

# Providing a Model for Attracting Student-Teachers at Farhangian University from the Perspective of Secondary School Teachers in West Azerbaijan Province

1. Amirali Musazadeh<sup>ID</sup>: PhD Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

2. Roghayeh Vahdat<sup>ID</sup>\*: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

3. Maryam Sameri<sup>ID</sup>: Associate Professor, Department of Educational Sciences, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

\*Corresponding Author's Email Address: r.vahdat\_77@gmail.com

## Abstract:

Since education is a globally extensive organization, many countries seek to develop and transform their national education systems by following effective models aligned with their indigenous culture to meet the needs of their societies and students. This study aims to present a recruitment model considering the recruitment factors from the perspective of teachers. The research employs a descriptive-correlational method using structural equation modeling and a stratified random sampling method based on Krejcie and Morgan's table. The statistical population consists of secondary school teachers in Urmia, with secondary school teachers from District Two selected as the sample population. After determining the overall Cronbach's alpha coefficient of the researcher-made questionnaire, the collected data from its administration among teachers were analyzed using AMOS statistical software. The analysis results indicated that talent, with a factor loading of 0.74, physical health, with a factor loading of 0.38, interest, with a factor loading of 0.33, selection, with a factor loading of 0.20, interview, with a factor loading of 0.33, and competence, with a factor loading of 0.78, have a positive and significant effect on recruitment at the 0.001 significance level. Therefore, it can be concluded that there is a positive and significant causal relationship between student-teacher recruitment and all the examined factors. In other words, adherence to these factors is essential for the recruitment of student-teachers.

**Keywords:** Recruitment factors, Student-teacher, Farhangian University, Teachers' perspective.

**How to Cite:** Musazadeh, A., Vahdat, R., & Sameri, M. (2024). Providing a Model for Attracting Student-Teachers at Farhangian University from the Perspective of Secondary School Teachers in West Azerbaijan Province, *Education and Development in Digital Age*, 1(3), 170-185.



## ارائه مدلی برای جذب دانشجویان در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه معلمان دوره متوسطه استان آذربایجان غربی

۱. امیرعلی موسی زاده <sup>ID</sup>: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

۲. رقیه وحدت <sup>ID</sup>: استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

۳. مریم سامری <sup>ID</sup>: دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

\*پست الکترونیک نویسنده مسئول: r.vahdat\_77@gmail.com

### چکیده

از آنجا که آموزش و پرورش سازمانی گسترده در سطح بین المللی است، کشورهای زیادی با تبعیت از الگوهای خوب و متناسب با فرهنگ بومی، به دنبال توسعه و تحول در سطح ملی برای رفع نیازهای جامعه و دانش آموزان خود هستند. این پژوهش، با هدف ارائه مدل جذب باتوجه به عواملی جذب از دیدگاه معلمان؛ با روش توصیفی-همبستگی از نوع معادلات ساختاری و روش نمونه گیری تصادفی- طبقه‌ای هدفمند با استفاده از جدول کرجسی و مورگان انجام شده است. جامعه آماری، معلمان دوره متوسطه شهرستان ارومیه بودند که دبیران دوره متوسطه ناحیه دو به عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند. پس از تعیین ضریب آلفای کل پرسشنامه محقق ساخته، داده‌های بدست آمده از اجرای آن در بین معلمان، با نرم افزار تحلیل آماری ایموس، مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل 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 شایستگی با بار عاملی (۰/۷۸)؛ برجذب و در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می‌باشند. پس می‌توان گفت: بین جذب دانشجو معلمان با همه عوامل رابطه علی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. به عبارت دیگر برای جذب دانشجویان رعایت این عوامل ضروری است.

**کلیدواژه‌گان:** عواملی جذب؛ دانشجویان؛ دانشگاه فرهنگیان؛ دیدگاه معلمان.

نحوه استناددهی: موسی زاده، امیرعلی، وحدت، رقیه، و سامری، مریم. (۱۴۰۳). ارائه مدلی برای جذب دانشجویان در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه معلمان دوره متوسطه استان آذربایجان غربی. نشریه مدیریت، توسعه و آموزش در عصر دیجیتال، ۱(۳)، ۱۷۰-۱۸۵.



آموزش و پرورش در عصر حاضر به دلیل پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات و علوم رفتاری و عین شدن آن با زندگی عامه مردم، به خصوص در مدارس که محل اصلی تعلیم و تربیت محسوب می‌شوند، به نیروهایی نیاز دارد که ضمن داشتن شایستگی (مهارت‌های کلامی، مهارت‌های دانشی، مهارت‌های عملکردی)، استعداد و هوش، علاقه و شخصیت، سلامت جسمانی، بتوانند برای تحقق اهداف علمی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، هنری، اخلاقی و دینی به نظام آموزش و پرورش کمک کنند و با انتقال دانش و مهارت‌ها به دانش آموزان، در عواطف آن‌ها که منشأ بسیاری از رفتارهاست تغییرات مطلوب ایجاد کنند. همه سازمان‌ها توسط انسان پیش می‌روند و انسانی که در سازمان‌ها کار می‌کند، همه تفاوت‌ها را به وجود می‌آورد (Hosseinzadeh et al., 2024). پس، این قضیه می‌فهماند که به‌کارگیری اثربخش انسان‌هایی که در سازمان کار می‌کنند، موفقیت سازمان را تضمین می‌کند. عدم جذب معلمانی با تمامی ویژگی‌های فوق، مسئله‌ای است که در این تحقیق از ابعاد مختلف به آن پرداخته شده است. با عنایت به اینکه دانشگاه فرهنگیان یک سازمان یاددهنده و یادگیرنده است و فرایند یاددهی و یادگیری، امر بسیار حساس و مهمی است، هرگونه اصلاحی در سیستم آموزشی یا تصمیمی برای ایجاد سازمان یاددهنده باید به صورت علمی و هدفمند و توسط صاحب نظران بالاترین سطح سازمان حمایت شود، در غیراین صورت وضعیت ناپایدار و نامتعادلی در تمام فرایند یاددهی و یادگیری ایجاد می‌شود (Delghandi et al., 2024; Rafiei & Sharifi, 2023); از طرفی جذب و گزینش فرایندی است که به تعیین نیازهای سرمایه انسانی یک سازمان و تأمین تعداد مناسبی از افراد شایسته، برای پرکردن آن نیازها، مبادرت می‌ورزد. در واقع، جذب و گزینش مستلزم تلاش پیچیده و گسترده‌ای از وظایف مختلف به منظور جذب بهترین و شایسته ترین افراد می‌باشد (Mayahi et al., 2023; Miyahi et al., 2023). آموزش و پرورش به عنوان یک سیستم اجتماعی با افراد درون سازمانی و بیرون از سازمان سروکار دارد. پس همه معلمان از بعد فردی به یک دلیل مشترک وارد حرفه معلمی 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 (Alipor et al., 2023; Mohammadi, 2022; Mohebiamin et al., 2022). برای تشخیص درست و جذب هریک از افراد داوطلب باتوجه به عامل‌های جذب (استعداد، علاقه و شایستگی)؛ به ابزارهای تشخیصی فناورانه نیاز است که در این پژوهش بیشتر مورد توجه قرار گرفته است.

در حوزه مدیریت منابع انسانی، فرآیند جذب و به‌کارگیری نیروهای مستعد یکی از مسائل راهبردی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود، زیرا هزینه‌های مرتبط با آن بخش قابل توجهی از منابع سازمانی را به خود اختصاص می‌دهد. پژوهش‌های متعددی بر اهمیت انتخاب افراد بر اساس استعداد، شایستگی، علاقه، و شرایط محیطی تأکید داشته‌اند (Yucela & Koçaka, 2010). مطالعات نشان داده‌اند که پذیرش دانشجویان در دانشگاه‌های تربیت معلم مستلزم در نظر گرفتن فاکتورهای متعددی همچون هوش، وضعیت اقتصادی، محیط آموزشی و میزان انگیزه است (Nouri Naeini et al., 2022). آرامبورو، بورل و پیندا (۲۰۱۷) به این نکته اشاره کرده‌اند که علاوه بر استعداد، عوامل اجتماعی و اقتصادی نقش مهمی در موفقیت دانشجویان در مسیر حرفه‌ای آنان ایفا می‌کنند (Aramburo et al., 2017). در این راستا، توجه به مدل‌های مدیریت استعداد برای کاهش شکاف بین سطح مطلوب و سطح فعلی توانایی منابع انسانی ضروری است (Nouri Naeini et al., 2022). بر این اساس، مدیریت استعداد به یکی از موضوعات استراتژیک در سطح جهانی تبدیل شده است که می‌تواند بر کیفیت و اثربخشی نیروهای آموزشی تأثیر مستقیم داشته باشد (Krishnan & Scullion, 2019). این موضوع به‌ویژه در سیستم‌های آموزشی که وظیفه تربیت نسل‌های جدید را بر عهده دارند، اهمیت دوچندانی می‌یابد. بنابراین، ارائه یک الگوی کارآمد برای جذب دانشجومعلمان، مستلزم تحلیل دقیق فاکتورهای فردی، سازمانی و محیطی مؤثر بر این فرآیند است.

ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که مفهوم استعداد و شایستگی از دیرباز مورد توجه مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی بوده است. استعداد به‌عنوان یکی از فاکتورهای کلیدی در انتخاب مسیر شغلی و تحصیلی، تأثیر قابل توجهی بر عملکرد افراد دارد و شناخت استعدادها فردی می‌تواند به بهینه‌سازی فرآیند جذب و استخدام کمک کند (Krishnan & Scullion, 2019). تحقیقات انجام‌شده در زمینه مدیریت استعداد نشان داده‌اند که انتخاب نادرست نیروی انسانی، به‌ویژه در بخش آموزش، منجر به کاهش کارآمدی و کیفیت سیستم آموزشی می‌شود (Davoodi & Yaghoubi, 2018). این موضوع در کشورهای مختلف به‌دغدغه‌ای مهم تبدیل شده است و سازمان‌های آموزشی برای حل این

مشکل، سیاست‌های جدیدی را در راستای بهبود کیفیت جذب نیروهای آموزشی اتخاذ کرده‌اند (Dries, 2013). از سوی دیگر، مطالعات نشان داده‌اند که انتخاب و گزینش نیروی انسانی باید به‌گونه‌ای باشد که علاوه بر توانایی‌های فردی، تناسب فرد با ارزش‌های سازمانی و نیازهای محیطی نیز در نظر گرفته شود (Abbaspour et al., 2019; Karami et al., 2017). در این راستا، سیستم‌های آموزشی نیازمند تدوین راهبردهای نوین برای جذب معلمان باکیفیت و متعهد هستند، زیرا آموزش مؤثر تنها در شرایطی امکان‌پذیر است که نیروهای آموزشی از سطح بالایی از شایستگی، انگیزه، و توانایی‌های فردی برخوردار باشند (Nosrati et al., 2021; Sargazi et al., 2015; Zirak et al., 2018). از این رو، پژوهش حاضر بر آن است تا مدلی جامع و علمی برای جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان ارائه دهد، مدلی که نه تنها بر ویژگی‌های فردی تمرکز دارد، بلکه به عوامل محیطی، اجتماعی و سازمانی مؤثر بر این فرآیند نیز توجه می‌کند.

بنابراین، منابع انسانی به‌ویژه 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 حرفه‌ای (علاقه، استعداد، دانش، اطلاعات و مهارت‌های کلامی) میسر نمی‌شود. برای آنکه چنین معلمانی در اختیار نظام تعلیم و تربیت کشور قرار بگیرد باید فرایند جذب، تربیت و به‌کارگیری منابع انسانی نظام‌مند و مبتنی بر اهداف معین و از پیش تعریف‌شده باشد. خلاء الگوی مناسب برای جذب معلمان در آموزش و پرورش که امروزه توسط دانشگاه فرهنگیان و آزمون‌های استخدامی سازمان سنجش، در سراسر کشور صورت می‌گیرد، موجب بروز آشفتگی و سردرگمی در شیوه تربیت و تأمین منابع انسانی خوب و مستعد و مناسب، در دستگاه تعلیم و تربیت شده است؛ که کاهش چشمگیر کارآمدی و اثربخشی آنان از عواقب ناگوار آن است و بیم آن می‌رود که این خلاء طی سال‌های آتی اُفت شدید و ناگهانی کیفیت معلمان و منابع انسانی را که اصلی‌ترین عامل در فرایند تربیت دانش آموزان به شمار می‌رود، موجب شود و به تبع آن مشکلات آموزش و پرورش را تشدید نماید. بنابراین ضرورت دارد با انجام چنین پژوهشی یک الگوی جدید، متناسب با نیازهای روز آموزش و پرورش کشور با عنوان «عامل‌های جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه معلمان دوره متوسطه شهرستان ارومیه» ارائه شود. پس با توجه به تعاریف مفهومی عامل‌های جذب در این پژوهش، فرضیه‌های این پژوهش به شرح ذیل مطرح شده اند:

- ۱- بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با سیاست‌های کلان کشور رابطه علی وجود دارد.
  - ۲- بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با استعداد و هوش افراد رابطه علی وجود دارد.
  - ۳- بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با رغبت و شخصیت افراد رابطه علی وجود دارد.
  - ۴- بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با شایستگی افراد رابطه علی وجود دارد.
  - ۵- بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با وضعیت جسمانی افراد رابطه علی وجود دارد.
- بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با وضعیت فرهنگی- اجتماعی، تمهیدشغلی، مسئولیت پذیری (گزینش) افراد رابطه علی وجود دارد.

## روش‌شناسی پژوهش

باتوجه به مستندات و پیشینه‌های فوق؛ در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به مبانی نظری و استخراج ملاکها و شاخص‌های اولیه پژوهش، ابتدا سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش ایران مورد مطالعه قرار گرفت که تحت عنوان سند چشم‌انداز آموزش و پرورش کشور تدوین شده است. سپس از منابع علمی کتابخانه‌ای مانند کتابهای تخصصی و اینترنتی، مقالات علمی- پژوهشی و مطالعات دیگر محققان در این زمینه استفاده شد.

روش مورد استفاده در این پژوهش، توصیفی- همبستگی از نوع معادلات ساختاری و کمی بوده است. زیرا برای دریافت نظردیبران دوره دوم متوسطه تحصیلی در آموزش و پرورش، از پرسشنامه محقق ساخته با ۲۴ گویه استفاده شد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه دبیران دوره دوم متوسطه شهرستان ارومیه بودند که به صورت تصادفی طبقه‌ای، از بین دبیران دوره دوم متوسطه مدیریت آموزش و پرورش ناحیه دو شهرستان ارومیه که تعداد آن‌ها (۱۵۰۰ نفر) بودند، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، تعداد (۳۰۶ نفر) از این معلمان در مقطع متوسطه دوم به عنوان نمونه آزمایشی تعیین شدند. از این تعداد نمونه، (۱۵۳ نفر) معلم خانم از دبیرستان‌های دخترانه و تعداد (۱۵۳ نفر) معلم آقا از دبیرستان‌های

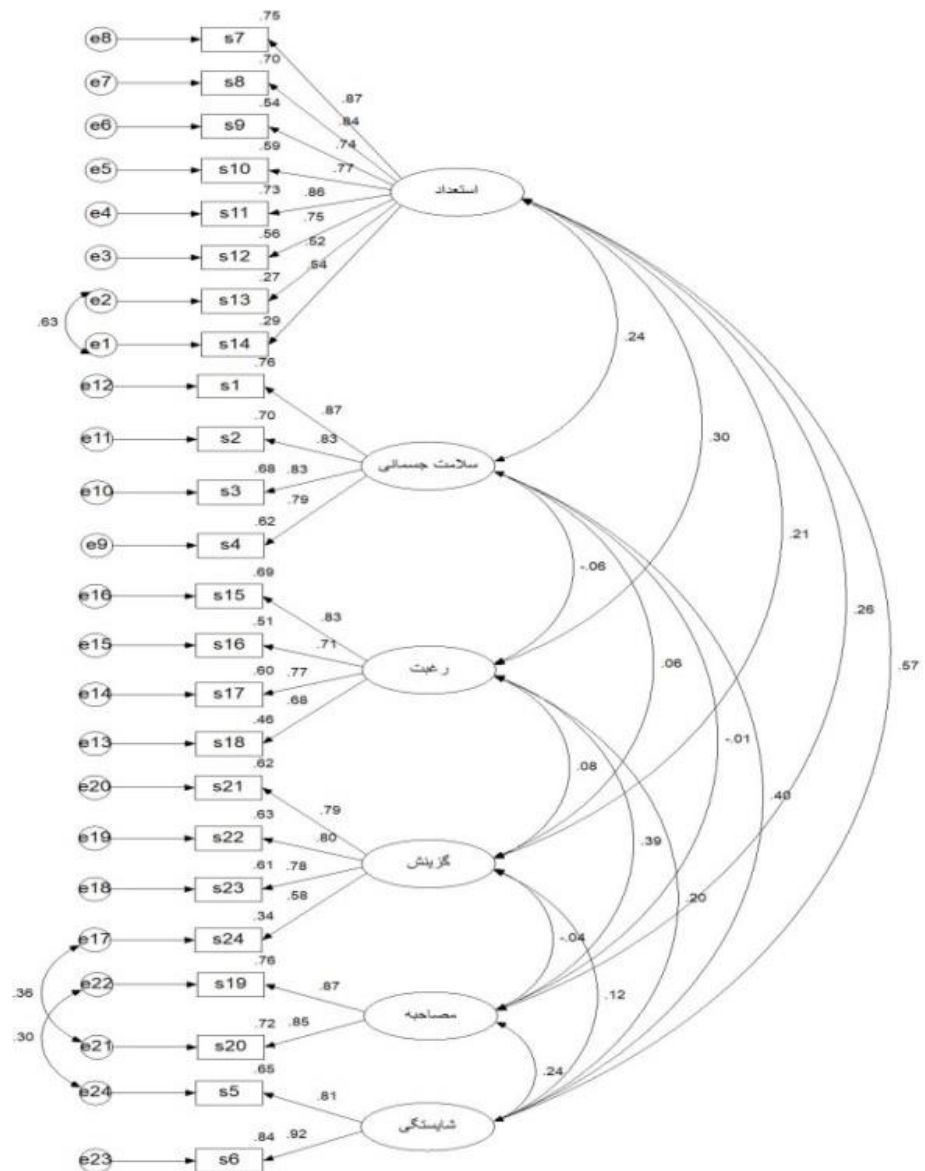
پسرانه شهرستان ارومیه جهت اجرای پرسشنامه پژوهش، به صورت تصادفی انتخاب شدند. ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه تحقیق به این صورت است: دبیران مرد از نظر فراوانی (۱۵۳ نفر) بودند که (۱۳۳ نفر) آنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، (۱۵ نفر) مدرک کارشناسی ارشد و (۵ نفر) نیز مدرک دکترا بودند. دبیران زن از نظر فراوانی (۱۵۳ نفر) بودند که (۱۲۷ نفر) از آنان دارای مدرک کارشناسی، (۲۰ نفر) مدرک کارشناسی ارشد و (۶ نفر) نیز مدرک دکترا بودند. از نظر سنوات تدریس، از دبیران زن (۴۸ نفر) بالای (۱۵ سال) سابقه تدریس و (۱۰۵ نفر) نیز سابقه تدریس بالای (۱۵ سال) و (۸۰ نفر) نیز سابقه تدریس کمتر از (۱۵ سال) را داشتند. از نظر سنوات تدریس، از دبیران زن (۴۸ نفر) بالای (۱۵ سال) سابقه تدریس و (۱۰۵ نفر) نیز سابقه تدریس زیر (۱۵ سال) را داشتند.

تجزیه و تحلیل داده‌های کمی، در قالب تحلیل توصیفی داده‌ها و تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. یکی از مسائلی که پژوهشگران هنگام انجام تحلیل عاملی اکتشافی با آن مواجه می‌شوند، انتخاب تعداد مناسب عامل‌های یک پرسشنامه است. این امر به حدی حیاتی است که انتخاب تعداد زیاد عامل منجر به سردرگمی پژوهشی در تفسیر نتایج و انتخاب کم عامل‌ها موجب از دست رفتن اطلاعات حیاتی در داده‌ها می‌شود. 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 مولفه‌های اصلی (PCA) استفاده شد. برای اجرای تحلیل عاملی به شیوه تحلیل مؤلفه‌های اصلی به منظور حصول اطمینان نسبت به کفایت نمونه برداری و صفر نبودن ماتریس همبستگی داده‌ها در جامعه نتایج آزمون KMO و آزمون کرویت بارتلت (۴۷۴۸/۶۸) می‌باشد 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.

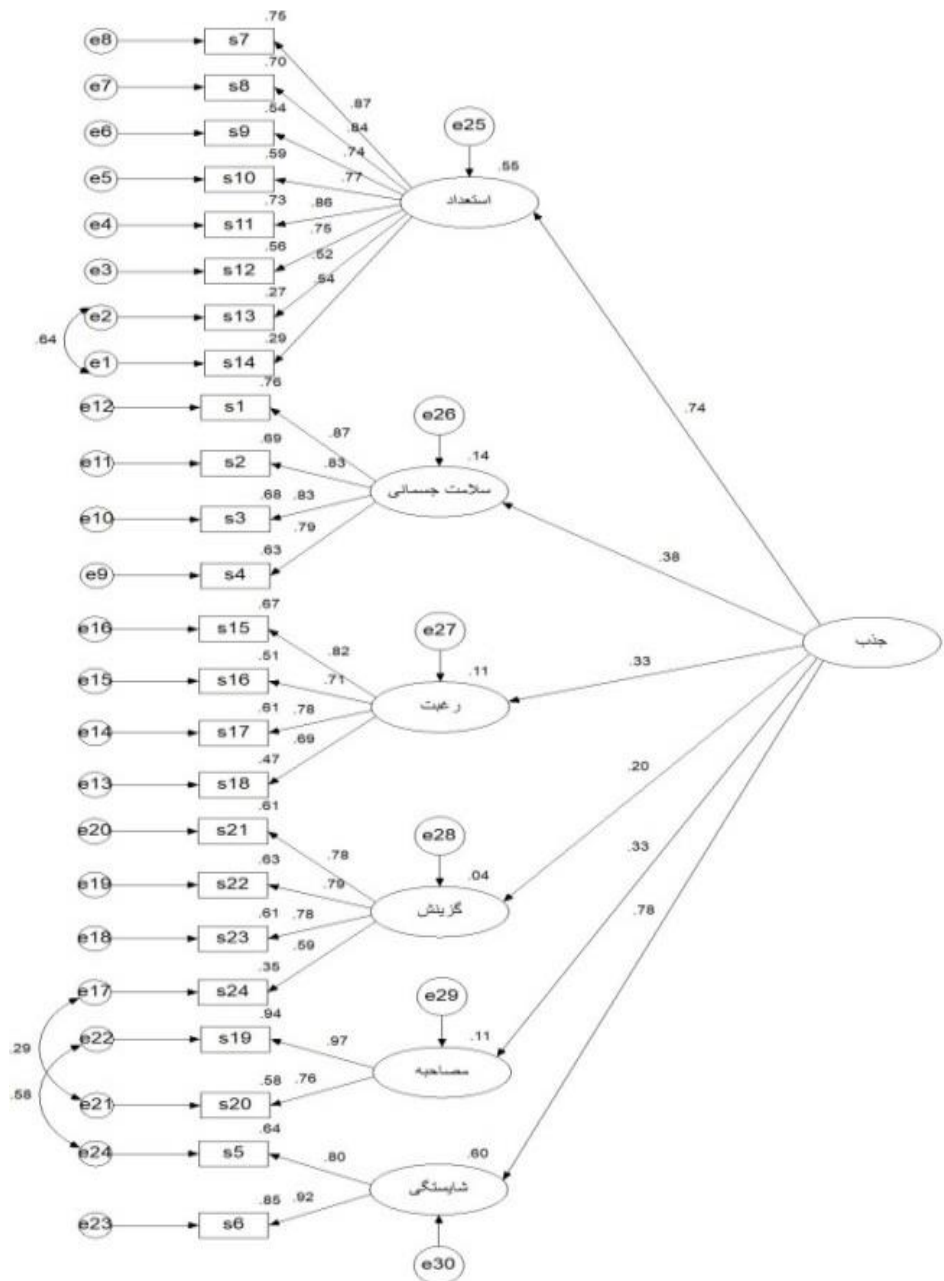
## یافته‌ها

در شکل زیر مدل آزمون شده تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه پژوهش نشان داده شده است.





شکل ۱. مدل آزمون شده تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه پژوهش



شکل ۲. مدل آزمون شده جذب دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان

جدول زیر نتایج مربوط به بارهای عاملی مرتبه دوم و معنی داری آن‌ها را نشان می‌دهد.

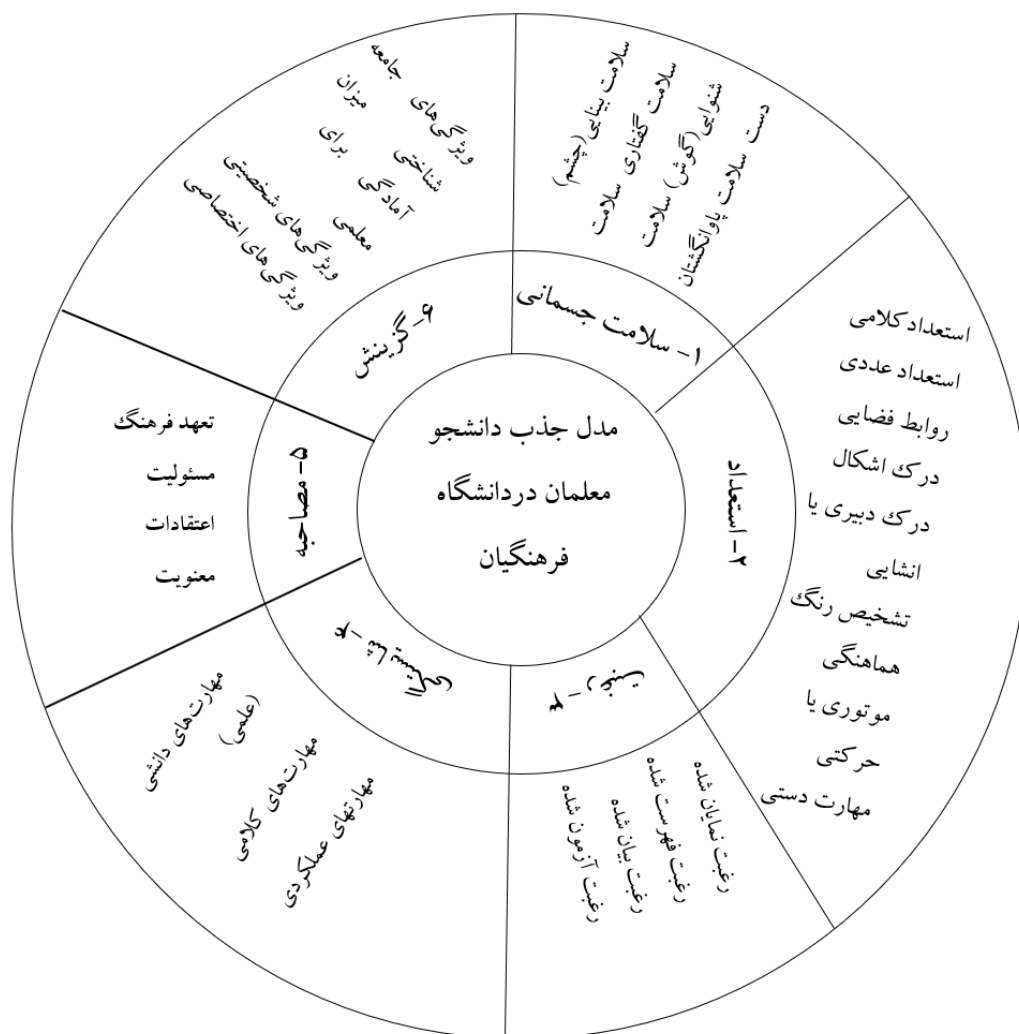
جدول ۱. نتایج مربوط به بارهای عاملی مرتبه دوم و معنی داری آن‌ها

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	۰/۰۰۱	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 نتایج مربوط به بارهای عاملی مرتبه دوم و معنی داری آن‌ها، متغیرهای استعداد (۰/۷۴)، سلامت جسمانی (۰/۳۸)، رغبت (۰/۳۳)، گزینش (۰/۲۰)، مصاحبه (۰/۳۳) و شایستگی (۰/۷۸) بار عاملی در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار می‌باشد. بیشترین بار عاملی مربوط به شایستگی با بار عاملی (۰/۷۸) و وارپانس تبیین شده ۶۰ درصد می‌باشد. یعنی بین هر شش عامل مطرح شده در این پژوهش با جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان رابطه علی مثبت و معنی دار وجود دارد. لذا می‌توان با اطمینان گفت: برای جذب دانشجو معلم رعایت این عامل‌ها از طرف دانشگاه فرهنگیان ضرورت دارد.

براساس نتایج به دست آمده از این پژوهش، که هر شش فرضیه آن تأیید شده است، می‌توان گفت: بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با عامل‌های سلامت جسمانی، شایستگی، استعداد و هوش، رغبت و شخصیت، مصاحبه و گزینش افراد رابطه علی مثبت و معنی دار وجود دارد. سرانجام، خروجی یافته‌های این پژوهش نشان داد، هریک از مؤلفه‌های به دست آمده از چه شاخص‌هایی تشکیل شده‌اند؟ با تحلیل و بررسی نتایج حاصل از اطلاعات ناشی از اجرای پرسشنامه ملاک‌های جذب دانشجو معلم از دیدگاه دبیران آموزش و پرورش ناحیه دو اورمیه به ترتیب نقش و اهمیت هریک از عوامل، از مجموع شش متغیر یا عامل جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان، به این شرح استخراج شد. اولین عامل، سنجش سلامت جسمانی داوطلبان است. منظور از این عامل نداشتن مشکل در هیچ یک از مؤلفه‌های شش گانه این معیار، در داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان است. دومین عامل، معیار شایستگی است که در مدل بدست آمده از این پژوهش، به سه مؤلفه تقسیم می‌شود: ۱. شایستگی دانشی (علمی) که همان دیدگاه‌های شناختی فرد داوطلب یا معلم آینده است. ۲. شایستگی‌های عملکردی که منظور توانایی‌های فرد در تدریس است. ۳. شایستگی‌های کلامی (نتیجه‌ای) که به رفتارهای دانش آموزی که شواهدی برای اثربخشی تدریس فرد داوطلب معلمی است، توجه دارد. سومین عامل، معیار سنجش استعداد و هوش است که در این مدل شامل مؤلفه‌های (استعداد کلامی، استعداد عددی، روابط فضایی، درک اشکال، درک دبیری یا انشایی، تشخیص رنگ، هماهنگی موتوری و مهارت دستی) است. چهارمین عامل، معیار رغبت و شخصیت داوطلبان است که در این مدل شامل چهارنوع مؤلفه (رغبت نمایان شده، رغبت فهرست شده، رغبت بیان شده، رغبت آزمون شده) و نیز تیپ یا شخصیت اجتماعی فرد است که داوطلب ورود به دانشگاه فرهنگیان باید از خود نشان دهد، زیرا دارندگان این تیپ برای مشاغلی مانند معلمی ضروری است. پنجمین عامل، معیار مصاحبه است که از طرف افراد انتخاب شده در گروه‌های مصاحبه به صورت چهره به چهره و شفاهی انجام می‌گیرد و منظور از آن سنجش مؤلفه‌هایی مانند: (ویژگی‌های جامعه شناختی، میزان آمادگی برای معلمی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اختصاصی) داوطلبان است که تعیین می‌شود. ششمین عامل، معیار گزینش است که شامل مؤلفه‌های (تعهد، فرهنگ اجتماعی، مسئولیت پذیری، اعتقادات و معنویت) و بر اساس قانون هسته‌های گزینش که مصوب مجلس شورای اسلامی در ۱۳۷۵/۲/۳۰ - تبصره ۳؛ حکم تبصره ۲ ماده ۱۲ قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش؛ وضعیت داوطلبان را تأیید می‌کند. در اینجا منظور از گزینش فرایندی است که طی آن، تعداد افرادی که از بین داوطلبان ورود به مصاحبه در مؤلفه‌های پنج معیار قبلی نسبت به سایر داوطلبان، بیشترین ویژگی‌ها را از خودشان نشان دهند در آستانه جذب قرار می‌گیرند. براساس نتایج حاصل از انجام این پژوهش، الگوی به دست آمده از ۳۱ مؤلفه و شاخص مطابق شکل زیر تشکیل شده است.





شکل ۳. مدل نهایی پژوهش

باتوجه به مدل ارائه شده در این پژوهش اولین عامل، سنجش سلامت جسمانی داوطلبان است. منظور از این عامل نداشتن مشکل در هیچ یک از مؤلفه‌های ششگانه این معیار، در داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان است. دومین عامل معیار شایستگی است. در مدل بدست آمده از این پژوهش، شایستگی به سه مؤلفه تقسیم می‌شود: ۱. شایستگی دانشی (علمی) که همان دیدگاه‌های شناختی فرد داوطلب یا معلم آینده است. ۲. شایستگی‌های عملکردی که منظور توانایی‌های فرد در تدریس است. ۳. شایستگی‌های کلامی (نتیجه‌ای) که به رفتارهای دانش آموزی که شواهدی برای اثربخشی تدریس فرد داوطلب معلمی است، توجه دارد. سومین عامل، معیار سنجش استعداد و هوش است. در این مدل منظور داشتن مؤلفه‌های: (استعداد کلامی، استعداد عددی، روابط فضایی، درک اشکال، درک دبیری یا انشایی، تشخیص رنگ، هماهنگی موتوری و مهارت دستی) است. چهارمین عامل، معیار رغبت (علاقه) داوطلبان است. در این مدل چهارنوع مؤلفه (رغبت نمایان شده، رغبت فهرست شده، رغبت بیان شده، رغبت آزمون شده) تعریف شده است که فرد داوطلب ورود به دانشگاه فرهنگیان باید از خود نشان دهد. پنجمین عامل، معیار مصاحبه است که از طرف افراد انتخاب شده در گروه‌های مصاحبه به صورت چهره به چهره و شفاهی انجام می‌گیرد و منظور از آن سنجش مؤلفه‌هایی مانند: (ویژگی‌های جامعه شناختی، میزان آمادگی برای معلمی، ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های اختصاصی) داوطلبان است که تعیین می‌شود. ششمین عامل، معیار گزینش است که شامل مؤلفه‌های (تعهد، فرهنگ اجتماعی، مسئولیت پذیری، اعتقادات و معنویت) و براساس قانون هسته‌های گزینش که مصوب مجلس شورای اسلامی در ۱۳۷۵/۲/۳۰ - تبصره ۴؛ حکم تبصره ۲ ماده ۱۲ قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش؛ وضعیت داوطلبان را تایید می‌کند. در اینجا منظور

ازگزینش فرایندی است که طی آن، تعداد افرادی که از بین داوطلبان ورود به مصاحبه درمؤلفه‌های پنج معیار قبلی نسبت به سایر داوطلبان، بیشترین ویژگی‌ها را از خودشان نشان دهند در آستانه جذب قرار می‌گیرند.

## جدول ۲. مشخصه‌های نیکویی برازش تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه پژوهش

مشخصه	برآورد
نسبت مجذور خی 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) می‌باشد که بیشتر از (۰/۹۰) می‌باشد. شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) (۰/۹۳) می‌باشد که بیشتر از (۰/۸۰) می‌باشد. و ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) (۰/۰۳) می‌باشد که کمتر از (۰/۰۵) می‌باشد. شاخص برازش تطبیقی (CFI) (۰/۹۶) می‌باشد که بیشتر از (۰/۹۰) می‌باشد. شاخص برازش هنجار شده (NFI) (۰/۹۳) می‌باشد که بیشتر از (۰/۹۰) می‌باشد. شاخص برازش هنجار نشده (NNFI) (۰/۹۶) می‌باشد که بیشتر از (۰/۹۰) می‌باشد. مجذور خی بر درجه آزادی ( $\chi^2/df$ ) (۱.۹۷) می‌باشد که کمتر از (۳) است. شاخص برازش ایجاز (PNFI) (۰/۸۳) می‌باشد که بیشتر از (۰/۶۰) است و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) نیز (۰/۰۶) می‌باشد که کمتر از (۰/۰۸) است. با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت که مدل آزمون شده پژوهش از برازش خوبی برخوردار است. همچنین یافته‌های حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

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

برای بررسی این فرضیه از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. نتایج حاصله نشان می‌دهد که برآورد پارامتر مؤلفه استعداد بر عامل جذب (۲/۱۱)، با بار عاملی (۰/۷۴) و آماره  $t=4/40$  در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می‌باشد. لذا فرضیه اول پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت که بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با استعداد و هوش افراد رابطه علی مثبت و معنی دار وجود دارد.

فرضیه دوم) بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با سلامت جسمانی افراد رابطه علی وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. نتایج حاصله نشان می‌دهد که برآورد پارامتر مؤلفه سلامت جسمانی بر عامل جذب (۰/۴۷)، با بار عاملی (۰/۳۸) و آماره  $t=4/49$  در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می‌باشد. لذا فرضیه دوم پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت که بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با سلامت جسمانی افراد رابطه علی مثبت و معنی دار وجود دارد.

فرضیه سوم) بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با رغبت و علاقه افراد رابطه علی وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. نتایج حاصله نشان می‌دهد که برآورد پارامتر مؤلفه رغبت بر عامل جذب (۰/۵۳)، با بار عاملی (۰/۳۳) و آماره  $t=3/79$  در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می‌باشد. لذا فرضیه سوم پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت که بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با رغبت و علاقه افراد رابطه علی مثبت و معنی دار وجود دارد.

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

برای بررسی این فرضیه از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. نتایج حاصله نشان می‌دهد که برآورد پارامتر مؤلفه‌گزینش بر عامل جذب (۰/۲۴)، با بار عاملی (۰/۲۰) و آماره  $t = ۲/۸۴$  در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می‌باشد. لذا فرضیه چهارم پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت که بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با وضعیت فرهنگی-اجتماعی (گزینش) افراد رابطه علی مثبت و معنی دار وجود دارد.

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

برای بررسی این فرضیه از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. نتایج حاصله نشان می‌دهد که برآورد پارامتر مؤلفه مصاحبه بر عامل جذب (۰/۵۲)، با بار عاملی (۰/۳۳) و آماره  $t = ۴/۳۹$  در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می‌باشد. با توجه به این یافته‌ها فرضیه پنجم پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت که 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 شایستگی افراد رابطه علی وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. نتایج حاصله نشان می‌دهد 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 دار می‌باشد. لذا فرضیه ششم پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت که بین جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان با شایستگی افراد رابطه علی مثبت و معنی دار وجود دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

چندین دهه است که صاحب‌نظران و مسئولان نظام آموزشی در سطوح عالی با چالش‌های ناشی از عصر فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان‌های آموزشی مواجه هستند. یکی از این چالش‌ها، بررسی خصوصیات و ویژگی‌های داوطلبان تحت عنوان «عامل‌های جذب در نیروی انسانی داوطلب معلمی» است. از آنجا که فرآیند مصاحبه و گزینش ممکن است تحت تأثیر عوامل روانی و جسمانی قرار گیرد، مصاحبه‌گران و مصاحبه‌شوندگان ممکن است به دلیل خستگی یا ضعف در تشخیص صحیح ویژگی‌ها دچار خطای انسانی شوند. بنابراین، این پژوهش با هدف پیشگیری از بروز چنین خطاهایی در فرآیند جذب و گزینش، شناسایی و کاهش اثرات قضاوت‌های نادرست که اغلب در مصاحبه‌های شفاهی رخ می‌دهد، انجام شده است. نوآوری این تحقیق در به‌کارگیری آزمون‌های تشخیصی هوش و استعداد، علاقه، شایستگی و سلامت روانی-جسمانی به‌صورت نرم‌افزاری برای ارزیابی داوطلبان معلمی است. این روش می‌تواند به گزینش دقیق‌تر و مؤثرتر نیروهای کارآمد و شایسته برای سیستم آموزشی کشور، که عمدتاً از طریق دانشگاه فرهنگیان انجام می‌شود، کمک کند.

در سال‌های اخیر، با توسعه هوش مصنوعی، اهمیت استفاده از نرم‌افزارهای تشخیص ویژگی‌های جذب نیرو در سازمان‌ها افزایش یافته و ضرورت گزینش دقیق و علمی‌تر را بیش‌ازپیش نمایان ساخته است. در این پژوهش، ابتدا «سند تحول بنیادین آموزش و پرورش» ایران مورد بررسی قرار گرفت و عامل‌های جذب با توجه به ویژگی‌های مربیان و معلمان در رشته‌های مختلف، به‌ویژه در حوزه علوم انسانی، استخراج و مبنای استناد قرار گرفت. سپس، برای بررسی میدانی، نظرات اساتید و خبرگان دانشگاه فرهنگیان جمع‌آوری شد و بر اساس آن، پرسشنامه‌ای برای ارزیابی دیدگاه معلمان در خصوص اهمیت ویژگی‌های مندرج در سند تحول بنیادین در فرآیند جذب معلمان طراحی شد.

الگوی ارائه‌شده در این پژوهش شامل ۳۱ شاخص است. نخستین عامل، «سلامت جسمانی» است که ضرورت آن برای ایفای نقش معلمی مورد تأکید قرار گرفته است. دومین عامل، «شایستگی» است که خود به سه مؤلفه «شایستگی دانشی (علمی)»، «شایستگی عملکردی»، و «شایستگی کلامی» تقسیم می‌شود. سومین عامل، «استعداد و هوش» است که از اهمیت ویژه‌ای در پیش‌بینی موفقیت داوطلبان برخوردار است. چهارمین عامل، «رغبت (علاقه)» است که در این مدل در چهار مؤلفه «رغبت نمایان‌شده»، «رغبت پنهان‌شده»، «رغبت بیان‌شده»، و «رغبت آزمون‌شده» مورد سنجش قرار می‌گیرد. پنجمین عامل، «مصاحبه» است که به‌صورت شفاهی و چهره‌به‌چهره توسط گروه‌های مصاحبه‌کننده انجام می‌شود. ششمین عامل، «گزینش» است که شامل مؤلفه‌هایی همچون «تعهد»، «فرهنگ اجتماعی»، «مسئولیت‌پذیری»، و «اعتقادات و معنویت» می‌شود.



یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعات پیشین از جمله پژوهش‌های جاویدان و همکاران (۱۳۹۷) در زمینه تدوین الگوی ویژگی‌ها و شایستگی‌های معلمان (Javidan et al., 2018) همخوانی دارد. همچنین، پژوهش‌های دیگری (Davoodi & Yaghoubi, 2018; Hassani, 2014; Sargazi et al., 2015; Zirak et al., 2018) نیز به نتایجی مشابه در رابطه با تأثیر مدیریت استعداد و نظام گزینش نیروهای آموزشی دست یافته‌اند.

برای جمع‌آوری داده‌های تأییدی این تحقیق، یک پرسشنامه محقق‌ساخته شامل ۲۴ گویه طراحی شد و به‌صورت میدانی در میان دبیران دوره دوم متوسطه شهرستان ارومیه اجرا گردید. داده‌های حاصل با استفاده از مدل تحلیل عاملی تأییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج نشان داد که: مؤلفه «استعداد» با بار عاملی ۰.۷۴ و مقدار  $t$  برابر ۴.۴۰، مؤلفه «سلامت جسمانی» با بار عاملی ۰.۳۸ و مقدار  $t$  برابر ۴.۳۹، مؤلفه «رغبت» با بار عاملی ۰.۳۳ و مقدار  $t$  برابر ۳.۷۹، مؤلفه «گزینش» با بار عاملی ۰.۲۰ و مقدار  $t$  برابر ۲.۴۸، مؤلفه «مصاحبه» با بار عاملی ۰.۳۳ و مقدار  $t$  برابر ۳.۳۹، و مؤلفه «شایستگی» با بار عاملی ۰.۷۸ و مقدار  $t$  برابر ۵.۶۸ همگی در سطح ۰.۰۰۱ معنادار بودند.

نتایج این پژوهش در راستای بررسی عوامل جذب دانشجومعلم، به این پرسش پاسخ می‌دهد که آیا بین سلامت جسمانی و فرآیند جذب رابطه‌ای علی وجود دارد؟ یافته‌ها نشان می‌دهد که تندرستی نه تنها به معنای فقدان بیماری نیست، بلکه شامل رفاه جسمانی، روانی و اجتماعی افراد نیز می‌شود. بر اساس تعریف سازمان بهداشت جهانی، «سلامت جسمی شامل همه فعالیت‌های بدنی بدن بوده و به‌عنوان شرطی اساسی برای انجام وظایف آموزشی محسوب می‌شود». لذا توجه به عامل سلامتی در جذب معلمان ضروری است. همچنین، در تبیین معیار «شایستگی»، این پژوهش به دو پرسش کلیدی پاسخ می‌دهد: «داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان تا چه اندازه از شایستگی‌های حرفه‌ای تعیین شده برخوردارند؟» و «شایستگی‌های حرفه‌ای مورد نیاز برای جذب منابع انسانی در آموزش و پرورش کدام‌اند؟» یافته‌ها نشان می‌دهد که هر فرد با انگیزه‌های متفاوتی وارد حرفه معلمی می‌شود و نقش‌های متفاوتی را در نظام آموزشی ایفا می‌کند. بنابراین، برای ارزیابی دقیق شایستگی داوطلبان می‌توان از آزمون‌های تشخیص حداقل شایستگی یا آزمون مهارت‌های پیش حرفه‌ای استفاده کرد.

از منظر معیار «استعداد»، یافته‌های روان‌شناختی نشان می‌دهد که برای ورود به حرفه معلمی، برخورداری از هوش و استعداد متوسط به بالا ضروری است. بنابراین، توجه به عامل استعداد در فرآیند جذب، به‌ویژه بر اساس رشته‌های مورد تقاضا، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در بررسی معیار «رغبت»، این پژوهش نشان داد که علاقه افراد به حرفه معلمی تأثیر مستقیمی بر موفقیت آنها در اجرای وظایف آموزشی دارد. سازمان‌ها زمانی به اهداف استراتژیک خود دست می‌یابند که افرادی را جذب کنند که دارای توانایی و علاقه لازم برای ایفای نقش خود باشند. بر این اساس، سنجش رغبت و علاقه داوطلبان از طریق آزمون‌های نرم‌افزاری و رتبه‌بندی آنها بر اساس نمره‌های شغلی، می‌تواند ابزاری مناسب برای گزینش افراد باشد.

در نهایت، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که جذب دانشجومعلم در دانشگاه فرهنگیان یکی از حساس‌ترین و مهم‌ترین مؤلفه‌های نظام تعلیم و تربیت کشور است، زیرا موفقیت در ایجاد تحول در نظام آموزشی، مستلزم انتخاب معلمان شایسته و بالگیزه است. معلمان به‌عنوان مجریان اصلی برنامه‌های آموزشی، نقش کلیدی در تحقق اهداف آموزش و پرورش دارند. بنابراین، طراحی و اجرای مدل‌های گزینش به‌روز و کارآمد، بر اساس نیازهای آموزشی کشور، ضروری است. در این راستا، به مدیران نظام آموزشی توصیه می‌شود که ضمن مطالعه یافته‌های پژوهش‌های تخصصی در حوزه مدیریت آموزشی، تغییرات لازم را در سیستم گزینش و جذب معلمان اعمال کنند. همچنین، به محققان آینده پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های گسترده‌تری در سطح کشور انجام دهند و دیدگاه والدین و دانش‌آموزان را نیز در ارزیابی عوامل جذب معلمان لحاظ کنند تا نتایج جامع‌تر و کاربردی‌تری حاصل شود.

## تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

## مشارکت نویسندگان



در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

## تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

## حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

## موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

## Extended Summary

### Introduction

Education is a globally extensive system that plays a crucial role in shaping societies by nurturing knowledgeable, skilled, and ethical individuals. Given its significance, many countries seek to improve their education systems by adopting models that align with their cultural and societal needs. One of the fundamental aspects of educational development is the recruitment of qualified teachers, as they serve as the backbone of knowledge transfer and character development among students (Hosseinzadeh et al., 2024).

In recent years, attracting competent and dedicated student-teachers has become a major challenge for educational institutions. Universities and training centers must consider multiple factors when selecting candidates for teacher education programs. Research suggests that teacher recruitment should go beyond academic excellence and consider personal attributes such as intelligence, motivation, and emotional resilience (Delghandi et al., 2024; Rafiei & Sharifi, 2023). Moreover, factors such as social background, professional aspirations, and adaptability to pedagogical advancements influence a teacher's long-term success in the profession (Mayahi et al., 2023; Miyahi et al., 2023).

Teacher recruitment models must address systemic challenges to ensure that the best candidates are selected. The process involves multiple layers, including aptitude assessment, psychological evaluations, interviews, and professional competency tests. Studies indicate that teacher selection should be based on a combination of individual capability and institutional expectations, ensuring alignment with national educational policies (Alipor et al., 2023; Mohammadi, 2022; Mohebiamin et al., 2022). In this context, the present study focuses on developing a comprehensive recruitment model for student-teachers at Farhangian University, considering various recruitment factors from the perspective of secondary school teachers in West Azerbaijan Province.

### Methods and Materials

This study employs a descriptive-correlational research design using structural equation modeling to examine the effectiveness of different recruitment factors. A stratified random sampling method was applied based on Krejcie and Morgan's



table to ensure a representative sample. The study's statistical population comprises secondary school teachers in Urmia, with a subset of teachers from District Two selected as the sample population.

Data collection involved a researcher-designed questionnaire, which was subjected to reliability testing using Cronbach's alpha coefficient. The questionnaire measured the impact of various factors on teacher recruitment, including talent, physical health, motivation, selection procedures, interview performance, and professional competence. The collected data were analyzed using AMOS statistical software, enabling the identification of factor loadings and significance levels of recruitment determinants.

### **Findings**

The analysis results revealed that all examined factors significantly influenced the recruitment of student-teachers. Talent exhibited the highest factor loading at 0.74, highlighting its crucial role in teacher selection. Physical health followed with a factor loading of 0.38, emphasizing the importance of ensuring that candidates possess the necessary physical stamina to fulfill their teaching responsibilities.

Motivation and interest in the teaching profession also emerged as significant factors, each with a factor loading of 0.33. These results suggest that candidates with a genuine passion for education are more likely to thrive in the profession. Selection procedures, including assessments and screening tests, had a factor loading of 0.20, indicating their moderate yet meaningful role in filtering candidates. Interview performance, another key element of recruitment, showed a factor loading of 0.33, reaffirming its role in assessing candidates' communication skills, problem-solving abilities, and overall suitability for the profession.

Professional competence had the highest factor loading among all variables, at 0.78, confirming its critical importance in teacher recruitment. Given that teachers must possess a well-rounded skill set encompassing subject knowledge, pedagogical expertise, and classroom management capabilities, the findings suggest that prioritizing competence during recruitment leads to better educational outcomes.

The significance levels for all recruitment factors were found to be below 0.001, confirming the robustness of the causal relationships between student-teacher recruitment and the examined determinants. The results underscore the necessity of adhering to these factors to ensure that educational institutions attract the most capable candidates for teaching positions.

### **Discussion and Conclusion**

The findings of this study highlight the multi-dimensional nature of teacher recruitment, demonstrating that a combination of cognitive, psychological, and professional factors influences the selection of student-teachers. The significance of talent, competence, and motivation suggests that recruitment policies should not solely focus on academic qualifications but also consider intrinsic attributes that contribute to effective teaching. Institutions like Farhangian University must integrate holistic evaluation mechanisms to ensure that the most qualified candidates are selected for teacher training programs.

The results further emphasize the importance of structured selection procedures, including competency-based assessments and behavioral interviews, in predicting candidates' long-term success in the profession. While standardized tests and screening methods provide an objective measure of aptitude, personalized evaluations through interviews and psychological assessments offer deeper insights into candidates' interpersonal skills and adaptability.

Given the strong correlation between competence and recruitment outcomes, universities and educational policymakers should prioritize professional development initiatives to enhance teachers' readiness for the profession. Providing training



programs focused on pedagogical techniques, classroom management, and emotional intelligence can significantly improve the quality of teacher education.

The study also underscores the necessity of considering physical and mental well-being in recruitment decisions. Teaching is a demanding profession that requires resilience, stamina, and emotional stability. Therefore, integrating health assessments and psychological screenings into the recruitment process can help identify candidates who possess the necessary attributes to handle the challenges of the teaching profession.

In conclusion, the recruitment of student-teachers should be approached as a strategic process that aligns with the evolving needs of the education sector. The findings of this study provide valuable insights for educational institutions and policymakers, highlighting the key factors that contribute to effective teacher selection. By adopting a comprehensive recruitment model that incorporates talent identification, professional competency assessments, motivation evaluation, and structured selection procedures, educational institutions can enhance the quality of teacher education and ensure that future generations receive high-quality instruction.

## References

- Abbaspour, A., Khorsandi Taskouh, A., Khosravi, M., Taghavi Fard, M. T., & Azimi Moghadam, H. (2019). Designing a Competency Model for Secondary School Principals. *Scientific Quarterly on School Management*, 8(2). <https://www.sid.ir/paper/378823/en>
- Alipor, F., Romani, Y., & Yarahmadi, M. (2023). Designing and validating the attraction model of faculty members in Farhangian University with an emphasis on upstream documents: a mixed study. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 29(4). <https://doi.org/10.61838/KMAN.IRPHE.29.4.7>
- Aramburo, V., Borel, B., & Pineda, G. (2017). Investigating the conditions of student enrollment in higher education (opportunities and threats). *Education Science*, 23(11), 65-78.
- Davoodi, S. A., & Yaghoubi, N. (2018). A Framework for Talent Identification and Succession Planning in Higher Education Systems. *Human Resource Management Research Quarterly of Imam Hossein Comprehensive University*, 10(1), 161-185. <https://www.sid.ir/paper/163134/en>
- Delghandi, M., karimi, M., Nodehi, H., & Cherabin, M. (2024). Designing an Efficient Virtual Education Pattern in Farhangian University. *Sociology of Education*, 10(1), 280-294. <https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2012176.1469>
- Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4), 272-285. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.001>
- Hassani, M. (2014). A Structural Model for Evaluating the Core Competencies of Faculty Members at Urmia University: Application of the Analytic Hierarchy Process (AHP). *Career and Organizational Counseling Quarterly*, 6(18), 55-75. <https://www.magiran.com/paper/1282698/developing-a-structural-model-for-evaluation-of-faculty-members-core-competencies-in-urmia-university-using-of-analytic-hierarchy-process?lang=en>
- Hosseinzadeh, F., Saheb Al-Zamani, M., Niknami, M., & Mohammad Davodi, A. H. (2024). Farhangian University, a model was presented to improve the effectiveness of internship courses. *A Bi-Quarterly Journal of Educational and Scholastic Studies*, 12(4), 293-324. [https://pma.cfu.ac.ir/article\\_3453.html](https://pma.cfu.ac.ir/article_3453.html)
- Javidan, L., Esmaeili, A., & Shojaei, A.-A. (2018). Developing a Model of Teacher Characteristics and Competencies Based on Higher Education Documents. *Research in Educational Systems*. [https://www.jiera.ir/article\\_65045.html?lang=en](https://www.jiera.ir/article_65045.html?lang=en)
- Karami, M., Momeni Mahmooi, H., Abedian Aval, A., & Rouzeh, T. (2017). Designing a Competency Model for Instructors in the Iranian Automotive Industry. *Quarterly Journal of Training and Human Resource Development*, 4(15), 1-24. <https://www.sid.ir/paper/255590/en>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.10.003>
- Mayahi, F., Moarefzadeh, A., & Hosseinpour, M. (2023). Knowledge management establishment model in Farhangian University of Khuzestan province. *Educational Leadership & administration*, 3(17), 179-202. <http://sanad.iau.ir/fa/Article/857207>
- Miyahi, F., Maref Zadeh, A., & Hosseinpour, M. (2023). Management of Knowledge Management Establishment in Farhangian University of Khuzestan Province. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management*, 17(3), 179-202. <https://www.sid.ir/filesserver/je/39877-282458-en-1161758.pdf>
- Mohammadi, M. (2022). Analysis of the perceptions of Farhangian University graduates from the issues of the teaching profession in the education system. *Theory and Practice in Teacher Education*, 8(13), 239-260. [https://itt.cfu.ac.ir/article\\_2569.html?lang=en](https://itt.cfu.ac.ir/article_2569.html?lang=en)





- Mohebiamin, A., Behradfar, A., Khoshsima, M., & Moghimi Rad, M. (2022). Analysis of the situation of Farhangian University based on the lived experiences of graduates: Qualitative research. *Research in Teacher Education (RTE)*, 5(2), 32-31. [https://te-research.cfu.ac.ir/article\\_2583\\_en.html?lang=fa](https://te-research.cfu.ac.ir/article_2583_en.html?lang=fa)
- Nosrati, T., Gholamzadeh, D., & Momeni, M. (2021). Providing a Coaching Competency Model for Managers. *Human Resource Management Research Journal*, 13(2). <https://www.sid.ir/paper/1046181/en>
- Nouri Naeini, R., Memarzadeh Tehran, G., & Alborzi, M. (2022). Determining Key Indicators Affecting Human Resource Attraction to Enhance Productivity in Government Organizations. *Development Strategy Quarterly*, 18(3), 181-214. <https://en.civilica.com/doc/1886343/>
- Rafiei, M., & Sharifi, M. (2023). The status of Quranic literacy among students (Case Study: Student-teachers at Farhangian University). *Biannual Journal of Quran Recitation Studies*, 11(21).
- Sargazi, Z., Nasti Zaei, N., & Pourqaz, A. (2015). The Relationship Between Core Competencies and Performance of Academic Group Leaders at Sistan and Baluchestan University. *Public Management Research*, 8(30). [https://jmr.usb.ac.ir/article\\_2395.html](https://jmr.usb.ac.ir/article_2395.html)
- Yucela, A. S., & Koçaka, C. (2010). Evaluation of the basic technology competency of the teacher's candidate according to the various variables. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 1310-1315. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.192>
- Zirak, M., Nazari, A., Shadpirez, A., & Ahmadian Yazdi, M. (2018). The Relationship Between Talent Management and the Value System of Primary School Administrators. *Research in Educational Systems*. [https://www.jiera.ir/article\\_65036.html?lang=en](https://www.jiera.ir/article_65036.html?lang=en)

