



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

شناسایی شاخص‌های مطلوب تناسب شاغل با شغل معلمی در آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان

سمیرا محمودی آذر^۱، پیمان یارمحمدزاده^۲

^۱ کارشناسی ارشد، آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب شیر

۶۸sma.۹۱@gmail.com

شماره تماس: ۰۹۱۴۷۸۸۹۸۷۹

^۲ دکتری، هیئت علمی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

آدرس پست الکترونیک

Dr.peyman.ymz@gmail.com

شماره تماس: ۰۹۱۴۴۶۲۶۲۹۶

چکیده:

هدف پژوهش حاضر شناسایی شاخص‌های مطلوب تناسب شاغل با شغل معلمی در آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان و بررسی وضعیت موجود از دیدگاه ذینفعان می‌باشد. این پژوهش از نوع هدف، کاربردی و از نوع روش توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان ناحیه ۴ آموزش و پرورش تبریز به تعداد ۲۷۱۰ نفر بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم گروه زنان و مردان می‌باشد مطابق فرمول کوکران تعداد نمونه کمی برابر ۳۳۶ نفر بدست آمد. پایایی پرسشنامه با استفاده از نمونه اولیه و اجرای آزمون آلفای کرونباخ و کسب ضریب بالای آلفا مورد تایید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل نتایج با استفاده از آزمون تی تک نمونه ای انجام پذیرفت. بررسی وضعیت موجود نشان داد شاخص‌های مطلوب تناسب شاغل با شغل معلمی در آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان بالاتر از حد متوسط است.

واژگان کلیدی: تناسب، شاغل، شغل، آموزش، پرورش

۱- مقدمه: (مقدمه، بیان مسئله، ضرورت، بیان اهداف، سوالات پژوهش، مبانی نظری، پیشینه پژوهش)

یکی از موضوعات بسیار مهمی که سازمان‌های امروزی با آن روبرو هستند مساله انطباق شغل با شاغل است. از آنجا که این امر مستقیماً بر نحوه عملکرد رضایت شغلی میزان مشارکت و ... کارکنان اثر می‌گذارد، بخش قابل توجهی از موفقیت‌ها یا عدم توفیق سازمان‌ها در گرو آن می‌باشد. در فرایند جذب کارکنان می‌توان با استفاده از شرح شغل و شرایط احراز شغل حاصل از تجزیه و تحلیل شغل سعی در ایجاد تطبیق هر چه بیشتر میان شغل و شاغل نمود (عباس پوربورا، کلاری رضانی، ۱۳۹۵).

نیروی انسانی ماهر و آموزش‌دیده و به کارگیری متناسب آن‌ها در بازار کار جامعه به عنوان مهم‌ترین عامل رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشوری محسوب می‌شود. تقسیم کار علمی و تخصصی کردن مشاغل که از آغاز نهضت مدیریت علمی آغاز شده است، روزبه‌روز در حال گسترش است و بدون شک امروزه سازمان‌هایی موفق‌ترند که بهتر و بیشتر به سمت تخصص حرکت کرده باشند؛ زیرا توسعه فناوری فناوری اطلاعات و ایجاد رقابت شدید در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در جهان به حدی گسترش یافته است که ادامه حیات سازمان‌ها با توجه به سرمایه انسانی و به کارگیری مناسب از توانایی و تخصص آن‌ها امکان‌پذیر خواهد بود (ابطحی، ۱۳۹۴). تجزیه و تحلیل شغل فرایندی است که از طریق آن ماهیت و ویژگی‌های هر یک از مشاغل در سازمان بررسی می‌گردد و اطلاعات کافی درباره آنها جمع آوری و گزارش می‌شود. با تجزیه و تحلیل شغل معلوم می‌شود هر شغل چه وظایفی را شامل می‌شود و برای احراز و انجام شایسته آن چه مهارت‌ها، دانش‌ها و توانایی‌هایی لازم است (سعادت، ۱۳۹۹). تناسب میان شغل و شاغل به منظور استفاده بهتر از استعداد، توانایی و مهارت‌های نیروی انسانی بسیار حائز اهمیت



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes



است. یکی از اقسام تناسب فرد با محیط پیرامون خود، تناسب شغل و شاغل است؛ عدم تناسب فرد با محیط پیرامون خود، تناسب شغل و شاغل است؛ عدم تناسب بین فرد و شغل او می‌تواند هزینه‌های بسیاری را برای سازمان در پی داشته باشد (سنگی، آذر، شفیعی نیک آبادی، مقدم، ۱۳۹۶، ص ۸). تعیین وظایف و تکالیف یک شغل، سپس مشخص کردن شایستگی‌هایی که افراد برای انجام دادن آن شغل باید داشته باشند، دو گام مهم برای بهبود کیفی هر شغل در یک سازمان به شمار می‌آید (اولی، ارشدی، موسی‌پور، یادگارزاده، ۱۳۹۶). تناسب فرد با شغل یک عامل برانگیزاننده است که موجبات تعهد بیشتر کارکنان به کار را فراهم می‌کند. تناسب بین فرد و شغل بر روی انگیزش کارکنان و عملکرد آن‌ها و نهایتاً اثربخشی سازمان بی‌تأثیر نخواهد بود. طبق تعریفی تناسب فرد-شغل با یافتن تناسب میان مهارت، دانش و توانایی‌های موردنیاز جهت انجام جنبه‌های نسبتاً ایستای شغل و افرادی که این توانایی را دارند سروکار دارند. در ایران نیز تحقیقاتی همچون پژوهش‌های اولی، ارشدی، موسی‌پور، یادگارزاده (۱۳۹۷)؛ آذر، شفیعی نیک آبادی، مقدم، سنگی (۱۳۹۵)؛ عباسپوربورا، کلاری رضانی (۱۳۹۵)؛ خلعتبری (۱۳۹۵)؛ صفرزاده، سلمانی، دهقان (۱۳۹۲)؛ حسینی و همکاران (۱۳۸۸) مبنی بر تناسب شغل و شاغل انجام یافته است. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد تناسب فرد-سازمان با نتایج مثبتی مانند کاهش جابجایی، نگرش مثبت نسبت به کار، رفتارهای همکارانه، عملکرد کاری بهتر و دستاوردهای سازمانی بیشتر همراه است. همچنین منجر به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود (تتو و همکاران، ۲۰۱۴).

در پژوهش اعلامی، حسینی ضرابی (۱۳۹۸) نیز شرایط شغل و تناسب شاغل به عنوان مهم‌ترین عامل برای دلبستگی شغلی می‌باشد. بنابراین لازم است ویژگی‌های یک شغل در ارتباط با خصوصیات شاغل سنجیده و ملحوظ گردد. باید شغل و مراحل انجام آن را به خوبی شناخته و به تجزیه و تحلیل شغل توجه نموده، در گام بعدی شغل را طراحی کرده و افراد متناسب با هر شغل را در پست و شغل لازم به کار گمارد (زبانی شادباد، حسینی، قاسم زاده، ۱۳۹۶). حفظ ارتباط میان تحصیلات عالی یا تخصص با نوع شغل آن‌ها و به عبارت دیگر تناسب بین شغل و شاغل، لازمه توسعه هر سازمانی بوده و زیر بنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جوامع را تشکیل می‌دهد و در واقع منشأ و مبدأ توسعه و پیشرفت جوامع، دانش و کاربرد تخصصی آن در مشاغل مربوطه است، به همین جهت جوامعی که از نظر استفاده صحیح از تخصصی‌های نیرو انسانی کوتاهی نمایند، محکوم به عقب افتادگی از پیشرفت و تمدن خواهند بود (آهکی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۴۵).

کامیابی سازمان آموزش و پرورش در دستیابی به اهداف خویش به آمیزه‌ای از تناسب شغل معلمی با معلمان بستگی دارد. از آنجایی که نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه و دارایی سازمان می‌باشد از این رو عدم تناسب بین شغل معلمی با معلمان می‌تواند آسیب‌های جبران ناپذیری نه تنها بر پیکره آموزش و پرورش بلکه بر خود جامعه وارد نماید. شغل معلمی باید با ویژگی‌های جسمی و روانی معلم انطباق داشته باشد تا به فرد معلم آسیبی نرسد. متأسفانه مشاهده می‌کنیم که در بسیاری از مدارس خصوصیات معلمان با شغل وی همخوانی ندارد و همین عامل موجب کاهش کارایی معلمان و ضربه زدن به آموزش و پرورش و نهایتاً جامعه می‌گردد. تجربه شخصی محقق نشان داد در بین همکاران افرادی بودن که مثلاً با رشته‌ای متفاوت به امر تدریس پرداخته‌اند و اینکار باعث به وجود آمدن مشکل چه در خانواده و چه مدرسه می‌شود. همینطور خود دانش آموز را با چالش‌هایی رو به رو کرده است.

از این رو این سوال برای محقق بوجود آمد که آیا این معلمان تناسب با شغل معلمی را ندارند؟ لذا، بررسی تناسب بین شغل و شاغلان به ویژه در مقطع ابتدایی که مسئله‌ای بسیار مهم است منجر به طرح تحقیق حاضر گردیده است. با توجه به این موارد، محقق در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال می‌باشد که وضعیت موجود شاخص‌های مطلوب تناسب شاغل با شغل معلمی در آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان چگونه است؟

ضرورت و اهمیت پژوهش

مرور ادبیات تحقیق در حوزه تناسب شغل و شاغل، به‌وضوح نشان‌دهنده عدم توجه کافی پژوهشگران این حوزه به سنجش عملی درجه تناسب شغل و شاغل است، زیرا این کار مستلزم طراحی و ساخت یک سیستم پشتیبان پیچیده به همراه نرم‌افزار مربوطه است. همچنین موضوع تناسب شغل و شاغل در میان معلمان ابتدایی ناحیه یک تبریز تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته است و بر اساس مطالب عنوان شده، اهداف و اهمیت این پژوهش از چهار منظر قابل توجه و تأمل هست:

۱. تعیین معیارهای سنجش تناسب شغل و شاغل ناحیه یک تبریز بر اساس ادبیات تحقیق در این حوزه
۲. نشان دادن اهمیت تناسب شغل و شاغل در سازمان آموزش و پرورش کشور
۳. بررسی شاغلانی که در شغل غیر مرتبط با رشته تحصیلی مشغول‌اند
۴. آشکار ساختن میزان رضایتمندی معلمان در شغل‌های متناسب و غیرمتناسب

¹ Teo et al.



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes



انجام این پژوهش منجر به انتخاب درست معلم، افزایش بازده و کارایی در آموزش و پرورش می‌شود. با مشخص شدن شاخص‌ها و با انتخاب معلم شایسته در حل مشکلات آموزش و پرورش کمک شایانی صورت پذیرفت.

بنابراین در پی این اهمیت و ضرورت‌ها، اقتضاء ایجاب می‌کرد که به خاطر دغدغه‌ای که نسبت به وضعیت کشور در خصوص آموزش و پرورش به ویژه معلمان وجود دارد، این موضوع مورد بررسی قرار گیرد. این شغل نیاز دارد فرد در بسیاری از حوزه‌ها رشته تحصیلی سواد کافی و تخصص کافی را داشته باشد. در شرایط کنونی مشاهده می‌شود که معلمان انگیزه کافی برای تدریس را ندارند یا از روی ناچاری به تدریس روی آورده‌اند. خصوصا در آموزش‌های مجازی نیاز به بررسی تناسب شغل معلمی با معلمان بعنوان شاغل بیش‌تر از پیش مشهود است. از سویی شرایط فعلی آموزش و پرورش نه تنها شرایط لازم را برای جذب نیروی با کیفیت مهیا نمی‌سازد، بلکه موجب انتقال نیروهای با کیفیت از آموزش و پرورش به آموزش عالی و سایر دستگاه‌ها می‌شود. مهم شمردن معلم به عنوان کارگزار اصلی جریان یاددهی-یادگیری اگر چه در جوامع معاصر همراه با تامین مقدمات حفظ شان و منزلت اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی آنها باید صورت بگیرد اما در عمل در حیطه اجرایی با کمبودهایی مواجه گردیده است.

هدف تحقیق

- شناسایی وضعیت موجود شاخص‌های مطلوب تناسب شاغل با شغل معلمی در آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان

سؤال پژوهش

- وضعیت موجود شاخص‌های مطلوب تناسب شاغل با شغل معلمی در آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان چگونه است؟

مبانی نظری

شغل عبارتست از "گروهی از جایگاه‌ها^۲ که با توجه به وظایف عمده و به قدر کافی همانند هویت پیدا می‌کنند" به عبارت دیگر شغل با توجه به وظایف، مسئولیت‌ها و اهمیت آنها ساخته می‌شوند و افراد بر اساس شایستگی می‌توانند آنها را به دست آورند (بایرز و رو^۳، ۲۰۰۸، نقل از یادگار زاده، ۱۳۹۶). در کنار جایگاه، تکالیف، مسئولیت و شایستگی، پایبندی به اصول اخلاقی، ویژگی دانش و مهارت، یادگیری حاصل از تحقیقات و به کارگیری این دانش و مهارت در جهت منافع دیگران در شغل دارای اهمیت است. براساس ماده ۷ قانون استخدام کشوری^۴ شغل عبارت است از مجموع وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان کار واحد شناخته شده باشد. مفهوم شغل از منظر منابع انسانی در چند دهه اخیر دچار تحول شده و از تعدادی وظیفه که باید متصدی شغل انجام شود به آنچه فرد می‌داند (دانش)، آنچه فرد می‌تواند انجام دهد (شایستگی)، آنچه افراد هستند (ویژگیهای فردی) و آنچه انجام داده‌اند (تجربه) تغییر کرده است (یادگارزاده، ۱۳۹۶).

ویژگی‌های شغل

ویژگی‌های شغل به چگونگی فعالیت‌ها، وظایف، تکالیف و ابعاد مختلف یک شغل اشاره دارد (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۰). ترنر و لارنس شش ویژگی مهمی که آن‌ها را ویژگی‌های ضروری شغل نامیده‌اند، پیشنهاد می‌نمایند: این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: تنوع، استقلال، تعاملات لازم، تعاملات اختیاری، دانش و مهارت و مسئولیت. کوپر نیز چهار ویژگی عمده از مشاغل را عنوان می‌نماید: تنوع، نظرخواهی، مشارکت و ویژگی‌های اهداف (سید جوادین، ۱۳۹۷).

ویژگی‌های شاغل

ویژگی‌های شاغل شامل ویژگی‌های شخصیتی، رشته تحصیلی، سن، جنس، سطح تحصیلات، تأهل و مجرد می‌باشد. در این قسمت به بررسی ویژگی‌های شخصیتی پرداخته می‌شود.

^۱ Positions

^۳ Byars, L

^۴ مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱



شغل و ویژگی‌های شخصیتی

وظیفه شناسی قوی‌ترین پیش بینی کننده هر پنج ویژگی برای عملکرد شغلی است. تحقیقات نشان داده شده است که نمره بالا در وظیفه شناسی با عملکرد بالا در همه ابعاد مرتبط است. نشان داده شده است که صفات دیگر جنبه‌های خاص‌تری از عملکرد شغلی را پیش بینی می‌کند. به عنوان مثال، موافق بودن و روان رنجوری عملکرد بهتری را در مشاغلی که کار گروهی در آن نقش دارد پیش بینی می‌کنند. با این حال، موافقت منفی با فعالیت فردی ارتباط منفی دارد. گشودگی نسبت به تجربه به طور مثبت با فعالیت فردی مرتبط است اما با کارایی تیم منفی است (نیثال و همکاران^۵، ۲۰۱۲).

ویژگی‌های شخصیتی شاغل

اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان‌ها، دولت‌ها و ملت‌ها را به خود مشغول داشته است. امروزه در هر کشوری هزاران شغل و حرفه وجود دارد که افراد به آن‌ها اشتغال دارند و از این طریق، به زندگی خود ادامه می‌دهند (جرج، جونز و شاربورق^۶، ۲۰۰۴). برای انتخاب شغل فرد باید از ویژگی‌های شخصیتی خود آگاه باشد تا به درستی بتواند شغلی را بیابد که با روحیات و توانایی‌های او سازگار باشد. از سویی ممکن است افرادی که بیکارند و جوایی کارند علت بیکاری‌شان این باشد که نمی‌توانند شغلی را مناسب با ویژگی‌های شخصیتی خود پیدا کنند و حتی ممکن است بی اطلاع از ویژگی‌های شخصیتی خود در پیدا کردن شغل ناکام می‌مانند. از دیدگاه این نظریه، انسان با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خود شغلی را بر می‌گزیند که برآورنده نیازهایش باشد. افرادی که مشاغل یکسانی را انتخاب می‌کنند تا حدود زیادی ویژگی‌های شخصیتی مشابهی دارند (شاه محمد شهرستانکی، باباخانی، ۱۳۹۵). به نظر جان هالند، هر کدام از انواع شخصیت‌ها نیازمند محیطی است که با آن خصوصیات هماهنگی و سازگاری داشته باشد و بیشترین امکان برای رشد و شکوفایی خود را فراهم آورد. به نظر هالند رضایت شغلی، میزان سازش بین نوع شخصیت و محیط شغلی است. هرچه میزان بین این دو بیشتر باشد رضایت شغلی بیشتر است (شفیع ابادی، ۱۳۹۰).

تناسب شغل - شاغل

تناسب شغل - شاغل، به تناسب بین مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های مورد نیاز جهت انجام جنبه‌های نسبتاً ایستای شغل اطلاق می‌گردد (پورکیانی و جلالی جواران، ۱۳۹۱). نتایج پژوهش‌ها و همکاران (۲۰۱۷) که به روش فراتحلیل انجام شده است نشان می‌دهد که بهبود رفتار شغلی (تعهد سازمانی بالاتر، عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تمایل کمتر به ترک کار) و در نتیجه نتایج سازمانی ارزشمند، با وجود کارمندی که شخصیت آنان تناسب بالایی با شغل‌شان دارد، همبسته است (مشایخ، خوئینی، ۱۳۹۸).

تناسب شغل - شاغل یکی از راه‌کارهای دستیابی به نوآوری و خلاقیت و رفتار نوآورانه در سازمان است. تأکید سازمان‌ها بر رفتارهای نوآورانه کارکنان سبب می‌شود کارکنان این‌گونه سازمان‌ها تعهد بیشتری نسبت به پرورش و خودشکوفایی فردی خود داشته باشند که این امر، به میزان بسیار چشم‌گیری محیط کاری را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف، یاری می‌نماید. برای افزایش رفتار نوآورانه کارکنان در سازمان‌ها لازم است به اصولی مثل درستکاری، دلسوزی، مسئولیت‌پذیری و گذشت توجه شود. از سوی دیگر، تناسب شغلی منجر به افزایش توان سازمانی در پاسخ‌دهی به نیازهای محیطی خواهد گردید؛ زیرا تناسب شغلی، هم‌افزایی در توان سازمان ایجاد خواهد کرد (رضانی، ۱۳۹۵).

تجزیه و تحلیل شغل از دیدگاه صاحب‌نظران مختلف

سازمان زمانی ایجاد می‌گردد که رسیدن به هدف از عهده یک فرد به تنهایی خارج باشد، پس پایه و اساس سازمان در مجموع وظایفی است که به وسیله اعضای آن انجام می‌گیرد. بدیهی است که این وظایف باید متناسب با یکدیگر، دارای هماهنگی و در جهت رسیدن به اهداف سازمان باشند. بنابراین تجزیه و تحلیل و شناخت مشاغل در سازمان، بخش مهمی از وظایف مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود. تجزیه و تحلیل شغل فرایندی است که از طریق آن ماهیت و ویژگی‌های هر یک از مشاغل در سازمان بررسی می‌گردد و اطلاعات کافی درباره آنها جمع‌آوری و گزارش می‌شود. با

⁵ Neal et.al.

⁶ George, Jones, Sharbrough



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

تجزیه و تحلیل شغل معلوم می‌شود هر شغل چه وظایفی را شامل می‌شود و برای احراز و انجام شایسته آن چه مهارت‌ها، دانش‌ها و توانایی‌هایی لازم است.

هنگام تجزیه و تحلیل شغل باید توجه داشت که شغل را آنچنان که انجام می‌شود گزارش کرد، نه آنچنان که در گذشته انجام می‌شده یا آنچنان که باید انجام شود، یا آنچنان که در سازمانها و موسسات مشابه دیگر انجام می‌شود. مطالعه و بررسی اینکه شغل چگونه باید انجام گیرد، معمولاً بعد از تجزیه و تحلیل شغل صورت می‌پذیرد و وظیفه‌ای است که برعهده متخصصان روش سنجی یا مهندسان صنایع است (سعادت، ۱۳۹۹).

۱- مقصود از تجزیه و تحلیل شغل رویه‌ای است که بدان وسیله وظایف مربوط به پست‌ها و ویژگی‌های فردی که باید برای استخدام آنها را احراز نمود مشخص می‌شود (دسلر ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۹۸).

۲- جمع آوری و تجزیه و تحلیل کامل اطلاعات در زمینه وظایف و فعالیت‌های هر شغل به منظور تعیین عوامل تشکیل دهنده و مسئولیت‌های مربوط به آن. به عبارت دیگر تجزیه و تحلیل مشاغل به عمل کشف و ثبت جنبه‌های مشخص و اساسی هر یک از مشاغل در سازمان اطلاق می‌شود (میر سپاسی، ۱۳۹۸).

۳- فرایندی است که از طریق آن ماهیت و ویژگی‌های هر یک از مشاغل در سازمان بررسی می‌شود و اطلاعات کافی درباره آنها جمع آوری و گزارش می‌شود (سعادت، ۱۳۹۹).

۴- تجزیه و تحلیل شغل فرایند جمع آوری، تجزیه و تحلیل اطلاعات و مرتب کردن اطلاعات درباره شغل است و برخی آن را عبارت از کشف منظم فعالیت‌های یک شغل تعریف کرده‌اند که منجر به تهیه شرح شغل، مشخصات و ویژگی‌های لازم جهت احراز شغل می‌گردد (سید جوادین، ۱۳۹۷).

آفت‌های شغل معلمی

- محدودیت‌های سازمانی

بر مبنای نظریه دو عاملی هرزبرگ، عوامل محیطی - بهداشتی در کاهش نارضایتی شغلی، سهم تعیین کننده‌ای دارند؛ در این میان می‌توان خط مشی و سیاست‌های سازمانی، سرپرستی و شرایط کار اشاره کرد. شواهد میدانی نشان از آسیب‌پذیری و محدودیت‌های سازمانی در آموزش و پرورش دارد.

محدودیت‌های سازمانی، مقوله‌ای محوری است که شامل زیر مقوله‌های ناکارآمدی دستگاه‌گزینش، تمام وقت نبودن معلمان، ضعف نظام آموزشی، عدم سرمایه‌گذاری در آموزش می‌باشد. کاستی‌هایی که در این نهاد پر جمعیت دامن گیر دانش‌آموزان و نیروهای آموزش شده، خود تأثیر فرایندهای بر آموزش و وظایف معلمان گذاشته است.

معلمان ابراز می‌دارند که هنگام آزمون و مصاحبه‌های ورودی، معیاری که کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد، علاقه است. عده‌ای دیگر خاطر نشان کردند که از ابتدا تمایلی به کارهای فرهنگی و حتی خود مطالع نداشته‌اند.

- مقایسه اجتماعی

بر مبنای نظریه آدامز و نظریه محرومیت نسبی گر، مقایسه اجتماعی حاصل ارزیابی خود و دیگری در محیط سازمانی و محیط اجتماعی است. در سطح سازمان، فرد خود را با همکاران، سرپرستان و ... مقایسه می‌نماید. اگر پاداش‌ها و دریافت‌های او با دیگری در سازمان متفاوت یا کم باشد، احساس نابرابری در فرد شکل می‌گیرد. در سطح جامعه نیز این فرایند شکل می‌گیرد. فرد جایگاه خود را با توجه به شغل، منزلت اجتماعی و پایگاه اقتصادی‌اش در جامعه با دیگران ارزیابی می‌کند و در صورت شکاف، در فرد احساس محرومیت نسبی شکل می‌گیرد. بنابراین در این تئوری‌ها دیگران و تعامل با آنها بسیار مهم‌تر از خواست‌ها و نیازها و علایق فرد می‌باشد. مقایسه اجتماعی (درون/برون سازمانی)، مقوله‌ای محوری است که شامل زیرمقوله‌های اختلاف زیاد حقوق با افراد رده بالا، نقدیرهای شعارگونه و توخالی، تفاوت نامحسوس موفق با ناموفق، بی‌رمقی، ناهمسانی حقوق با شرایط یکسان در دو دستگاه مختلف، سطح برخورداری نابرابر نیروهای صف و ستادی، سطح پایین معیشت نسبت به دیگر اقشار، نبود اضافه کار می‌باشد. با وجود اهمیت اصلاح ساختار اداری، تاکنون اصلاحات بنیادین و پایداری در زمینه هماهنگی امور استخدامی و پرداخت حقوق‌ها و دستمزدها به عمل نیامده است. یکی از موارد مورد بحث معلمان، تبعیض در نظام پرداخت‌هاست چه در درون نظام آموزشی که حقوق خود را با نیروهای اداری مقایسه می‌کنند و از تفاوت پرداخت و تسهیلات نگران‌اند و از طرف دیگر، به نوعی اظهار داشته‌اند که مدیریت و سازماندهی مشخصی برای تفاوت در پرداخت حقوق و مزایا در دستگاه‌های مختلف کشوری وجود ندارد. یکی از معلمان در این خصوص می‌گوید: وقتی می‌بینم فرد در مخابرات به اندازه من تحصیل کرده و یک سوم بنده زحمت نمی‌کشد چرا باید ۳ و ۲ برابر حقوق معلم دریافت کند، مگر همه سازمان‌ها زیر نظر دولت نیستند؟



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes



معلمان در مقایسه خود با اکثر مشاغل ساده بازار و بدون نیاز به مهارت خاصی، جایگاه اقتصادی و به تبع آن اجتماعی و فرهنگی خود را پایین تر از آنان احساس می کنند (قادرزاده، فرجی، ۱۳۹۳).

-اصالت زدایی از جایگاه معلمی

غلبه عقلانیت ابزاری مکنون در انتخاب مشاغل و به ویژه شغل معلمی موجب شده است تا برخی از افراد درگیر در این مسئله، محتوا و نظام ارزشی مرتبط با شغل معلمی را که جزو هنجارهای معنوی مقام شغل معلمی بوده لحاظ نکنند. سیطره نگاه ابزاری و معیشتی به تزلزل بسیاری از ارزش ها و هنجارهای درونی شغل معلمی دامن زده است. فاصله اجتماعی، احساس از خود بیگانگی و بی علاقهگی به تدریس ویژگی بخش قابل توجهی از معلمان است (شارع پور، ۱۳۹۹: ۲۹۱).

-تناقض پایگاهی

با وجود ارزش گذاری جایگاه والا و متعالی شغل معلمی به عنوان شغل انبیا در نظام فرهنگی، قواعد و ساختارهای اجتماعی در تحقق و به فعلیت درآوردن جایگاه منزلتی معلمان ناتوان بوده و همین وضعیت معلمان را با تناقض پایگاهی مواجه ساخته است. تناقض پایگاهی به وضعیتی اشاره دارد که فرد در محدودی از ابعاد، واجد مقامی بالا و در ابعاد دیگر، دارای پایگاهی پایین باشد (قادرزاده، فرجی، ۱۳۹۳: ۱۳۱).

نظریه های مربوط

الگوی مشخصات شغل

این الگو برای اولین بار توسط هکمن و اولدهام در سال ۱۹۷۴ مطرح شد. بر اساس نظر ایشان، مشاغل با داشتن ویژگی های خاص دارای توان بالاتری برای ایجاد انگیزه می باشند. این ویژگی ها به زعم ایشان عبارتند از: تنوع مهارت ها، ماهیت شغل، اهمیت شغل، استقلال شغل و بازخورد (هکمن، اولدهام، ۱۹۷۴). الگوی ویژگی های شغلی از بسیاری از جهات مورد تحقیق قرار گرفته است. نتیجه بیشتر تحقیق ها، چارچوب کلی نظریه را تأیید می کند، (یعنی مجموعه ای از ویژگی های شغلی وجود دارد و این ویژگی ها بر رفتار اثر می گذارند) ولی در مورد این که کدام ویژگی یا ویژگی ها هسته مرکزی را تشکیل می دهند، توافق نظر کامل وجود ندارد (رایبیز، ۱۳۹۹).

تاکنون نظریه های متعددی مبتنی بر ویژگی های شغلی توسط صاحب نظران مطرح شده است که مفاهیم بسیاری از آنها مشترک است. به عنوان مثال نظریه دو عاملی هرزبرگ مبتنی بر نیازهای انگیزاننده و نگه دارنده و نظریه نیازهای مک کلند که مبتنی بر نیاز کسب موفقیت، نیاز کسب قدرت و نیاز تعلق می باشد، جزء نظریه های ویژگی شغل تلقی می شوند؛ زیرا هرزبرگ معتقد بود که اگر نوع شغل موجب کسب موفقیت، مسئولیت و مقام افراد گردد، میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش می یابد و همچنین مک کلند معتقد بود که اگر افراد به موقعیت عالی دست یابند، عملکردهای آنها بسیار خوب می شود و مسئولیت پذیریشان افزایش می یابد (سید جوادین، ۱۳۹۷). ویژگی ها، مقاصد و وظایف، سه خصوصیت بنیادین برای طراحی شغل محسوب می شوند. ویژگی های شغلی دربرگیرنده مفاهیمی مانند تنوع مهارت، اهمیت شغل، هویت شغل، استقلال عمل، بازخورد شغل و عنصرهای شناختی شغل مانند ارتباطات شغلی، پردازش اطلاعات و تصمیم گیری شغلی است. حجم وظیفه ای زیاد یا کم شغل ممکن است کمی یا کیفی باشد و همچنین تعداد روابط زیاد یا کم، نقش های شغلی که تأثیر عمده ای برای طراحی شغل می گذارند، است (هوتچنز، ۲۰۱۰).

نظریه تصمیم گیری شغلی هالند (۱۹۵۰) نظریه همخوانی شغل و شخصیت است که حدود ۵۰ سال توسط هالند و دیگران به کار رفته و هم اکنون نیز در مدارس، دانشگاه ها، بازار کار، سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرد. جان هالند در سال ۲۰۰۸ درگذشت. این نظریه تحت عنوان تست هالند (تست رغبت سنج شغلی هالند) مورد استفاده قرار می گیرد (پورکیانی، جلالی، ۱۳۹۱).

تئوری تناسب شغلی چاینوی

تئوری تناسب شغلی بر این فرض استوار است که الزامات شغلی فراوانی (مانند تنوع مهارت، هویت وظیفه، استقلال وظیفه، دانش شغلی، مهارت شغلی، توانایی شغلی و ده ها متغیر دیگر) وجود دارند که از این قابلیت برخوردارند که با ویژگی های شخصی مانند (سن، جنس، سطح تحصیلات، تأهل و تجربه، سابقه کار، دانش، مهارت و توانایی های فردی) متناسب گردد.

□ Hackman, J.R. and Oldham

□ Hutchens



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

در نتیجه با قبول سازگاری بین شخص و شغل او رفتارها و نگرش‌های فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. دیوید تناسب شغلی را این گونه تعریف می‌کند: سازگاری بین فرد و سازمان در کاری که انجام می‌دهد، به عبارت دیگر دانش، مهارت و توانایی‌های فرد همان دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی است که شغل فرد در سازمان به آن نیاز دارد.

تناسب شغلی (تناسب بین ویژگی‌های شخصی و الزام‌های شغلی) یکی از مباحث بنیادین مدیریت منابع انسانی است؛ این فرض اثبات شده است که وجود تناسب شغلی، ضرورت سازمانی به منظور بهره‌وری نیروی انسانی است (خنیفیر، امامی، پورابراهیم، ۱۳۸۹).

تئوری جان هالند

از جمله نظریات مهم در زمینه‌ی مشاوره شغلی، نظریه‌ی شغلی - شخصیتی هالند است. نظریه شخصیت‌های شغلی و محیط‌های کاری هالند، از جمله نظریه‌های جور بودن شخص - محیط به حساب می‌آید. روان‌شناسی شخص - محیط براساس این فرضیه اساسی رشد یافته است که بین افراد و محیط‌های کاریشان ارتباط متقابل وجود دارد؛ یعنی افراد بر محیط تأثیر می‌گذارند و محیط نیز بر افراد (شفیع آبادی، ۱۳۹۰).

نظریه معروف جان هالند درباره تناسب شغل با شخصیت می‌باشد. نظریه‌ی مزبور بر این تصور قرار دارد که رغبت یا علاقه‌ی فرد (با فرض این که آن نشان دهنده‌ی شخصیت فرد باشد) با محیط کارش متناسب است.

در واقع نظریه مذکور بیانگر این مطلب است که اگر شخصیت افراد و نوع شغل آن‌ها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد می‌رسد و در نتیجه جا به جایی کارکنان به پایین‌ترین میزان تنزیل پیدا می‌کند.

نظریه‌ی تصمیم‌گیری شغلی هالند، نظریه‌ی همخوانی شغل و شخصیت است که حدود ۵۰ سال توسط هالند و دیگران به کار رفته و هم اکنون نیز در مدارس، دانشگاه‌ها، بازار کار و دیگر محیط‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. همچنین سودمندی و اعتبار آن در کشورهای آمریکایی، اروپایی، آسیایی، استرالیایی و آفریقایی مورد تایید قرار گرفته است. هالند نظریه‌ی خود را بر مبنای دو اصل استوار نموده است.

۱. انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد و راهی برای ابراز وجود فرد به حساب می‌آید.

۲. انتخاب شغل و حرفه رابطه‌ی مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد.

وی معتقد است که با وجود پیشرفت‌های زیاد در علوم همچون آمار، هنوز هم بهترین راه برای پیش‌بینی شغل فرد، پرسش در مورد ترجیحات شغلی اوست و لذا از طریق مصاحبه می‌توان رغبت‌ها و گرایش‌های شغلی فرد را به دست آورد (شفیع آبادی، ۱۳۹۰).

پیشینه پژوهش

فیروزه، افراسیابی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه تناسب شغل و شاغل و تأثیر آن بر بهبود عملکرد سازمانی نشان داد تناسب بین دانش شغلی، مهارت شغلی و توانایی شغلی کارکنان و دانش مورد نیاز برای انجام شغل بر بهبود عملکرد سازمانی در سطح کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان بجنورد تأثیر مثبت و معنادار دارد.

خلیلی، فاضلی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان، بررسی تأثیر تناسب شخص - شغل بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری ایلام) نشان داد که ۶/۳۲ درصد از اثر کل تناسب شخص - شغل بر عملکرد شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی تبیین می‌شود.

اولی، ارشدی، موسی پور، یادگارزاده (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان شناسایی و اولویت بندی وظایف و تکالیف شغلی معلمان شیمی دوره متوسطه با روش دیکوم انجام دادند. در این پژوهش با تحلیل شغل به روش دیکوم، وظایف و تکالیف یک معلم شیمی به طور کامل شناسایی و تعیین شده است. پس از دسته بندی و گرفتن تایید نهایی برون داد این کارگاه از شرکت کنندگان، پنج وظیفه شامل "تدریس و مدیریت یادگیری" با ۱۰ تکلیف، "ارزشیابی و ارزیابی" با ۸ تکلیف، "مدیریت و رهبری محیط یادگیری" با ۹ تکلیف، "رشد و توسعه فراگیران" با ۸ تکلیف و "رشد و توسعه حرفه‌ای" با ۱۰ تکلیف برای یک معلم شیمی تعیین شد. تکالیف و وظایف تعیین شده بر اساس اهمیت، فراوانی و سختی با سطح معناداری ۹۵ درصد اولویت بندی شد. از نظر اهمیت و فراوانی وظیفه "ارزشیابی و ارزیابی" بیشترین اولویت و "رشد و توسعه حرفه‌ای" کمترین اولویت را به خود اختصاص دادند. البته به دلیل عدم وجود اختلاف معنادار، اولویت بندی وظایف از نظر سختی ممکن نشد. از این یافته‌ها می‌توان برای تعیین شایستگی‌های اصلی یک معلم شیمی شایسته و تأثیرگذار بهره برد.

سیفی، بدیعی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی شاغلین با ویژگی‌های شغلی در مدیریت دانشگاه‌ها نشان داد که انطباق لازم بین ویژگی‌های شاغلین و ویژگی‌های مورد نیاز شغل در بین کارکنان دانشگاه شیراز وجود داشت.



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

عرفانی خانقاهی و رفیعی مهر (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان رابطه فرهنگ سازمانی با تناسب شخصیت شغل و کیفیت زندگی کاری در معلمان شهرستان ملارد، نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با تناسب همه انواع شخصیت-شغل معلمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، ولی بین فرهنگ سازمانی با تناسب شخصیت روان رنجور-شغل معلمی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد بین کیفیت زندگی کاری با تناسب همه انواع شخصیت-شغل معلمی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، ولی بین کیفیت زندگی کاری با تناسب شخصیت روان رنجور-شغل معلمی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه‌ی دیگر پژوهش نشان داد بین فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و از بین متغیرهای پیش بین (ابعاد فرهنگ سازمانی)، متغیرهای سازگاری و انعطاف پذیری به ترتیب با اندازه ضریب بتای استاندارد؛ ۰/۴۳۵ و ۰/۳۰۷ توانستند به طور معنی‌داری کیفیت زندگی کاری معلمان را پیش بینی کنند.

سنگی، آذر، شفیع نیک آبادی، مقدم (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان ارائه مدل سنجش تناسب شغل و شاغل مبتنی بر استعدادها (مورد مطالعه: مرکز آمار ایران) انجام دادند. نتایج اولویت بندی معیارها نشان دادند که اوزان معیارها در سطوح سازمانی مختلف، متفاوت است. همچنین به منظور سنجش تناسب میان شغل و شاغل، با مدیران مرکز آمار ایران مصاحبه‌های متعددی انجام شد. با توجه به پیچیدگی فرآیند محاسبه درجه تناسب شغل و شاغل برای ۱۹۳ نفر از کارمندان مرکز آمار ایران در ۱۳۹۶ شغل منحصربفرد و در ۳ سطح سازمانی مختلف، یک سیستم نرم افزاری توسعه یافت که نتایج از آن استخراج می‌گردند. نتایج نشان دادند که دانش و تجربه کارمندان مرکز آمار ایران در هر ۳ سطح، تناسب بیشتری با شغل آنها دارد و با بالا رفتن سطح سازمانی، متوسط درجه تناسب افزایش می‌یابد. نتایج همچنین نشان دادند که به طور کلی تناسب شغل و شاغل در مرکز آمار ایران متوسط ارزیابی می‌گردد.

طاهرلو، فضل زاده، صنوبر و فاریابی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «تأثیر تناسب شخص - شغل بر تمایل به ترک خدمت و بهبود کیفیت شغلی با تأکید بر نقش دلبستگی شغلی: شواهدی از صنعت کارگزاری» نشان دادند که تمایل کارکنان به ترک خدمت، یکی از مهمترین نگرانی‌های مدیران منابع انسانی و تلاش برای بهبود کیفیت شغلی از مهمترین اهداف آنان است. نتایج نشان داد تناسب شخص-شغل تأثیر منفی و معناداری بر تمایل به ترک خدمت کارکنان دارد، اما بین تناسب شخص-شغل با دلبستگی شغلی و تناسب شخص-شغل با بهبود کیفیت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین دلبستگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی و معنادار می‌گذارد، در حالیکه تأثیر دلبستگی شغلی بر بهبود کیفیت شغلی مثبت و معنادار نیست.

اشرفی، زین آبادی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان عجین شدن با شغل معلمی: نشانگان، ابعاد و ارزیابی وضع موجود در مدارس شهر خرم آباد از طریق تحلیل عاملی اکتشافی ۲۵ نشانگر شناسایی نمودند که در ۵ بعد (عجین شدن فعالیت تدریس و آموزش، دانش افزایی، ویژگی‌های شخصیتی، همکاران و دانش آموزان) طبقه بندی شد. در مرحله بعد همان طور که نتایج آزمون (T تک نمونه ای) نشان داد معلمان عجین شدن با شغل معناداری را تجربه کرده اند و هر پنج عامل عجین شدن با شغل آنها بالاتر از متوسط ارزیابی شد.

راجپر، چومرو، مانگی^۹ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان تأثیر تناسب شغلی افراد و تناسب سازمانی فرد بر عملکرد شغلی کارکنان: مطالعه ای در بین کارکنان بخش خدمات نشان داد که بین تناسب شغلی افراد و تناسب سازمانی فرد و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. هوونگ، یووان، لی^{۱۰} (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان تناسب فرد با شغل و رفتار نوآورانه: نقش های مشارکت شغلی و تعهد شغلی نشان داد که تناسب فرد-شغل با افزایش مشارکت شغلی بر رفتار نوآوری تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، تعهد شغلی تأثیر مثبت تناسب فرد-شغل را هم بر مشارکت شغلی و هم بر رفتار نوآورانه تقویت می‌کند.

کرسه^{۱۱} (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر شغل بر روی تناسب فرد-شغل: "من با کارم سازگار هستم چون می‌توانم آن را تغییر دهم"، ابتدا چارچوب مفهومی برای شغل و تناسب فرد-شغل در پژوهش خود ایجاد نمود. از یافته‌ها مشخص شد که مقیاس مناسب بودن فرد-شغل، از روایی و روایی بالایی برخوردار است. علاوه بر این، مشخص شده است که کارآفرینی بر تناسب شخص-شغل تأثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارت دیگر؛ کارکنان با افزایش سطح کار خود در شغل خود سازگارتر هستند.

۲- روش شناسی: (نوع تحلیل، روش گردآوری مطالب، جامعه آماری، مدل نمونه گیری، روش تحلیل یافته ها و...)

^۹ Rajper, Z. A., Ghumro, I. A., and Mangi

^{۱۰} Huang, Yuan, and Li,

^{۱۱} Kerse



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه معلمان ناحیه ۴ آموزش و پرورش تبریز به تعداد ۲۷۱۰ نفر بودند. روش نمونه گیری در این پژوهش بشکل نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم گروه زنان و مردان بود. حجم نمونه در این پژوهش از طریق فرمول کوکران ۳۳۶ نفر محاسبه شد. از این تعداد ۳۳۶ نفر تعداد ۹۵۲ نفر معلم مرد و ۱۷۶۸ نفر معلم زن در ناحیه ۴ وجود دارد، که با توجه به نسبت حجم نمونه، تعداد ۲۱۸ نفر معلم زن و تعداد ۱۱۸ نفر معلم مرد به پرسشنامه پاسخ دادند.

ابزار اندازه گیری این پژوهش سوالات پرسشنامه بود. به منظور تأمین روایی سوال های پرسشنامه، نظرات استادان و صاحب نظران اخذ شد تا سؤال های پرسشنامه بتواند سنجش کننده موضوع پژوهش باشد. بدین منظور روایی پرسش نامه به صورت محتوایی مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج آزمون آلفای کرونباخ با ضریب ۰/۸۲ مورد تأیید قرار گرفت.

برای تجزیه و تحلیل داده های آماری از روش آمار توصیفی برای تبیین میانگین و شاخص های مرکزی پراکندگی با نرم افزار SPSS استفاده شد. از آزمون آلفای کرونباخ جهت بررسی اعتبار پرسشنامه استفاده شد.

و در بخش آمار توصیفی برای شناسایی شاخص های تناسب شاغل با شغل معلمی در آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شد.

۳- بحث درباره یافته ها

شاخص های مطلوب تناسب شاغل با شغل معلمی در آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان چه می باشند؟
برای اعتبارسنجی شاخص ها از آزمون T تک متغیری استفاده شده است که نتایج آن را در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱) نتایج آزمون T تک متغیری

گویه ها	T مقدار	سطح معنی داری	اختلاف میانگین	نتیجه
۱. برخورداری از هوش هیجانی بالا	۳۹.۲۶۰	۰.۰۰۰	۱.۷۶۰	تأیید نشانگر
۲. داشتن جاذبه فردی	۴۵.۴۹۲	۰.۰۰۰	۱.۷۰۵	تأیید نشانگر
۳. داشتن خلاقیت	۵۷.۹۹۰	۰.۰۰۰	۱.۸۷۷	تأیید نشانگر
۴. توانایی های ذهنی و درک بالا	۵۰.۲۵۷	۰.۰۰۰	۱.۷۸۷	تأیید نشانگر
۵. سلامت روحی و روانی	۵۰.۲۵۰	۰.۰۰۰	۱.۸۹۱	تأیید نشانگر
۶. سلامتی و ویژگی های جسمانی	۵۹.۶۰۹	۰.۰۰۰	۱.۹۰۲	تأیید نشانگر
۷. حساس بودن نسبت به مسائل تربیتی	۳۳.۴۳۳	۰.۰۰۰	۱.۵۹۰	تأیید نشانگر
۸. داشتن تفکر انتقادی	۳۹.۸۷۶	۰.۰۰۰	۱.۶۰۷	تأیید نشانگر
۹. رعایت پوشش ظاهری متناسب با عرف	۳۷.۸۱۶	۰.۰۰۰	۱.۴۸۱	تأیید نشانگر
۱۰. داشتن شخصیت کاریزماتیک معلمی	۴۷.۵۲۵	۰.۰۰۰	۱.۸۳۹	تأیید نشانگر
۱۱. داشتن سواد، معلومات و تخصص	۲۷.۳۶۸	۰.۰۰۰	۱.۲۱۰	تأیید نشانگر
۱۲. توانایی در برقراری ارتباط موثر	۳۸.۲۴۹	۰.۰۰۰	۱.۴۷۵	تأیید نشانگر
۱۳. توانایی تشخیص و حل مسائل رفتاری	۴۸.۹۷۵	۰.۰۰۰	۱.۷۵۴	تأیید نشانگر
۱۴. مدیریت کلاس و کلاس داری	۴۱.۲۵۶	۰.۰۰۰	۱.۶۹۴	تأیید نشانگر
۱۵. تسلط به فن بیان و سخنوری	۳۵.۶۴۸	۰.۰۰۰	۱.۶۳۱	تأیید نشانگر
۱۶. توجه به تفاوت های فردی دانش آموزان	۱۰.۸۲۲	۰.۰۰۰	۰.۸۰۹	تأیید نشانگر



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes



گویه ها	مقدار	سطح معنی داری	اختلاف میانگین	نتیجه
۱۷. داشتن مدرک تحصیلی با رشته مرتبط	۲۰.۱۷۱	۰.۰۰۰۰	۱.۲۰۲	تائید نشانگر
۱۸. تسلط به مهارت های ارتباطی کلامی، غیر کلامی و زبان بدن	۶۴.۱۴۱	۰.۰۰۰۰	۱.۹۶۲	تائید نشانگر
۱۹. آگاهی از انواع روشهای ارزشیابی	۴۵.۵۰۶	۰.۰۰۰۰	۱.۱۷۷	تائید نشانگر
۲۰. تسلط بر موضوع و محتوای تدریس	۴۸.۷۴۰	۰.۰۰۰۰	۱.۸۵۸	تائید نشانگر
۲۱. پژوهشگر بودن	۶۲.۰۴۷	۰.۰۰۰۰	۱.۹۵۶	تائید نشانگر
۲۲. درک تفاوت های فرهنگی محلی و ملی	۵۱.۱۹۹	۰.۰۰۰۰	۱.۸۹۹	تائید نشانگر
۲۳. توانایی درک و حل مسائل دانش آموزان	۴۲.۹۹۴	۰.۰۰۰۰	۱.۶۵۶	تائید نشانگر
۲۴. آشنایی با انواع شیوه های تدریس	۳۹.۲۱۹	۰.۰۰۰۰	۱.۵۷۷	تائید نشانگر
۲۵. مهارت مدیریت زمان	۳۳.۷۶۶	۰.۰۰۰۰	۱.۵۴۶	تائید نشانگر
۲۶. آشنایی با اصول روانشناسی	۳۳.۹۹۶	۰.۰۰۰۰	۱.۵۳۶	تائید نشانگر
۲۷. تسلط در استفاده از ابزارهای آموزشی نوین	۴۵.۷۸۸	۰.۰۰۰۰	۱.۶۲۸	تائید نشانگر
۲۸. توانایی به روز رسانی دانش فردی متناسب با تغییرات کتب	۳۱.۸۴۸	۰.۰۰۰۰	۱.۵۳۶	تائید نشانگر
۲۹. توانایی تولید محتوی آموزشی	۴۸.۹۷۵	۰.۰۰۰۰	۱.۷۵۴	تائید نشانگر
۳۰. توانایی تهیه طرح درس و سازماندهی درست مطالب	۳۹.۳۹۹	۰.۰۰۰۰	۱.۶۶۱	تائید نشانگر
۳۱. صبور بودن و داشتن صعه صدر	۵۱.۸۰۳	۰.۰۰۰۰	۱.۷۳۸	تائید نشانگر
۳۲. داشتن عزت نفس شخصیت و اعتماد به نفس بالا	۵۰.۷۹۶	۰.۰۰۰۰	۱.۷۶۵	تائید نشانگر
۳۳. خوش برخورد بودن	۴۸.۹۷۵	۰.۰۰۰۰	۱.۷۵۴	تائید نشانگر
۳۴. مرتب و منظم بودن	۵۲.۷۳۵	۰.۰۰۰۰	۱.۷۰۵	تائید نشانگر
۳۵. قانونمندی و متعهد بودن	۴۷.۶۸۴	۰.۰۰۰۰	۱.۶۳۹	تائید نشانگر
۳۶. پایبندی به اصول اخلاقی	۳۷.۹۲۴	۰.۰۰۰۰	۱.۴۸۹	تائید نشانگر
۳۷. دوری از منفی نگری	۳۶.۶۷۰	۰.۰۰۰۰	۱.۴۵۱	تائید نشانگر
۳۸. گفتار و کردار نیک	۳۱.۱۲۹	۰.۰۰۰۰	۱.۳۳۰	تائید نشانگر
۳۹. آراستگی به فضائل اخلاقی و رفتاری	۳۰.۶۵۹	۰.۰۰۰۰	۱.۴۳۴	تائید نشانگر
۴۰. دلسوز بودن	۳۶.۱۳۹	۰.۰۰۰۰	۱.۳۵۸	تائید نشانگر
۴۱. داشتن شخصیت فعال	۴۵.۸۰۳	۰.۰۰۰۰	۱.۵۳۳	تائید نشانگر
۴۲. داشتن ثبات رفتاری	۴۱.۳۱۶	۰.۰۰۰۰	۱.۴۷۳	تائید نشانگر
۴۳. مسئولیت پذیری	۵۳.۳۳۴	۰.۰۰۰۰	۱.۶۰۹	تائید نشانگر
۴۴. امانت داری	۳۶.۰۶۴	۰.۰۰۰۰	۱.۴۶۲	تائید نشانگر
۴۵. علاقه مندی به شغل معلمی	۴۸.۷۰۷	۰.۰۰۰۰	۱.۷۶۰	تائید نشانگر
۴۶. قدرت پذیرش انتقاد	۳۸.۳۳۶	۰.۰۰۰۰	۱.۵۷۹	تائید نشانگر
۴۷. اجتماعی بودن	۲۸.۳۴۰	۰.۰۰۰۰	۱.۳۸۵	تائید نشانگر
۴۸. خوب شنیدن و خوب عمل کردن	۲۹.۷۶۹	۰.۰۰۰۰	۱.۳۴۲	تائید نشانگر
۴۹. حساس بودن در قبال تعلیم و تربیت دانش آموزان	۳۲.۱۱۱	۰.۰۰۰۰	۱.۳۴۴	تائید نشانگر
۵۰. توانایی و رغبت به ایجاد هماهنگی	۴۰.۹۹۳	۰.۰۰۰۰	۱.۵۲۵	تائید نشانگر
۵۱. لذت بردن از تدریس	۳۰.۰۴۱	۰.۰۰۰۰	۱.۳۱۷	تائید نشانگر
۵۲. آشنایی با مسائل دینی	۳۲.۷۲۸	۰.۰۰۰۰	۱.۳۰۳	تائید نشانگر



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes



گویه ها	T مقدار	سطح معنی داری	اختلاف میانگین	نتیجه
۵۳. مدیریت کلاس به شکل پویا و شاداب	۳۳.۷۵۲	۰.۰۰۰	۱.۳۷۲	تائید نشانگر
۵۴. دارا بودن انگیزه مشارکت و همکاری	۳۲.۳۶۲	۰.۰۰۰	۱.۲۴۹	تائید نشانگر
۵۵. علاقمندی به شرکت در دوره‌های آموزش حضوری شغلی	۳۵.۴۲۴	۰.۰۰۰	۱.۴۶۲	تائید نشانگر
۵۶. داشتن برنامه مشخصی برای ارائه مشوق های مالی	۲۴.۸۳	۰.۰۰۰	۱.۱۷۲	تائید نشانگر
۵۷. وجود امکانات لازم برای برگزاری آموزش های حضوری و مجازی	۲۷.۹۲۹	۰.۰۰۰	۱.۲۶۸	تائید نشانگر
۵۸. ارزشیابی صحیح و مستمر عملکرد آموزشی معلمان	۳۵.۶۵۴	۰.۰۰۰	۱.۴۰۲	تائید نشانگر
۵۹. تجهیز بودن مدارس	۴۴.۴۷۳	۰.۰۰۰	۱.۶۳۱	تائید نشانگر
۶۰. بالابردن ارزش اجتماعی معلم از طریق دادن امتیاز و تسهیلات	۳۸.۹۸۷	۰.۰۰۰	۱.۶۰۷	تائید نشانگر
۶۱. طراحی سیستم استخدام علمی و عادلانه	۲۶.۰۹۷	۰.۰۰۰	۱.۴۴۰	تائید نشانگر
۶۲. داشتن تجربه و سابقه معلمی	۳۷.۴۹۱	۰.۰۰۰	۱.۴۱۵	تائید نشانگر
۶۳. به روز نگه داشتن معلمان	۵۲.۸۲۲	۰.۰۰۰	۱.۶۹۷	تائید نشانگر
۶۴. ارائه بازخوردهای عملکردی	۴۹.۹۰۹	۰.۰۰۰	۱.۶۴۲	تائید نشانگر
۶۵. اولویت قرار دادن شایسته سالاری	۳۷.۴۱۶	۰.۰۰۰	۱.۵۴۶	تائید نشانگر
۶۶. توجه به معنویات	۶۱.۱۳۸	۰.۰۰۰	۱.۷۰۸	تائید نشانگر
۶۷. اجتناب از جناح بندی های سیاسی	۱۸.۲۱۶	۰.۰۰۰	۱.۰۳۰	تائید نشانگر
۶۸. سرمایه گذاری بر روی آموزش کارکنان	۳۱.۹۰۶	۰.۰۰۰	۱.۲۹۸	تائید نشانگر
۶۹. اهمیت دادن به شخصیت معلم	۵۲.۸۲۲	۰.۰۰۰	۱.۶۹۷	تائید نشانگر

جدول شماره (۱) نشان می دهد براساس نتایج آزمون T تک نمونه ای همه گویه‌های مورد بررسی در اعتبارسنجی شاخص‌های مطلوب تناسب شاغل با شغل معلمی در آموزش و پرورش از اعتبار لازم برخوردار می‌باشند. توجه به مقایسه مقدار T بحرانی و T مشاهده شده نشان می دهد در همه گویه‌ها سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد و بر همین اساس می‌توان گفت همه گویه‌ها از اعتبار کافی برخوردارند.

۴- نتیجه گیری

نتایج بررسی سوال اول پژوهش شاخص‌های مطلوب تناسب شاغل با شغل معلمی در آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان را نشان داد. این بررسی دو مقوله ویژگی‌های شاغل را که شامل ویژگی‌های ذاتی و ظاهری، ویژگی‌های تخصصی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های انگیزشی می‌باشند و همچنین ویژگی‌های خود شغل که شامل عوامل شغلی بود را شناسایی و مورد تایید قرار داد. از لحاظ نتایج، نتیجه بدست آمده با تحقیقات شیخی (۱۳۹۵)؛ سیفی، بدیعی (۱۳۹۷) در پژوهش اولی، ارشدی، موسی پور، یادگارزاده (۱۳۹۷)؛ سنگی، آذر، شفیع نیک آبادی، مقدم، سنگی (۱۳۹۵)؛ حسینی و همکاران (۱۳۸۸) همسو می‌باشد. همچنین نتیجه بدست آمده با تحقیق‌های طاهرلو، فضل زاده، صنوبر و فاریابی (۱۳۹۶)، خلعتبری (۱۳۹۵)، کرامتی، میرکمالی، زاده غلام (۱۳۸۷)، کرسه (۲۰۱۸)، رحمانی، سبایانگ (۲۰۱۷)، تیمز، درکز و باکر^{۱۲} (۲۰۱۶)، لو و همکاران (۲۰۱۴)، سکیگوچی و هابر (۲۰۱۱)، در راستای عنوان و روش تحقیق و... همسو می‌باشد.

¹⁰ Tims, Derks, Bakker



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

در مرتبط‌ترین تحقیق که شیخی (۱۳۹۵) در مورد تناسب شغل و شاغل در آموزش و پرورش انجام داده است نیز خصوصیات روحی و روانی، مهارت و توانایی‌ها، عوامل اجتماعی و اقتصادی، سوابق و تجربیات، مشخصات فردی و دانش و تحصیلات مورد بررسی و تایید قرار گرفته‌اند که با نایج بدست آمده کاملاً همسو می‌باشد.

همسو با نتیجه بدست آمده سیفی، بدیعی (۱۳۹۷) نیز در پژوهشی تحت ویژگی‌های شخصیتی شاغلین را بعنوان یکی از مولفه‌هایی انطباق لازم بین ویژگی‌های شاغلین و ویژگی‌های مورد نیاز شغل مدرسی تایید کرده‌اند که با نتیجه بدست آمده همسو می‌باشد.

در پژوهش اولی، ارشدی، موسی پور، یادگارزاده (۱۳۹۷) نیز مولفه‌هایی مانند تدریس و مدیریت یادگیری، ارزشیابی و ارزیابی، مدیریت و رهبری محیط یادگیری، رشد و توسعه فراگیران رشد و توسعه حرفه‌ای جزو مولفه‌های شاخص‌های مطلوب تناسب شاغل با شغل معلمی در آموزش و پرورش می‌باشد که با نتایج بدست آمده همسو می‌باشد.

نتیجه بدست آمده با تحقیق سنگی، آذر، شفیعی نیک آبادی، مقدم (۱۳۹۶) و همچنین تحقیقی آذر، شفیعی نیک آبادی، مقدم، سنگی (۱۳۹۵) که بر دانش و تجربه که موجب تناسب شغل و شاغل می‌گردد تاکید داشتند و با توجه به اینکه دانش و تجربه جزو ویژگی‌های شخصیتی در پژوهش حاضر می‌باشد که از مولفه‌های تناسب شغل و شاغل در آموزش و پرورش می‌باشد، همسویی دارد.

در پژوهش آذر، شفیعی نیک آبادی، مقدم، سنگی (۱۳۹۵) رفتار و احساسات، دانش، تجربه و ویژگی‌های فردی، بعنوان مولفه‌های تناسب شغل و شاغل مورد بررسی و تایید قرار گرفته‌اند که با نتیجه بدست آمده از این سوال همسویی دارد.

سازگاری بین فرد و سازمان در کاری که انجام می‌دهد، دانش، مهارت و توانایی‌های فرد همان دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی است که شغل فرد در سازمان به آن نیاز دارد. تناسب شغلی (تناسب بین ویژگی‌های شخصی و الزام‌های شغلی) یکی از مباحث بنیادین مدیریت منابع انسانی است؛ این فرض اثبات شده است که وجود تناسب شغلی، ضرورت سازمانی به منظور بهره‌وری نیروی انسانی است (خنیفر، امامی، پوراابراهیم، ۱۳۸۹)، از این رو می‌توان با استناد به مباحث بنیادین مدیریت منابع انسانی ویژگی‌های شاغل را که شامل ویژگی‌های ذاتی و ظاهری، ویژگی‌های تخصصی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های انگیزشی، می‌باشند و همچنین ویژگی‌های خود شغل که شامل عوامل شغلی بود را مورد تایید قرار داد.

همچنین نظریه‌هایی همچون نظریه‌ی شغلی - شخصیتی هالند (درباره تناسب شغل با شخصیت)، تئوری تناسب شغلی چاینوی که تناسب شغل و شاغل را مواردی همچون الزامات شغلی فراوانی (مانند تنوع مهارت، هویت وظیفه، استقلال وظیفه، دانش شغلی، مهارت شغلی، توانایی شغلی و ده‌ها متغیر دیگر) و ویژگی‌های شخصی مانند (سن، جنس، سطح تحصیلات، تأهل و مجرد، سابقه کار، دانش، مهارت و توانایی‌های فردی) می‌دانند تاییدی علمی و نظری بر نتایج بدست آمده از این سوال می‌باشد. نیکلائو نیز عقیده دارد که نیازها و توانایی‌ها، زوایای یک فرد را می‌سازد و تأمین و تقاضا، زوایای شغل را در تحقق تناسب شغل و شاغل می‌سازد. او توانایی شاغل را با اصطلاحات استعداد، تجربه و تحصیلات تعریف کرده است. همچنین الگوی مشخصات شغل حکمن و اولدهام در سال ۱۹۷۴ نیز تاییدی بر نتیجه بدست آمده است.

برای انتخاب شغل صحیح و درست، عوامل مختلفی از جمله ویژگی‌های شخصیتی، ارزش‌ها، علایق، مهارت‌ها، شرایط خانوادگی، شرایط جامعه و ... برای هر فرد باید در نظر گرفته شوند. یکی از مهم‌ترین این عوامل ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. شناخت درست شخصیت هر فرد فرآیندی پیچیده و محتاج به تخصص و زمان کافی است. البته هر فردی ویژگی‌های منحصر به فرد خود را دارد، حتی افرادی که به نوعی تیپ شخصیتی مشابه دارند، باز هم در برخی موارد با یکدیگر متفاوت هستند. معلم باید زمان زیادی از وقت خود را با بچه‌ها گذرانده، اشتیاق زیادی به آموزش داشته و از مهارت‌های ارتباطی خوبی برخوردار باشد. او باید صبور و خوش اخلاق بوده و روابط خوب و نزدیکی با بچه‌ها و والدین آنها برقرار کند.

شغل معلمی یکی از سخت‌ترین کارها می‌باشد. معلم با دانش آموزان مختلف که هر کدام فرهنگ، رفتار، استعداد و توان یادگیری متفاوتی دارند، سر و کار داشته و استرس‌های زیادی را باید تحمل کند. او همزمان کارهای زیادی را باید انجام دهد: تدریس، کنترل و حفظ آرامش دانش آموزان، مشاوره، ایجاد ارتباط نزدیک و دوستانه با دانش آموزان به خصوص دانش آموزان کم انگیزه و ... کار معلمی فقط یک شغل نیست، زیرا با روح، فکر و ذهن انسان‌ها در ارتباط است. معلم باید مسایل و مشکلات مالی، خانوادگی، عاطفی و ... خود را کاملاً کنار گذاشته و با ظاهر و روحیه‌ای مناسب وارد کلاس درس شود. او نباید اجازه دهد این موارد، ذره‌ای روی کیفیت کار او در کلاس تاثیر منفی بگذارد. یک ویژگی مهم و بنیادی در هر معلمی، به روز بودن و همگامی با تغییرات تکنولوژی، فرهنگی، اجتماعی و ... می‌باشد. معلم باید با آخرین روش‌های آموزشی دنیا آشنا بوده و در حد توان آنها را بکار گیرد. او باید سعی کند دروس مختلف را به صورت کاربردی به دانش آموزان آموزش دهد. متأسفانه در کشور ما این امر بسیار ضعیف است. سیستم آموزشی کشور نیاز به یک تغییر بنیادین دارد و باید خود را از روش‌های سنتی موجود جدا کند تا بتواند پاسخگوی مناسبی برای نسل امروزی باشد. دانش آموزان فعلی کشور نسبت به چندین سال قبل تغییرات زیادی از لحاظ بهره‌هوشی، استعداد و توانایی، رفتار و ... کرده‌اند اما متأسفانه بخش آموزش متناسب با آنها تغییر نکرده است.



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

به طور کلی همیشه افراد موفق از تیپ‌های شخصیتی مختلف در تمام مشاغل هستند و نمی‌توان دقیقاً اعلام کرد که فقط تیپ‌های شخصیتی خاصی هستند که در این شغل موفق می‌شوند. اما طی تحقیقاتی که صورت گرفته تیپ‌های شخصیتی‌ای که برای این شغل معرفی می‌شوند، عموماً این کار را بیشتر پسندیده و رضایت شغلی بیشتری در آن داشته‌اند.

پیشنهادات

با توجه به اینکه ویژگی‌های تخصصی یکی از اولویت‌های تناسب شغل و شاغل در آموزش و پرورش می‌باشد انتصاب افراد بر اساس توجه به ویژگی‌های تخصصی همچون: داشتن سواد، معلومات و تخصص، توانایی در برقراری ارتباط موثر، توانایی تشخیص و حل مسائل رفتاری، مدیریت کلاس و کلاس‌داری، تسلط به فن بیان و سخنوری، توجه به تفاوت‌های فردی دانش آموزان، داشتن مدرک تحصیلی با رشته مرتبط، تسلط به مهارت‌های ارتباطی کلامی، غیرکلامی و زبان بدن، آگاهی از انواع روش‌های ارزشیابی، پژوهشگر بودن، تسلط بر موضوع و محتوای تدریس، مهارت مدیریت زمان، توانایی درک و حل مسائل دانش آموزان، آشنایی با انواع شیوه‌های تدریس، درک تفاوت‌های فرهنگی محلی و ملی، آشنایی با اصول روانشناسی، تسلط در استفاده از ابزارهای آموزشی نوین، توانایی به روز رسانی دانش فردی متناسب با تغییرات کتب، توانایی تولید محتوای آموزشی، توانایی تهیه طرح درس و سازماندهی درست مطالب صورت پذیرد تا با بالا رفتن ویژگی‌های تخصصی آنان، تناسب شغل و شاغل در آموزش و پرورش هر چه بیشتر حاصل گردد. پیشنهاد می‌گردد مسئولین در طراحی سوالات آزمون استخدامی به این موارد توجه ویژه داشته باشند. اینکار می‌تواند با سؤالی‌های سنجش شخصیت سنجش مهارت، سنجش دانش‌ها با انواع تست‌های مرتبط صورت پذیرد. در تناسب شغل و شاغل ویژگی‌های انگیزشی جزو عوامل مربوط به شاغل می‌باشد که پیشنهاد می‌گردد با عوامل روانشناختی تقویت گردد.

منابع

- آذر، شفیعی نیک آبادی، مقدم، سنگی. (۱۳۹۵). طراحی مدل هوشمند تناسب شغل و شاغل مبتنی بر استعدادهای با رویکرد داده کاوی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. دوره ۸، شماره ۴ - شماره پیاپی ۲۶، صص ۱-۳۴.
- آهکی، مهناز؛ هدایتی دزفولی، عبدالعزیز؛ نیسی، عبدالکاظم. (۱۳۹۱). رابطه تناسب شغل و شاغل (رشته تحصیلی) و میزان بهره‌وری کارکنان در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (معاونت فنی) اهواز، فصلنامه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، دوره ۳، شماره ۵-۶، صص ۴۳-۵۳.
- ابطحی، هومن. (۱۳۹۴). مدیریت منابع انسانی: نظریه‌ها و روش‌ها، تهران، ناشر فوزان.
- ابراهیم پور؛ حبیب؛ خلیل، حسن؛ حبیبان، سجاد؛ سعادت‌مند، محمد. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در مرکز آموزش صدا و سیما (با تأکید بر مدل هاکم نو اولدهام)، پژوهشنامه مدیریت تحول، (۵).
- اشرفی، سکینه؛ زین آبادی، حسن رضا. (۱۳۹۶). عجین شدن با شغل معلمی: نشانگان، ابعاد و ارزیابی وضع موجود در مدارس شهر خرم آباد، نوآوری‌های آموزشی، دوره ۱۶، شماره ۴، صفحه ۷-۲۴.
- اعلامی فنونوش؛ حسینی ضرابی حامد. (۱۳۹۸). تحلیل عوامل دل‌بستگی شغلی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی و میزان وفاداری آن‌ها به دانشگاه، مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۱ تابستان ۱۳۹۸ شماره ۲ (پیاپی ۳۹)، صص ۱۳۷-۱۵۶.



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

اولی، ارشدی، موسی پور، یادگارزاده. (۱۳۹۷)، شناسایی و اولویت بندی وظایف و تکالیف شغلی معلمان شیمی دوره متوسطه با روش دیکوم، تعلیم و تربیت، دوره ۳۴، شماره ۱۳۵، صص ۳۴-۵۴.

پورکیانی، مسعود؛ جلالی جواران، مرتضی. (۱۳۹۱). تحلیلی بر تناسب شغل و شخصیت، **مجله کار و جامعه**، شماره ۱۵۳، صص ۴۲-۵۲.
پورکیانی، مسعود و نجمه قطبی حیدری. (۱۳۹۱). **ویژگی‌های شغلی و عملکرد کارکنان**، اولین همایش ملی مهندسی مدیریت کسب و کار، کرمان، دانشگاه تحصیلات تکمیلی صنعتی و فناوری پیشرفته.

حسینی، میرزا حسن، رحمانی، زین العابدین، حبیبی، فتانه. (۱۳۸۸). شناسایی و اولویت بندی شاخص های تناسب شغل و شاغل در جذب نیروی انسانی متخصص، **فصلنامه مدیریت توسعه و تحول**، (پیش شماره سوم)، ۲۵-۳۴.

خلعتبری، جواد. (۱۳۹۵). رابطه تناسب شغلی مدیران و عملکرد آن‌ها در مدارس مقاطع مختلف تحصیلی شهر رودسر، **مجله پژوهش در نظام‌های آموزشی**، شماره ۳۴، صص ۱۳۹-۱۵۳.

خلیلی، کرم و نیلوفر فاضلی. (۱۳۹۸). **بررسی تاثیر تناسب شخص- شغل بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی** (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری ایلام)، سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین حسابداری و مدیریت در هزاره سوم، کرج، دانشگاه جامع علمی کاربردی - سازمان همیاری شهرداری‌ها و مرکز توسعه خلاقیت و نوآوری علوم نوین.

خنیفر، حسین؛ امامی، مصطفی؛ پورابراهیم، سهراب. (۱۳۸۹). بررسی و سنجش تناسب شغلی کارکنان و آرایه راهکارهایی جهت بهبود آن، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. دوره ۴، شماره ۱۱، صص ۴۱-۵۸.

دسلر، گری. (۱۳۹۸). مبانی مدیریت منابع انسانی، پارسائیان، علی وسید محمد اعرابی، ناشر دفتر پژوهش های فرهنگی.

رایینز، استیون. (۱۳۹۹). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، ناشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رمضانی، حسن. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر پاسخگویی مدیران بر اعتماد و رفتار سیاسی کارکنان (مطالعه‌ای در سازمان شهرداری شهر مشهد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد.

زبانی شادباد، محمدعلی؛ حسینی، محمد؛ قاسم زاده، ابوالفضل. (۱۳۹۶). رابطه درگیری شغلی و تناسب شغلی با اخلاق حرفه ای و تمایل به ترک خدمت، **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، سال دوازدهم. شماره ۲، صص ۷۷-۸۴.

سعادت، اسفندیار. (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی، انتشارات سمت

سنگی، محمد؛ آذر، عادل؛ شفیعی نیک آبادی، مقدم. (۱۳۹۶). ارائه مدل سنجش تناسب شغل و شاغل مبتنی بر استعدادها (مورد مطالعه: مرکز آمار ایران)، پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۰(۳۵)، ۵-۳۴.

سید جوادین، سید رضا. (۱۳۹۷). مبانی سازمان و مدیریت، انتشارات نگاه دانش، تهران.

سیفی، حسین؛ بدیعی، منصور. (۱۳۹۷). ارزیابی ویژگی های شخصیتی شاغلین با ویژگی های شغلی در مدیریت دانشگاه ها، کنفرانس ملی الگوهای نوین در مدیریت و کسب و کار

شارع پور، محمود. (۱۳۹۹). جامعه شناسی آموزش و پرورش، تهران سمت



کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes



شاه محمد شهرستانکی، امید؛ باباخانی، نرگس. (۱۳۹۵). رابطه بین ویژگی های شخصیتی و افکار خودکشی و مقایسه آن در بین جوانان پسر بیکار و شاغل منطقه ۲ شهر تهران، فصلنامه پژوهش اجتماعی. سال هشتم، شماره ۳۲، صص ۳۸-۵۵.

شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۰). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، ناشر رشد.

شیخی، میلاد. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر بین شغل و شاغل دفتری و اثربخشی کارکنان در آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب، دومین اجلاس بین‌المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

صفرزاده، حسین؛ سلمانی، سهیلا؛ دهقان، جواد. (۱۳۹۲). آسیب شناسی وضعیت انطباق شغل با شاغل در اداره کل پست استان گلستان و ارائه الگوی

بهینه، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین

طاهرلو، ثریا؛ فضل زاده، علیرضا؛ صنوبر، ناصر؛ فاریابی، محمد. (۱۳۹۶). تأثیر تناسب شخص - شغل بر تمایل به ترک خدمت و بهبود کیفیت شغلی با تأکید بر نقش دلبستگی شغلی: شواهدی از صنعت کارگزاری، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۲، صص ۲۶۹-۲۴۹.

عباس پوربورا، احمد؛ کلاری رضانی، علی. (۱۳۹۵). بررسی میزان انطباق شغل و شاغل در سطح کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه چالوس. نخستین کنفرانس بین المللی پارادیم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی.

عرفانی خانقاهی، معصومه و رفیعی مهر، رقیه. (۱۳۹۷). رابطه فرهنگ سازمانی با تناسب شخصیت شغل و کیفیت زندگی کاری در معلمان شهرستان ملارد، ششمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و

فرهنگی، تهران، <https://civilica.com/doc/>

فرجی، عبیداله، پوررضا، ابوالقاسم، حسینی، مصطفی، عرب، محمد، اکبری، فیض الله. (۱۳۸۷). نقش و تاثیر مدل ویژگی های شغلی روی رضایت شغلی، مجله دانشکده بهداشت و تحقیقات بهداشتی، ۲، ۳۱-۳۸.

فیروزه، الهام؛ افراسیابی، رویا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه تناسب شغل و شاغل و تأثیر آن بر بهبود عملکرد سازمانی (دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان بجنورد)، مدیریت فرهنگی، ۱۴ (شماره ۲ (پیاپی ۴۸))، ۱۰۳-۱۱۴.

قادرزاده، امید؛ فرجی، سیروان. (۱۳۹۳). تحلیل تجربه‌های معلمان از دوشغله بودن؛ مطالعه کیفی دلایل و پیامدها. "فصلنامه علمی پژوهشی راهبرد فرهنگ ۷، شماره ۲۶، صص ۱۴۶-۱۱۹.

کرامتی، محمدرضا؛ میرکمالی، سید محمد؛ زاده غلام، زهرا. (۱۳۸۷). رابطه ویژگی های شغلی و نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان، آموزش عالی ایران. دوره ۱، شماره ۲، صص ۵۱-۶۶.

مشایخ، شهناز؛ خوئینی، مهین. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی دانشجویان حسابداری بر تمایل به شغل حسابداری و توصیفشان از حسابداری ایده آل، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال چهارم، شماره هشتم، صص ۳۷۱-۴۰۳.

میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۸). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، انتشارات میر.

یادگارزاده، غلامرضا، (۱۳۹۶). بررسی مؤلفه‌های مبتنی برشغل وشاغل در برنامه درسی، دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی ۸(۱۵). ۱۳۵-۱۷۸.

منابع لاتین

- Huang, W., Yuan, C., and Li, M. (۲۰۱۹). Person–job fit and innovation behavior: Roles of job involvement and career commitment. *Frontiers in psychology*, ۱۰, ۱۱۳۴.
- Hutchens, R. (۲۰۱۰). Worker characteristics, job characteristics, and opportunities for phased retirement. *Labour Economics*, ۱۷, ۱۰۱۰–۱۰۲۱
- George JM, Jones GR, Sharbrough WC. Understanding and managing organisational behavior. Boston, Massachusetts: Addison-Wesley; ۲۰۰۸.
- Kerse, G. (۲۰۱۸). The Impact Of Job Crafting On Person-Job Fit: “I Am Compatible With My Work Because I Can Make Changes In My Work”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, ۳۲(۴), ۹۴۱-۹۵۸.
- Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., Bakker, B., A. (۲۰۱۴), Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity, *Journal of Vocational Behavior*, ۸۴(۲): ۱۴۲-۱۵۲.
- Matsumoto, D., and Juang, L. (۲۰۱۲). Culture and psychology (۵th ed.). Wadsworth/Cengage Learning: Belmont.
- Neal, A., Yeo, G., Koy, A., and Xiao, T. (۲۰۱۲). Predicting the form and direction of work role performance from the Big ۵ model of personality traits. *Journal of Organizational Behavior*, ۳۳(۲), ۱۷۵–۱۹۲.
- Rahmadani, V. G., and Sebayang, I. R. (۲۰۱۷). The influence of person-organization fit and person-job fit on work engagement among policemen in sumatera utara. *International Journal of Management Science and Business Administration*, ۴(۱), ۴۵-۵۱.
- Rajper, Z. A., Ghumro, I. A., and Mangi, R. A. (۲۰۲۰). The Impact of Person Job Fit and Person Organization Fit on Employee Job Performance: A Study among Employee of Services Sector. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, ۱۳(۱).
- Sekiguchi, T., Haber, L., V., (۲۰۱۱). The use of person–organization fit and person–job fit information in making selection decisions ,*Organizational Behavior and Human Decision Processes* ۱۱۶, ۲۰۳-۲۱۶.
- Teo, S., Pick, D., Xerri, M., and Newton, C. (۲۰۱۴). Public sector change, person-organization fit, and work attitudes: a mediation model. In *Annual Meeting of the Academy of Management* (No. ۷۴th, pp. ۱-۱).
- Tims, M., Derks, D., and Bakker, A. B. (۲۰۱۶). Job crafting and its relationships with person–job fit and mean-ingfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, ۹۲, ۴۴-۵۳. doi:۱۰.۱۰۱۶/j.jvb.۲۰۱۵.۱۱.۰۰۷

