

بررسی عوامل کلیدی موفقیت بر جانشین پروری مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران

ابوالقاسم دلخوش کسمایی^۱، معصومه اولادیان^۲، توتان عربشاهی^۳

۱. استادیار دانشگاه علوم انتظامی و استاد مدعو دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند، a.kasmaie@yahoo.com

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند، tootan.arabshahi@yahoo.com

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی عوامل کلیدی موفقیت بر جانشین پروری مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران انجام شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل همه مدیران مدارس منطقه ۴ شهر تهران است که تعداد آنها با توجه به آمار به دست آمده از آموزش و پرورش منطقه چهار، ۳۶۸ مدرسه است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران و روش نمونه گیری به صورت تصادفی - طبقه ای استفاده شده است، که تعداد ۱۲۹ مدرسه محاسبه شده است. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی - پیمایشی است و ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه نگرش سنج استاندارد ۳۲ سؤالی کیم (۲۰۰۶) است. روایی و پایایی پرسشنامه محاسبه شد و ضریب پایایی ۰/۹۶ به دست آمد. داده ها توسط نرم افزار SPSS، با روش آماری استنباطی خی دو و فریدمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و نتایج بدست آمده بدین شرح است: ارزیابی کاندیداها با میزان خی دو (۱۸۵/۹۱) دارای بالاترین تأثیر، سپس توسعه کاندیداها با میزان خی دو (۶۹/۸۱)، ارزیابی اثربخشی جانشین پروری با میزان خی دو (۵۸/۹۳) و درانتها تعیین خط مشی با میزان خی دو (۳۹/۱۲) در سطح آلفای ۵٪ معنادار قرار دارد.

واژگان کلیدی: عوامل کلیدی موفقیت، جانشین پروری، مدارس منطقه ۴ شهر تهران، آزمون فریدمن

مقدمه

جانشین پروری فرایند تأمین مناسب انسانی برای مشاغل کلیدی حال و آینده سازمان می باشد، به طوری که مسیرشغلی کارکنان در سازمان بتواند نیازهای سازمان را به بهترین نحو مدیریت کند (هوانگ^۱، ۲۰۰۱: ۷۳۶). اگر چه جانشین پروری در ابتدایی ترین تعریف خود به عنوان " تعیین راهبران آینده " تعریف می گردد؛ اما در واقع این برنامه ریزی به مثابه فراگرد ارادی برای اطمینان از تداوم رهبری در منصب های کلیدی، حفظ و توسعه سرمایه معنوی و دانشی برای آینده و تشویق افراد به توسعه، از راهبرد کلان برنامه ریزی نیروی انسانی نشأت می گیرد (هلتون و جاکسون^۲، ۲۰۰۷: ۶-۳۳). در این فراگرد نظام یافته، پرورش شخصی و حرفه ای با راهبرد ترکیب می شود و این اطمینان به دست می آید که سازمان

^۱ Huang

^۲ Helton & Jackson