=194720>

برزگر، صدیف و روشن، سیدعلیقلی و یعقوبی، محسن (۱۳۹۹)، امکان‌سنجی استقرار سیستم مدیریت استعداد در سازمان‌های خدمات عمومی استان سیستان و بلوچستان، **اولین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری**.

خوش‌دل مفیدی، مراد و باقرزاده، محمدرضا و مهرآرا، اسدالله (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر سلامت سازمانی در دو سازمان هم‌جوار گمرک و نیروی انتظامی استان گیلان، **منابع انسانی ناجا**، س ۱۱، ش

۵۹، ۳۷-۵۶. قابل بازیابی از: http://phr.jrl.police.ir/article_94542.html

پورسید، سید بهزاد و پورکریمی، جواد و دادرسی، کیوان و نظرزاده، محسن (۱۳۹۸)، **مدیریت استعداد در قوه قضائیه (جلد ۱: تعاریف، مفاهیم و مدل مفهومی)**، انتشارات مرکز مطبوعات مرکز قوه قضائیه.

حمیدی نیا، روح اله و بلوچ بهر آسمانی، علی و کامرانی مهنی، محمدامین (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر سبک رهبری معنوی و مدیریت استعداد بر استقرار نظام جانشین پروری در ستاد دانشگاه علوم پزشکی جیرفت، **ششمین**

کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری.

دانایی فرد، حسن. (۱۳۸۷). **چالش‌های مدیریت دولتی در ایران**. تهران: سمت.

درفش، حجت اله و فرهادی راه، حمید و ابهرک پور، آزیتا (۱۳۹۶)، نقش مدیریت استعداد در سلامت سازمانی مدارس متوسطه آموزش و پرورش اهواز، **مدیریت مدرسه**، س ۵، ش ۲، ۶۱-۴۸. قابل بازیابی از:

http://jsa.uok.ac.ir/article_58090.html

زین‌الدینی بیدمشکی زهره، عدلی فریبا، وزیری مژده (۱۳۹۳)، مقایسه وضعیت موجود جانشین‌پروری و مدیریت استعداد با وضعیت مطلوب آن در نظام آموزش عالی، **پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، س

۲۰، ش ۲، ۷۲-۵۱. قابل بازیابی از:

https://journal.irphe.ac.ir/browse.php?a_id=2350&sid=1&slc_lang=fa

سرفرازی، مهرزاد (۱۳۹۹)، جانشین‌پروری مدیران شاخصی کلیدی و اثرگذار بر توانمندسازی کارکنان، **دومین کنفرانس حسابداری و مدیریت**.

تأثیر مدیریت استعداد و جانشین پروری بر پیشگیری از فساد اداری (مطالعه موردی: دادگستری‌های استان آذربایجان غربی)

شالباغیان، رضا و سهرابی، روح اله (۱۳۹۸)، بررسی اثر رهبری اخلاقی، مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی بر سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان بهار، **دومین کنگره بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم انسانی و اسلامی**.

صادقیان، سارا (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین استراتژی‌های مدیریت استعداد (جانشین پروری) با عملکرد سازمان، **دومین کنفرانس مهندسی صنایع، اقتصاد و مدیریت**.

صیادی، سعید و محمدی، مرضیه و نیک پور، امین (۱۳۹۰)، مدیریت استعداد، مفهومی کلیدی در حوزه سازمانی، **کار و جامعه**، ش ۸۶-۱۳۵، ۸۲ قابل بازیابی از:

<http://ensani.ir/file/download/article/20121212093541-9625-102.pdf>

عبدی، محسن (۱۳۹۶)، بررسی عوامل سازمانی و مدیریتی بر کاهش فساد اداری بر اساس آموزه‌های دینی و ارزش‌های اسلامی و ارائه راه کارهای پیشگیرانه (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان آذربایجان غربی)، استاد راهنما: رسول رنجبریان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهین‌دژ.

عسکری زاده رونیزی، مسعود و حسنی، محسن (۱۳۹۹)، بررسی روش‌های پیشگیری از فساد اداری، **اولین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری**.

علیان، حسین و همکاران، **نظام مدیریت استعدادها: مبانی نظری و مورد کاوی‌های سازمانی**، انتشارات آموخته.

کمال زاده تختی، حسام‌الدین و رضوی نائینی، سیدرضا (۱۳۹۹)، تأثیر فناوری اطلاعات بر کاهش فساد اداری، **کنفرانس بین‌المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام**.

کریمی، مریم و مهرعلیزاده، یدالله و حیدری نژاد، صدیقه (۱۳۹۹)، تدوین الگوی مدیریت جانشین پروری مبتنی بر مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان براساس نظریه داده بنیاد، **مطالعات مدیریت ورزشی**،

شماره ۶۱، ۸۳-۵۹. قابل بازیابی از: https://smrj.ssrc.ac.ir/article_1727.html

کولیوند، علیرضا و هزارجریبی، جعفر و سید نقوی، میرعلی (۱۳۹۶)، طراحی الگوی جانشین پروری فرماندهان و مدیران ناجا، **مدیریت منابع در نیروی انتظامی**، س ۵، ش ۳، ۷۸-۵۱. قابل بازیابی از:

<https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?id=359281>

موغلی، علیرضا و کریم پور محمودآبادی، سارا (۱۳۹۹)، ارائه مدل مفهومی رفتار فعالانه در نظریه پرداز مدیریت استعداد، **چهارمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات نوین اقتصاد، مدیریت و حسابداری در ایران**.

نسبی، نرجس السادات و جلالی، فریده و بردبار، نجمه و فصیحی نیا، حامد و باستانی، پیوند (۱۳۹۸)، شناسایی ابعاد جانشین پروری و تدوین مؤلفه‌های انتخاب مدیران شبکه‌های بهداشتی و درمانی، **راهبردهای مدیریت**

در نظام سلامت، س ۴، ش ۲، ۱۸۳-۱۷۳. قابل بازیابی از:

<http://mshsj.ssu.ac.ir/article-1-290-fa.html>

نیک پور، امین (۱۳۹۶)، تأثیر مدیریت استعداد بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی: تبیین نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، **مطالعات مدیریت**، س ۲۶، ش ۸۶، ۱۲۳-۹۷. قابل بازیابی از:

https://jmsd.atu.ac.ir/article_8444.html

همایونی، غلامحسین و عابدی جعفری، حسن و دامغانیان، حسین و رستگار، عباسعلی (۱۳۹۹)، مدل‌سازی علی ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران، **حقوق ادرازی**، شماره ۲۳، ۲۷۲-۲۴۷. قابل بازیابی

از: <http://qjal.smtc.ac.ir/article-1-659-fa.html>:

- Armstrong, M. (2020). **Investigating the effect of talent management in the organization on reducing administrative-financial collusion, London and Philadelphia, Kogan page**
- Carroll Thatcher planning group (2021), "Passing the Torch-Corporate Succession Planning", pp. 1-3, Retrieved from: www.thatcherplanning.com
- Lockwood, N. R., Talent Management: Driver for Organizational Success. Research Quarterly, (2006).
- Meyer, J. P. & Herscovitc, L. (2020), **Investigating the relationship between corruption and animal husbandry in the private sector companies of the London Stock Exchange, Human Resource Management Review**, Vol. 11, No. 3, pp. 299-326. Retrieved from: <https://fardapaper.ir/mohavaha/uploads/2017/11/ans51.pdf>
- Vitell, S. J. & Davis, D. L. (2018), **Investigating the relationship between human resource management and talent management with deviant work behaviors and corruption, Journal of Business Ethics**, Vol. 9, No. 6, pp. 489-494. Retrieved from: <http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/7075>
- Wang, H. & Liu, Y. (2016), *The Impact of Talent Management on Entrepreneurial Behavior and Reducing Corruption in the Public Sector in China Northampton: Edward Elgar Publishing.*
- Robert, N. Anthony & Vijay govindarajan (2019) "management control systems" *Mcgraw hill, Irwin*, P. 493- 511.
- Sparrow, P. R. & Makram, H. (2015), **Investigating the relationship between succession planning and successor development on reducing employee corruption behavior in the rank of successor, Human Resource Management Review**, Vol.25, No.3, pp.249-263. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmmr.2015.04.002>.
- Tucker, E., Kao, T. & verma, N. (2018) "Next generation talent management: insight on how work force trends are changing the face of talent management". *Businesscredit*, 106(7), 20-27. Retrieved from: https://smrj.ssarc.ac.ir/article_1560.html
- Yapp, M. (2020). **Measuring the ROI of talent management. Strategic HR Review**, 8(4), 5-10. Retrieved from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14754390910963856/full/html?mobileUi=0&fullSc=1&fullSc=1&mbSc=1&fullSc=1&fullSc=1&fullSc=1>

The effect of talent management and succession planning on prevention of corruption (Case Study: Judiciary of West Azerbaijan Province)

Rasoul Ranjbarian* و Hossein Shokri¹

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of talent management and succession planning on the prevention of corruption in the judiciary. The present study was descriptive-correlational in terms of applied purpose and in terms of data collection method. The statistical population of the present study was the staff of the judiciary of West Azerbaijan province in 2020, whose number was 470 people. The sample size in the survey method based on Cochran's formula is 212 people and using the stratified random sampling method, sample people were selected. Data collection tool was a standard questionnaire. In order to check the validity of the questionnaires, face (apparent) validity was used. Cronbach's alpha was also cited for reliability. The results of the reliability study for all dimensions were reported to be greater than 0.7; So that the reliability value for the talent management variable was equal to 0.901, the successor variable was equal to 0.895 and the corruption variable was equal to 0.862. Considering that in the correlation test of the main hypotheses, the values of Pearson correlation coefficient were 0.62 and 0.76 and the significance level was 0.01, respectively, it can be stated with 95% confidence that between talent management and successor Cultivation affects corruption in the judiciary of West Azerbaijan province. The results of testing the research hypotheses using linear regression showed that talent management and succession planning have a positive and significant effect on preventing corruption in the courts of West Azerbaijan province.

Keywords: Talent Management, Succession, Corruption, Justice.

¹ Assistant Professor, Department of Management, Shahindezh Branch, Islamic Azad University, Shahindezh, Iran (Corresponding author) ranjbarian1404@gmail.com

² . Department of Management, Shahindezh Branch, Islamic Azad University, Shahindezh, Iran