



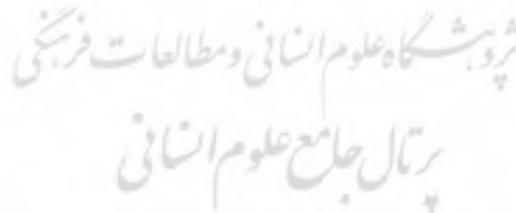
## ارائه الگوی جهت جذب دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان غربی

امیرعلی موسی زاده<sup>۱</sup>، رقیه وحدت<sup>۲</sup>، مریم سامری<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف این پژوهش تأیید عوامل جذب همچون؛ سلامت جسمانی، استعداد وهوش، علاقه، شایستگی، مصاحبه و گزینش، با وزن دهی و سنجش شایستگیهای حرفه‌ای مورد نیاز برای جذب دانشجومعلم، ازدیدگاه اساتید و خبرگان دانشگاه فرهنگیان و معلمان مقطع متوسطه و ارائه الگوی جذب براساس همین عاملها است. روش پژوهش ترکیبی است. دربخش کیفی با انجام مصاحبه از اساتید دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان غربی، عاملهای الگوی پژوهشی شناسایی شدند و در بخش کمی، براساس نتایج تحلیل عاملهای کیفی، به کدگذاری باز و کدگذاری محوری عاملها پرداخته شد و پرسشنامه ای با ۲۴ گویه ساخته شد. با اجرای پرسشنامه در بین دبیران دوره متوسطه شهرستان ارومیه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد نمونه تعیین و داده های پژوهشی جمع آوری شدند. یافته های حاصل از تحلیل عامل تأییدی داده های بدست آمده از اجرای پرسشنامه نشان داد: عامل استعداد با بار عاملی ۰/۷۴، سلامت جسمانی با بار عاملی ۰/۳۸، رغبت با بار عاملی ۰/۳۳، گزینش با بار عاملی ۰/۲۰، مصاحبه با بار عاملی ۰/۳۳ و عامل شایستگی با بارعاملی ۰/۷۸ بر عوامل جذب دانشجو معلمان در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشند. نتایج یافته ها نشان داد؛ بین جذب دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان با همه عامل های ششگانه در این پژوهش رابطه علی مثبت و معنی دار وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** الگوی جذب، دانشجو معلمان، فرهنگیان.



<sup>۱</sup> دانشجوی دکترای تخصصی، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، ارومیه، ایران.

Amirali.musazadeh@gmail.com

<sup>۲</sup> دانشیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، گروه علوم تربیتی، ارومیه، ایران. (نویسنده مسئول) r.vahdat\_77@yahoo.com

<sup>۳</sup> دانشیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، گروه علوم تربیتی، ارومیه، ایران. M.sameri1359@yahoo.com

## مقدمه

هدف این پژوهش تأیید عوامل جذب همچون؛ استعداد و هوش، رغبت و شخصیت، شایستگی، وضعیت جسمانی، مصاحبه و گزینش، با وزن دهی و سنجش شایستگیهای حرفه‌ای مورد نیاز برای جذب دانشجومعلمین در دانشگاه فرهنگیان، از دیدگاه اساتید و خبرگان این دانشگاه و معلمان مقطع متوسطه و ارائه الگوی جذب براساس این عوامل است. تربیت معلم را می‌توان از جمله کلیدی‌ترین و مهم‌ترین زیرساخت‌های نظام تعلیم و تربیت دانست. زیرا سرنوشت ایجاد تحول در نظام‌های آموزشی در به کارگیری معلم است. معلمان مجربان اصلی برنامه‌ها در محیط واقعی (مدارس و کلاسهای درس) هستند. شاید بتوان اذعان کرد انتخاب شعار آرمانی «دانشگاه فرهنگیان رکن اساسی تحول و تعالی آموزش و پرورش» از سوی مسئولان نظام آموزش و پرورش است؛ در واقع، مأموریت اصلی دانشگاه فرهنگیان در راستای تحقق این امر مهم، بوده است. در هیچ نظام آموزشی تغییری ایجاد نخواهد شد، مگر اینکه شیوه‌های جذب دانشجومعلمین، در دانشگاه فرهنگیان و کیفیت تعلیم و تربیت آنها تغییر یابد (امانی، ۱۳۹۴). زیربنای هرسازمانی، نیروی انسانی آن است و داشتن یک زیربنای اثربخش به معنای جذب شایسته‌ترین افراد در مناسب‌ترین موقعیتهای شغلی، پیش شرط اساسی برای موفقیت سازمان به ویژه سازمانهای آموزشی محسوب می‌شود (اردلان و الوانی، ۱۳۹۷).

مسئله اساسی در این پژوهش، خلاء یک الگوی جدید و متناسب با نیازهای عصر فناوری اطلاعات و ارتباطات و ورود هوش مصنوعی به سیستم‌های آموزشی و نیز متناسب با نیازهای روز دانشگاه فرهنگیان برای جذب دانشجو معلمان است که باعث جذب و گزینش نامناسب دانشجو معلمان می‌شود و هزینه‌های بسیار سنگینی به سازمان آموزش و پرورش تحمیل می‌نماید و بیم آن می‌رود که این خلاء طی سالهای آینده آفت شدید و ناگهانی کیفیت معلمان و منابع انسانی را موجب شود که اصلی‌ترین عامل در فرایند تربیت دانش آموزان به شمار می‌رود، و به تبع آن مشکلات آموزش و پرورش را تشدید نماید. با وجود این مشکل، توجه و برنامه ریزی برای تدوین یک الگوی جذب مناسب، اهمیت و ضرورت این پژوهش را روشن می‌نماید.

فرایند جذب و تأمین منابع انسانی متشکل از یافتن، ارزیابی و تعیین وظایف افراد مورد نیاز بر مبنای یک نقشه راهبردی است. تا به امروز شیوه‌های معمول جذب دانشجومعلمین در دانشگاه فرهنگیان براساس رتبه‌های مجاز که داوطلبان در کنکور سراسری کسب می‌کردند و به انتخاب این دانشگاه اقدام می‌کردند؛ با انجام مصاحبه‌های شفاهی که ترتیب داده می‌شد، صورت می‌گرفت. ولی همه این‌ها دلیل بر درست بودن روش جذب و انتخاب درست داوطلبان، نبوده است. از طرفی دیگر، پژوهشگر این مقاله، چندین دوره؛ به‌عنوان مصاحبه‌گر در گروه‌های مصاحبه دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان غربی، حضوری فعال و عینی داشته است و با شناختی که از فرآیند مصاحبه به‌عنوان تجربه زیست شده کسب کرده است، گویای این مسئله است که؛ اولاً؛ اکثر مصاحبه‌گران در اولین گام به رتبه علمی داوطلب در کارنامه او توجه داشته و سؤالات مصاحبه را چندان جدی نمی‌گرفتند. نقدی که به این اقدام وارد است، این است که مصاحبه‌گر چگونه می‌تواند تشخیص دهند فردی که رتبه علمی خوبی در کارنامه کنکور سراسری داشته حتماً معلم خوبی خواهد شد؟ (زیرا به سایر ویژگی‌های فردی مانند: استعداد و هوش، شایستگی، علاقه و شخصیت؛ به جز استعداد تحصیلی توجه نمی‌شد). ثانیاً؛ برچه استنادی، آن عده از داوطلبانی که رتبه علمی از قبل تعیین شده را، برای ورود به این دانشگاه کسب کرده‌اند؛ حتماً از شرایط ویژه برای معلم شدن در یک رشته تخصصی و در یک مقطع تحصیلی، برخوردارند؟ (مثلاً؛ از سلامت جسمانی و غیره). ثالثاً؛ تنوع رشته‌های تحصیلی موجود در دانشگاه فرهنگیان، استعداد ویژه هر رشته را طلب می‌کند که باید مشخص شود. لذا نبود

ابزارسنجش و مقیاس علمی و استاندارد جهت تشخیص ویژگیهای داوطلبان ورود به هریک از رشته های دانشگاه فرهنگیان، در وضعیت کنونی، ضرورت و اهمیت چنین الگویی را بیشتر نمایان می سازد. بررسی ادبیات پژوهش حاضر و مطالعات مختلف نشان می دهد، برای جذب و گزینش نیرو در آموزش و پرورش عاملهایی مانند: استعداد، رغبت و شخصیت، شایستگی، وضعیت جسمانی و وضعیت فرهنگی - اجتماعی، تعهدشغلی، مسئولیت پذیری؛ این سازمان را واداشته است تا در عصر فناوری اطلاعات و ارتباطات که افراد جامعه را به دو گروه (بومیان دیجیتال و مهاجران دیجیتال) تقسیم کرده و تأثیر خود را بر حوزه های مختلف نظامهای آموزشی از جمله نظام آموزشی کشورمان؛ نمایان ساخته است؛ حساسیت زیادی به خرج دهد و برای مقابله با هر نوع تهدید در آینده نظام آموزشی کشور، افرادی با شخصیت سالم و دارای هویت ملی و توانمند و دارای مهارت سواد رسانه ای (بومیان دیجیتالی) را جذب و آموزش دهد. با افزایش رقابت جهانی و با وجود فناوری های به سرعت در حال رشد و ترقی، سازمان ها و مدل های اشتغال در سیستم های اجتماعی، مدیریت آموزش و پرورش را نیز وادار می کند به طور مداوم برای کنار آمدن با این تغییرات، شیوه های خود را، برای گزینش و جذب نیرو، بازنگری و بازسازی کند. از مدل ها و الگوهای جدید و بومی سازی شده متناسب با سند تحول بنیادین، جهت جذب نیروهای جدید استفاده کند. اگر معلمی را به عنوان شغل در نظر بگیریم، انتخاب شغل فرآیند پیچیده ای است که عوامل بسیاری در آن دخالت دارند. یک دسته از این عوامل محیطی (مصاحبه و گزینش) و بازار مشاغل را شامل می شوند. دسته دیگر از این عوامل به خود فرد مربوط می شوند که از آن جمله می توان؛ استعداد و هوش، رغبت و شخصیت، شایستگی، و سلامت جسمانی را نام برد. بادقت در مستندات فوق الذکر و نیز استناد به (بند ۸-۱-۴). سند تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی کشور ایران؛ فرضیه های مطرح شده در این پژوهش، به شرح زیر تدوین شده اند:

- بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با سیاست های کلان کشور رابطه علی وجود دارد.
  - بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با استعداد و هوش افراد رابطه علی وجود دارد.
  - بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با رغبت و شخصیت افراد رابطه علی وجود دارد.
  - بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با شایستگی افراد رابطه علی وجود دارد.
  - بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با وضعیت جسمانی افراد رابطه علی وجود دارد.
  - بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با مصاحبه افراد رابطه علی وجود دارد.
  - بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با گزینش (وضعیت فرهنگی - اجتماعی، تعهد شغلی و مسئولیت پذیری) افراد رابطه علی وجود دارد.
- با توجه به فرضیه های پژوهش، در ذیل تعریف مفهومی هر یک از این متغیرها ارائه می گردد.

مفهوم استعداد: یکی از عوامل مهم در انتخاب شغل و ادامه اشتغال موفقیت آمیز است. استعداد به معنی مهیا شدن آمادگی و توانایی انجام کاری را داشتن است. استعداد به معنی توانایی فطری فرد که به امر یادگیری کمک می کند و آن را تسریع می کند. بدین معنی که استعداد نحوه و میزان یادگیری فرد را در زمینه های گوناگون در آینده پیش بینی می کند. فردی که در زمینه ی خاصی استعداد دارد، از تجربیات خود در آن مورد بهره بیشتری می برد. هوش مرکب از تمام استعدادهای خاص است.

مفهوم رغبت: به معنی میل داشتن و خواستن و آرزوی چیزی از روی میل است. همچنین احساس خوشایند و یا تمایل و کنجکاو نسبت به چیزی یا موضوعی رغبت نامیده می‌شود. رغبت انگیزه مهمی برای تلاش و حرکت انسان به حساب می‌آید و در آموزش و پرورش عامل مهمی تلقی می‌گردد. رغبت یادگرفتنی است و بر اثر تعامل فرد با محیط حاصل می‌شود (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۱).

مفهوم شخصیت: شامل هم جنبه‌های درونی و هم جنبه‌های بیرونی یک فرد می‌گردد. در اینجا جنبه‌های بیرونی مرتبط با قد، وزن، حالات ظاهری، رنگ و دیگر جنبه‌ها و خصوصیات فیزیکی فرد هستند. نگرش، ارزش‌ها یادگیری فرد، مثال‌هایی از جنبه‌های درونی شخصیت هستند. جنبه‌های درونی شخصیت، اهمیت بیشتری برای رفتار سازمانی دارند. با عنایت به تعاریف فوق هدف پژوهش حاضر از متغیر شخصیت هر دو جنبه آن می‌باشد. جنبه‌های بیرونی قبل از ورود به مصاحبه دانشگاه فرهنگیان توسط پزشک معتمد معاینه و تشخیص داده می‌شود. جنبه‌های درونی توسط آزمون‌های سنجش شخصیت که در این تحقیق به صورت نرم‌افزاری پیشنهاد و تعریف شده است، مشخص می‌شود.

مفهوم شایستگی: ویژگی‌های یک فرد که کمک می‌کند یک شخص اثربخش‌تر بوده یا عملکرد بهتری داشته باشد. طی سال‌های اخیر، توجه به مفهوم شایستگی (Competency)، در مدیریت منابع انسانی بسیار بیشتر از گذشته شده است.

مفهوم سلامت جسمانی: درانتخاب شغل نقش مؤثری دارد. هر شغل به خصوصیات جسمانی مشخص نیاز دارد و شاغل در آن شغل باید حائز آن خصوصیات و شرایط باشد.

مفهوم مصاحبه: از جمله عوامل محیطی انتخاب شغل، می‌توان مصاحبه را نام برد که درگزینش و جذب فرد نقش مهم و اساسی دارد. مصاحبه استخدامی؛ مصاحبه یکی از انواع مصاحبه‌های حرفه‌ای است که ویژه متخصصین اموراستخدامی، مدیران و کارشناسان امور پرسنلی واداری می‌باشد. مصاحبه گران استخدامی با توجه به دانش، مهارت و تجربه‌های مفید کاری و نظم فکری خاصی که باید در آنان وجود داشته باشد، سعی در نیل به اهداف مصاحبه‌های استخدامی می‌نمایند. مصاحبه استخدامی عبارت است از گفتگوی حضوری بین متقاضی شغل و نماینده سازمان‌های استخدام‌کننده به منظور کسب اطلاعات در مورد شرایط، ویژگی‌ها و خصوصیات داوطلبین شغلی و ارائه اطلاعات لازم در مورد سازمان به متقاضی شغل.

مفهوم گزینش و جذب: گزینش مرحله‌ای است برای تشخیص و مقایسه شرایط متقاضیان شغلی با شرایط احراز مشاغل به منظور انتخاب بهترین نامزدهای موردنظر برای تصدی شغل مربوطه. این مرحله زمانی شروع می‌گردد که نیروهای انسانی یافته شده به طرف سازمان جذب و تقاضای استخدام نمایند و خاتمه آن قبول و یا عدم قبول تقاضای استخدامی متقاضیان شغلی است. بدیهی است که گزینش را نمی‌توان به سادگی انجام داد (ابطحی، ۱۳۸۸).

در سند تحول بنیادین به عنوان اسناد بالادستی که مرجع تغییر و تحول در آموزش و پرورش محسوب می‌شود، آمده است؛ منابع انسانی به ویژه معلم، در فرایند تعلیم و تربیت رکن اصلی و عامل بنیادین محسوب می‌شود و دستیابی به اهداف نظام آموزش و پرورش، بدون وجود معلمانی برخوردار از توانمندیها و شایستگیهای حرفه ای میسر نمی‌شود. همچنین تأکید بر شایستگیهای اخلاقی مربیان در هنگام گزینش و تربیت نیروی انسانی (بند ۴-۱-۹ سند تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی ایران) برای آنکه چنین معلمانی در اختیار نظام تعلیم و تربیت کشور باشند، باید فرایند جذب، تربیت و به کارگیری منابع انسانی نظام مند و مبتنی بر اهداف

معین و از پیش تعریف شده باشد. با توجه به این مسائل، بسیاری از پژوهشگران، چون پالاکرینان، سینگلا و همکاران، واشیست معتقد هستند که سیستمهای آموزشی موجود در برآوردن نیازهای آموزشی محدودیت دارند و نیازمند بازنگری اساسی در این زمینه هستند (جاویدان، لیدا. و همکاران؛ ۱۳۹۷).

استعداد یعنی آمادگی (Disposition)، طبیعی یا اکتسابی برای انجام دادن بعضی کارها. بنا به گفته ادوارد کلاپارد (Edouard Claparde)، روان‌شناس سوئیسی، وقتی افراد را در شرایط یکسان آموزشی قرار می‌دهیم، بین آن‌ها از نظر بازده تفاوت‌هایی می‌بینیم، عامل این تفاوت‌ها را استعداد می‌نامیم. مثلاً اگر در کلاس اول ابتدایی ۳۰ دانش‌آموز داشته باشیم و به همه آن‌ها حتی الامکان به طور یکسان آموزش خط و نقاشی بدهیم، خواهیم دید که بعضی‌ها آمادگی بهتری برای یادگیری خط و نقاشی دارند و پیشرفت خوبی نشان می‌دهند. این آمادگی را استعداد می‌نامند. می‌توان استعدادها را به دو گروه عمده؛ استعدادهای کلی و استعدادهای اختصاصی تقسیم کرد: الف- استعدادهای کلی به سه گروه؛ ۱. حسی، ۲. حسی- حرکتی و ۳. ذهنی تقسیم می‌شوند (گنجی، ۱۳۸۰). از نظر جانسون اوکانر، شناخت استعدادهای خود به شما کمک می‌کند، کاری را انجام دهید که از آن لذت می‌برید. مثلاً کسی که استعداد خوبی در گرافیک دارد، شب و روز در حال طراحی کردن است، اصلاً از این کار خسته نمی‌شود و تا زمانی که کار ضروری برای او پیش نیاید همچنان در حال همین کار است. در زندگی هرکسی کارهایی وجود دارد که حاضر است تمام ۲۴ ساعت وقت خودش را صرف آن‌ها کند. یکی از آزمون‌های استعدادیابی- جانسون اوکانر؛ استعداد استدلال و تحلیل است. در این آزمون توانایی افراد در سازمان‌بندی چند مفهوم و ایده یا طبقه‌بندی مورد آزمایش قرار می‌گیرد. معمولاً مهندسی نرم‌افزار در این زمینه استعداد بالایی دارند. در نگاه اوکانر، کسی که قصد فعالیت در رشته‌هایی مانند تدریس، پزشکی، تکنیسین برق و الکترونیک، حسابداری، برنامه نویسی و موارد مشابه را دارد، حتماً باید از این توانمندی بهره‌مند باشد (توکلی و همکاران، ۱۳۸۶).

در عصر حاضر سازمان‌ها متناسب با هدف و فعالیتی که در جامعه دارند در جذب افراد عمل می‌کنند تا افراد باهوش و دارای استعداد را از میان داوطلبان ورود به آن سازمان، انتخاب نمایند. بنابراین آموزش و پرورش با گستره وسیعی که دارد، همچنین نیازهای نسل جدید جامعه در تأثیرپذیری از علم و فناوری، ایجاب می‌کند که در قرن بیست و یکم دقت کافی به خرج دهد و دانشجو معلمانی را برای دانشگاه فرهنگیان جذب کند که معلمان آینده نظام آموزشی خواهند بود (بهرامی، ۱۳۹۲). مفهوم دیگری که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است، مدیریت استعداد است. مدیریت استعداد اصطلاحی است که اولین بار مکنزی و شرکا در دهه (۱۹۹۰) در مقاله‌ای با عنوان جنگ بر سراسر استعدادها مطرح کردند. پس از آن افراد دیگری، مدیریت استعداد را عامل مهم و تأثیرگذار در موفقیت سازمانی دانسته‌اند که می‌تواند با شناسایی، توسعه و جذب کارکنان مستعد، برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نماید (حسینی، ۱۳۹۰). در این پژوهش، استعداد و هوش داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان به عنوان یکی از عوامل جذب، باید قبل از ورود داوطلبان برای انجام مصاحبه چهره به چهره، با اجرای آزمون‌های هوش و استعداد به شکل نرم افزاری تشخیص داده شود.

بر اساس تعریف ارائه شده در فرهنگ لغت وبستر (webster)؛ رغبت عبارت از تحریکی احساساتی است که با توجه و علاقه زیاد، نسبت به چیزی توأم باشد. رغبت زمانی ایجاد می‌شود که انسان شیئی را دوست بدارد، آن شیء را مورد توجه قرار دهد و مشاهده کند و یا درباره آن شیء بیندیشد و سرانجام از آن لذت ببرد. به عبارت دیگر می‌توان گفت که رغبت‌ها همان ترجیحات و دوست داشتن‌های انسان در لحظه معینی از زمان است. سوپر (۱۹۴۹) به چهار نوع رغبت در زمینه راهنمایی شغلی و حرفه‌ای اشاره می‌کند که عبارت‌اند از:

رغبت بیان شده: انسان می‌تواند آنچه را که دوست دارد و یا برعکس آنچه را که از آن متنفر است. بر زبان جاری سازد. رغبت‌های بیان شده به طور شفاهی بیان می‌شوند و در حال تغییر و تحول و دگرگونی می‌باشند. اگر عقاید کسی را درباره شغل خاصی بپرسید، جواب به این سؤال، رغبت بیان شده را می‌سنجد. لذا این رغبت در راهنمایی شغلی و حرفه‌ای نمی‌تواند صرفاً منبع و منشأ تصمیم‌گیری قرار بگیرد. زیرا فاقد اعتبار علمی است. این همان ایرادی است که در شیوه‌های جذب قبلی و مصاحبه‌های موجود رواج دارد.

رغبت نمایان شده: رغبت‌هایی را شامل می‌شود که به صورت یک عمل و شغل و یا موقعیت ظاهر می‌شود. اگر از کسی پرسیده شود که چه نوع فعالیتی را انجام می‌دهد، جواب به این پرسش، رغبت نمایان شده‌ی فرد است. لذا رغبت‌های نمایان شده می‌تواند تا حدود زیادی در راهنمایی شغلی و حرفه‌ای، منبع و منشأ تصمیم‌گیری قرار گیرند.

رغبت آزمون‌شونده: این نوع رغبت را می‌توان از طریق آزمون‌های معیار شده معین و مشخص کرد که رغبت‌های آزمون شده می‌باشند. رغبت نسبت به یک شغل، زمانی در فرد ظاهر می‌شود و سپس به مرحله‌ی عمل درمی‌آید که اطلاعات شغلی و حرفه‌ای مناسبی درباره آن شغل در دسترس فرد قرار گیرد. در راهنمایی شغلی و حرفه‌ای می‌توان از رغبت‌های آزمون شده نیز استفاده کرد. در الگوی ارائه شده در این پژوهش، این نوع رغبت مدنظر است که از طریق کاربرد نرم افزار تشخیص داده خواهد شد.

رغبت فهرست شده: این نوع رغبت از طریق پاسخگویی فرد به چک لیستی از مشاغل مشخص می‌گردد. یعنی لیستی از مشاغل مختلف، در دسترس فرد قرار داده می‌شود و از او خواسته می‌شود تا برحسب ترجیح خود مشاغل را درجه‌بندی نماید. یا آن‌که از فرد خواسته می‌شود تا برحسب ترجیح و علاقه خود چند شغل را به ترتیب روی کاغذ بنویسد. رغبت‌های فهرست شده نیز می‌تواند در راهنمایی شغلی و حرفه‌ای تا حدودی مورد استفاده قرار گیرد (توکلی و همکاران؛ ۱۳۸۶).

شخصیت به عنوان یکی دیگر از عوامل جذب داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان مورد مطالعه و تحلیل قرار گرفته است. از دیدگاه صاحب نظرانی همچون؛ هیلگارد و دیگران، شخصیت می‌تواند به عنوان الگوهای ویژگی رفتار و مدل‌های تفکر که انطباق یک فرد با محیط را تعیین می‌کنند، در نظر گرفته شود. به نظر راک، شخصیت می‌تواند به عنوان اینکه او چگونه خودش و الگوی خصوصیات قابل‌سنجش درونی و بیرونی خودش را فهمیده و در نظر می‌گیرد، توصیف شود. آلپورت، شخصیت را بدین صورت تعریف کرده است: سازمان پویای درون فرد از آن سیستم‌های روانی- جسمانی که انطباق منحصر به فرد او با محیط اطرافش را تعیین می‌کنند. کتل در تعریف شخصیت می‌گوید: «شخصیت» مفهومی است که اجازه می‌دهد پیش‌بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین، چه رفتاری خواهد داشت (شمس مورکانی، ۱۳۹۵).

شایستگی داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان به عنوان عامل جذب؛ از نظر مک کلند (۱۹۷۳) با استفاده از شایستگی می‌توان افراد ممتاز را از افراد معمولی تشخیص داد. بویاتزیس (۱۹۸۲). در تعریف مفهوم شایستگی بر ویژگی‌هایی تأکید کرد که به عملکرد برتر یک فرد در یک شغل منجر می‌شود. عملکرد برتر در یک شغل نیز زمانی اتفاق می‌افتد که توانایی یا استعداد فرد با نیازهای شغلی و محیط سازمانی تناسب داشته باشد (بویاتزیس، ۲۰۰۸). این تناسب و هماهنگی از طریق فرآیندهای جذب، ارتقاء و پاداش دهی به افراد مناسب حاصل می‌شود (آزچلیک و مورات، ۲۰۰۶). از نظر اسپنسر و اسپنسر (۱۹۹۳) شایستگی، یک ویژگی و خصیصه اصلی و درونی یک فرد است که پیش‌بینی کننده عملکرد مؤثر یا برتر در یک شغل یا موقعیت است که شامل: انگیزه‌ها، خصلت‌ها، خودپنداره، دانش و مهارت‌ها می‌شود. شایستگی چیزی بیش از دانش و مهارت‌های صرف یا شخصیت تلقی می‌شود. شایستگی تلفیقی از مؤلفه‌های

مختلف مورد نیاز برای عملکرد مؤثر در یک سازمان است. این مؤلفه ها مستقل از یکدیگر نیستند؛ مانند: شایستگی، تعهد و مسئولیت پذیری در مقابل اهداف، افراد، سازمان و جامعه؛ همچنین رعایت ارزشهای اخلاقی نیازمند نگرشی مثبت به نتایج انجام کار گروهی است که متکی بودن به توانمندیهای شخصی نیز به شکل گیری این شایستگی کمک می کند (حسینی، ۲۰۱۸).

مدل شایستگی مک کلند چیست؟ این مدل چارچوبی برای شناسایی و ارزیابی شایستگی هایی است که برای موفقیت در یک شغل یا نقش خاص مورد نیاز است و توسط دیوید مک کلند، روانشناس دانشگاه هاروارد آمریکا که علاقه مند به درک آنچه باعث موفقیت افراد می شود، ایجاد شد. مک کلند معتقد بود که سه عامل کلیدی در موفقیت وجود دارد: ۱. توانایی: به مهارت ها و دانشی اطلاق می شود که برای انجام کار لازم است. ۲. انگیزه: این به انگیزه و تمایل به انجام خوب کار اشاره دارد. ۳. فرصت: این به شانس استفاده از توانایی ها و انگیزه های خود برای موفقیت اشاره دارد.

مدل شایستگی مک کلند بر عامل دوم یعنی انگیزه تمرکز دارد. مک کلند معتقد بود که سه نیاز اساسی وجود دارد که به افراد انگیزه می دهد: ۱. نیاز به موفقیت: میل به دستیابی به اهداف چالش برانگیز و بهبود عملکرد است. ۲. نیاز به وابستگی: این میل به دوست داشتن و پذیرش توسط دیگران است. ۳. نیاز به قدرت: این میل به نفوذ و کنترل دیگران است. مک کلند معتقد بود که نیاز به موفقیت مهمترین عامل تعیین کننده موفقیت در اکثر مشاغل است. او همچنین معتقد بود که نیاز به وابستگی و نیاز به قدرت می تواند در برخی مشاغل مهم باشد، اما به اندازه نیاز به دستاورد مهم نیست.

مدل کوه یخ شایستگی های مدیریتی: در این مدل، بعضی از عناصر که در بالای کوه یخ قرار دارند به سهولت قابل شناسایی و اندازه گیری هستند ولی عناصری که در سطوح پایین تر آن قرار دارند به سختی شناسایی می شوند، در حالیکه در بیشتر موارد این عناصر مهم و قابل توجه هستند. عناصر مختلف کوه یخ را می توان به صورت ذیل تعریف نمود: ۱. مهارتها، آندسته از اعمالی هستند که افراد می توانند به خوبی انجام دهند. مثل برنامه نویسی کامپیوتری. ۲. دانش، آن چیزی است که یک فرد در خصوص یک موضوع معین می داند. مثل یک زبان کامپیوتری. ۴. نقش اجتماعی، تصویری است که یک فرد در اجتماع به نمایش می گذارد که نشان دهنده طرز تفکرات وی بوده و ارزشهای او را منعکس می نماید. مثل یک کارگر یا یک رهبر سخت کوش. ۵. خویشتن شناسی، دیدگاهی است که افراد نسبت به خود دارند و می تواند شخصیت آنها را منعکس نماید. مثل دیدن خود به عنوان یک متخصص. ۶. ویژگیها (صفات ویژه)، صفات پایدار افراد هستند و نحوه توصیف ما از آنها را نشان می دهند. مثلاً: «او قابل اطمینان است» یا «او انطباق پذیر است». این صفات رفتارهای همیشگی افراد هستند که ما افراد را به وسیله آن صفات می شناسیم. ۷. انگیزه ها، افکار ناخودآگاه و ترجیحاتی هستند که رفتار را تحریک می کنند، زیرا رفتارها منبعی از رضایت مندی افراد هستند. مثلاً حس کمال طلبی، انجام بهتر کارها را می طلبد و تحریک می کند.

جذب و به کارگماری فرآیندی است که به تعیین نیازهای منابع انسانی یک سازمان و تأمین تعداد مناسبی از افراد شایسته برای پرکردن آن نیازها مبادرت می ورزد. این فرآیند آنگونه که در تعریف فوق به آن اشاره شد، یک فعالیت ساده انگارانه نیست. در واقع، جذب و به کارگماری مستلزم تلاش پیچیده و گسترده ای از وظایف مختلف مدیران ارشد است که از تحلیل شغل گرفته تا ارزیابی عملکرد، از مصاحبه شغلی تا توسعه مسیر شغلی و از به کارگیری افراد تا انقضاء از خدمت را دربر می گیرد (بی یو، ۱۹۸۵). جاکوب گنزلز و اگون گوبا (۱۹۵۷) بیان می دارد ارتباطی پویا و متحرک بین سازمان رسمی و افراد تشکیل دهنده سیستم اجتماعی وجود دارد.

آموزش و پرورش به عنوان یک سیستم اجتماعی با افراد درون سازمان و بیرون از سازمان سروکار دارد. پس همه معلمان از بعد فردی به یک دلیل مشترک وارد حرفه معلمي نمی‌شوند. معلمان اغلب آرزو دارند که نقش‌های متفاوتی در سازمان داشته باشند، بعضی‌ها دوست دارند مدیر شوند یا رئیس بخش‌ها باشند. بعضی‌ها فقط دوست دارند تدریس کنند. هر فردی که وارد سیستم اجتماعی مدرسه می‌شود، دارای مجموعه گوناگونی از نیازها و شخصیت‌ها است (حسینی، محمد و همکاران، ۱۳۹۵). با توجه این دلایل، شناسایی و تشخیص درست عوامل جذب در داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان با استفاده از ابزارهای دقیق، ضرورت دارد.

منابع انسانی به ویژه معلم، در فرایند تعلیم و تربیت رکن اصلی و عامل بنیادین محسوب می‌شود و دستیابی به اهداف نظام آموزش و پرورش، بدون وجود معلمانی برخوردار از توانمندیها، علائق و شایستگیهای حرفه ای میسر نمی‌شود. همچنین تأکید بر شایستگیهای اخلاقی مربیان در هنگام گزینش و تربیت نیروی انسانی (بند ۴-۱-۹ سند تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی ایران) برای آنکه چنین معلمانی در اختیار نظام تعلیم و تربیت کشور باشند، باید فرایند جذب، تربیت و به کارگیری منابع انسانی نظاممند و مبتنی بر اهداف معین و از پیش تعریف شده باشد. با توجه به این مسائل، بسیاری از پژوهشگران، چون پالاکرینان، سینگلا و همکاران، و اشیست معتقد هستند که سیستمهای آموزشی موجود در برآوردن نیازهای آموزشی محدودیت دارند و نیازمند بازنگری اساسی در این زمینه هستند. آنها معتقدند از طریق نظام آموزشی مبتنی بر شایستگی نیاز به بازنگری سیستمهای آموزشی پوشش داده می‌شود. گسترش سریع رویکرد شایستگی محور و به کارگیری آن در برنامه های توسعه کارکنان، بیش از هر چیز، معلول مزایا و فواید بسیاری است که در این رویکرد نهفته است. این موضوع در نظام آموزش و پرورش ایران نیز، در برخی گزاره های ارزشی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از جمله بند ۲۴ (زمینه سازی شایستگیهای عام حرفه‌ای) و بند ۵ (کسب شایستگیهای پایه) مورد تأکید قرار گرفته است (دیبايي صابر و همکاران، ۱۳۹۵). در هزاره سوم، با پیشرفت های سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات، نیاز به منابع انسانی مستعد بیش از هر زمانی احساس می‌شود. مدیریت استعداد به عنوان یکی از پنج اولویت اصلی بخش منابع انسانی در سازمانها معرفی شده است (طباطبایی مزدآبادی و همکاران، ۱۳۹۹). امروزه مدیریت استعداد، به یکی از مسائل راهبردی و کلیدی برای مدیران تبدیل شده است (کریشنان و اسکولین، ۲۰۱۹) و بسیاری معتقدند مدیریت استعداد یکی از مهمترین چالشهای سرمایه انسانی است که سازمانها در قرن ۲۱ با آن مواجه هستند (درايز، ۲۰۱۹). نصرتی و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان ارائه الگوی شایستگی مربیگری مدیران انجام دادند. نتایج حاکی از شناسایی ۷ شاخص شایستگی «منش اخلاقی، رهبری، دانش، ویژگیهای شخصیتی، مهارتهای مربیگری، مهارتهای ارتباطی، مهارتهای مدیریت» برای مدیران نظام بانکی به عنوان مربی می‌باشد. نوری نائینی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی جهت تعیین شاخصهای اثرگذار بر جذب منابع انسانی به منظور افزایش بهره‌وری در سازمانهای دولتی، به تأثیرگذاری چهار بعد: عوامل محیطی، عوامل سازمانی، عوامل شغلی و شایستگیهای فردی، بر جذب منابع انسانی را تأیید کرده و نشان داده است که سه بعد (عوامل محیطی، عوامل سازمانی و شایستگیهای فردی)، نقش تأثیرگذار و علی داشته و بعد عوامل شغلی، معلول عوامل دیگر است. این بدان معناست که مدیران منابع انسانی می‌توانند، با تلاش در بهبود سه عامل علی، بهبود عامل چهارم یعنی عوامل شغلی را موجب شوند. زیربنای هر سازمانی، نیروی انسانی آن است و داشتن یک زیربنای اثربخش به معنای جذب شایسته ترین افراد در مناسب ترین موقعیتهای شغلی، پیش شرط اساسی برای موفقیت سازمان به ویژه سازمانهای آموزشی محسوب می‌شود (اردلان و الوانی، ۱۳۹۷).

هدف کلی تحقیق: ارائه الگویی جهت جذب دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان براساس عوامل جذب در سند تحول بنیادین است.

۱. چه شرایط و ملاک‌هایی جهت جذب دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان با توجه به نیازهای روز جامعه تهیه و تدوین شده است؟
۲. هر کدام از رشته‌های تحصیلی دانشجویان در چه نیمرخ شغلی قرار می‌گیرند؟
۳. چگونه می‌توان استعداد و هوش افراد متقاضی ورود به دانشگاه فرهنگیان را تشخیص داد؟
۴. چگونه می‌توان تشخیص داد که افراد متقاضی ورود به دانشگاه فرهنگیان رشته موردعلاقه خود برای تدریس را درست انتخاب کرده‌اند؟
۵. چگونه می‌توان تیپ شخصیتی داوطلبان رشته‌های تحصیلی را براساس نیمرخ شغلی مورد نظر رتبه‌بندی کرد؟
۶. چگونه می‌توان شایستگی‌های لازم در افرادی که وارد دانشگاه فرهنگیان می‌شوند را تشخیص داد؟
۷. چگونه می‌توان تشخیص داد که چه تعداد از افراد متقاضی ورود به دانشگاه فرهنگیان فقط قصد استخدام و صاحب درآمد شدن را دارند؟

## روش‌شناسی

روش مورد استفاده در این تحقیق، روش ترکیبی است که از دو بخش کیفی و کمی تشکیل شده است. در بخش کیفی از ابزار مصاحبه برای دریافت نظر اساتید خبره دانشگاه فرهنگیان، به منظور شناسایی مؤلفه‌ها و شاخصهای این الگو استفاده شد و بر اساس فرآیند تحلیل کیفی مصاحبه‌ها، به کدگذاری باز و کدگذاری محوری پرداخته شد. سپس نتایج این کدگذاری‌ها، و نتایج حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته، طی چند مرحله کدگذاری، منجر به شناسایی ۶ دسته عوامل شدند. سپس بر مبنای یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مرحله کیفی پژوهش، پرسشنامه‌ای با ۲۴ گویه و ۶ عامل جذب طراحی و ساخته شد. پرسشنامه ساختارمند محقق ساخته در بخش کمی این پژوهش، برای دریافت نظر دبیران دوره دوم متوسطه تحصیلی در آموزش و پرورش، با روش توصیفی-همبستگی از نوع معادلات ساختاری مورد استفاده و اجرا قرار گرفت.

جامعه آماری در این پژوهش همه اساتید دانشگاه فرهنگیان اعم از رسمی و غیررسمی و تمامی معلمان دوره دوم متوسطه استان آذربایجان غربی بودند. اساتید پردیس دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان غربی در گروه علوم تربیتی به تعداد (۸۵ نفر) به عنوان نمونه کیفی انتخاب شدند و به روش رندومی مورد مصاحبه قرار گرفتند. دبیران دوره دوم متوسطه مدیریت ناحیه دو شهرستان ارومیه به عنوان نمونه کمی، به تعداد (۳۵۰۰ نفر) در این پژوهش تعیین شدند. برای برآورد حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد و تعداد (۳۰۶ نفر) از این معلمان در مقطع متوسطه دوم انتخاب گردید. از این تعداد نمونه، (۱۵۳ نفر) دبیران خانم از دبیرستانهای دخترانه و تعداد (۱۵۳ نفر) دبیران آقا از دبیرستانهای پسرانه شهرستان ارومیه، به صورت رندومی جهت اجرای پرسشنامه در این پژوهش تعیین شدند. برای گردآوری اطلاعات کمی از پرسشنامه محقق ساخته که در ساخت آن سند تحول

بنیادین درآموزش و پرورش و مصاحبه با اساتید و خبرگان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان غربی به عنوان شاخصه ها لحاظ شده بود، استفاده شد. پرسشنامه شامل (۲۴ گویه) با شش عامل (استعداد و هوش، رغبت و شخصیت، شایستگی، وضعیت جسمانی، مصاحبه و گزینش)؛ جهت جذب دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان و با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (بسیار زیاد/ زیاد/ متوسط/ کم/ خیلی کم) ساخته شد. با اینکه پرسشنامه مورد تأیید استاد راهنما و استاد مشاور قرار گرفته بود، با استفاده از تحلیل آلفای کرونباخ روایی و اعتبار آن تأیید شد.

در بخش کیفی از روش اشباع در مصاحبه با اساتید استفاده شد؛ یعنی مصاحبه با سؤالات باز پاسخ با ساختار هدفمند از نفر اول شروع شد و مطابق با آزادی نظر همه اساتید دانشگاه فرهنگیان آذربایجان غربی که در جامعه نمونه بودند و جهت مصاحبه اعلام آمادگی کرده بودند انجام پذیرفت. بعد از هر مصاحبه نتایج و موارد مطرح شده بررسی می شدند. پس از بررسی نظر اساتید مورد مصاحبه و مقایسه نظرات اساتید، وقتی پژوهشگر متوجه شد که به اهداف پژوهش نزدیک شده است و نظر اساتید به مرحله اشباع رسیده است، انجام مصاحبه پس از نفر دهم خاتمه یافت. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه ها با اساتید دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان غربی، همه متغیرهای این پژوهش، به عنوان عوامل جذب دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان؛ بامیانگین کل ۸۸.۵ درصد اعتبار مورد تأیید قرار گرفتند. از طرفی چون میانگین تأیید متغیرها به ۸۸.۵ درصد رسید، بنابراین یافته های حاصل از مصاحبه با اساتید در خصوص عوامل جذب مورد قبول واقع شد. با استفاده از تحلیل تفسیری که در جدول شماره (۱)، نکات کلیدی از ۱۰ مصاحبه صورت گرفته با اساتید دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان غربی که مبنای استخراج سازوکارهای جذب دانشجو معلمان در این دانشگاه بودند، بیان شده است. برای این منظور، داده های کیفی (متن مصاحبه ها) چندین بار توسط پژوهشگر مرور و پس از آشنایی و تسلط به داده های کیفی، یافته های حاصل از مصاحبه سازماندهی و به شرح جدول شماره (۱) زیرمقوله بندی شدند.

جدول ۱- داده های حاصل از مصاحبه با اساتید دانشگاه فرهنگیان

ردیف	نظر اساتید شرکت کننده در مصاحبه	متغیر سلامت جسمانی	متغیر شایستگی (مهارت های دانشی - کلامی)	متغیر استعداد	متغیر علاقه	متغیر گزینش (تعهد)	متغیر گزینش (مسئولیت پذیری)	متغیر گزینش (فرهنگ)
۱	نفر اول	+	+	+	+	+	+	+
۲	نفر دوم	+	+	+	+	+	+	-
۳	نفر سوم	+	+	+	+	+	-	+
۴	نفر چهارم	+	+	+	+	-	+	+
۵	نفر پنجم	+	+	+	+	+	+	-
۶	نفر ششم	+	+	+	+	-	+	+
۷	نفر هفتم	+	+	+	+	+	-	-
۸	نفر هشتم	+	+	+	+	+	+	+
۹	نفر نهم	+	+	+	+	+	+	+
۱۰	نفر دهم	+	+	+	+	+	+	+
مجموع هر ستون		۱۰	۹	۱۰	۱۰	۸	۸	۷

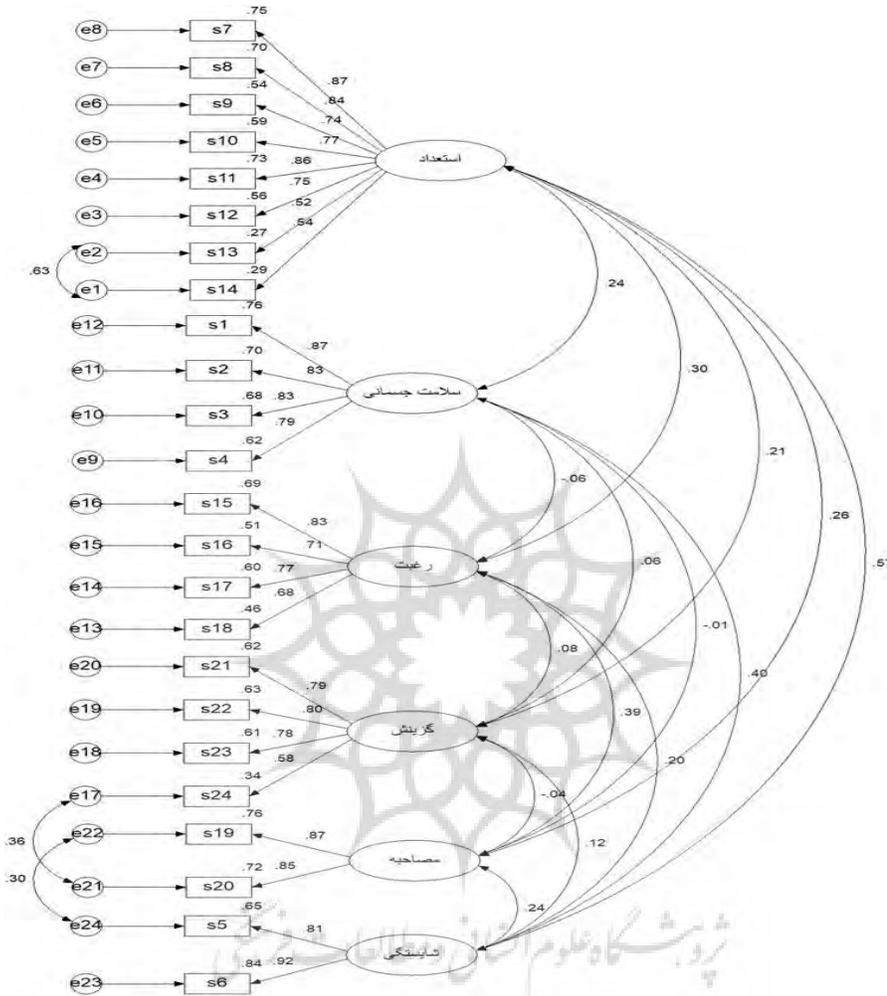
در بخش کمی نیز از پرسشنامه ۲۴ گویه ای و با شش متغیر یا عامل شامل؛ (استعداد و هوش، رغبت و شخصیت، شایستگی، وضعیت جسمانی، مصاحبه و گزینش) به عنوان عوامل جذب دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان و به منظور کسب دیدگاه دبیران دوره دوم متوسطه، برای تایید عاملهای جذب استفاده شد. پرسشنامه با توجه به جامعه نمونه در دبیرستانهای مورد هدف در آموزش و پرورش ناحیه دو شهرستان ارومیه به مرحله اجرا گذاشته شد. ویژگیهای جمعیت شناختی آزمودنیها نشانگر این است که در گروه ۱۵۰ نفری دبیران مرد ۱۳۰ نفر، معادل (۴۳/۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۱۵ نفر مرد معادل (۵ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۵ نفر معادل (۱/۷ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. در گروه ۱۵۰ نفری زنان نیز، ۱۲۴ نفر، معادل (۴۱/۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی ۲۰ نفر، معادل (۶/۷ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۶ نفر، معادل (۲ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. در گروه مردان (۷۰ نفر ۲۳/۳ درصد) دارای کمتر از ۱۵ سال سابقه و (۸۰ نفر ۲۶/۷ درصد) دارای بیشتر از ۱۵ سال سابقه بودند. در گروه زنان (۴۵ نفر ۱۵ درصد) دارای کمتر از ۱۵ سال سابقه و (۱۰۵ نفر ۳۵ درصد) دارای بیشتر از ۱۵ سال سابقه بودند. برای بررسی روایی پرسشنامه و تعیین این مطلب که محتوای ابزار از چند عامل اشباع شده است از روش تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از تحلیل مؤلفه های اصلی ۱۳۹ (PC) استفاده شد. برای اجرای تحلیل عاملی به شیوه تحلیل مولفه های اصلی به منظور حصول اطمینان نسبت به کفایت نمونه برداری و صفر نبودن ماتریس همبستگی داده ها در جامعه نتایج آزمون KMO و آزمون کرویت بارتلت (۴۷۴۸/۶۸) می باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. ضریب آلفای کرونباخ عامل استعداد (۰/۸۹)، سلامت جسمانی (۰/۸۹)، رغبت (۰/۸۳)، گزینش (۰/۸۱)، مصاحبه (۰/۸۵) و شایستگی (۰/۸۴) به دست آمد. ضریب آلفای کل پرسشنامه نیز (۰/۸۵) محاسبه گردید. مشخصه های نیکویی برازش تحلیل عاملی پرسشنامه پژوهش در جدول شماره (۲) زیر آمده است.

جدول ۲- مشخصه های نیکویی برازش تحلیل عاملی تأییدی

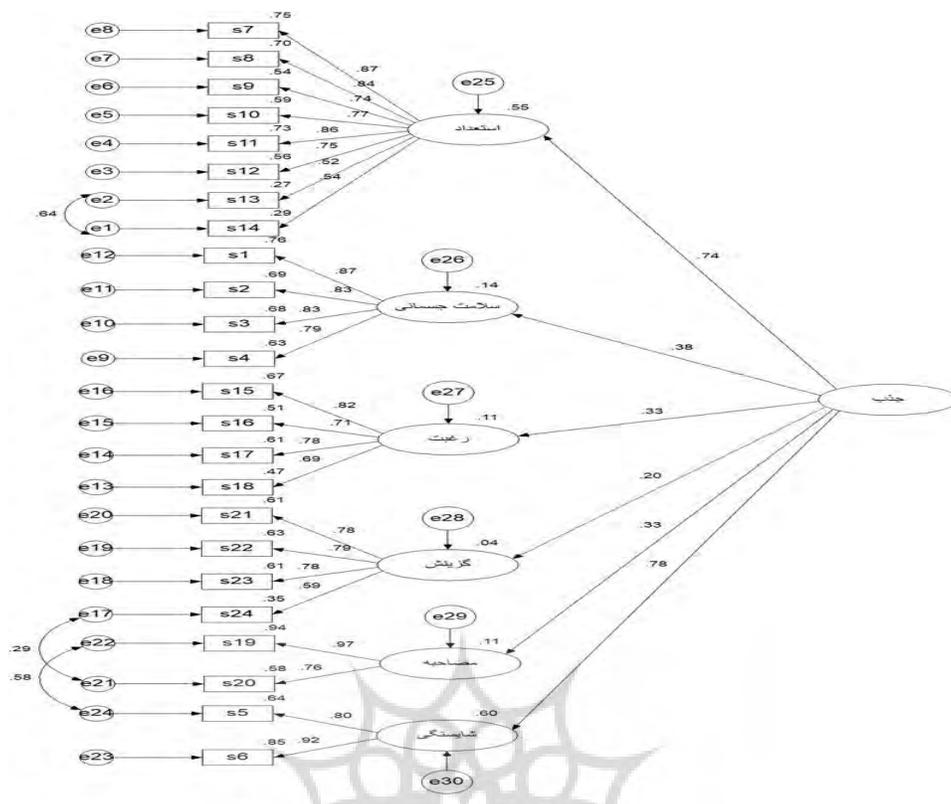
مشخصه	برآورد
نسبت مجذوری به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )	۱/۹۲
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۶
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۲
شاخص تعدیل شده ی نیکویی برازش (AGFI)	۰/۹۰
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۳
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	۰/۹۲
ریشه میانگین مجذور پسماندها (RMR)	۰/۰۴

برای مدل آزمون شده شاخص نیکویی برازش (GFI) (۰/۶۹) می باشد که بیشتر از (۰/۹۰) می باشد. شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI)، (۰/۹۳) می باشد که بیشتر از (۰/۸۰) می باشد. و ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR)، (۰/۰۳) می باشد که کمتر از (۰/۰۵) می باشد. شاخص برازش تطبیقی (CFI)، (۰/۹۶) می باشد که بیشتر از (۰/۹۰) می باشد. شاخص برازش هنجار شده (NFI)، (۰/۹۳) می باشد که بیشتر از (۰/۹۰) می باشد. شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)، (۰/۹۶) می باشد که بیشتر از (۰/۹۰) می باشد. مجذور خی بر درجه آزادی ( $X^2/df$ )، (۱.۹۷) می باشد که کمتر از (۳) است. شاخص برازش ایجاز

(PNFI) (۰/۸۳) می باشد که بیشتر از (۰/۶۰) است و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) نیز (۰/۰۶) می باشد که کمتر از (۰/۰۸) است. با توجه به این یافته ها می توان گفت که مدل آزمون شده پژوهش از برازش خوبی برخوردار است. در شکل شماره (۱) مدل آزمون شده تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه پژوهش نشان داده شده است.



شکل شماره ۱- مدل آزمون شده تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه پژوهش



شکل شماره ۲- نتایج مربوط به بارهای عاملی مرتبه دوم و معنی داری آنها را نشان می دهد.

جدول ۳- نتایج مربوط به بارهای عاملی مرتبه دوم و معنی داری آنها

مؤلفه	برآورد پارامتر	بارعاملی	آماره t	سطح معنی داری	R <sup>2</sup>
استعداد	۲/۱۱	۰/۷۴	۴/۴۰	۰/۰۰۱	۰/۵۵
سلامت جسمانی	۰/۴۷	۰/۳۸	۴/۳۹	۰/۰۰۱	۰/۱۴
رغبت	۰/۵۳	۰/۳۳	۳/۷۹	۰/۰۰۱	۰/۱۱
گزینش	۰/۲۴	۰/۲۰	۲/۴۸	۰/۰۱	۰/۰۴
مصاحبه	۰/۵۲	۰/۳۳	۳/۳۹	۰/۰۰۱	۰/۱۱
شایستگی	۱/۰۵	۰/۷۸	۵/۶۸	۰/۰۰۱	۰/۶۰

با توجه به جدول (۳)، متغیرهای استعداد (۰/۷۴)، سلامت جسمانی (۰/۳۸)، رغبت (۰/۳۳)، گزینش (۰/۲۰)، مصاحبه (۰/۳۳) و شایستگی (۰/۷۸) بار عاملی معنی داری بر جذب دارند. بیشترین بار عاملی مربوط به شایستگی با بار عاملی (۰/۷۸) و واریانس تبیین شده ۶۰ درصد می باشد.

جدول ۴- ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه های ششگانه پرسشنامه پژوهش

عامل	ضریب آلفای کرونباخ
استعداد	۰/۸۹
سلامت جسمانی	۰/۸۹
رغبت	۰/۸۳
گزینش	۰/۸۱
مصاحبه	۰/۸۵
شایستگی	۰/۸۴

## یافته ها

با تحلیل و بررسی نتایج حاصل از اطلاعات جدول شماره (۱) مصاحبه با اساتید دانشگاه فرهنگیان به ترتیب نقش و اهمیت هر یک از عوامل، از مجموع شش متغیر یا عامل جذب دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان، و نیز نتایج حاصل از تحلیل عاملهای تأییدی پرسشنامه های اجرا شده در بین دبیران، مدلی مطابق با شکل (۳) استخراج شد. یافته های حاصل از بررسی فرضیه های پژوهش به شرح زیر می باشد:

فرضیه اول) بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با استعداد و هوش افراد داوطلب رابطه علی وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. نتایج حاصله نشان می دهد که برآورد پارامتر مؤلفه استعداد بر عامل جذب (۲/۱۱)، با بار عاملی (۰/۷۴) و آماره  $t$  (۴/۴۰) در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. پس فرضیه اول پژوهش تأیید می شود و می توان گفت: بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با استعداد و هوش افراد داوطلب رابطه علی مثبت و معنی دار وجود دارد.

فرضیه دوم) بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با رغبت و شخصیت افراد داوطلب رابطه علی وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. نتایج حاصله نشان می دهد که برآورد پارامتر مؤلفه رغبت بر عامل جذب (۰/۵۳)، با بار عاملی (۰/۳۳) و آماره  $t$  (۳/۷۹) در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید می شود و می توان گفت: بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با رغبت و علاقه افراد رابطه علی مثبت و معنی دار وجود دارد.

فرضیه سوم) بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با شایستگی افراد داوطلب رابطه علی وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. نتایج حاصله نشان می دهد که برآورد پارامتر مؤلفه شایستگی بر عامل جذب (۱/۰۵)، با بار عاملی (۰/۷۸) و آماره  $t(۵/۶۸)$  در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی داری باشد. لذا فرضیه سوم پژوهش تأیید می شود و می توان گفت: بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با شایستگی افراد رابطه علی مثبت و معنی دار وجود دارد.

فرضیه چهارم) بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با وضعیت جسمانی افراد داوطلب رابطه علی وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. نتایج حاصله نشان می دهد که برآورد پارامتر مؤلفه وضعیت جسمانی بر عامل جذب (۰/۴۷)، با بار عاملی (۰/۳۸) و آماره  $t(۴/۳۹)$  در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تأیید می شود و می توان گفت: بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با سلامت جسمانی افراد رابطه علی مثبت و معنی دار وجود دارد.

فرضیه پنجم) بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با مصاحبه افراد داوطلب رابطه علی وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. نتایج حاصله نشان می دهد که برآورد پارامتر مؤلفه مصاحبه بر عامل جذب (۰/۵۲)، با بار عاملی (۰/۳۳) و آماره  $t(۳/۳۹)$  در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. با توجه به این یافته ها فرضیه پنجم پژوهش تأیید می شود و می توان گفت: بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با مصاحبه افراد رابطه علی مثبت و معنی دار وجود دارد.

فرضیه ششم) بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با وضعیت فرهنگی-اجتماعی (گزینش) افراد داوطلب رابطه علی وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. نتایج حاصله نشان می دهد که برآورد پارامتر مؤلفه گزینش بر عامل جذب (۰/۲۴)، با بار عاملی (۰/۲۰) و آماره  $t(۲/۴۸)$  در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی داری باشد. پس فرضیه ششم پژوهش نیز تأیید می شود و می توان گفت: بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با وضعیت فرهنگی-اجتماعی (گزینش) افراد رابطه علی مثبت و معنی دار وجود دارد.

بنابراین یافته های این پژوهش با ۳۱ شاخص، با یافته های پژوهشهای: جاویدان و دیگران (۱۳۹۷)؛ با عنوان تدوین الگوی ویژگی ها و شایستگی های معلمی براساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش. سنگری (۱۳۹۶)؛ تدوین مدل شایستگی های محوری اعضای هیئت علمی دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه دانشگاه الزهراء). دیبایی و دیگران (۱۳۹۵)؛ تبیین مؤلفه های شایستگی حرفه ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران. سرگزی و دیگران (۱۳۹۴)؛ رابطه شایستگی های محوری با عملکرد مدیران گروه های آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان. معصوم زاده و ملائی (۱۳۹۴)؛ عوامل موثر بر جذب و بکارگیری نیروی انسانی شایسته در آموزش و پرورش آذربایجان غربی. قاسمی و دیگران (۱۳۹۳)؛ طراحی الگوی شایستگی های محوری برای انتصاب مدیران در وزارت ورزش و جوانان ایران. حسنی و همکاران (۱۳۹۲)؛ تحقیقی با عنوان شایستگی اعضای هیئت علمی. داودی و یعقوبی (۱۳۹۷)؛ چهارچوبی برای استعدادیابی و جانشین پروری در نظام آموزش عالی. زیرک و دیگران (۱۳۹۷)؛ رابطه بین مدیریت استعداد و نظام ارزشی مدیران مقطع ابتدایی. عسگرانی (۱۳۹۶)؛ جایگاه مدیریت استعداد در مدیریت منابع انسانی سازمان ها. عباسپور طهرانی فرد

و جهانگیری (۱۳۹۶)؛ تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی: با نقش میانجی تلاش کاری و رضایت شغلی. حسن پور و همکاران (۱۳۹۵)؛ شناسایی و اولویت بندی عوامل انسانی مؤثر بر نیروی استخدام در سازمانهای دولتی ایران. نوع پسند اصیل و همکاران (۱۳۹۳)؛ تأثیر فرایندهای مدیریت استعداد بر کیفیت خدمات و نوآوری کارکنان. همسویی دارد.

بخش کمی پژوهش که با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته با ۲۴ گویه، و اجرای آن به صورت میدانی و با استفاده از روش توصیفی-همبستگی، تصادفی- طبقه ای هدفمند در بین دبیران دوره دوم متوسطه تحصیلی شهرستان ارومیه انجام شد؛ داده های بدست آمده از اجرای این پرسشنامه با استفاده از نرم افزار تحلیل آماری ایموس (عامل تأییدی)، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و این نتایج به دست آمد: برآورد پارامتر مؤلفه استعداد بر عامل جذب (۲/۱۱)، با بار عاملی (۰/۷۴) و آماره  $t(۴۰/۴)$ ، برآورد پارامتر مؤلفه رغبت بر عامل جذب (۰/۵۳)، با بار عاملی (۰/۳۳) و آماره  $t(۷۹/۳)$ ، برآورد پارامتر مؤلفه شایستگی بر عامل جذب (۱/۰۵)، با بار عاملی (۰/۷۸) و آماره  $t(۶۸/۵)$ ، برآورد پارامتر مؤلفه سلامت جسمانی بر عامل جذب (۰/۴۷)، با بار عاملی (۰/۳۸) و آماره  $t(۳۹/۴)$ ، برآورد پارامتر مؤلفه مصاحبه بر عامل جذب (۰/۵۲)، با بار عاملی (۰/۳۳) و آماره  $t(۳۹/۳)$ ؛ و برآورد پارامتر مؤلفه گزینش بر عامل جذب (۰/۲۴)، با بار عاملی (۰/۲۰) و آماره  $t(۸۴/۲)$ ، است که همگی شش عامل در سطح  $۰/۰۱$  مثبت و معنی دار می باشند.

## بحث و نتیجه گیری

با توجه به این موضوع که محققان علاقه مندند، رابطه بین دو یا چند متغیر را بیان کنند از آماره های توصیفی استفاده می کنند. همچنین محققان به طور روز افزونی از روشهای همبستگی چند متغیره استفاده می کنند. محقق از طریق این روشها می تواند رابطه بین سه یا چند متغیر را یکباره توصیف و کشف کند. زیرا متغیرهایی که بیشتر محققان علوم تربیتی به آنها علاقه مندند (مثل متغیرهای این پژوهش) معمولاً تحت تأثیر یک عامل قرار ندارند، بلکه تحت تأثیر عوامل پیچیده ای (مثل محیط خانواده، خصوصیات شخصیتی و تجربیات قبلی آموزشی) قرار می گیرند. روشهای همبستگی چند متغیره محققان را قادر می سازد تا چگونگی تأثیر این عوامل را، هم به تنهایی و هم به صورت ترکیبی، بر متغیرهای نهایی مطالعه نمایند (احمد رضا، نصر؛ ۱۳۹۶). بنابراین الگوی ارائه شده در این پژوهش، براساس نتایج حاصل از روش ترکیبی (کمی و کیفی)، از شش عامل یا متغیر و ۳۱ شاخص تشکیل شده است. اولین عامل یا متغیر، استعداد و هوش است، که براساس یافته های روانشناسی افراد با هوش متوسط به بالا برای شغل معلمی مناسب خواهند بود که این عامل در این پژوهش از طریق نرم افزارهای سنجش استعداد و هوش مشخص خواهد شد. دومین عامل رغبت و شخصیت داوطلبان است که در این پژوهش با استفاده از نرم افزارهای تشخیصی یا آزمون شده قابل سنجش است. در این مدل یا الگوی پژوهشی چهار نوع مؤلفه (رغبت نمایان شده، رغبت فهرست شده، رغبت آزمون شده) تعریف شده است که فرد داوطلب ورود به دانشگاه فرهنگیان باید از خود نشان دهد. این عامل نیز از طریق آزمونهای نرم افزاری قابلیت تشخیص دارد. سومین عامل شایستگی است که به سه مؤلفه: ۱. شایستگی دانشی (علمی) ۲. شایستگی های عملکردی ۳. شایستگی های کلامی تقسیم می شود که در جریان مصاحبه و یا از طریق کاربرد آزمونهای شایستگی به شکل نرم افزاری قابلیت تشخیص دارد. چهارمین عامل، سنجش سلامت جسمانی است که با معاینات پزشکی توسط پزشکان معتمد، قبل از ورود به جریان مصاحبه تشخیص داده می شوند. پنجمین عامل، مصاحبه است که از طرف افراد انتخاب شده در گروههای مصاحبه به صورت چهره به چهره و شفاهی انجام می گیرد که برخی ویژگی های فردی داوطلبان از قبیل؛ جامعه شناختی، میزان آمادگی برای معلمی ویژگی های شخصیتی، ویژگی های اختصاصی را

تشخیص می دهند. ششمین عامل، گزینش است که شامل مؤلفه های (تعهد، فرهنگی- اجتماعی، مسئولیت پذیری، اعتقادات و معنویت) است. این عامل با توجه به دستورالعملهای گزینش نیروهای انسانی نهادهای و سازمانهای دولتی توسط کارشناسان هسته های گزینش هراستان قابلیت اجرایی دارد که افراد داوطلب باید معیارهای موجود در متن دستورالعملها را داشته باشند تا گزینش شوند. پس باتوجه به نتایج حاصل از تحلیل های آماری همه شش عامل در این پژوهش، مورد تأیید قرار گرفتند و رابطه معنی داری مثبت بین این متغیرها با جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان وجود دارد. یعنی الگوی استخراجی از این پژوهش می تواند، به عنوان راهبرد عملی در جذب دانشجومعلم مورد استفاده وزارت آموزش و پرورش قرار گیرد.

## پیشنادهای کاربردی

در راستای فرضیه های این پژوهش و براساس ملاکهای تدوین شده در سند تحول بنیادین، درخصوص اولین عامل جذب که استعداد و هوش است پیشنهاد می گردد؛ محققان علاقمند به پژوهش در حوزه تعلیم و تربیت، بر روی این عامل درگسترده وسیعی پژوهش انجام دهند و آن را با ملاکهای معلمی در کشورهای حائز رتبه در رنکینگ جهانی آموزش و پرورش مقایسه کنند تا نقاط ضعف ملاکهای جذب معلم در کشورمان را شناسایی کنند.

در راستای عامل رغبت و شخصیت به عنوان عامل جذب، در این پژوهش رغبت و شخصیت داوطلبان از دیدگاه اساتید دانشگاه فرهنگیان و نیز معلمان مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت، به پژوهشگران آتی توصیه می شود این عامل را در بعد وسیعی از دیدگاه دانش آموزان و والدین آنان مورد کاوش و تحلیل قرار دهند تا جامعیت بیشتری داشته باشد.

در راستای شایستگی، به عنوان عامل جذب هر چند این عامل در این تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است؛ و نیز در بسیاری از کشورهای جهان نسبت به این عامل دقت نظر بیشتری وجود دارد. پیشنهاد می گردد شایستگی را از دیدگاه والدین و دانش آموزان دوره متوسطه مورد مطالعه قرار دهند تا تفاوت دیدگاههای آنها با دیدگاه معلمان از شایستگی را مورد مقایسه قرار دهند تا رابطه این عامل در جذب داوطلبان ورود به شغل معلمی از طریق دانشگاه فرهنگیان عمیق تر و بهتر شناخته شوند.

در خصوص وضعیت جسمانی به عنوان عامل جذب، پیشنهاد می شود پژوهشگران آتی این عامل را از دیدگاه دانش آموزان که بیشترین ساعات درسی خود را با معلمان سپری می نمایند، مورد مطالعه قرار دهند تا اهمیت و نقش سلامت جسمانی در اثربخش بودن معلمان بیشتر آشکار شود.

در راستای مصاحبه به عنوان عامل جذب، برای قوت بخشیدن میدانی به این عامل پیشنهاد می شود؛ پژوهشگران حوزه تعلیم و تربیت، نظر متخصصان مصاحبه دراستانهای مختلف را مورد مطالعه و بررسی قرار دهند تا از مقایسه مجموعه نظرات این افراد، نقاط ضعف و قوت مصاحبه گران در شناخت درست داوطلبان بیشتر نمایان شود.

در راستای عامل گزینش، به عنوان عامل جذب پیشنهاد می شود محققان علاقمند به پژوهش در حوزه تعلیم و تربیت، از دید دانش آموزان دوره متوسطه و والدین آنها این عامل را بیشتر مورد مطالعه قرار دهند تا به فاصله میان دیدگاه این دو قشر در مورد گزینش با دیدگاه معلمان و اساتید بیشتر واقف گردند تا نسبت به اصلاح و یا تکمیل این عامل از طرف سیاست گذاران نظام آموزشی اقدام شود.

## منابع

- آگاروالا، دی سنزو ؛ استیفن رابینز(۱۳۸۶). برنامه‌ریزی نیروی انسانی، ترجمه و گردآوری حسین ابطحی و حشمت خلیفه سلطانی، کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- ابطحی، حسین (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی، چاپ شانزدهم. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- بهرامی، هادی(۱۳۹۲).آزمون‌های روانی: مبانی نظری و فنون کاربردی، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- پتی، چنس؛ ادوارد، چنس(۱۳۹۵). رهبری آموزشی و رفتار سازمانی تئوری در عمل، مترجمان: محمد حسنی ، میر محمد سید عباس زاده ، مریم سامری. چاپ دوم. ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- پروفیسور اس. اس. خانکا(۱۳۹۵). رفتار سازمانی، ترجمه غلامرضا، شمس مورکانی تهران:آیپژ.
- توکلی، یدالله؛ ایزدی، علی‌اصغر؛ جشنانی، زهرا (۱۳۸۶).آشنایی با آزمون‌های ریون و رغبت سنج(مبانی نظری و کاربردی)، تهران: وراي دانش.
- شفیع‌آبادی،عبدالله(۱۳۷۱). راهنمای تحصیلی و شغلی،تهران: دانشگاه پیام نور.
- شفیع‌آبادی،عبدالله (۱۳۸۶).راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: انتشارات رشد.
- گنجی، حمزه (۱۳۸۰). روان‌شناسی تفاوت‌های فردی، تهران: انتشارات بعثت.
- مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران. آذرماه ۱۳۹۰.
- نصر،احمدرضا و همکاران (۱۳۹۶). روشهای تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی(جلد اول) ،تهران: انتشارات سمت.
- ویلیام، وایرزما؛ استفن جی، جور: اندازه‌گیری و آزمون در تعلیم و تربیت، ترجمه دکتر غلامرضا خوی نژاد؛ (۱۳۷۵). مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- اردلان، امید ؛ الوانی، سیدمهدی(۱۳۹۷). طراحی و تبیین الگوی مناسب شایسته‌سالاری در نظامهای جذب و گزینش سرمایه‌های انسانی دردانشگاههای افسری ارتش ج.ا.ایران. فصلنامه راهبرد دفاعی. سال شانزدهم، شماره ۶۲ ، تابستان.
- امانی، فرزانه(۱۳۹۴).ابعاد تأمل و اهمیت آن در تربیت معلم فکور.تربیت معلم فکور،۸(۸)،۲۵-۹۱
- جاویدان، لیدا؛ اسماعیلی، عبدالله ؛ علی ؛ شجاعی، علی‌اصغر(۱۳۹۷). تدوین الگوی ویژگی‌ها و شایستگی‌های معلمی بر اساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش. پژوهش در نظام‌های آموزشی. ویژه‌نامه، بهار.

- جهانگیری، علی؛ عباسپور طهرا نی فرد، حسین(۱۳۹۶). تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تلاش کاری و رضایت شغلی. فرایند مدیریت توسعه. دوره ۳۰، شماره ۱، بهار.
- حسن پور، اکبر؛ یوسفی زوز، رضا؛ موسوی، پریسا (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر استخدام نیروی انسانی، درسازمانهای دولتی ایران. فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی. سال چهارم، شماره ۴، زمستان.
- حسینی، محمد(۱۳۹۳). ارائه الگویی ساختاری برای ارزیابی شایستگی‌های محوری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ارومیه: کاربرد فرایندتحلیل سلسله مراتبی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره ششم، شماره ۱۸، بهار. صفحه ۵۵-۷۵.
- حسینی، میرزاحسن؛ رحمانی، زین‌العابدین؛ حبیبی، فتنه (۱۳۸۸). شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های تناسب شغل و شاغل در جذب نیروی انسانی متخصص. مجله مدیریت توسعه و تحول.
- داودی، سیدعلی؛ یعقوبی، نورمحمد (۱۳۹۷)، چهارچوبی برای استعدادیابی و جانشین پروری در نظام آموزش عالی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع). سال دهم، شماره ۱ (شماره پیاپی ۳۱)، بهار، صفحه ۱۶۱-۱۸۵.
- زیرک، مهدی؛ نظری، انسیه؛ شادپیروز، عباس؛ احمدیان یزدی، مریم (۱۳۹۷). رابطه بین مدیریت استعداد و نظام ارزشی مدیران مقطع ابتدایی. پژوهش در نظام‌های آموزشی. ویژه‌نامه، بهار.
- سرگزی، زهرا؛ ناستی زای، ناصر؛ پورقاز، عبدالوهاب (۱۳۹۴). رابطه شایستگی‌های محوری با عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان. پژوهش‌های مدیریت عمومی. سال هشتم، شماره سی‌ام، زمستان.
- سنگری، محمد؛ آذر، عادل؛ شفیعی نیک آبادی، محسن؛ مقدم، علیرضا (۱۳۹۶). ارائه مدل سنجش تناسب شغل و شاغل مبتنی بر استعداد. پژوهش‌های مدیریت عمومی. بهار.
- طباطبایی مزدآبادی، سیدمحسن؛ سید اردوباد، سیدعلیرضا؛ قمری، آزاده (۱۳۹۹). ارائه راهکارهای جذب استعدادهای منابع انسانی در شهرداری تهران. مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران. سال دوازدهم، شماره چهارم، پاییز.
- عسگرانی، مرتضی (۱۳۹۶). جایگاه مدیریت استعداد در مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها. دوماهنامه پژوهش در هنر و علوم انسانی. سال دوم، شماره چهارم، پیاپی شش، آبان.
- محسن دیبایی، صابر و همکاران (۱۳۹۵). تبیین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران. دو فصلنامه علمی-پژوهشی. پژوهش‌های آموزش و یادگیری (دانش و رفتار) دوره ۳۱، شماره ۲، پیاپی ۲۲، پاییز و زمستان.
- معصوم زاده، توحید؛ ملائی، عبدالله (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی شایسته در آموزش و پرورش آذربایجان غربی. همایش ملی هزاره سوم و علوم انسانی، شیراز.

-نصرتی، طاهره؛ غلامزاده، داریوش؛ مؤمنی، ماندانا (۱۴۰۰). ارائه الگوی شایستگی مربیگری مدیران. نشریه علمی پژوهشهای مدیریت منابع انسانی. سال سیزدهم، شماره دوم، (شماره پیاپی ۴۴) تابستان.

-نوری نائینی، رها؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ البرزی، محمود (۱۴۰۱). تعیین شاخص‌های اثر گذار بر جذب منابع انسانی به منظور افزایش بهره‌وری در سازمان‌های دولتی. فصلنامه راهبرد توسعه. سال هیجدهم، شماره سوم (پیاپی ۷۱)، پاییز. ۲۱۴-۱۸۱.

-نوع پسند اصیل، سید محمد؛ عاشق حسینی مهروانی، مجید (۱۳۹۳). تأثیر فرایندهای مدیریت استعداد بر کیفیت خدمات و نوآوری کارکنان. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). سال بیست و سوم شماره ۷۵، پاییز. صفحه ۳۸-۱۹.

-Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21 century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12.

-Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.

-Dries, N. (2019). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4), 272-285.

-Becker, P. (1982). *Psychologie der seelischen Gesundheit*. Göttingen: Hogrefe.

-Hosseini, S., Abolghasemi, M., Yadollahi, J., & Rezaei Zadeh, M. (2018). Identification of entrepreneurial competencies of faculty members of universities Government of Iran (Case study: Shahid Beheshti University) *Journal of Educational Sciences*, Shahid Chamran University of Ahvaz, 6(9), 959- 971. [Persian].

-Krishnan, T. N., & Scullion, H. (2019). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Human Resource Management Review*, 27(3), 431-441.

-Muchinsky, P. M. (1999). Applications of Holland's theory in industrial and organizational settings. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 127-135.

-Özçelik, G., & Murat, M. (2006). Competency approach human resources management: outcomes and contributions. *Human Resource Development Review*, 5(1), 72-91

-Spencer, E.M., & Spencer, S.M. (2021). "Competence at Work." New York: John Wiley & Sons, Inc. Yanzhang. Content analysis (qualitative, thematic) in: <http://www.ils.unc.edu/yanz/content041analysis.Pdf>, 411.

## **Presenting a model for recruiting student teachers in Farhangian University of West Azarbaijan province**

### **Abstract**

The purpose of this research is to verify the attraction factors such as; Physical health, talent and intelligence, interest, competence, interview and selection, with weighting and measurement of professional competencies needed to recruit student teachers, from the point of view of professors and experts of Farhangian University and secondary level teachers and presenting the model of recruitment based on these factors. The research method is mixed. In the qualitative part, by interviewing the professors of Farhangian University of West Azarbaijan Province, the factors of the research model were identified, and in the quantitative part, based on the results of the analysis of qualitative factors, open coding and axial coding of the factors were done and a questionnaire with 24 items was created. By implementing a questionnaire among middle school teachers in Urmia city, the number of samples was determined and research data was collected using Karjesi and Morgan tables. The findings of the confirmatory factor analysis of the data obtained from the implementation of the questionnaire showed: talent factor with a factor load of 0.74, physical health with a factor load of 0.38, willingness with a factor load of 0.33, selection with a factor load of 0.20, Interview with a factor load of 0.33 and competence factor with a factor load of 0.78 are positive and significant at the level of 0.001. The results of the findings showed; There is a positive and significant causal relationship between the recruitment of student teachers in Farhangian University and all six factors in this research.

**Keywords:** recruitment pattern, student teachers, Farhangian University.