فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۹، دوره نهم، سال هفتم، بهار ۱۴۰۲ صص ۱-۱۰

تاثیر برنامه جانشین پروری بر عملکرد معلمان با توجه به نقش میانجی مشارکت معلمان در مدارس علوی

سید مهدی حسینی‌نژاد[۱]

چکیده

هدف از این پژوهش تاثیر برنامه جانشین‌پروری بر عملکرد معلمان با توجه به نقش میانجی مشارکت معلمان در مدارس علوی است. این تحقیق از لحاظ ماهیت یک تحقیق کاربردی و از جنبه نوع داده‌ها یک تحقیق کمی و از جنبه نحوه گردآوری اطلاعات، از نوع میدانی و کتابخانه‌ای و توصیفی پیمایشی است. جامعه‌آماری این تحقیق را کلیه معلمان مدارس علوی شهر تهران تشکیل داده‌اند که تعداد آن‌ها ۱۱۲ نفر است. در این راستا از روش سرشماری برای نمونه‌گیری استفاده شد. در این تحقیق جهت گردآوری اطلاعات مربوط به مبانی نظری و پیشینه تحقیق از روش‌های کتابخانه‌ای و مقالات، کتب، پایان‌نامه‌ها و سایر منابع کتابخانه‌ای بهره گرفته شده است. همچنین در بخش جمع‌آوری اطلاعات میدانی از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است که روایی و پایایی آن موردتایید قرار گرفت. در نهایت داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و smartPLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد جانشین‌پروری تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد معلمان دارد. همچنین مشارکت کارکنان این رابطه را میانجی می‌کند.

واژگان کلیدی: جانشین‌پروری، عملکرد معلمان، مشارکت معلمان

[۱] عضو هیئت مدیریت و معاون اجرایی موسسه آموزشی، فرهنگی علوی (نویسنده مسئول) md@alavi.ir

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال هفتم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۰

مساله پژوهش

اصطلاح منابع انسانی امروزه اغلب در بسیاری از سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرد و در برخی موارد معنایی آن از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است. در حالی که منابع انسانی، در یک مفهوم ساده، ممکن است به معنای "منابع افراد یا کارکنان" در سازمان ها باشد. به عنوان مثال، نویسندگانی مانند آرمسترانگ[1] استدلال کردند که برچسب زدن افراد به عنوان منابع در برخی از بخش‌های جامعه با توجه به مفهومی که این موضوع ارائه می‌کند، مورد بی‌اعتنایی قرار گرفته است – یعنی؛ کارکنان صرفاً عاملی هستند و بخشی از «ماشین تولید» یا «ماشین خدمات» که ارزش آن می‌تواند برای سود شرکت‌ها مورد بهره‌برداری قرار گیرد. مدیریت منابع انسانی یک روش مدیریتی مبتنی بر شایستگی است و در آن بیشتر بر توسعه منابع انسانی تأکید می شود. بهبود و بهسازی نیروی انسانی به منظور افزایش بهره‌وری سازمان همواره مد نظر سازمان انتفاعی و غیرانتفاعی است (انگلسبرگر و همکاران[2]، ۲۰۲۲). به زعم صاحب‌نظران مدیریت و سازمان، ارزیابی عملکرد، یک راهکار مناسب جهت بهسازی نیروی انسانی است. یعنی هدف از ارزیابی عملکرد باید بهبود ارتقاء توانمندی کارکنان سازمان باشد. بنابراین، مدیریت سازمان جهت ایجاد سازمانی با نیروی انسانی کارآمد و توانمند راهی جز توجه به امر آموزش، تقویت، نگرش ، خلاقیت و ابتکار، بالا بردن روحیه و انگیزه، رشد شخصیت کارکنان و مسائلی از این دست ندارد. جهت دستیابی به اهداف، در مرحله نخست عملکرد کارکنان باید به نحو مطلوب مورد ارزیابی و سنجش قرار گیرد و پس از مشخص شدن نقاط قوت و ضعف کارکنان در زمینه‌های فوق، نسبت به رفع نقاط قوت و ضعف اقدام نمود. به عبارت دیگر، با ارزیابی عملکرد کارکنان باید در بهسازی و پرورش نیروی انسانی کوشید (باریسیک و همکاران[3]، ۲۰۲۱).

کارکنان عملکرد محور، منبع الهام هستند؛ زیرا مسیری از پیش تعیین شده برای به دست آوردن یک ارزیابی مطلوب یا سازنده از مهارت ها و شایستگی های خود ارائه می دهند (عبداللهی و همکاران[4]، ۲۰۲۰؛ علی و مهرین[5]، ۲۰۱۹). مدیریت روابط کارکنان شامل رضایت شغلی کارکنان و ایمنی/حفاظت از یکپارچگی یا حیثیت کارکنان است (ال بداوی و همکاران[6]، ۲۰۱۶). مهربانی و محمد[7] (۲۰۱۱) بیان کردند که کارایی کارکنان جزء بسیار مهم اثربخشی سازمانی است. مطابق با آن، دی سیلوا و تارانگانی[8] (۲۰۱۸) در پژوهش خود نشان دادند که عملکرد را می توان با رویه های نظارت بر عملکرد مناسب، رشد قابلیت عملکرد و ارزیابی گاه به گاه نتایج و پیشنهادات خوب تقویت کرد. علاوه بر این، برای دستیابی کارکنان به عملکرد خوب، کارکنان باید در موقعیت های درست و مناسب قرار بگیرند تا بتوانند موقعیت ها یا جاهای

[1] Armestrong
[2] Engelsberger et al
[3] Barišić et al
[4] Abdullahi et al
[5] Ali & Mehreen
[6] El Badawy et al
[7] Mehrabani & Mohamad
[8] De Silva et al

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال هفتم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۰

خالی آینده را نیز برای اشغال کنند. برهمین اساس برای یک سازمان این امر از اهمیت بالایی برخوردار است که کارکنان در جایگاه درستی قرار بگیرند. مدیریت جایگزین پروری اشاره به فرایندهایی دارد که طی آن ها استعدادهای انسانی سازمان، برای تصدی مشاغل و مناصب کلیدی آن در آینده، شناسایی شده و از طریق برنامه ریزی های متنوع آموزشی و پرورشی برای تصدی این مشاغل آماده می‌شوند. از آنجا که سازمان های آتی با چالش های رقابتی فرایندها مواجه خواهند بود و برای، مدیریت این چالش ها به مدیرانی شایسته تر و اثربخش تر از مدیران کنونی نیاز است، «مدیریت استعدادها» و «مدیریت جانشین پروری» به طوری روز افزون از اهمیتی مضاعف در سازمان های آینده نگر و آینده ساز برخوردار می شود (ترابی کلاته قاضی، ۱۳۹۹). همچنین جانشین پروری، فرایندی است که طی آن، کارکنان مناسب برای تصدی مشاغل مدیریتی و کلیدی یک سازمان از میان افراد واجد شرایط، علاقه مند و با استعداد، انتخاب و طی برنامه های آموزش و توسعه، آماده تصدی این مشاغل در صورت نیاز می شوند (ابوالعلایی و غفاری، ۱۳۹۳).

در این میان، مشارکت کارکنان یک استراتژی مدیریتی است که بر اصل قرار دادن فرد مناسب در موقعیت ها و مکان مناسب و در زمان مناسب تمرکز دارد. مشارکتی کارکنان عاملی بسیار مهم است؛ زیرا به تلاش، خلاقیت و نتایج مثبت و بازده هم برای کارکنان و هم برای سازمان کمک می کند (جوهاری و همکاران[1]، ۲۰۱۳). در این میان مدیریت استعداد به مشارکت کارکنان کمک می کند تا شایستگی ها و مهارت های کارگران را بهبود بخشد که باعث ایجاد پیوند بین کارگران و کارفرما می شود (دی سیلوا و تارانگانی، ۲۰۱۸). با وجود توضیحات بیان شده و اهمیت عملکرد معلمان به عنوان نیرویی که جامعه آینده کشور را تربیت می کنند، در بسیاری از موارد دیده شده که دانش آموزان، مدیران و والدین از عملکرد معلمان رضایت کافی ندارند. این امر بدین دلیل است که برای ارتقای معلمان در سطوح مختلف تحصیلی، به قابلیت ها و توانمندی های افراد توجه نشده و افرادی به سطوح بالاتر ارتقا داشتند که توانایی و دانش لازم برای آموزش های تخصصی به دانش آموزان را نداشته اند. همچنین خود معلمان در این زمینه با مدیران مدارس مشارکت نداشته اند و این عدم مشارکت و اشتیاق معلمان در توانمندسازی منجر به کاهش عملکرد آنها و در نتیجه کیفیت آموزش شده است. بر همین اساس مساله اصلی پژوهش به این سوال ختم می شود که برنامه جانشین پروری با توجه به نقش میانجی مشارکت معلمان چه تاثیری بر عملکرد آنها دارد؟ براین اساس فرضیه های پژوهش به صورت زیر بیان می شود:

فرضیه اصلی:

برنامه جانشین پروری با توجه به نقش میانجی مشارکت بر عملکرد معلمان تاثیرگذار است.

فرضیه های فرعی:

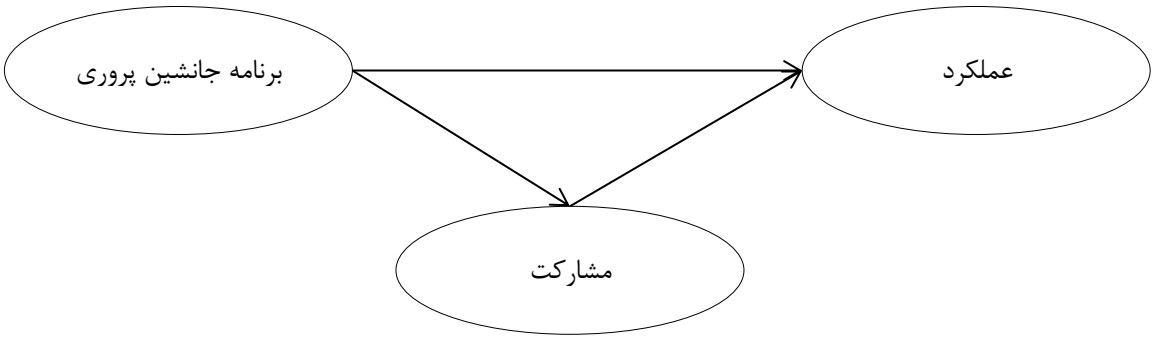
- برنامه جانشین پروری بر عملکرد معلمان تاثیرگذار است.
- برنامه جانشین پروری بر مشارکت معلمان تاثیرگذار است.
- مشارکت معلمان بر عملکرد معلمان تاثیرگذار است.

با تکیه بر فرضیه های پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل زیر است:

[1] Jauhari et al

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال هفتم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۰



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

این تحقیق از لحاظ ماهیت یک تحقیق کاربردی و از جنبه نوع داده ها یک تحقیق کمی و از جنبه نحوه گردآوری اطلاعات، از نوع میدانی و کتابخانه ای است. همچنین از انجا که از این روش ها برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده می توان گفت از نوع توصیفی پیمایشی است. همچنین این تحقیق از نظر زمانی، یک تحقیق مقطعی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان مدارس علوی شهر تهران تشکیل داده اند که تعداد آنها ۱۱۲ نفر است. در این راستا از روش سرشماری برای نمونه گیری استفاده شد. در این تحقیق جهت گرد آوری اطلاعات مربوط به مبانی نظری و پیشینه تحقیق از روش های کتابخانه ای و مقالات، کتب، پایان نامه ها و سایر منابع کتابخانه ای بهره گرفته شده است. همچنین در بخش جمع آوری اطلاعات میدانی از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است.

در این پژوهش برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی اشتراکی استفاده شد. همچنین روایی از طریق میانگین واریانس استخراج شده و روایی محتوایی صورت گرفت. نتایج به صورت زیر است.

جدول ۱: روایی و پایایی ابزار تحقیق

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی اشتراکی	میانگین واریانس استخراج شده
برنامه جانشین پروری	۰.۷۳۲	۰.۷۷۹	۰.۵۹۱
عملکرد کارکنان	۰.۸۷٤	۰.۷۸۵	۰.۵٤۱
مشارکت کارکنان	۰.۸٦۹	۰.۷۲۱	۰.۵۱۳

در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش های توصیفی و استنباطی استفاده شده است. به این ترتیب که نحوه توزیع داده ها همچنین اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان با استفاده از آمار توصیفی و نرم افزار SPSS گرفت. در نهایت تحلیل داده های مورد نیاز جهت آزمون فرضیه های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار smartPLS انجام شد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال هفتم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۰

یافته‌ها

یافته های پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی به شرح زیر است:

آمار توصیفی

در این بخش به توصیف متغیرهای جمعیت شناختی و توصیف متغیرهای پژوهش با استفاده از تکنیک‌های موجود در آمار توصیفی پرداخته شده است.

نتایج نشان داد ٣٤ درصد از پاسخ دهندگان را مردان و ٦٦ درصد را زنان تشکیل داده اند. همچنین ۱۲ درصد از پاسخ دهندگان را افرادی با تحصیلات فوق دیپلم، ٦٤ درصد را لیسانس و ٢٤ درصد را افراد با تحصیلات فوق لیسانس تشکیل داده اند. همچنین از میان پاسخ دهندگان ۲۵درصد دارای تجربه کاری زیر ۱۰ سال، ۳۵ درصد ۱۰ تا ۲۰ سال، ۱۵ درصد ۲۰ تا ۳۰سال و ۲۰ درصد هستند.

همچنین در ادامه به بررسی و توصیف متغیرها پرداخته شد که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۲: توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
برنامه جانشین پروری	٢.٥٨٤	۰.۳۰۰	-۰.٢٤٤	۰.۰۵۳
عملکرد کارکنان	۳.٤۰۲	۰.٥۱۹	۰.۲۹۷	۰.٥۰۷
مشارکت کارکنان	۳.٦۹۷	۰.٦۰۷	۰.۰۷۲	۰.٤۱۳

شاخص های مرکزی مقدار متوسط توزیع نمرات را نشان می دهند. شاخص های پراکندگی، چگونگی گسترش و پراکندگی مقادیر یک توزیع را نشان می دهند. انحراف معیار به پراکنش پاسخگویان در اطراف میانگین اشاره دارد. هر چه مقدار انحراف معیار بیشتر باشد، پراکندگی نمرات از میانگین هم بیشتر است، یعنی گروه مورد مطالعه از لحاظ ویژگی مورد سنجش نامتجانس تر است و برعکس. با توجه به جدول بالا، از بین متغیرهای تحقیق، متغیر بهره گیری از فرصت ها دارای بیشترین میانگین می‌باشد.

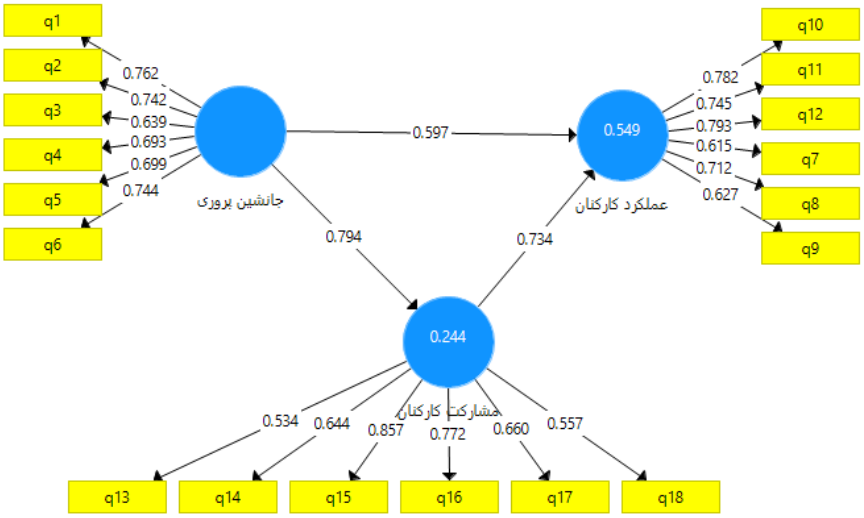
قبل از بررسی بررسی فرضیه های پژوهش باید نرمال بودن شاخص های پژوهش توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه ای بررسی شود. سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای اغلب متغیرهای پژوهش کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد و دارای توزیع غیرنرمال می باشند. در نتیجه برای بررسی فرضیه ها از نرم افزار smartPLS بهره گرفته شد.

آمار استنباطی

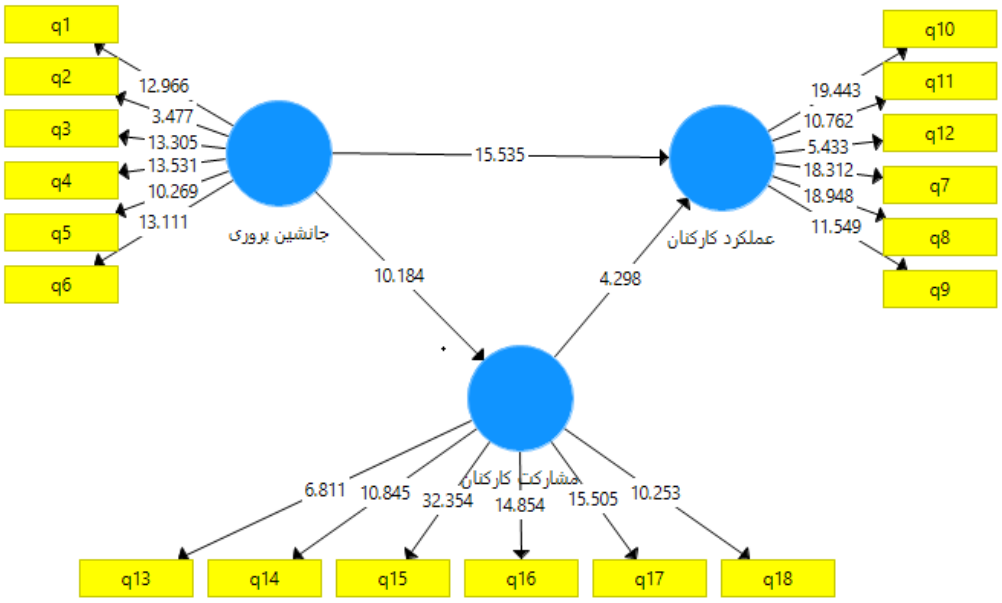
همانگونه که بیان شد، جهت بررسی بخش استنباطی پژوهش از مدل معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی بهره گرفته شده است. ضرایب مسیر و معناداری مدل در شکل های ۲ و ۳ ارائه شده است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال هفتم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۰



شکل ۲: خروجی ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل



شکل ۳: خروجی معناداری

براساس نتایج، میزان ضرایب مسیر بیشتر از ۰.۵ و معناداری روابط بیشتر از ۱.۹۶ است. در نتیجه می توان گفت فرضیه های تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

شاخص ضریب تعیین (R^2) متغیرهای وابسته

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال هفتم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۰

ضریب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زا (وابسته) است و تاثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته را نشان می‌دهد که سه مقدار ۰/۱۹ ، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شوند. مقدار R^2 برای سازه‌های درون زای مدل ۰.۵۴۹ و ۰.۲۴۴ محاسبه شده است.

شاخص ارتباط پیش بین Q^2

این معیار، قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را نشان میدهد. ملاک تفسیر Q^2، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵و ۰/۳۵ عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی می‌باشد. اگر این شاخص مثبت باشد مطلوب است. مقدار Q^2 برای متغیرهای پژوهش حاضر ۰.۳۳۱، ۰.۲۹۸، ۰.۲۷۴ است که مثبت و در سطح مطلوب است. بر همین اساس می‌توان گفت قدرت پیش بینی مدل در مورد متغیرها مطلوب هستند.

شاخص GOF

شاخص که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران[1] (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش(GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می‌شود.

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

$$GOF = \sqrt{\overline{communality} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.548 \times 0.395} = 0.466$$

متخصصان مدل یابی ساختاری به روش PLS شاخص GOF کمتر از ۰/۱ را کوچک، بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ را متوسط و بیش از ۰/۳۶ را بزرگ قلمداد می کنند. با در نظر گرفتن این معیارها شاخص برازش مدل نمونه مورد بررسی ۰.٤٦٦ می باشد که جز اندازه های بزرگ است. با توجه به این یافته ها می توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده در نمونه مورد بررسی برازش مناسبی دارد.

بحث و نتایج

همانگونه که ملاحظه شد در این پژوهش به تاثیر برنامه جانشین پروری بر عملکرد معلمان با توجه به نقش میانجی مشارکت معلمان در مدارس علوی پرداخته شده است. نتایج بررسی فرضیه های پژوهش به صورت زیر است.

فرضیه اصلی: برنامه جانشین پروری با توجه به نقش میانجی مشارکت بر عملکرد معلمان تاثیرگذار است.

در بررسی رابطه میانجی، از بررسی روابط مستقیم و روابط کل استفاده شد. بررسی ها نشان داد میزان ضریب مسیر برای تاثیر مستقیم برنامه جانشین پروری بر عملکرد معلمان ۰.۵۹۷ همچنین اثر کل برابر با ۱.۱۷۹ محاسبه شده که با توجه به

[1] Tennen House et al

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال هفتم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۰

اینکه بیشتر از میزان ۰/۵ است، می توان گفت اثر میانجی تایید می شود. همچنین شاخص VAF به شرح زیر محاسبه شد:

$$0.493 = \frac{0.794 * 0.734}{(0.734 * 0.794) + 0.597}$$

با توجه به میزان ضریب VAF می توان گفت ٤٩ درصد از اثر کل برنامه جانشین پروری بر عملکرد معلمان از طریق مشارکت کارکنان تبیین می شود.

فرضیه فرعی اول: برنامه جانشین پروری بر عملکرد معلمان تاثیرگذار است.

همانگونه که نتایج نشان داد، میزان ضریب مسیر فرضیه فرعی اول ۰.۵۹۷ است که بیشتر از ۰.۵ است. همچنین معناداری این رابطه برابر با ۱۵.۵۳۵ است که بیشتر از ۲.۵۸ است. بر همین اساس می توان گفت این رابطه معنادار است. در نتیجه می توان نتیجه گرفت برنامه جانشین پروری بر عملکرد معلمان تاثیرگذار است و با افزایش برنامه جانشین پروری، عملکرد معلمان بهبود داده می شود.

فرضیه فرعی دوم: برنامه جانشین پروری بر مشارکت معلمان تاثیرگذار است.

همانگونه که نتایج نشان داد، میزان ضریب مسیر فرضیه فرعی دوم ۰.۷۹٤ است که بیشتر از ۰.۵ است. همچنین معناداری این رابطه برابر با ۱۰.۱۷٤ است که بیشتر از ۲.۵۸ است. بر همین اساس می توان گفت این رابطه معنادار است. در نتیجه می توان نتیجه گرفت برنامه جانشین پروری بر مشارکت معلمان تاثیرگذار است و با افزایش برنامه جانشین پروری، مشارکت معلمان بهبود داده می شود.

فرضیه فرعی سوم: مشارکت معلمان بر عملکرد معلمان تاثیرگذار است.

همانگونه که نتایج نشان داد، میزان ضریب مسیر فرضیه فرعی سوم ۰.۷۳٤ است که بیشتر از ۰.۵ است. همچنین معناداری این رابطه برابر با ٤.۲۹۸ است که بیشتر از ۲.۵۸ است. بر همین اساس می توان گفت این رابطه معنادار است. در نتیجه می توان نتیجه گرفت مشارکت معلمان بر عملکرد تاثیرگذار است و با افزایش مشارکت معلمان، عملکرد معلمان بهبود داده می شود.

در تبیین نتایج این پژوهش می توان گفت، برنامه های جانشین پروری عامل مهمی در توسعه فرایندهای رهبری هستند که رهبران و مدیران سازمان می توانند از آن به عنوان یک روش ارتقای اثربخش استفاده کنند. این تحقیق نشان داد برنامه های جانشین پروری از طریق مشارکت می تواند تاثیر بیشتری بر عمبکرد کارکنان داشته باشد. مدیران مدارس باشد مجموعه ای از کارکنان آکادمیک با استعداد و ماهر را از طریق جانشین پروری در سازمان ایجاد کنند و کادر علمی بالقوه ای را که می توانند رهبران مدارس آینده شوند، شناسایی کنند. این عمل به طور قابل توجهی باعث افزایش مشارکت معلمان و کاهش مشکل فرسودگی شغلی در میان معلمان خواهد شد. این تحقیق به مدیریت مدارس کمک می کند تا

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال هفتم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۰

کارکنان واجد شرایط و مستعد را در سازمان بکار گرفته و همچنین باعث صرفه جویی در هزینه های استخدام و توسعه مدرسه می شود. علاوه بر این، نتیجه این تحقیق می‌تواند سیاست‌گذاران را قادر سازد تا خط مشی درستی ارائه دهند که به استعدادهای داخلی مدارس اجازه می‌دهد تا در موقعیت‌های رهبری کلیدی با هر ماهیتی که باشند، قرار بگیرند. قبل از در نظر گرفتن استعدادهای بیرونی، نیاز است که استعدادهای درونی ارضا شده و تلاش قاطعانه ای برای دستیابی به نتیجه مثبت در جهت داشتن موقعیت مدیریتی برای معلمان فراهم شود.

منابع

ابوالعلایی، بهزاد؛ غفاری، عباس (۱۳۹۳). *مدیران آینده، مبانی نظری و تجارب عملی برنامه های استعدادیابی و جانشین پروری مدیران تهران*، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

ترابی کلاته قاضی، علی (۱۳۹۹). بیانیه گام دوم انقلاب با سند طرح ریزی راهبردی، حرکت در مرحله دوم انقلاب اسلامی، *فصلنامه علمی مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی*، ۵(۱۷).

Abdullahi, M.S., Raman, K. and Solarin, S.A. (2020), Talent management practices on employee performance among academic staff of Malaysian private universities: employee engagement as a mediator, *Journal of Applied Research in Higher Education*.

Ali, Z. and Mehreen, A. (2019), An empirical investigation of predicting employee performance nthrough succession planning: the job demands and resources perspective, *Evidence-based HRM*, 8(1), 79-91.

Barišić, J. R., Barišić, A. F., & Miloloža, I. (2021). Digital transformation: challenges for human resources management. *ENTRENOVA-ENTerprise REsearch InNOVAtion*, *7*(1), 365-375.

De Silva, M.T.T. and Tharanganie, M.G.G. (2018), The impact of talent management initiatives on employee performance: the mediating role of employee engagement in the banking sector, Sri Lanka, *International Journal of Business and Management*, 6(7), 235-248.

El Badawy, T.A., Alaadin, Y. and Magdy, M.M. (2016), Succession planning, job engagement and job satisfaction: the missing link, *Middle East Journal of Management*, 3(1), 1-18.

Engelsberger, A., Halvorsen, B., Cavanagh, J., & Bartram, T. (2022). Human resources management and open innovation: the role of open innovation mindset. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(1), 194-215.

Jauhari, V., Sehgal, R. and Sehgal, P. (2013), Talent management and employee engagement: insights from Infotech Enterprises Ltd, *Journal of Services Research*, 13(1), 161-186.

Mehrabani, S.E. and Mohamad, N.A. (2011), Succession planning: a necessary process in today's organization, *International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning*, 1(5), 371-377.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال هفتم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۰

The Effect of Succession Program on Teachers' Performance According to the Mediating Role of Teachers' Participation in Alevi Schools

Seyed Mahdi Hoseininejad[1]

Abstract

The purpose of this research is the effect of succession planning on teachers' performance, considering the mediating role of teachers' participation in Alevi schools. In terms of the nature of this research, it is an applied research, and in terms of the type of data, it is a quantitative research, and in terms of the way of collecting information, it is of the field, library, and descriptive survey type. The statistical population of this research is made up of all the teachers of Alevi schools in Tehran, whose number is 112. In this regard, the census method was used for sampling. In this research, library methods and articles, books, theses and other library resources have been used to collect information related to the theoretical foundations and background of the research. Also, in the field data collection section, a standard questionnaire was used, and its validity and reliability were confirmed. Finally, the collected data were analyzed using SPSS and smartPLS software. The results showed that mentoring has a positive and significant effect on teachers' performance. Also, employee participation mediates this relationship.

Key words: Succession, teachers' performance, teachers' participation

[1] Member of the Management Board and Executive Vice President of Alavi Cultural Educational Institution (Responsible Author)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]