

Analysis of the Relationship between Satisfaction and Job Performance of Out-of-Field Assigned Graduates from Farhangian University

Seyed Mohsen Mousavi^{1*}, Mohammad Nikkhah², Mahshid Golestaneh³

1. Department of Chemistry Education, Farhangian University, Tehran, Iran

2. Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

3. Department of Chemistry Education, Farhangian University, Tehran, Iran

(Received: February 1, 2022; Accepted: June 27, 2023)

Abstract

This research aimed to analyze the relationship between job satisfaction and job performance of out-of-field assigned novice teachers who graduates from Farhangian University. This research was an applied, descriptive-analytical, and correlational method. The statistical population was graduates between 2016 to 2019. The statistical sample was selected using cluster sampling among out-of-field assigned novice teachers in three fields' physics, chemistry, and biology. 165 people participated in this research. The data collection tool was two researcher-made questionnaires. The validity of the questionnaire confirms by seven faculty members of Farhangian University. Reliability by Cronbach's alpha method was 0.89 for job satisfaction and 0.96 for job performance. The average score of job satisfaction is 2.6 that was less than medium and, for the components of service compensation, opportunities for advancement, physical condition, and nature of work, organizational climate, and leadership were low up to medium. The job performance was about 3.8 and in the range of less than high. The relationship between job satisfaction and job performance and the components studied was positive and significant ($P < 0.01$).

Keywords: Farhangian University, Graduate, Job performance, Job satisfaction, Out-of-field assigned.

* Corresponding Author, Email: Smm4566@cfu.ac.ir

تحلیلی بر رابطه بین رضایت و عملکرد شغلی دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان ساماندهی شده در دوره‌های تحصیلی متفاوت

سیدمحسن موسوی^{۱*}، محمد نیکخواه^۲، مهشید گلستانه^۳

۱. گروه آموزش شیمی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۲. گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۳. گروه آموزش شیمی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۶)

چکیده

هدف این پژوهش، تحلیل رابطه بین رضایت و عملکرد شغلی دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان ساماندهی شده در دوره‌های متفاوت بود. نوع پژوهش کاربردی، روش آن، توصیفی - تحلیلی و همبستگی بود. جامعه آماری، دانش‌آموختگان سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۸ بود که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از بین دانش‌آموختگان رشته‌های فیزیک، شیمی و زیست‌شناسی ساماندهی شده در دوره‌های متفاوت، انتخاب شدند. ۱۶۵ نفر در پژوهش مشارکت کردند. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود. روایی پرسشنامه‌ها، توسط هفت نفر از استادان دانشگاه فرهنگیان تأیید و پایایی به روش آلفای کرونباخ، برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۹ و عملکرد شغلی ۰/۹۶ محاسبه شد. میانگین نمره رضایت شغلی در مجموع ۲/۶ و کمتر از متوسط و برای مؤلفه‌های جبران خدمات، وجود فرصت‌های پیشرفت، شرایط فیزیکی، ماهیت کار، جو سازمانی و رهبری در حد متوسط تا کم بود. مطلوبیت عملکرد شغلی حدود ۳/۸ و کمتر از زیاد و برای هشت مؤلفه مورد بررسی، از متوسط تا زیاد به دست آمد. رابطه بین رضایت و عملکرد شغلی در زمینه مؤلفه‌های مورد بررسی، مثبت و معنادار بود ($P < 0.01$).

واژگان کلیدی: دانش‌آموخته، دانشگاه فرهنگیان، رضایت شغلی، ساماندهی شده در دوره متفاوت، عملکرد شغلی.

مقدمه

معلمان، گران‌مایه‌ترین و بی‌بدیل‌ترین عوامل مدرسه و اساسی‌ترین عنصر اجرای برنامه درسی اثربخش به حساب می‌آیند. معلم، مربی و اسوه تربیتی و سازمان‌دهنده فرصت‌های تربیتی متنوع برای احیا و ارتقای مراتب حیات طیبه متریان، تصمیم‌ساز در فرایند برنامه‌ریزی درسی و شخصیتی علمی و تربیتی است (مبانی نظری سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰، ص ۴۱۷)؛ بنابراین معلمی یکی از حرفه‌های بسیار مهمی است که آمادگی و ورود به آن نیازمند شایستگی‌های متعددی است (صفر نواده و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۱۵۰).

عوامل متعددی بر رفتارهای معلم تأثیر می‌گذارند تا تجارب یادگیری و آموزشی دانش‌آموزان و معلم در کلاس شکل بگیرد. از بین این عوامل می‌توان به نظام برنامه درسی، باورهای معلم، مدیریت مدرسه، امکانات و تجهیزات، شرایط دانش‌آموزان، ویژگی‌های جامعه، ویژگی‌های شخصیتی معلم و مهارت‌های تدریسی او اشاره کرد (مویجز و رینولدز^۱، ۲۰۱۷، ص ۳۴). برای جذب، گزینش، جایابی و نگهداری معلمان باید تلاش شود ضوابط و معیارهای متعددی طراحی شود که طبق آن شایسته‌ترین افراد مسئولیت تربیت را عهده‌دار شوند. معلمان هر دوره تحصیلی، باید از ویژگی‌های خاص مورد نیاز آن دوره، با توجه به ویژگی‌های مختلف دانش‌آموزان آن دوره برخوردار باشند. معلمان باید از توانمندی‌های ذهنی، خلاقیت، مهارت‌های هیجانی و انگیزشی همچنین، ویژگی‌های شخصیتی خاص هر دوره برخوردار بوده، تا عملکرد مناسب برای فعالیت در آن داشته باشند (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۸)؛ بنابراین، توجه به معلمان و عملکرد شغلی^۲ آنان اهمیت بسیار بالایی دارد.

عملکرد شغلی کارکنان، یکی از مهم‌ترین مسائل سازمان است که از زمان پیدایش تا هنگام فعالیت آن، باید مورد توجه قرار گیرد. عملکرد شغلی نقش مهمی در اثربخشی سازمان ایفا کرده و شناسایی عوامل اثرگذار بر آن، می‌تواند به استفاده بهینه از ظرفیت‌ها، توانایی‌ها و استعدادهای کارکنان

1. Muijs & Reynolds
2. Job performance

کمک زیادی کند (میاو^۱، ۲۰۱۱، ص ۱۰۶). عملکرد مرتبط با اثربخشی، مدیریت دانش، کیفیت در مدیریت و توسعه سازمان است (پلاتیس، رکلیتیز و زیمراس^۲، ۲۰۱۵) و به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان، از بخش‌های مختلف و متمایز رفتاری که یک فرد در طول یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهد (چینومونا و سندادا^۳، ۲۰۱۴، ص ۲۱۰)، تعریف شده است. عملکرد شغلی به درجه‌ای از کیفیت انجام وظایف محول شده به فرد، در شغل خود (لیدبتر^۴ و همکاران، ۲۰۲۰)، فعالیت‌هایی که بخشی از شغل بوده و فعالیت‌هایی که فرد باید آن‌ها را انجام دهد (گیتر، هافمنز و پیرمنز^۵، ۲۰۱۱)، یا ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مختلف که به تفکیک افراد فعال در آن بخش ارائه می‌شود و هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان آن را انجام می‌دهد (پلاتیس، رکلیتیز و زیمراس، ۲۰۱۵)، اشاره می‌کند.

عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن می‌توان کارکنان موفق و ناموفق را از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص شناسایی کرد (سلیمی و عبدی، ۱۳۹۴، ص ۱۰۱). امروزه از جمله روش‌های بررسی و تعیین کمیت و کیفیت عملکرد شغلی افراد، ارزیابی عملکرد است. اسمیت^۶، ارزیابی عملکرد را فرایندی رسمی که طی آن کیفیت عملکرد کارکنان سازمانی بررسی شده، و قوت و ضعف عملکرد آن‌ها مشخص و به منظور بهبود عملکرد و رشد مهارت‌های افراد سازمانی استفاده می‌شود و هاروی^۷، آن را به عنوان مرور و توصیف نظام‌مند عملکرد فرد در شغل مورد نظر برای گردآوری اطلاعات، بازنگری، ارائه بازخورد نسبت به عملکرد افراد، کشف و شناسایی اطلاعات مورد نیاز به منظور بهبود و اثربخشی سازمان تعریف کرده است (سرمدی و صیف، ۱۳۹۱، ص ۱۲۵). عملکرد شغلی، شامل وظایفی است که توسط معلم در یک دوره زمانی خاص، برای دستیابی

-
1. Miao
 2. Platis, Reklitis & Zimeras
 3. Chinomona & Sandada
 4. Leadbetter
 5. Gieter, Hofmans & Pepermans
 6. Smith
 7. Harvey

مدرسه به هدف‌های سازمانی انجام می‌پذیرد (کاظمی‌راد، نوربخش و سپاسی، ۱۳۹۸، ص ۳). ارزیابی عملکرد شغلی معلمان برای اطمینان از هدایت، کنترل و تعهد و مسئولیت‌پذیری آنان در جهت ارتقای کیفیت فرایندهای یاددهی - یادگیری بسیار مهم بوده، به توسعه مهارت‌های حرفه‌ای معلمان کمک کرده و باعث قضاوت درباره عملکرد آنان از دیدگاه توسعه‌ای شده و به ارتقای شغلی آنان از طریق پرداخت عادلانه حقوق و دستمزد، تعیین نیازهای آموزشی و ارائه آموزش‌های شغلی، کمک می‌کند (اجیر و پاتریک^۱، ۲۰۰۴، ص ۴۵). مهم‌ترین شاخص‌های ارزیابی عملکرد شغلی معلمان، عبارت‌اند از برخورداری از مهارت‌های برنامه‌ریزی آموزشی و تدریس، ایجاد محیط یادگیری مناسب، رشد حرفه‌ای، بازخورد به فراگیران، طراحی، توسعه و رهبری آموزشی، استفاده از راهبردهای تدریس متنوع، توجه به انگیزه فراگیران، طراحی فهرستی از حقوق فراگیران و معلم، ارتباط با خانواده، جامعه و محیط آموزشی، استفاده از انواع ارزیابی‌ها و توسعه قوانین کلاسی (گری و استارک^۲، ۲۰۰۷). هرسی و بلانچارد^۳، مهم‌ترین متغیرهای مؤثر بر عملکرد معلمان را شامل توانایی، وضوح، کمک، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط (کاظمی‌راد، نوربخش و سپاسی، ۱۳۹۸، ص ۴۰) و هسی و آلتیندگ^۴ (۲۰۱۸)، استانداردهای حرفه‌ای، شایستگی‌ها، سطح عملکرد، دستمزد، محیط کار و مدیریت، دانسته‌اند. هاتابارات^۵ (۲۰۱۵)، از طریق تدوین مدل عملکرد شغلی، فرهنگ سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی را به‌عنوان عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان آورده است.

رضایت شغلی یکی از عوامل مهم اثرگذار در عملکرد شغلی معلمان است (چاموندس‌واری^۶، ۲۰۱۳، آزوپ^۷ و همکاران، ۲۰۱۳). وجود معلمانی علاقه‌مند برای انجام فعالیت‌هایی فراتر از وظایف رسمی خود، در بهبود سازمان آموزشی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است (سامچ و اپلاتکا^۸،

1. Ejiro & Patrick
2. Gray & Stark
3. Hersey & Blanchard
4. Hasbay & Altindag
5. Hutabarat
6. Chamundeswari
7. Usop
8. Somech & Oplatka

۲۰۱۴). یکی نگرانی‌های مدیران، ایجاد بستر مناسب برای بهبود مسئولیت‌پذیری و احساس تعهد معلمان برای انجام وظایف شغلی خود و برخورداری از عملکرد بهینه است (مردآزادبهی و نبئی، ۱۳۹۹، ص ۴۶) و افرادی که از شغل خود رضایت دارند، ضمن استفاده از اندیشه‌ها و استعدادهاى خود، از عملکرد بالاتری برخوردارند (زارعی متین، ۱۳۹۳، ص ۲۶۵). شان^۱ رضایت شغلی را عامل ماندن در شغل و تعیین‌کننده میزان موفقیت و تعهد شغلی معلمان دانسته (امانی، ۱۳۹۷، ص ۲۴۲) و بیان می‌کند رضایت شغلی مکانیسمی است که از طریق آن، معلمان به نظام آموزشی، شغل خود و دانش‌آموزان وفادار خواهند ماند (تحسین و هادی^۲، ۲۰۱۵). رضایت شغلی واکنش هیجانی مثبت فرد نسبت به شغل خود که باعث خشنودی و نگرش مثبت وی نسبت به کار و سازمان می‌شود (ندیری و تانوا^۳، ۲۰۱۰)، یکی از مؤلفه‌هایی که در بلندمدت افراد را به انجام وظایف خود ترغیب می‌کند (مودور و توکسون^۴، ۲۰۱۱)، یک احساس مثبت یا مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است که کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی او می‌کند (مقیمی، ۱۳۹۱، ص ۳۸۳) و نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود است که از مرز سازمان فراتر رفته، حتی به زندگی شخصی و اجتماعی فرد نیز تعمیم می‌یابد (رابینز^۵، ۱۳۹۱، ص ۲۷۶).

زارعی متین (۱۳۹۳)، شرایط کاری، شیوه رهبری، عدالت، شغل مناسب و غنی، وجود فرصت-های پیشرفت و تطبیق مناسب شغل و شاغل، شمس و اسفندیاری (۱۳۹۴)، ماهیت کار، حقوق و پرداخت، فرصت ارتقای، نظارت و سرپرستی و همکاری شغلی، رابینز و جاج (۱۳۹۳)، چالش برانگیز بودن شغل از نظر فکری، پاداش عادلانه و شرایط کاری حمایتی، و شریعتی، مجیدی و خجسته (۱۳۹۵)، دستمزد مکفی، نفس کار^۶، وجود شرایط ارتقای، رهبری و سرپرستی مناسب، روابط با همکاران، امنیت شغلی، ساختار سازمانی، شرایط فیزیکی کار، ویژگی‌های شخصیتی و برابری را به‌عنوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ذکر کرده‌اند.

-
1. Shann
 2. Tehseen & Hadi
 3. Nadiri & Tanova
 4. Mudor & Tooksoon
 5. Robbins
 6. The work itself

مطالعه پژوهش‌های پیشین، حاکی است که آن‌ها نیز به روش‌های متعدد عملکرد و رضایت شغلی معلمان را بررسی کرده‌اند. به‌گونه‌ای که طبق نتایج پژوهش کامیابی (۱۳۹۹)، نومعلمان رشته شیمی، برای تدریس درس علوم تجربی، با مشکلات متعددی در حوزه دانش موضوعی روبه‌رو بوده‌اند. در پژوهش کاظمی‌راد، نوربخش و سپاسی (۱۳۹۸)، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد معلمان، میزان تسلط بر روش‌های تدریس، فضای انگیزشی مدرسه، مدیریت کلاس و ارزشیابی بوده است. شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۸)، برای بهبود عملکرد و افزایش رضایت شغلی معلمان، بهبود ویژگی‌های شناختی، عاطفی، شخصیتی و معنوی آنان را ذکر کرده‌اند. طبق پژوهش ابوالحسنی و جوادی‌پور (۱۳۹۸)، بین شایستگی‌های حرفه‌ای و رضایت شغلی معلمان رابطه دارد. سراجی و پایدار (۱۳۹۷)، ابعاد صلاحیت‌های تدریس معلمان را در چهار زمینه تسلط علمی، ویژگی‌های شخصیتی، تدریس و کلاس‌داری و به‌کارگیری فناوری‌های آموزشی دانسته‌اند. در پژوهش ابراهیمی، زین‌آبادی و هداوندی (۱۳۹۷)، نتیجه شد که مهم‌ترین عوامل مؤثر در میل به ماندگاری نومعلمان، عبارت‌اند از توجه به ویژگی‌های رفتاری و درونی آنان، تناسب شغل و شاغل، شایستگی حرفه‌ای، رضایت شغلی، تنوع محتوای کاری و جذابیت شغلی، حرفه‌ای‌سازی معلمان، شانس پیشرفت و توسعه حرفه‌ای و کاهش تبعیض شغلی است. طبق نتایج پژوهش کبیری (۱۳۹۷)، معلمان ابتدایی که برای آموزش در این دوره تربیت شده‌اند، عملکرد بهتری از سایر معلمان داشته‌اند. کبیری (۱۳۹۷) آورده است که معلمانی که رشته‌ای غیر از رشته آموزش ابتدایی داشته‌اند، از دانش تربیتی - موضوعی بالاتری برای تدریس درس ریاضی دوره ابتدایی برخوردار بوده‌اند. طبق یافته‌های پژوهش امانی (۱۳۹۷)، معلمان راضی از ماهیت شغل و شرایط ارتقای خود، عملکرد شغلی خود را افزایش می‌دهند. طبق نتایج پژوهش آریزپور و همکاران (۱۳۹۵)، بین رضایت شغلی و متغیرهای رشته، سنوات خدمت و نوع استخدام رابطه وجود دارد. در پژوهش زارع شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۱) بین میزان رضایت شغلی معلمان با متغیر رشته تدریس و سطح تحصیلی آنان هم‌بستگی دارد. طبق نتایج پژوهش دانش‌پژوه و همکاران (۱۳۸۵)، نیز اثربخشی فعالیت‌های معلمانی که موضوع‌های درسی مختلفی مانند علوم تجربی، ریاضیات و غیره را تدریس می‌کنند، در سطح پایین‌تری قرار دارد.

تین^۱ (۲۰۱۴)، در پژوهش خود دریافت که شرایط شغلی و محیط کار، استرس شغلی و نوع و میزان ارتباط رشته تخصصی و فعالیت تدریس معلمان در رضایت شغلی آنان تأثیر دارد. نتایج پژوهش چنگ و ژی^۲ (۲۰۱۸)، حاکی است که بین ویژگی‌های فردی معلمان و دانش محتوایی - تربیتی آنان و رشته مورد تدریس آنان رابطه وجود دارد. پژوهش هموند و گاردنر^۳ (۲۰۱۷) نشان داده است که دانش آموزشی و تربیتی، برخورداری از تفکر و اندیشه قوی و توانایی تدریس نقش مهمی در عملکرد و رضایت شغلی معلمان دارد. دروزینسکا^۴ (۲۰۱۷)، در پژوهش خود دریافت هرگونه استرس و فشار بر معلم از سوی شرایط کاری و عوامل مرتبط با معلم، با رضایت شغلی او رابطه معکوس دارد. بلومک، السن و ساهل^۵ (۲۰۱۶)، نیز در پژوهش خود دریافتند که ویژگی‌های معلمان، از جمله تجربه، پیشینه آموزشی، باورها، انگیزه‌ها، دانش موضوعی، موضوعی - تربیتی و موضوعی کلی معلمان بر عملکرد حرفه‌ای آنان مؤثر است. طبق نتایج پژوهش گرباز، ساینم و ترامان^۶ (۲۰۱۶)، در چارچوب ویژگی‌های روان‌شناختی معلمان یعنی شخصیت و رضایت شغلی با عملکرد شغلی در داخل و خارج حیطه‌های آموزشی در ارتباط هستند. ویلیج و ریمرز^۷ (۲۰۰۰) نیز آورده‌اند که رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان فرایندی است که از دوران تربیت معلم شروع و تا پایان زندگی فرد ادامه می‌یابد، بنابراین، تربیت معلم باید معلمان را آماده سازد که در موارد پیچیده بتوانند به گروه‌های متفاوت دانش‌آموزان تدریس کنند.

طبق منطق برنامه درسی هر رشته و دوره تحصیلی، نظام تربیت معلم و دانشگاه فرهنگیان، باید شرایط لازم برای تربیت حرفه‌ای و تحقق شایستگی به‌عنوان مجموعه‌ای ترکیبی از صفات، توانمندی و مهارت‌های ناظر به همه جنبه‌های هویت را برای دانشجو معلمان فراهم کند تا آنان برای درک موقعیت خود و دیگران و عمل فردی و جمعی برای بهبود مستمر آن بر اساس نظام معیار اسلامی، در جهت دستیابی به مراتب حیات طیبه، چهار شایستگی موضوعی، تربیتی، تربیتی - موضوعی و

-
1. Tien
 2. Cheng & Xie
 3. Hammond & Gardner
 4. Dorozynska
 5. Blomeke, Olsen & Suhl
 6. Gurbuz
 7. Villegas & Reimers

عمومی را متناسب با رشته یا دوره‌ای که قرار است بعد از دانش‌آموختگی در آن فعالیت کنند، کسب کنند (جمعی از نویسندگان دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۴)؛ بنابراین، معلمان هر دوره تحصیلی باید همسو با تحولات علمی و متناسب با نیازهای جامعه، توانایی‌های دانشی و روشی لازم دوره مورد فعالیت خود را کسب کنند.

رضایت معلمان، تأثیر زیادی بر عملکرد شغلی آنان دارد و این امر برای نومعلمانی که با انگیزه بالا وارد نظام آموزشی می‌شوند، از اهمیت بیشتری برخوردار است و تجربه‌های سال‌های اول، رضایت و عملکرد شغلی آنان را طی سالیان متمادی خدمت، تعیین خواهد کرد. با این وجود، بررسی‌ها حاکی است که تعدادی از دانش‌آموختگان رشته‌های دبیری دانشگاه فرهنگیان، با وجود تأکید برنامه درسی رشته آنان بر کسب شایستگی‌های لازم برای تدریس در رشته تخصصی خود، در دوره متوسطه دوم، به دلایل مختلف از جمله عدم نیاز به رشته آنان در دوره دوم متوسطه و کمبود معلم در دوره‌های پایین‌تر و غیره، در دوره‌های متوسطه اول و ابتدایی ساماندهی شده‌اند.

از آنجا که تاکنون پژوهشی درباره عملکرد یا رضایت شغلی این‌گونه دانش‌آموختگان انجام نشده است، آنچه در این پژوهش به‌عنوان مسئله مطرح این است که میزان رضایت و مطلوبیت عملکرد شغلی دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان (رشته‌های آموزش فیزیک، شیمی و زیست‌شناسی)، از فعالیت در دوره متوسطه اول یا دوره ابتدایی که ویژگی‌های برنامه درسی، دانش‌آموزان و معلمان آنها، متفاوت از دوره و رشته تخصصی دانش‌آموختگان است، چگونه است؟ و تا چه اندازه‌ای بین عملکرد و رضایت شغلی آنان در دوره‌های متفاوت، رابطه وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، با توجه به ماهیت و هدف‌های آن، کاربردی و کمی بوده است. روش پژوهش، توصیفی - تحلیلی و همبستگی بوده و اطلاعات مورد نیاز آن به روش‌های نظری و بررسی‌های میدانی (پیمایشی)، گردآوری شده‌اند.

جامعه آماری پژوهش شامل تمامی دانش‌آموختگان سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۸، دانشگاه فرهنگیان

کشور بوده که از میان آنان به طور خوشه‌ای، دانش‌آموختگان سه رشته آموزش فیزیک، شیمی و زیست‌شناسی که در دوره‌های متوسطه اول و ابتدایی ساماندهی شده‌اند، برای مطالعه انتخاب شده‌اند. علی‌رغم تلاش‌های گسترده پژوهشگران، به دلیل نبود اطلاعات جامع و مانع در این زمینه، امکان تعیین دقیق تعداد افراد جامعه آماری فراهم نشده است؛ بنابراین، پژوهشگران مشخصات تمامی دانش‌آموختگان سه رشته مذکور را از طریق سازمان مرکزی دانشگاه اخذ و با ارسال پیام از طریق فضای مجازی، تماس تلفنی و ایمیل از آنان خواسته شده است، که در صورت ساماندهی در دوره متفاوت، موافقت خود را برای ارسال پرسشنامه‌ها اعلام کنند. بعد از تماس‌های مکرر و پیگیری‌های فراوان، ۱۶۵ نفر پرسشنامه‌های پژوهش را که به دلیل شیوع بیماری کرونا و عدم امکان دستیابی مستقیم به افراد، به صورت الکترونیکی طراحی و ارسال شده‌اند، تکمیل و باز ارسال کردند (جدول ۱).

جدول ۱. فراوانی و درصد افراد پاسخ‌دهنده به سؤال‌های پرسشنامه‌ها به تفکیک جنسیت، رشته و نوع فعالیت

مجموع	وضعیت اشتغال فعلی			رشته			جنسیت		متغیر
	سایر	آموزگار	دبیر علوم تجربی	زیست	شیمی	فیزیک	زن	مرد	
۱۶۵	۴۴	۹	۱۱۱	۲۵	۸۰	۶۰	۷۵	۹۰	فراوانی
۱۰۰	۲۶٫۷	۵٫۴	۶۷٫۳	۱۵٫۱	۴۸٫۵	۳۶٫۴	۴۵٫۵	۵۴٫۵	درصد

برای بررسی و تحلیل رابطه بین رضایت و عملکرد شغلی نومعلم‌ان ساماندهی شده در دوره‌های متفاوت، از دو پرسشنامه بسته‌پاسخ پژوهشگر ساخته استفاده شده است. رضایت شغلی دانش‌آموختگان، از یک پرسشنامه شامل ۶ مؤلفه و ۴۷ گویه (بر مبنای مؤلفه‌های پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت و همکاران) و عملکرد شغلی آنان از طریق یک پرسشنامه، شامل ۸ مؤلفه و ۷۸ گویه بررسی شده است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها علاوه بر پژوهشگران، از طریق پنج نفر از صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان تأیید شد. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها بعد از توزیع مقدماتی و تصادفی آن‌ها بین ۳۰ نفر از افراد جامعه، به روش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS20، برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰٫۸۹ و عملکرد شغلی ۰٫۹۶ محاسبه شده است.

بعد از گردآوری داده‌ها، با استفاده از روش‌های مختلف آمار توصیفی و استنباطی و معادلات

ساختاری، داده‌های پژوهش از طریق نرم‌افزارهای آماری SPSS20 و Amos Graphics تحلیل شدند. برای تعیین نوع آزمون آماری مناسب، پیش‌فرض‌های استفاده از آزمون‌ها، به شرح جدول ۲، بررسی شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرونف و لون برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها و برابری واریانس آن‌ها

پرسشنامه عملکرد حرفه‌ای					پرسشنامه رضایت شغلی				
L.S	Sig	KSZ	Sig	مؤلفه	L.S	Sig	KSZ	Sig	مؤلفه
۱٫۲۳	۰٫۲۶۸	۱٫۰۵	۰٫۲۱۷	مدیریت کلاس و کلاس‌داری	۰٫۴۲	۰٫۵۱۸	۱٫۱۶	۰٫۱۳۷	جبران خدمات
۱٫۸۶	۰٫۱۷۴	۱٫۰۶	۰٫۲۰۸	آمادگی و آماده‌سازی	۰٫۰۱	۰٫۹۱۵	۱٫۶۶	۰٫۰۸۰	جو سازمانی
۱٫۷	۰٫۱۹۴	۱٫۶۳	۰٫۰۱۱	تبیین هدف‌ها	۰٫۰۴	۰٫۸۴۲	۰٫۶۷۵	۰٫۷۵۳	ماهیت کار
۷٫۷	۰٫۰۰۶	۱٫۲۵	۰٫۰۸۵	انتخاب و سازماندهی محتوا	۰٫۳۲	۰٫۵۷۳	۱٫۴۵	۰٫۰۲۴	رهبری و مدیریت
۱٫۶۲	۰٫۴۳۰	۱٫۴۰	۰٫۰۳۹	به‌کارگیری روش‌های تدریس	۷٫۷	۰٫۰۰۶	۱٫۲۵	۰٫۰۸۵	فرصت‌های پیشرفت
۰٫۰۱	۰٫۹۷۲	۱٫۳۶	۰٫۰۴۸	ارزشیابی آموزشی	۱٫۵۷	۰٫۲۱۱	۱٫۲۵	۰٫۰۸۵	شرایط فیزیکی
۰٫۲۴	۰٫۶۱۸	۱٫۵۲	۰٫۰۱۹	ایجاد خلاقیت و نوآوری	۰٫۴۷	۰٫۴۹۴	۱٫۰۵	۰٫۲۴۱	مجموع
۰٫۰۱	۰٫۹۳۷	۱٫۴۸	۰٫۰۲۴	رشد فردی و اجتماعی					
۰٫۷۴	۰٫۳۹۱	۱٫۲۵	۰٫۰۸۴	مجموع					

طبق داده‌های جدول ۲، در سطح معناداری ۰٫۰۱، برای اغلب مؤلفه‌های مورد بررسی توزیع داده‌ها نرمال و واریانس‌ها برابر بوده است و با توجه به کمی و پیوسته بودن داده‌های پژوهش و $n > 100$ ، شرایط استفاده از آزمون‌های پارامتریک و معادلات ساختاری برای تحلیل داده‌ها مجاز بوده است؛ بنابراین، در ادامه، ابتدا یافته‌های توصیفی و استنباطی داده‌های حاصل و در ادامه مدل پژوهش و بررسی آن به روش معادلات ساختاری آورده شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در ادامه، بیان شده است.

میزان رضایت شغلی دانش‌آموختگان سامان‌دهی شده در دوره‌های متفاوت

جدول ۳. داده‌های توصیفی و استنباطی مربوط به رضایت شغلی دانش‌آموختگان نسبت به ساماندهی در دوره متفاوت

ردیف	مؤلفه	SIG	t	M.D	S.D	\bar{X}
۱	جبران خدمات	۰,۰۰۰	-۱۵,۵	-۰,۸۳	۰,۶۸	۲,۱۷
۲	جو سازمانی	۰,۲۳۰	۱,۲۰	۰,۰۷	۰,۸۵	۳,۰۷
۳	ماهیت کار	۰,۰۰۰	-۳,۳۹	-۰,۲۳	۰,۸۵	۲,۷۷
۴	رهبری و مدیریت	۰,۰۹۳	۱,۶۸	۰,۱۱	۰,۸۸	۳,۱۱
۵	فرصت‌های پیشرفت	۰,۰۰۰	-۱۲,۱	-۰,۸۰	۰,۸۵	۲,۱۹
۶	شرایط فیزیکی	۰,۰۰۰	-۱۰,۱	-۰,۶۸	۰,۸۵	۲,۳۲
	مجموع	۰,۰۰۰	-۸,۰۲	-۰,۳۹	۰,۶۲	۲,۶۱

با توجه به داده‌های جدول ۳، میانگین میزان رضایت شغلی دانش‌آموختگان ساماندهی شده در دوره متفاوت، در مجموع، ۲,۶ و در حد کمتر از حد متوسط بوده است ($۲,۵ < \bar{X} < ۳$). میزان رضایت پاسخ‌دهندگان از مؤلفه‌های جبران خدمات و برخورداری آنان از فرصت‌های پیشرفت و شرایط فیزیکی دوره متفاوت، در حد کم ($۱,۵ < \bar{X} < ۲,۵$)، مؤلفه ماهیت کار در دوره متفاوت کمتر از متوسط ($۲,۵ < \bar{X} < ۳$) و دو مؤلفه جو سازمانی و رهبری و مدیریت دوره متفاوت در حد متوسط ($۳ < \bar{X} < ۳,۵$) بوده است. نتایج آزمون t تک‌متغیره نیز حاکی است که تفاوت‌های بین میانگین نمره‌های رضایت افراد از میانگین فرضی، در سطح معناداری ۰,۰۱، برای مؤلفه‌های جبران خدمات، ماهیت کار، فرصت‌های پیشرفت، شرایط فیزیکی و مجموع گویه‌های پرسشنامه از میانگین فرضی (حد وسط طیف، عدد ۳)، از نظر آماری معنادار بوده ($P > ۰,۰۱$) و برای دو مؤلفه جو سازمانی و رهبری و مدیریت معنادار نبوده است ($P < ۰,۰۱$).

میزان رضایت دانش‌آموختگان نسبت به ساماندهی در دوره متفاوت، به تفکیک شاخص‌های مؤلفه جبران خدمات، برای میزان رضایت نسبت به تناسب حقوق دریافتی و وظایف محوله ($\bar{X} = ۲,۱۳$)، حقوق و مخارج زندگی ($\bar{X} = ۲,۰۷$) و حقوق و مدرک و رشته ($\bar{X} = ۲,۱۶$)، وجود زمینه‌های اضافه تدریس، تألیف و پژوهش برای درآمد بیشتر ($\bar{X} = ۲,۱۳$) و کسب درآمد، خارج از چارچوب ($\bar{X} = ۲,۱۴$)، در حد کم بوده است ($۲,۵ < \bar{X} < ۲$ و $P < ۰,۰۱$). رضایت دانش‌آموختگان

از شاخص‌های مؤلفه جو سازمانی، شامل رضایت از محیط و جو ($\bar{X}=2,78$)، جو همکاری و مشارکت ($\bar{X}=2,98$) و جو صمیمیت، وفاداری و صداقت بین همکاران ($\bar{X}=3,33$)، لذت بخش و جذاب بودن همکاران ($\bar{X}=3,15$)، لذت بخش و جذاب بودن دانش‌آموزان دوره ($\bar{X}=3,16$)، وجود جو حمایتی و رعایت حال نومعلممان ($\bar{X}=3,04$)، از کمتر از متوسط ($3 < \bar{X} < 2,5$) و $P < 0,01$ تا بیشتر از متوسط ($3 < \bar{X} < 2,5$ و $P < 0,01$) بوده است.

رضایت دانش‌آموختگان از شاخص‌های مؤلفه ماهیت کار و فعالیت در دوره متفاوت، برای میزان تناسب درس‌های دوره با رشته و مدرک ($\bar{X}=2,33$)، ویژگی‌های عاطفی، روانی، نگرشی ($\bar{X}=2,78$)، شایستگی‌های حرفه‌ای ($\bar{X}=2,48$) و توانایی‌های جسمانی و فردی دانش‌آموخته در برخورد با گروه سنی ($\bar{X}=3,19$)، جذاب و لذت بخش بودن برنامه درسی دوره ($\bar{X}=2,73$)، ارزشمند بودن و مفید بودن فعالیت در دوره ($\bar{X}=2,77$)، فراهم بودن زمینه‌های برخورداری از استقلال فکری و عملی ($\bar{X}=2,85$)، فراهم بودن امکان استفاده از تمامی توانایی‌ها و خلاقیت‌های فردی ($\bar{X}=2,67$)، در حد کم ($\bar{X} < 2,5$ و $P < 0,01$)، تا بیشتر از متوسط ($\bar{X} > 3$ و $P < 0,01$) بوده است.

رضایت دانش‌آموختگان از شاخص‌های مؤلفه فرایندهای رهبری و مدیریت دوره متفاوت، شامل استفاده مدیران از روش‌های مدیریتی مشارکتی ($\bar{X}=2,80$)، تناسب بین مدرک و رشته و سطح مدیریتی مدیران ($\bar{X}=2,62$)، برخورداری از مهارت‌های روابط انسانی ($\bar{X}=3,10$)، نظارت بر فعالیت‌های آموزشی و غیر آموزشی ($\bar{X}=2,98$)، ارزیابی عادلانه عملکرد همکاران ($\bar{X}=3,02$)، برخورداری از حس اعتماد به همکاران ($\bar{X}=3,13$)، صادق، رازدار و حامی بودن ($\bar{X}=2,18$)، نبود موانع ارتباطی ($\bar{X}=2,61$)، در جریان آیین‌نامه‌ها قراردادها همکاران ($\bar{X}=3,43$)، توانمندی در رویارویی با اعتراض‌ها و چالش‌ها ($\bar{X}=3,11$) و داشتن شکیبایی و انعطاف لازم ($\bar{X}=3,24$)، در حد کمتر از متوسط ($3 < \bar{X} < 2,5$ و $P < 0,01$) تا بیشتر از متوسط ($3 < \bar{X} < 2,5$ و $P < 0,01$).

رضایت دانش‌آموختگان به تفکیک شاخص‌های مؤلفه فراهم بودن فرصت‌ها و زمینه‌های پیشرفت، شامل وجود برنامه‌های منظم برای پیشرفت شغلی ($\bar{X}=2,16$)، زمینه‌های پیشرفت حرفه‌ای ($\bar{X}=2,16$)، زمینه‌های ادامه تحصیل ($\bar{X}=2,21$)، عدالت برای ارتقای شغلی ($\bar{X}=2,27$)، شایستگی محوری در زمینه پیشرفت شغلی ($\bar{X}=2,24$) و قدردانی از فعالیت‌های سازنده

($\bar{X}=2,08$)، در حد کم بوده است ($2 < \bar{X} < 2,5$ و $P < 0,01$). رضایت دانش‌آموختگان نسبت به شاخص‌های مؤلفه شرایط فیزیکی دوره، شامل برخورداری از فضاهای آموزشی با ابعاد استاندارد ($\bar{X}=2,07$)، تجهیزات آزمایشگاهی و کارگاهی ($\bar{X}=2,11$)، فضاهای آموزشی دارای امنیت ($\bar{X}=2,33$) و برخورداری از نور، تهویه، دما و سایر شرایط فیزیکی مناسب ($\bar{X}=2,55$)، امکانات سخت-افزاری و نرم‌افزاری آموزشی نوین ($\bar{X}=2,25$) و امکانات بهداشتی مناسب ($\bar{X}=2,56$)، در حد کمتر از متوسط ($2,5 < \bar{X} < 3$) و کم بوده است ($2 < \bar{X} < 2,5$ و $P < 0,01$).

جدول ۴. نتایج آزمون MANOVA برای تعیین تفاوت میانگین نمره‌های مؤلفه‌های رضایت شغلی، طبق ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

منبع تغییرات	متغیر	جنسیت	رشته	سال	جنسیت/رشته	جنسیت/سال	رشته/سال	سه متغیر
جبران خدمات	F	0,25	1,36	1,34	0,45	2,24	2,23	0,80
	Sig	0,616	0,258	0,262	0,635	0,086	0,054	0,548
	Eta ²	0,000	0,01	0,02	0,000	0,04	0,07	0,02
جو سازمانی	F	1,10	0,17	1,12	0,36	2,41	1,34	0,35
	Sig	0,296	0,843	0,340	0,697	0,069	0,247	0,876
	Eta ²	0,000	0,00	0,02	0,000	0,04	0,04	0,01
ماهیت کار	F	0,79	1,13	1,28	0,29	0,80	0,65	0,24
	Sig	0,375	0,234	0,280	0,745	0,496	0,658	0,942
	Eta ²	0,000	0,01	0,02	0,000	0,01	0,02	0,000
رهبری و مدیریت	F	1,65	0,35	1,65	0,07	2,34	2,10	0,49
	Sig	0,200	0,701	0,181	0,926	0,076	0,068	0,778
	Eta ²	0,01	0,00	0,03	0,000	0,04	0,06	0,01
فرصت‌های پیشرفت	F	2,46	0,35	0,24	1,68	1,79	1,85	1,80
	Sig	0,118	0,705	0,868	0,189	0,152	0,106	0,115
	Eta ²	0,01	0,000	0,000	0,02	0,03	0,06	0,05
شرایط فیزیکی	F	1,68	2,62	1,10	0,70	0,20	0,43	0,06
	Sig	0,197	0,076	0,349	0,496	0,896	0,827	0,997
	Eta ²	0,01	0,03	0,02	0,01	0,00	0,01	0,00
مجموع	F	2,27	0,71	1,22	0,18	2,05	1,50	0,51
	Sig	0,134	0,493	0,304	0,834	0,108	0,192	0,762
	Eta ²	0,01	0,01	0,02	0,000	0,04	0,05	0,01

طبق داده‌های جدول ۴، نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان داده است که در سطح معناداری ۰/۰۱، تفاوت بین میانگین نمره‌های مؤلفه‌های رضایت شغلی دانش‌آموختگان مورد بررسی، با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مورد بررسی (جنسیت، رشته تحصیلی و سال دانش‌آموختگی) و تعامل بین آنها، از نظر آماری معنادار نبوده است ($P < 0/01$).

مطلوبیت عملکرد شغلی دانش‌آموختگان سامان‌دهی شده در دوره‌های متفاوت

جدول ۵. داده‌های توصیفی و استنباطی مربوط به مطلوبیت عملکرد شغلی دانش‌آموختگان ساماندهی‌شده در دوره

متفاوت

ردیف	مؤلفه	sig	t	M.D	S.D	\bar{X}
۱	مدیریت کلاس و کلاس‌داری	۰/۰۰۰	۱۲/۳	۰/۷۷	۰/۸۰	۳/۷۷
۲	آمادگی و آماده‌سازی	۰/۰۰۰	۱۰/۳	۰/۷۲	۰/۹۰	۳/۷۲
۳	تبیین هدف‌ها	۰/۰۰۰	۹/۸۱	۰/۷۲	۰/۹۵	۳/۷۲
۴	انتخاب و سازماندهی محتوا	۰/۰۰۰	-۱۲/۱	۰/۸۸	۰/۸۵	۳/۸۸
۵	به‌کارگیری روش‌های تدریس	۰/۰۰۰	۱۱/۴	۰/۸۳	۰/۹۳	۳/۸۳
۶	ارزشیابی	۰/۰۰۰	۱۱/۲	۰/۸۲	۰/۹۴	۳/۸۲
۷	ایجاد خلاقیت و نوآوری	۰/۰۰۰	۱۱/۴	۰/۸۳	۰/۹۳	۳/۸۳
۸	رشد فردی و اجتماعی	۰/۰۰۰	۱۱/۲	۰/۸۴	۰/۹۶	۳/۸۴
	مجموع	۰/۰۰۰	۹/۷۲	۰/۵۹	۰/۷۸	۳/۵۹

طبق داده‌های جدول ۵، میانگین نمره‌های مطلوبیت عملکرد شغلی دانش‌آموختگان ساماندهی شده در دوره متفاوت، در مجموع، حدود ۳/۵۹ و برای هشت مؤلفه مورد بررسی بیشتر از متوسط بوده است ($4 < \bar{X} < 3/5$ و $P < 0/01$).

مطلوبیت عملکرد دانش‌آموختگان در دوره متفاوت، به تفکیک شاخص‌های مؤلفه برخورداری از مهارت‌های مدیریت کلاسی، شامل مهارت مشارکت در تنظیم برنامه‌های آموزشی ($\bar{X} = 2/66$)، پایبندی به قوانین و سلسله‌مراتب سازمانی ($\bar{X} = 3/98$)، مشارکت در فعالیت‌های پرورشی ($\bar{X} = 3/36$)، شناسایی و بهبود عوامل کاهنده تمرکز دانش‌آموزان ($\bar{X} = 3/66$)، ایجاد جو کلاسی جذاب و آرام ($\bar{X} = 3/98$)، ایجاد شوق و دلبستگی ($\bar{X} = 3/83$)، تمرکزبخشی با ایجاد موقعیت‌های

نو و خلاقانه ($\bar{X}=3,83$)، استفاده به‌جا و مناسب از روش‌های تشویقی و تنبیهی ($\bar{X}=3,87$)، شناسایی و مهار عوامل بی‌نظمی کلاس ($\bar{X}=3,88$) و حضور و غیاب و پیگیری علل غیبت ($\bar{X}=3,75$)، در حد بیشتر از متوسط بوده است ($3,72 < \bar{X} < 4$ و $P < 0,01$).

مطلوبیت عملکرد دانش‌آموختگان در شاخص‌های مؤلفه مهارت‌های تعیین میزان آمادگی و آماده‌سازی خود و دانش‌آموزان، شامل به‌روزرسانی دانش تخصصی خود ($\bar{X}=7698$)، تسلط علمی و تخصصی لازم برای تدریس ($\bar{X}=3,90$)، دستیابی به آخرین دستاوردهای حرفه‌ای ($\bar{X}=3,64$)، مشارکت در دوره‌های توانمندسازی ($\bar{X}=3,74$)، طراحی برنامه و طرح درس ($\bar{X}=3,58$)، آماده‌سازی روحی و ایجاد انگیزه ($\bar{X}=3,80$) و علمی دانش‌آموزان ($\bar{X}=3,84$)، آشناسازی دانش‌آموزان با ساختار درس ($\bar{X}=3,90$)، بودجه‌بندی کتاب و زمان تدریس ($\bar{X}=4,00$)، طراحی و آماده‌سازی فضای کلاس ($\bar{X}=3,74$)، در حد بیشتر از متوسط بوده است ($4 < \bar{X} < 4$ و $P < 0,01$) و شاخص شماره ۱۹ در حد زیاد ($\bar{X}=4$ و $P < 0,01$). و سایر شاخص‌ها بیشتر از متوسط و کمتر از زیاد بوده است ($3,5 < \bar{X} < 4$ و $P < 0,01$).

مطلوبیت عملکرد دانش‌آموختگان، برای شاخص‌های مؤلفه مهارت‌های تبیین هدف‌ها ($\bar{X}=3,71$)، انطباق هدف‌ها با اصول روان‌شناسی، دانش‌آموزان ($\bar{X}=3,65$)، جامعه و ارزش‌های اجتماعی ($\bar{X}=3,62$)، بیان واضح هدف‌ها ($\bar{X}=3,87$) و تحلیل هدف‌های کلی به جزئی و رفتاری ($\bar{X}=3,76$)، در حد بیشتر از متوسط بوده است ($3,5 < \bar{X} < 4$ و $P < 0,01$).

مطلوبیت عملکرد دانش‌آموختگان برای شاخص‌های مؤلفه مهارت‌های انتخاب و سازماندهی محتوا، شامل انتخاب محتوای آموزشی تکمیلی ($\bar{X}=3,76$)، گزینش محتوای مفید و مرتبط ($\bar{X}=3,86$)، سازماندهی محتوا و برقراری ارتباط با سایر درس‌ها ($\bar{X}=3,98$) و سازماندهی محتوا، متناسب با توان علمی دانش‌آموزان ($\bar{X}=3,93$)، در حد بیشتر از متوسط ($3,5 < \bar{X} < 4$ و $P < 0,01$).

مطلوبیت عملکرد دانش‌آموختگان برای شاخص‌های مؤلفه مهارت‌های استفاده از راهبردها تدریس، شامل استفاده مناسب از روش‌های تدریس مشارکتی ($\bar{X}=3,65$)، نوین تدریس ($\bar{X}=3,63$) و سخنرانی ($\bar{X}=3,93$)، ارائه درس با تأکید بر تفکر و استدلال ($\bar{X}=3,88$)، استفاده مناسب از انواع تابلوها ($\bar{X}=3,80$)، سخت‌افزارها و نرم‌افزارها ($\bar{X}=3,81$)، رسانه‌ها و وسایل

آموزشی، آزمایشگاهی و کارگاهی ($\bar{X}=3,84$) و رایانه و اینترنت ($\bar{X}=3,88$)، جمع‌بندی مناسب مباحث درسی با مشارکت دانش‌آموزان ($\bar{X}=3,98$)، ارائه پروژه‌ها و تکالیف مناسب ($\bar{X}=3,74$)، ارائه روش‌های جست‌وجو و دسترسی به منابع و سایت‌های مفید ($\bar{X}=3,84$) و ارتباط دادن درس‌ها با هم ($\bar{X}=3,89$)، در حد بیشتر از متوسط بوده است ($3,5 < \bar{X} < 4$ و $P < 0,01$).

مطلوبیت عملکرد دانش‌آموختگان برای شاخص‌های مؤلفه مهارت‌های ارزشیابی آموزشی، شامل مهارت‌های خود ارزشیابی ($\bar{X}=3,73$)، استفاده از سنجش آغازین ($\bar{X}=3,83$)، ارزشیابی تکوینی، مستمر ($\bar{X}=3,91$)، تراکمی و پایانی ($\bar{X}=3,99$) و ارزشیابی مشارکتی ($\bar{X}=3,72$)، ارائه بازخورد مناسب ($\bar{X}=3,73$) و مشارکت در برگزاری ارزشیابی‌های مختلف ($\bar{X}=3,82$)، در حد بیشتر از متوسط بوده است ($3,5 < \bar{X} < 4$ و $P < 0,01$). مطلوبیت عملکرد دانش‌آموختگان برای شاخص‌های مؤلفه مهارت‌های ایجاد و توسعه حس خلاقیت و نوآوری، شامل کمک به دانش‌آموزان در تجزیه و تحلیل مطالب درسی ($\bar{X}=3,92$) و کاربرد خلاقانه درس‌ها، در شرایط واقعی ($\bar{X}=3,87$)، پرورش خلاقیت و تفکر انتقادی ($\bar{X}=3,82$)، مرتبط کردن درس با آینده شغلی و تحصیلی ($\bar{X}=3,84$)، فراهم کردن زمینه‌های کسب دانش و مهارت‌های مفید ($\bar{X}=3,73$) و آشناسازی دانش‌آموزان با روش‌های متعدد آزمایش، تجربه و پژوهش ($\bar{X}=3,78$)، در حد بیشتر از متوسط بوده است ($3,5 < \bar{X} < 4$ و $P < 0,01$).

مطلوبیت عملکرد دانش‌آموختگان برای شاخص‌های مؤلفه مهارت‌های رشد مهارت‌های فردی و اجتماعی، شامل آشناسازی دانش‌آموزان با توانایی‌های خود ($\bar{X}=3,95$) و نحوه برخورد مناسب با مسائل زندگی ($\bar{X}=3,93$)، افزایش مشارکت دانش‌آموزان در مسائل اجتماعی ($\bar{X}=3,83$)، آشناسازی دانش‌آموزان با نحوه برخورد با سایرین ($\bar{X}=3,86$)، اصول و هنجارهای اجتماعی ($\bar{X}=3,89$)، آینده شغلی و تحصیلی ($\bar{X}=3,86$) و هویت واقعی خود و کمک به رشد آن ($\bar{X}=3,81$)، ایجاد حس عزت نفس، استقلال و خودپنداره مثبت ($\bar{X}=3,89$) و کمک به به‌روز علائق و استعدادها دانش‌آموزان ($\bar{X}=3,84$)، تشویق دانش‌آموزان به پای‌بندی به شعائر و اصول دینی ($\bar{X}=3,76$)، کاهش مشکلات بزه‌کاری، فرار از خانه و مدرسه، اعتیاد ($\bar{X}=3,66$)، کمک به دانش‌آموزان برای درک حقوق و مسئولیت‌های فردی و اجتماعی ($\bar{X}=3,88$)، کاهش روحیه

خوشنوت‌آمیز دانش‌آموزان، در برخورد با شرایط ($\bar{X}=3.74$)، تقویت روحیه همکاری و تلاش ($\bar{X}=3.89$)، در حد بیشتر از متوسط بوده است ($3.5 < \bar{X} < 4$ و $P < 0.01$).

جدول ۶. نتایج آزمون MANOVA برای تعیین تفاوت میانگین نمره‌های مؤلفه‌های عملکرد شغلی، طبق ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

منبع تغییرات	جنسیت	رشته	سال	جنسیت/رشته	جنسیت/سال	رشته/سال	سه متغیر
مدیریت کلاس و کلاس‌داری	F	۱,۰۲	۱,۰۹	۰,۰۶	۰,۱۹	۰,۲۷	۰,۸۲
	Sig	۰,۳۱۴	۰,۳۳۹	۰,۹۷۷	۰,۸۲۷	۰,۸۴۶	۰,۵۳۲
	Eta ²	۰,۰۰۰	۰,۰۰۱	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۲
آمادگی و آماده‌سازی	F	۰,۰۷	۱,۴۲	۰,۵۰	۰,۳۴	۰,۳۹	۰,۵۲
	Sig	۰,۷۸۰	۰,۲۴۴	۰,۶۷۷	۰,۷۰۹	۰,۷۵۸	۰,۷۶۰
	Eta ²	۰,۰۰۰	۰,۰۰۲	۰,۰۰۱	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۱
تبیین هدف‌ها	F	۱,۰۴	۰,۷۵	۰,۱۴	۰,۲۷	۰,۴۵	۰,۶۱
	Sig	۰,۳۰۹	۰,۴۷۳	۰,۹۳۱	۰,۷۵۹	۰,۷۱۷	۰,۶۹۰
	Eta ²	۰,۰۰	۰,۰۰۱	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰۲
انتخاب و سازماندهی محتوا	F	۲,۴۶	۰,۳۵	۰,۲۴	۱,۶۸	۱,۷۹	۱,۸۰
	Sig	۰,۱۱۸	۰,۷۰۵	۰,۸۶۸	۰,۱۸۹	۰,۱۵۲	۰,۱۱۵
	Eta ²	۰,۰۰۱	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰۲	۰,۰۰۳	۰,۰۰۵
به‌کارگیری روش‌های تدریس	F	۰,۷۶	۰,۷۹	۰,۱۷	۰,۴۳	۰,۱۷	۰,۷۸
	Sig	۰,۳۸۳	۰,۴۵۴	۰,۹۱۱	۰,۶۴۹	۰,۹۱۵	۰,۵۵۹
	Eta ²	۰,۰۰	۰,۰۰۱	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰۲
ارزشیابی آموزشی	F	۰,۵۱	۱,۲۵	۰,۱۳	۰,۲۲	۰,۰۸	۰,۹۹
	Sig	۰,۴۷۶	۰,۲۸۹	۰,۹۴۲	۰,۸۰۱	۰,۹۷۰	۰,۴۲۴
	Eta ²	۰,۰۰	۰,۰۰۱	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰۳
ایجاد خلاقیت و نوآوری	F	۰,۱۵	۱,۳۴	۰,۲۸	۰,۳۰	۰,۱۷	۰,۷۱
	Sig	۰,۶۹۰	۰,۲۶۵	۰,۸۳۷	۰,۷۳۶	۰,۹۱۲	۰,۶۱۳
	Eta ²	۰,۰۰	۰,۰۰۱	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰۲
رشد فردی و اجتماعی	F	۰,۵۲	۱,۴۹	۰,۷۴	۰,۴۳	۰,۱۷	۰,۵۲
	Sig	۰,۴۶۸	۰,۲۲۷	۰,۵۳۰	۰,۶۴۶	۰,۹۱۶	۰,۷۵۵
	Eta ²	۰,۰۰	۰,۰۰۲	۰,۰۰۱	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰۱
مجموع	F	۰,۸۷	۱,۰۷	۰,۱۹	۰,۰۵	۰,۰۴	۰,۵۷
	Sig	۰,۳۵	۰,۳۴	۰,۹۰	۰,۹۴	۰,۹۸	۰,۷۱
	Eta ²	۰,۰۰	۰,۰۰۱	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰۲

طبق نتایج تحلیل واریانس (جدول ۶)، تفاوت بین میانگین نمره‌های مؤلفه‌های مطلوبیت عملکرد شغلی دانش‌آموختگان مورد بررسی، با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مورد بررسی (جنسیت، رشته تحصیلی و سال دانش‌آموختگی) و تعامل بین آن‌ها، از نظر آماری معنادار نبوده است ($P < 0.01$).

رابطه بین میزان رضایت و مطلوبیت عملکرد شغلی دانش‌آموختگان سامان‌دهی شده در دوره‌های متفاوت

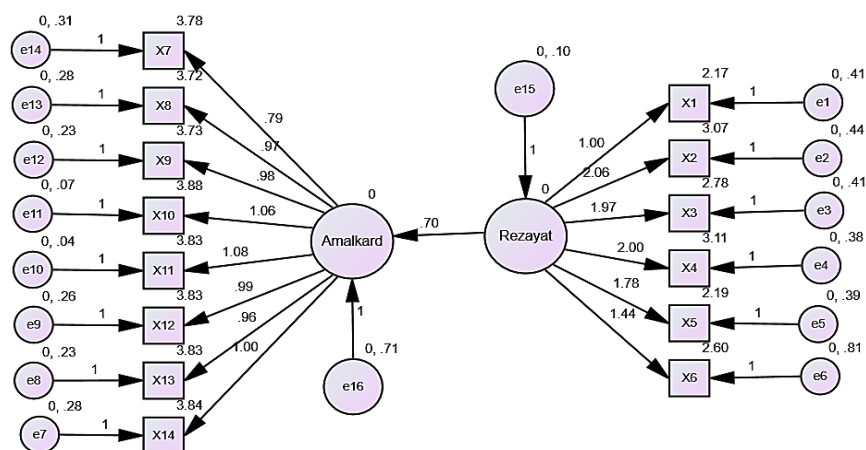
جدول ۷. میزان رابطه بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و مطلوبیت عملکرد شغلی دانش‌آموختگان، در دوره متفاوت

مؤلفه	همبستگی	مدیریت کلاس	آمادگی و آماده‌سازی	تبیین هدف‌ها	انتخاب محتوا	روش‌های تدریس	ارزشیابی	خلاصیت و نوآوری	رشد فردی و اجتماعی	مجموع
جبران خدمات	r	۰/۱۱۹	۰/۰۷۲	۰/۰۸۲	۰/۳۷۵	۰/۰۳۴	۰/۰۲۰	۰/۰۱۴	۰/۰۳۱	۰/۱۰۴
	Sig	۰/۰۳۸	۰/۰۹۲	۰/۱۲۰	۰/۰۰۰	۰/۱۳۸	۰/۱۲۸	۰/۱۲۵	۰/۱۶۵	۰/۰۱۹
	c.d	۱/۴۱	۰/۵۲	۰/۶۷	۱۴/۱	۰/۱۱	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۰۹	۱/۰۸
جو سازمانی	r	۰/۲۷۷	۰/۲۲۸	۰/۲۰۶	۰/۴۶۱	۰/۱۸۹	۰/۲۳۶	۰/۲۰۴	۰/۱۸۸	۰/۲۸۴
	Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۰۸	۰/۰۰۰	۰/۰۱۵	۰/۰۰۲	۰/۰۰۸	۰/۰۱۶	۰/۰۰۰
	c.d	۷/۶۷	۵/۲	۴/۲۴	۲۱/۲۵	۳/۵۷	۵/۵۷	۴/۱۶	۳/۵۳	۸/۰۷
ماهیت کار	r	۰/۳۰۴	۰/۳۱۹	۰/۲۵۴	۰/۶۰۸	۰/۲۵۶	۰/۳۴۰	۰/۲۸۳	۰/۲۴۶	۰/۳۷۴
	Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
	c.d	۹/۲۴	۱۰/۲	۶/۴۵	۳۶/۹۷	۶/۵۵	۱۱/۵۶	۸/۰۱	۶/۰۵	۱۳/۹۹
رهبری و مدیریت	r	۰/۲۱۹	۰/۱۶۱	۰/۱۸۷	۰/۵۵۱	۰/۱۶۱	۰/۱۷۳	۰/۱۷۲	۰/۱۶۴	۰/۲۵۵
	Sig	۰/۰۰۵	۰/۰۳۹	۰/۰۱۶	۰/۰۰۰	۰/۰۳۹	۰/۰۲۷	۰/۰۲۷	۰/۰۳۵	۰/۰۰۱
	c.d	۴/۸	۲/۶	۳/۵	۳۰/۳۶	۲/۵۹	۲/۹۹	۲/۹۶	۲/۶۹	۶/۵
فرصت‌های پیشرفت	r	۰/۲۳۷	۰/۲۵۸	۰/۲۱۹	۰/۹۹۹	۰/۱۷۴	۰/۲۴۲	۰/۲۰۴	۰/۱۴۹	۰/۳۵۱
	Sig	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰	۰/۰۲۶	۰/۰۰۲	۰/۰۰۸	۰/۰۵۶	۰/۰۰۰
	c.d	۵/۶۲	۶/۶۶	۴/۸	۹۹/۸	۰/۰۳	۵/۸۶	۴/۱۶	۲/۲۲	۱۲/۳۲
شرایط فیزیکی	r	۱/۱۶۱	۰/۱۷۵	۰/۱۷۸	۰/۴۳۴	۰/۱۶۷	۰/۱۵۱	۰/۱۶۸	۰/۱۴۴	۰/۲۲۶
	Sig	۰/۰۳۹	۰/۰۲۴	۰/۰۲۲	۰/۰۰۰	۰/۰۳۲	۰/۰۵۳	۰/۰۳۱	۰/۰۶۵	۰/۰۰۳
	c.d	۲/۵۹	۳/۰۶	۳/۱۷	۱۸/۸۴	۲/۷۹	۲/۲۸	۲/۸۲	۲/۰۷	۵/۱۱
مجموع	r	۰/۲۹۶	۰/۲۷۴	۰/۲۵۴	۰/۷۶۷	۰/۲۲۳	۰/۲۶۵	۰/۲۳۹	۰/۲۰۹	۰/۳۶۰
	Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۷	۰/۰۰۰
	c.d	۸/۷۶	۷/۵۱	۶/۴۵	۵۸/۸۳	۴/۹۷	۷/۰۲	۵/۷۱	۴/۳۷	۱۲/۹۶

با توجه به نتایج جدول ۷، بین اکثر مؤلفه‌های رضایت شغلی و عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود داشته است.

مدل معادله ساختاری رابطه بین میزان رضایت و مطلوبیت عملکرد شغلی دانش‌آموختگان سامان‌دهی شده در دوره‌های متفاوت

Rezayat & Amalkard
Unstandardized estimates
R.An



X=342.106 D.F=76 P=.000
RMSEM=.133

شکل ۱. مدل معادله ساختاری رابطه بین میزان رضایت و مطلوبیت عملکرد شغلی دانش‌آموختگان

بر اساس نتایج مدل معادلات ساختاری (شکل ۱)، تعداد متغیرهای موجود در مدل مذکور ۳۲ مورد، شامل ۱۴ متغیر مشاهده شده و ۱۸ متغیر مشاهده نشده بوده است. تعداد متغیرهای بیرونی و درونی مدل هر یک ۱۶ مورد بوده است. متغیرهای مشاهده شده درونی مدل شامل متغیرهای مشاهده شده مربوط به متغیرهای پنهان رضایت شغلی (۶ مورد) و عملکرد شغلی (۸ مورد) بوده است. متغیرهای مشاهده نشده بیرونی مربوط به خطاهای متغیرهای اندازه‌گیری شده بوده است. تعداد

پارامترهای ثابت و آزاد مدل به ترتیب، ۳۶ و ۴۳ مورد و وزن رگرسیونی ۱۸ و ۱۳ و واریانس پارامترهای آزاد ۱۶ بوده است. مدل پژوهش با داشتن ۱۱۹ عنصر غیر زاید در ماتریس کوواریانس و ۴۳ پارامتر آزاد برای برآورد، دارای درجه آزادی ۷۶ بوده و بر اساس نتایج پژوهش، مدل معادلات ساختاری مذکور، فرا مشخص بوده است. مقدار کای اسکوئر مدل ۳۴۲٫۱ محاسبه شده است که با توجه به $(P < ۰٫۰۱)$ ، از نظر آماری معنادار بوده و فرض صفر مبنی استقلال متغیرها تأیید شده است. مقادیر GFI و AGFI، به ترتیب، ۰٫۸۳۸ و ۰٫۸۹۱ و مقدار RMSEA ۰٫۱۳۳ محاسبه شده است؛ بنابراین برازش مدل نسبتاً مطلوب بوده است. نتایج مربوط به مقادیر برآورد شده وزن‌های رگرسیونی حاکی است که تمامی آن‌ها دارای تفاوت معنادار با فرض صفر هستند. طبق نتایج جدول ۷، نیز میزان همبستگی بین متغیرهای مربوط به دو مؤلفه در حد پایین بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

آن‌گونه که نظریه‌های اندیشمندان و نتایج پژوهش‌های مختلف نشان دادند، رضایت شغلی کارکنان، یکی از عوامل مهم موفقیت و دستیابی هر سازمان به هدف‌های خود است. این موضوع در نظام‌های آموزشی با توجه به شرایط خاص آن‌ها از اهمیت مضاعف برخوردار است و رضایت شغلی معلمان نقش بسیار مهمی در بالندگی نظام آموزشی ایفا می‌کند. رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد که یکی از آن‌ها تناسب بین تخصص و ویژگی‌های شخصیتی شاغل و شغل مورد فعالیت است. بدیهی است که اگر معلمی در شغل یا وضعیت شغلی متفاوت از رشته تحصیلی یا تخصص خود به کار گمارده شود، ممکن است از رضایت شغلی لازم برخوردار نباشد. نتایج این پژوهش نیز حاکی است که رضایت شغلی دانش‌آموختگان و نومعلمانی که در دوره‌ای متفاوت از دوره و رشته خود که تلاش زیادی برای پذیرفته شدن در آن و اخذ مدرک تحصیلی آن کرده‌اند، در حد بالایی قرار ندارد.

گرچه پژوهش‌های اندکی در زمینه رضایت شغلی معلمان که در دوره متفاوت ساماندهی شده‌اند، انجام شد، اما نتایج پژوهش‌هایی که به نحوی رضایت شغلی معلمان را از جنبه‌های مختلف انجام داده‌اند، از جمله نتایج پژوهش‌های ابوالحسنی و جوادی‌پور (۱۳۹۸)، امانی (۱۳۹۷)، زارع

شاه‌آبادی، ترکان و حیدری (۱۳۹۱)، تین (۲۰۱۴)، و دروزینسکا (۲۰۱۷) نیز حاکی بودند که رضایت شغلی معلمان مورد بررسی در حد مناسبی نبوده است.

از طرفی، یکی دیگر از مسائل مهم هر سازمان، عملکرد شغلی نیروی انسانی آن است و شناسایی عواملی که بر روی عملکرد شغلی کارکنان اثرگذار است، می‌تواند کمک شایان توجهی به مدیران در استفاده بهینه از ظرفیت‌ها، توانایی‌ها و استعدادهاى کارکنان خود کند. در نظام آموزشی عملکرد شغلی یا وظایفی که توسط معلم انجام می‌پذیرد، بیان‌کننده اثربخشی و کیفیت تدریس و آموزش در مدرسه است؛ بنابراین، بررسی و تعیین مطلوبیت عملکرد شغلی معلمان برای اطمینان‌یافتن از هدایت، تعهد و مسئولیت‌پذیری آنان و ارتقای کیفیت فرایندهای یاددهی - یادگیری، از اهمیت بالایی برخوردار بوده و به توسعه مهارت‌های حرفه‌ای معلمان کمک می‌کند.

نتایج این پژوهش حاکی بوده است که گرچه مطلوبیت عملکرد شغلی دانش‌آموختگان سامان-دهی شده در دوره متفاوت، در حد بسیار زیاد و زیاد نبوده است، اما در مجموع، دلایلی از جمله علاقه به معلمی، تسلط بر موضوعات تخصصی، دریافت بسیاری از مهارت‌های تربیتی و حرفه‌ای در دانشگاه و برخورداری از توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی، باعث موفقیت نسبی آنان در دوره متفاوت شده است. برخی پژوهش‌های پیشین نیز عملکرد شغلی معلمان را با توجه به شاخص‌های مختلفی که در این پژوهش مد نظر قرار گرفت، بررسی کردند که از جمله آن‌ها می‌توان به پژوهش‌های کامیابی (۱۳۹۹)، کاظمی‌راد، نوربخش و سپاسی (۱۳۹۸)، سراجی و پایدار (۱۳۹۷)، ابراهیمی، زین‌آبادی و هداوندی (۱۳۹۷)، کبیری (۱۳۹۷)، دانش‌پژوه و همکاران (۱۳۸۵)، بلومک، السن و ساهل (۲۰۱۶) و ویلیج و ریمرز (۲۰۰۰)، اشاره کرد. گرچه نتایج برخی پژوهش‌های مذکور با نتایج این پژوهش هم‌سو نبوده و حاکی از پایین‌بودن عملکرد شغلی معلمان بوده‌اند.

یافته‌های این پژوهش، حاکی است که بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی نومعلمان ساماندهی شده در دوره متفاوت، در زمینه اکثر مؤلفه‌های مورد بررسی رضایت شغلی و عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود داشته است. بررسی نظریه‌ها و بررسی یافته‌های پژوهش‌های مختلف، از جمله پژوهش‌های غلامی (۱۳۹۹)، شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۸)، آذرنیوشان،

مشایخ و محمدی (۱۳۹۷)، هموند و گاردنر (۲۰۱۷)، چینومونا و سانادا (۲۰۱۴)، و گریز، ساینم و ترامان (۲۰۱۶)، نیز حاکی از آن بوده است که بین عملکرد و رضایت شغلی رابطه دوسویه وجود داشته و افزایش هر یک می‌تواند به افزایش دیگری کمک کند.

نتیجه اینکه، از آنجا که برای پذیرش در رشته‌های تخصصی دانشگاه فرهنگیان، از جمله آموزش فیزیک، شیمی و زیست‌شناسی، داوطلبان کنکور باید تلاش‌های گسترده‌ای کرده و اغلب با توجه به محدودبودن ظرفیت پذیرش و کثرت متقاضیان، داوطلبان با معدل و رتبه‌های برتر در این رشته‌ها، پذیرفته می‌شوند. از طرفی، با توجه به تخصصی‌بودن رشته‌ها، دانشجو باید درس‌های تخصصی بسیار دشوار را با سختی فراوان طی کرده تا بتواند دانش‌آموخته شده و سطح علمی خود را برای تدریس رشته خود در دوره دوم متوسطه به منصفه ظهور برساند. استادان درس‌های تخصصی نیز باید از سطح علمی بالایی برخوردار باشند و یافتن این‌گونه استادان برای دانشگاه دشوار است. همچنین، درس‌های تخصصی رشته‌های علوم پایه نیازمند امکانات و تجهیزات آزمایشگاهی و کارگاهی بسیار زیادی هستند که تأمین آن‌ها نیازمند امکانات مالی و مادی بسیار است؛ بنابراین، از آنجا که تربیت یک نیروی آموزشی متخصص، هزینه‌های مختلف مادی و غیر مادی زیادی برای دانش‌آموختگان، خانواده‌های آنان، دانشگاه، دولت و جامعه در بر دارد، محروم‌شدن آنان از فرصت خدمت در رشته تخصصی خود، تبعات زیادی دارد.

بنابراین، پیشنهاد می‌شود پذیرش دانشجو برای هر یک از دوره‌ها و رشته‌های تخصصی، به‌ویژه دوره دوم متوسطه و رشته‌های علوم پایه، با دقت بالا و از طریق بررسی دقیق وضعیت موجود منابع انسانی، نیروهای آموزشی و تعداد دبیران فعلی هر منطقه/ناحیه آموزشی و پیش‌بینی دقیق وضعیت نیاز به دبیر مربوط به هر رشته، طی یک دوره زمانی مشخص، از طریق بررسی و پیش‌بینی دقیق تعداد معلمان موجود و نیاز آینده صورت پذیرد. برای اختصاص سهمیه پذیرش دانشجو در هر رشته، اختیارات بیشتری به استان‌ها و نواحی/مناطق آموزشی برای تعیین و درخواست تعداد نیروی انسانی موردنیاز خود طی سال‌های آتی داده شود. چون در برخی مواقع امکان به‌کارگیری معلمان با تخصص‌های مختلف در زمینه تدریس در دوره‌ها و رشته‌های متفاوت از دوره تحصیلی خود، به‌ویژه

در مناطق آموزشی محروم و کمتر برخوردار و کم جمعیت تر وجود دارد، برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان به گونه ای باشد که دانشجویان هر رشته، علاوه بر درس های تخصصی خود، حداقل های تدریس در سایر دوره ها و رشته های تحصیلی دیگر را نیز کسب کنند. برای نمونه دانشجویان رشته های علوم پایه، تدریس درس های علوم تجربی و ریاضی دوره متوسطه اول و تا اندازه ای ابتدایی را نیز کسب کنند. اگر به دلایلی لازم شد دانش آموختگان رشته های تخصصی در دوره ها یا رشته های دیگری فعالیت کنند، از طریق تعیین نیازهای آموزشی و حرفه ای آنان، شایستگی های لازم برای تدریس آنان در دوره متفاوت از طریق برگزاری دوره های ضمن خدمت ایجاد شود. برای تعیین مطلوبیت عملکرد معلمان سامان دهی شده در دوره متفاوت، نظارت دائم بر فعالیت های آنان توسط سرگروه ها یا راهبران آموزشی انجام پذیرد و از طریق شناسایی مسائل و مشکلات آموزشی یا حرفه ای آنان، زمینه های لازم برای رشد و پیشرفت آنان در دوره متفاوت، فراهم شود. برای تعیین میزان رضایت و مطلوبیت عملکرد نومعلمان، ارتباط مستمر دانشگاه فرهنگیان با دانش آموختگان و پیگیری دائمی وضعی آنان، با استفاده از اطلاعات صحیح و به روز حفظ شود و دانشگاه به طور دائم و از طریق تشکیل یک سیستم ارتباط با آموزش و پرورش و معلمان، دائم وضعیت آنان را رصد نموده و از تجربیات آنان در تدوین برنامه های خود استفاده نماید. همچنین استفاده از روش های تشویقی مختلف مانند پرداخت اضافه تدریس، کمک به ارتقای شغلی، ارائه امتیازهای مختلف شغلی و مؤثر در رتبه بندی و نقل و انتقالات و فرصت های ادامه تحصیل در مقاطع تحصیلی بالاتر و همچنین برخورد مناسب و همراه با احترام عوامل مدرسه و اداره و تدارک تسهیلات و فرصت های مناسب برای تدریس آنان، نیز در افزایش رضایت شغلی این گونه نومعلمان مؤثر خواهد بود.

سپاسگزاری

این مقاله برگرفته از نتایج طرح پژوهشی با شماره قرارداد ۵۰۰۰۰/۲۳۷۳/۱۲۰ است که با حمایت مالی دانشگاه فرهنگیان انجام شده است.

منابع

- ابراهیمی، ایوب، زین‌آبادی، حسن‌رضا، و هداوندی، محمدرضا (۱۳۹۷). مطالعه کیفی عوامل مؤثر در میل به ماندگاری دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان در وزارت آموزش و پرورش. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۶(۱۷)، ۱۴۶-۱۲۲.
- ابوالحسنی، زهرا، و جوادی‌پور، محمد (۱۳۹۸). شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان و رضایت شغلی با تأکید بر دیدگاه سازنده‌گرایی. *فناوری آموزش*، ۱۳(۴)، ۹۲۱-۹۱۱.
- آذرنیوشان، مریم، مشایخ، مریم، و محمدی فاطمه (۱۳۹۷). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۸(۳)، ۹۴-۷۵.
- آرین‌پور، محمد، ملکی، اعظم و وحید حداد، نوشین (۱۳۹۵). بررسی وضعیت رضایت شغلی معلمان سه پایه (ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان). *پیام فرهیختگان*، ۱(۸)، ۲۶-۱۵.
- امانی، ملاحظ (۱۳۹۷). ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت تدریس معلمان با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه. *رویش روان‌شناسی*، ۷(۱۲)، ۲۵۱-۲۴۳.
- جمعی از نویسندگان دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۴). *راهنمای عملی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان با رویکرد تربیت معلم فکور (۱)*. تهران: سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان.
- دانش پژوه، زهرا، و ولی‌الله، فرزاد (۱۳۸۵). ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. *پژوهشکده تعلیم و تربیت، وزارت آموزش و پرورش*، ۵(۴)، ۱۷۰-۱۳۵.
- رابینز، استیفن (۱۳۹۱). *مبانی رفتار سازمانی*. ترجمه سیدمحمد اعرابی و علی پارساییان، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رابینز، استیفن، و جاج، تیموتی (۱۳۹۳). *رفتار سازمانی*. ترجمه مهدی زارع، تهران: انتشارات نص.
- زارع شاه‌آبادی، اکبر، ترکان، رحمت‌اله، و حیدری، محمود (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در دبیران مقطع متوسطه جیرفت. *مجله جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۳(۴)، ۱۸۸-۱۶۵.
- زارعی متین، حسن (۱۳۹۳). *مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته*. تهران: انتشارات آگه.
- سراجی، فرهاد و پایدار، حمزه (۱۳۹۷). تبیین ابعاد صلاحیت‌های تدریس دبیران برگزیده دوره دوم متوسطه شهر همدان. *تدریس پژوهی*، ۶(۳)، ۸۲-۶۴.

- سرمدی، محمدرضا، و صیف، محمدحسن (۱۳۹۱). مدیریت فرایند آموزش. تهران: انتشارات دانشگاه پیام‌نور.
- سلیمی، جمال، و عبدی، آرش (۱۳۹۴). مطالعه رابطه راهبردهای تغییر سازمانی و عملکرد شغلی معلمان. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۲(۵)، ۹۹-۱۲۲.
- شریعتی، مسعود، مجیدی، عبدالله، و خجسته، محمد (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تغییر ساختار مشاغل بر رضایت شغلی کارکنان در یکی از یگان‌های نظامی. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۴(۴)، ۸۵-۶۱.
- شریف‌زاده، سیدعلی، اسکندری، حسین، برجعلی، احمد، و سهرابی، فرامرز (۱۳۹۸). ساختار عاملی مقیاس ویژگی‌های روان‌شناختی جذب معلمان ابتدایی. اندازه‌گیری تربیتی، ۹(۳۷)، ۱۷-۳۶.
- شمس، شهاب‌الدین، و اسفندیاری مقدم، امیر تیمور (۱۳۹۴). ارتباط ابعاد مختلف اعتماد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳(۷۷)، ۱۷۱-۱۸۵.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۰). سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- صفر نواده، مریم، موسی پور، نعمت‌الله، اظهري، محبوبه، و محمدشفیعی، عبدالسعید (۱۳۹۷). تجربه زیسته دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان از برنامه جدید کارورزی تربیت معلم ایران. مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۱۰(۱۹)، ۱۶۹-۱۴۹.
- غلامی، الهام (۱۳۹۹). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی. رهیافتی در مدیریت بازرگانی، ۱(۲)، ۸۹-۷۷.
- کاظمی‌راد، نفیسه، نوربخش، پیروش و سیاسی، حسین (۱۳۹۸). ساخت و اعتباریابی ابزار ارزیابی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی. مجله پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۹(۱۸)، ۵۱-۳۷.
- کامیابی، شریف (۱۳۹۹). بررسی دانش مورد نیاز نومعلمان دانش‌آموخته شیمی دانشگاه فرهنگیان برای تدریس علوم تجربی دوره اول متوسطه. پژوهش در آموزش شیمی، ۲(۳)، ۸۵-۹۶.
- کبیری، مسعود (۱۳۹۷). مقایسه سیاست‌های جذب، تأمین و تربیت معلمان دوره ابتدایی بر اساس یادگیری دانش‌آموزان. نوآوری‌های آموزشی، ۶۸(۱۷)، ۳۷-۶۰.
- گروه هماهنگی برنامه‌ریزی تربیت معلم (۱۳۹۹). برنامه درسی رشته آموزش ابتدایی دوره کارشناسی

- پیوسته. تهران: دفتر برنامه‌ریزی درسی و آموزشی معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه فرهنگیان.
- مردآزاد بهی، الناز، و نبئی، میعاد (۱۳۹۹). بررسی کیفیت مدیریت با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مراغه. *رویکردی نو در علوم تربیتی*، ۲(۴)، ۵۴-۴۴.
- مقیم، محمد (۱۳۹۱). *پژوهش‌نامه مدیریت ۲: مدیریت رفتار سازمانی (سطح فردی و گروهی)*، تهران: انتشارات نگاه دانش.
- Blomeke, S., Olsen, R., & Ute, S. (2016). Relation of student achievement to the quality of their teachers and instructional quality. In: Nilsen, T., & Gustafsson, J. (Eds.). *Teacher quality, instructional quality and student outcomes: relationships across countries, cohorts and time* Switzerland: Springer and IEA: 21-50.
- Chamundeswari, S. (2013). Job satisfaction and performance of school teachers. *Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 420-429.
- Cheng, Sh. L., & Xie, K. (2018). The relations among teacher value beliefs, personal characteristics, and TPACK in intervention and nonintervention settings. *Teaching and Teacher Education*, 74, 98-113.
- Chinomona, R., & Sandada, M. (2014). Organizational support and its influence on teachers job satisfaction and job performance in Limpopo province of outh Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(9), 208-214.
- Dorozynska, A. (2017). *Teacher job satisfaction in primary schools the relation to work environment*. International Master in Educational Research Level: Advanced level Term: Ht/2016.
- Ejiro, N., & Patrick, O. (2004). Performance appraisal of the Nigerian secondary School teachers. The student perspective. *IESA*, 3(34), 44-56.
- Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2011). Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 48(12), 1562-1569.
- Gray, C., & Stark, P. (2007). *Essential teaching skills*. University Sheffield Medical.
- Gurbuz, G., Ergun, H. S., & Teraman, S. B. (2016). Mediating role of emotional self-efficacy between emotional intelligence and creativity: Empirical study on University undergrads Marmara University. Istanbul, Turkey, *The Business and Management Review*, 3(7), 326-339.
- Hammond, D. L, Hylar, M. E, & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. palo alto, CA: Learning Policy Institute.
- Hasbay, D., & Altındag, E. (2018). Factors that affect the performance of teachers working in secondary level. *Academy of Educational Leadership Journal*, 22(1), 1-19.
- Hutabarat, W. (2015). Investigation of teacher job-performance model. *Canadian Center of Science and Education*, 11(18), 295-304.
- Leadbetter A., Carr, R., Flynn, S., Mraney, W., Bogan, Y., & Brophy L. (2020). Implementation of a Data Management Quality Management Framework at the Marine Institute. Ireland, *Earth Science*, 13, 509-521.

- Miao, R. T. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China. *Behavioral Applied Management*, 12(2), 105-127
- Mudor, H., & Tooksoon, P. (2011). Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction and turnover. *Economics and Behavioral Studies*, 2(2), 41-49.
- Muijs, D., & Reynolds, D. (2017). *Effective teaching: Evidence and practice*. Sage.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in the hospitality industry. *Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Platis, C, Reklitis, P & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
- Somech, A., & Oplatka, I. (2014). *Organizational citizenship behavior in schools: Examining the impact and opportunities within educational systems*. Routledge.
- Tehseen, S., & Hadi, N. U. (2015). Factors influencing teachers' performance and retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 233-244.
- Tien, T. N. (2014). *The determinants of job statisfaction among teachers in Vietnam*. Doctoral Dissertation, Ritsumeikan Asia Pacific University.
- Usop, A. M., Askandar, D. K., Langguyuan, M., & Usop, D. A. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 245-252.
- Villegas, E., & Reimers, F. (2000). *The professional development of teachers as lifelong learning: models, practices and factors that influence it*. The Board on International Comparative Studies in Education of the National Research Council. Washington ·D.C.