

## اثربخشی ویژگی‌های شخصیتی بر خلاقیت شغلی و خودکارآمدی معلمان

احمد رضا حاجبی<sup>۱</sup>، رحیم درویش پور<sup>۲</sup>، امیر حسین جعفری نوق<sup>۳</sup> و میکائیل حاجبی<sup>۳</sup>

۱. کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گناباد- ایران

۲. کارشناسی علوم تربیتی، آموزگار آموزش و پرورش شهرستان رشتخوار- ایران

۳. دانشجوی کارشناسی آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان نیشابور- ایران

Hajebi56@gmail.com

### چکیده

برای اینکه بتوانیم یک نظام آموزشی اثربخش داشته باشیم می‌بایست به موضوع خلاقیت و خودکارآمدی معلمان توجه داشته باشیم. خودکارآمدی به باورهای همچون کفایت، شایستگی، و قابلیت کنار آمدن با زندگی معلمان اشاره دارد. بر اساس توافق کلی روانشناسان، فرایند خلاقیت عبارت است از توانایی استخراج افکار و تجربه‌های گذشته و ترکیب آنها به شیوه‌های بدیع. از این رو پژوهش حاضر با هدف اثربخشی ویژگی‌های شخصیتی بر خلاقیت شغلی و خودکارآمدی معلمان انجام پذیرفت. این تحقیق از نظر ماهیت کمی، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه معلمان ابتدایی شهرستان رشتخوار می‌باشند که بر اساس آمار ارائه شده از معاونت محترم آموزش ابتدایی اداره آموزش و پرورش شهرستان رشتخوار، ۴۲۰ نفر می‌باشند که از این تعداد ۲۲۰ نفر زن و ۲۰۰ نفر مرد می‌باشند. حجم نمونه این تحقیق بر اساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۰۰ نفر بودند که این تعداد ۱۳ نفر زن و ۸۷ نفر مرد به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. داده‌های مورد نیاز با سه پرسشنامه خلاقیت شغلی جزئی (۱۳۸۹) پرسشنامه خودکارآمدی معلم اسپانن - موران و وولفولک (۲۰۰۱) پرسشنامه شخصیتی NEO (۱۹۸۶) جمع آوری شد. برای پردازش و تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از نرم افزارهای آماری spss استفاده شد. نتایج نشان داد که بین متغیرهای تحقیق در سطح  $P < 0.05$  رابطه معنی‌داری وجود دارد. به این معنا که هرچه شخصیت معلم در کلاس و در امر تدریس آرام‌تر باشد میزان خلاقیت و خودکارآمدی آنان بیشتر خواهد بود و بهره‌وری دانش‌آموزان در امر آموزش و یادگیری افزایش می‌یابد.

کلیدواژه‌ها: ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت شغلی، خودکارآمدی، معلمان مقطع ابتدایی، شهرستان رشتخوار

## ۱. مقدمه

نظام آموزشی کارآمد می تواند تا حد زیادی خودکارآمدی معلمان را افزایش دهد. برآورده ساختن و حفظ کردن معیارهای عملکرد، خودکارآمدی را بالا می برد و ناکامی در برآورده ساختن و حفظ کردن آنها، آن را پایین می آورد. افرادی که احساس خودکارآمدی پایینی دارند، احساس می کنند که درمانده هستند و نمی توانند رویدادهای زندگی خود را کنترل کنند از این رو یکی از اهداف آموزش و پرورش در همه جوامع کمک به فرد است تا خودکارآمد شود برای این که فردی در بزرگسالی کارآمد باشد باید این ویژگی را در دوران طفولیت و دانش آموزی در خود بیوراند. این هدف با برنامه ریزی های از پیش تعیین شده و سه راهبرد عمومی (الگوسازی، استفاده از بازخورد اطلاعات و بازآموزی اسناد) در جهت کارآمدی هرچه بیشتر و همچنین، ارتقای سطح انگیزه پیشرفت آنها به همین منظور تأمین می شود (عباسیان فرد و همکاران، ۱۳۸۹). خودکارآمدی، بر همه زمینه های تلاش انسان اثر می گذارد. خودکارآمدی از طریق تعیین باورهایی که یک فرد در مورد قدرت خود بر تأثیرگذاری بر موقعیت ها دارد، بر قدرت واقعی فرد در هنگام مواجهه با چالش ها و انتخاب هایی که فرد انجام می دهد، تأثیر دارد. از آن جایی که در مسأله خودکارآمدی، معلم نقش کلیدی و اساسی در تعلیم و تربیت و افزایش نگرش، انگیزش و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ایفا می کند، این مهم ما را بیشتر مورد متوجه وظیفه خطیر معلمی می نماید. چرا که معلم خودکارآمد می تواند وظیفه خطیر معلمی را به نحو احسن ایفا نماید و معلم خودکارآمد می تواند گام مهمی جهت ارتقای کمی و کیفی مطالب یاد گرفته شده توسط فراگیران داشته باشد (نوری، ۱۳۸۸). شخصیت به عنوان یک ساختار روانی بسیار دشوار است که کمیت و کیفیت آن را تعیین کرد، زیرا بسیار متنوع است و تعیین کردن تأثیر آن بر روی افکار و احساسات بسیار دشوار است (جاست، ۲۰۱۱). همانند هوش، روان شناسان به تعیین اجزای اصلی شخصیت علاقه مند هستند. برخی از پژوهشگران عقیده دارند که آنها ۵ عامل عمده شخصیت را مشخص کرده اند: پایداری هیجانی، گشودگی نسبت به تجربه، برون گرایی، توافق پذیری/سازگاری و وظیفه شناسی (سانتروک، ۲۰۰۹)، که با دامنه ای وسیع از رفتارها در ارتباط است (اوزر و مارتینز، ۲۰۰۵). شماری از مطالعات پژوهشی خاطر نشان کرده اند که این عوامل مهمترین اجزای تشکیل دهنده شخصیت هستند. این پنج عامل شخصیت می توانند تفاوت های فردی را در دامنه ای وسیع شامل سلامت روانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی را پیش بینی کنند (هلر و مونت، ۲۰۰۴). تا کنون نظریه های متعددی در مورد خلاقیت مطرح شده اند و بر اساس توافق کلی، فرایند خلاقیت عبارت است از توانایی استخراج افکار و تجربه های گذشته و ترکیب آنها به شیوه های بدیع (گیبسون، ۲۰۰۹). گیلفورد (۱۹۸۶) معتقد است که تفکر خلاق مستلزم تفکر واگرا<sup>۱</sup> است که بر سیالی<sup>۲</sup>، انعطاف پذیری<sup>۳</sup>، اصلت<sup>۴</sup> و بسط<sup>۵</sup> تأکید دارد، افزون بر این، نیازمند حساسیت<sup>۶</sup> نسبت به مسئله و توانایی تعریف مجدد آن، شامل انتقالهای فکری، تفسیر مجدد و رهایی از تثبیت کنش روی<sup>۷</sup> به منظور هدایت راه حل های منحصر به فرد هم هست. اما از آنجا که خلاقیت به شیوه های متفاوت بیان می شود آن را به صورت یک نشانگان<sup>۸</sup> یا مجموعه ای<sup>۹</sup> از نظر می گیرند که متأثر از عوامل مختلف نظیر شخصیت، آرایش

1-Just

2-Santrock

3-Ozer &amp; martinez

4-Heller &amp; Mount

5 Gibson

6 Gilford

7- divergent thinking

8- fluency

9- flexibility

1 - originality 0

1 - elaboration 1

1 - sensitivity 2

1 - functional fixedness 3

1 - syndrome 4

1 - complex 5

ژنتیکی، محیط‌های اجتماعی، عوامل زیست‌شناختی و فرهنگ است (تورنس، ۱۹۸۸). استرنبرگ و لوبارت (۱۹۹۶) هم معتقد به یک الگوی سرمایه‌گذاری<sup>۶</sup> هستند که در آن خلاقیت دارای شش نوع منبع است؛ هوش، دانش، سبک شناختی، انگیزش، شخصیت و بافت محیطی. بر همین اساس توجه به مطالب بیان شده، پژوهش حاضر با هدف اثربخشی ویژگی‌های شخصیتی بر خلاقیت شغلی و خودکارآمدی معلمان انجام پذیرفت.

## ۱-۲. بیان مسأله

با پیچیده‌تر شدن روز افزون جوامع امروزی، رسالت سازمان‌ها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس‌تر و مهم‌تر می‌شود. به طوری که می‌توان ادعان کرد که دنیای ما دنیای سازمان‌هاست و آنچه امروز به خوبی قابل مشاهده است این است که شالوده و زیر بنای هر سازمانی نیروی انسانی آن است و داشتن یک زیربنای اثربخش یعنی قرار گرفتن شایسته‌ترین افراد در مناسب‌ترین موقعیت‌های شغلی، پیش شرط اساسی برای موفقیت سازمانها محسوب می‌شود. از سوی دیگر باید به این نکته نیز توجه کرد که امروزه سازمانها و بنگاه‌ها برای بقای خود و ضرورت حضور در عرصه‌ی فعالیت‌های جهانی نیز، نیاز به شایسته‌سالاری را نسبت به گذشته بیشتر احساس می‌کنند. بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که اکثر سازمانهای دولتی به دلیل عدم رعایت نظام شایسته‌سالاری و لیاقت در انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان عملکرد رضایت‌بخشی نداشته‌اند (ره‌نورد و همکاران، ۱۳۹۲). از طرفی در سازمان‌ها شخصیت، اغلب اوقات به عنوان نیروی سازمان دهنده‌ی رفتار آدمی در نظر گرفته می‌شود و از این رو همواره جایگاه برجسته‌ای در روان‌شناسی داشته است. واقعیت آن است که، تمام چیزهایی را که تا کنون به دست آورده‌ایم یا انتظار داریم در آینده به دست آوریم و حتی سلامت عمومی می‌تواند تحت تاثیر شخصیت ما و شخصیت افرادی قرار گیرد که با آنها تعامل داریم. از این رو شاید بتوان شخصیت را اساسی‌ترین موضوع علم روان‌شناسی دانست؛ چرا که محور اساسی بحث در زمینه‌هایی مانند یادگیری، انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است (شاملو، ۱۳۸۴). مفهوم شخصیت از ابعاد مختلف قابل بررسی است. برخی از روان‌شناسان این کلمه را تنها در ارتباط با رفتارهای عینی به کار می‌برند و گروهی آن را مجموعه فردی الگوهای تفکر، انگیزش و عواطف می‌دانند (راس، ۱۹۹۴)؛ به نقل از جمال‌فر، (۱۳۷۵). روان‌شناسان رویکردهای گوناگونی را برای درک پیچیدگی شخصیت انسان ارائه داده‌اند؛ رویکرد نسبت به ویژگی‌های شخصیت، الگوی پنج‌عاملی در صفات شخصیت می‌باشد. الگوی پنج‌عاملی برای این اساس است که شخصیت از پنج ویژگی اصلی تشکیل یافته است که عبارتند از: روان‌رنجوری<sup>۸</sup>، برون‌گرایی<sup>۹</sup>، پذیرش<sup>۱۰</sup>، توافق<sup>۱۱</sup> و وظیفه‌شناسی<sup>۱۲</sup> (مک کری و کاستا، ۲۰۰۴)

اگر شخصیت را به عنوان ترکیبی از اعمال و افکار، هیجانات و انگیزش‌های فرد بدانیم، مولفه‌های سازنده شخصیت در افراد متفاوت می‌باشد. از سوی دیگر، امکان دارد که این مولفه‌ها به طرق مختلفی ترکیب شده باشند، به طوری که الگوهای شخصیتی متفاوتی را بوجود آورند. بسیاری از محققان معتقدند که وجود تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی متفاوت واکنش افراد را نسبت به موقعیت‌ها و فشارها متمایز می‌گرداند (آقایوسفی، ۱۳۸۰).

در بحث شخصیت دو دیدگاه مهم وجود دارد، دیدگاه موقعیت‌گرا که شکل‌گیری شخصیت را به عوامل موقعیتی منسوب می‌داند و دیدگاه صفت‌گرا که در آن شخصیت آدمی به عوامل درونی و وراثتی نسبت داده می‌شود. با تلفیق این دو نظریه می‌توان

|                           |   |
|---------------------------|---|
| 1 - investment model      | 6 |
| 1 -Rass                   | 7 |
| 1 -Neuroticism            | 8 |
| 1 -Extroversion           | 9 |
| 2 -Openness to experience | 0 |
| 2 -Agreeableness          | 1 |
| 2 -Agreeableness          | 2 |
| 2 -McCrae & Costa         | 3 |

شخصیت را به صورت مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و صفات که الگوهای نسبتاً پایدار پاسخ آدمی به موقعیت‌ها را تبیین می‌کند، تعریف نمود. (مایت لند و همکاران، ۲۰۰۹).

در مطالعات مربوط به دیدگاه صفات و ویژگی‌های شخصیتی، سؤال اساسی این است که چند بعد بنیادی برای توصیف تفاوت‌های فردی در شخصیت لازم است؟ تحقیقات دهه‌های گذشته پیشرفت قابل توجهی در این زمینه با استفاده از مدل‌های سلسله مراتبی به دست آورده‌اند. یکی از نمونه‌های کاملاً شناخته شده این مدل‌ها، پنج بزرگ<sup>۵</sup> است (گلدبرگ، ۱۹۸۲؛ مک کری و کاستا، ۱۹۹۲) که شامل گشودگی به تجربه (A)، وجدانی بودن (C)، برونگرایی<sup>۳۰</sup> (E)، توافق‌پذیری (A)، و روان رنجورخویی (N) می‌باشد. (لیندن، نیجن هویس و بیکر، ۲۰۱۰).

هر عامل مرکب از شش صفت شخصیتی در سطح پایین‌تر است که از این قرارند: گشودگی به تجربه (خیالبافی، زیبایی‌شناسی، احساسات، فعالیت‌ها، ایده‌ها و ارزش‌ها)، وجدانی بودن (شایستگی، نظم، وظیفه‌شناسی، کوشش برای پیشرفت، خویشتنداری، و تأمل)، برونگرایی (گرمی، گروه جویی، خودابرازی، فعال بودن، هیجان خواهی، و هیجانان مثبت)، توافق‌پذیری (اعتماد، درستی، نوعدوستی، اجابت، فروتنی و مهربانی)، و رنجورخویی (اضطراب، خشونت، افسردگی، کمرویی، تکانشگری و آسیب‌پذیری). نقطه مقابل روان رنجورخویی، پایداری هیجانی نامیده می‌شود که شامل آرامش، ملایمت، خوش‌بینی اطمینان، احتیاط و استحکام است (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲؛ به نقل راستون<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). پژوهش‌های هم‌رای در زمینه خلاقیت پیشنهاد می‌کنند که خلاقیت فردی بر پایه چند مولفه استوار خواهد بود (باتی و فیورنهام، ۲۰۰۶؛ رانکو، ۲۰۰۴). این مؤلفه‌ها عبارتند از: توانایی خلاقیت، عوامل شخصیتی (فیست، ۱۹۹۸)، سبک شناختی (والاس، ۱۹۶۲) و انگیزش (مازلو، ۱۹۷۲). با این وجود توافق زیادی بر سر تفاوت‌های فردی مرتبط با نیز وجود دارد (باتی، ۲۰۰۷؛ به نقل فیورنهام و سافولینا، ۲۰۱۰). بنیادهای نظری خودکارآمدی در نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۹۷)، ریشه دارد. بندورا (۱۹۹۷) خودکارآمدی را به عنوان باورهای فرد در مورد قابلیت‌های خود جهت سازماندهی و اجرای دوره‌های عمل به منظور دست‌یابی به مقاصد شخصی، تعریف کرده است. باورهای خودکارآمدی به عنوان میانجی‌های عمده‌ای برای رفتارهای ما و مهم‌تر از آن، برای تغییر این رفتارها مشخص شده است. نظریه‌ی شناختی-اجتماعی فرض می‌کند، که افراد قادر به عاملیت انسانی یا دنبال کردن عمده‌ای فرایندهای عملی هستند و چنین عاملیتی طبق فرایندی عمل می‌کند، که تعیین‌گری متقابل نامیده می‌شود. تعیین‌گری متقابل الگویی چند جهتی است که پیشنهاد می‌کند، عاملیت ما رفتار آینده را به عنوان نتیجه‌ای از تاثیر متقابل سه نیروی مرتبط محیط، رفتار و عوامل شخصی درونی (مانند فرایندهای شناختی، عاطفی و بیولوژیکی) رقم می‌زند. خودکارآمدی، یکی از مفاهیم اساسی نظریه بندورا است (پاژارس و والیان، ۱۹۹۳). پاژارس و والیان (۱۹۹۷) عقیده دارند که باورهای خودکارآمدی و یافته‌های مرتبط با آن، در حوزه‌های پزشکی، تحقیق‌های اجتماعی، رسانه‌های جمعی، امور بازرگانی و سیاسی، روان‌شناسی، روان‌پزشکی و تعلیم و تربیت کاربرد دارد. پژوهش‌های انجام شده، خودکارآمدی را به موضوع

|   |                              |   |
|---|------------------------------|---|
| 2 | Maitland et al               | 4 |
| 2 | -Big five                    | 5 |
| 2 | -Godberg                     | 6 |
| 2 | - . McCare & Costa           | 7 |
| 2 | -Openness to experience      | 8 |
| 2 | -Conscientiousness           | 9 |
| 3 | -Extraversion                | 0 |
| 3 | -Agreeableness               | 1 |
| 3 | -Neuroticism                 | 2 |
| 3 | -Linden, Nijenhuis, & Bakker |   |
| 3 | -Rushton                     | 4 |
| 3 | -Wallace                     | 5 |
| 3 | -Maslow                      | 6 |
| 3 | -Bandura                     | 7 |
| 3 | -Pajares & Valiante          | 8 |

های بالینی مختلفی؛ مانند ترس های مرضی (بندورا، ۱۹۸۳)، اعتیاد (مارلات، بائر و کوئیگلی، ۱۹۹۵)، افسردگی (دیویس و یانس، ۱۹۸۴)، و مصرف سیگار (گارسیا، شمیتز و دورفلر، ۱۹۹۶) پیوند زده است. خودکارآمدی معلم زمانی به عنوان موضوع مورد علاقه‌ی محققان قرار گرفت، که دسته‌ای از پژوهش‌ها موسوم به راند نشان دادند، که این سازه، هم پیشرفت فراگیران و هم کاربرد روش های آموزش ابتکاری از سوی معلم را پیش بینی می کند. (آرمور، کونری- اسگوئرا، کوكس، کینگ، مک دانل، پاسکال، ۱۹۷۶، برمن، مک لاگین، باس، پائولی و زلمان، ۱۹۷۷)

پژوهشگران مطالعات راند (آرمور، کوكس، باس، زلمان، ۱۹۹۶)، محققانی بودند، که خودکارآمدی معلم را تنها به وسیله‌ی دو ماده سنجیدند، که دو جنبه‌ی متمایز این سازه را نشان می داد. جنبه اول، خودکارآمدی تدریس کلی نامیده شد، که در باره‌ی تاثیرهای محیطی کلی بر عملکرد دانش آموزان بحث می کند و جنبه‌ی دوم، خودکارآمدی تدریس شخصی یا خودکارآمدی معلم نامیده می‌شود، که به طور اختصاصی در باره‌ی باور یک معلم در باره‌ی توانایی‌اش جهت تاثیرگذاری بر دانش آموزان صحبت می کند. مطالعات بعدی، خودکارآمدی معلم را به تعدادی از پیامدهای مثبت برای دانش آموزان و معلم پیوند زد. برخی از این پیامدها، در برگیرنده‌ی انگیزش، پیشرفت و خودکارآمدی تحصیلی بالاتر دانش آموزان (آندرسون، گرین و لوون، ۱۹۸۸، مور و اسلمن، ۱۹۹۴)، و به کارگیری روش‌های آموزشی خلاق، اثرگذار و ابتکاری به وسیله‌ی معلمان (آلیندر، ۱۹۹۴، گیبسون و دمبو، ۱۹۸۴ و هوی و دیویس، ۲۰۰۶) است. در طول سه دهه‌ی گذشته، شواهد قانع کننده‌ای نشان داده اند، که خودکارآمدی معلم در چهار حوزه شامل توانایی ایجاد محیط اجتماعی مثبت، درگیر کردن والدین دانش آموزان در امر تحصیل، کارآمدی در امر آموزش و کارآمدی برای تصمیم گیری، بار رفتار معلم مدرسه مرتبط است (کیم و کیم، ۲۰۱۰). خودکارآمدی یک متغیر اساسی در فرآیند انگیزش است و زمینه ساز کنش وری فرد نیز می شود (چاری، ۱۳۸۵). معلمان با خودکارآمدی بالا بر تعامل فعال با دانش آموزان اصرار دارند و بعد از پاسخ‌های نادرست دانش آموزان، کمتر از آنها انتقاد می کنند (گیبسون و دمبو، ۱۹۸۴). سطوح بالای خودکارآمدی معلم را به راهبردهای غیر تنبیهی مدیریت کلاس (آگنی، گرین وود و میلر، ۱۹۹۴) و سرسختی بیشتر معلم در کارکردن با فراگیران مساله دار (فری، ۲۰۰۲) پیوند داده اند. معلمان با خودکارآمدی مثبت، سطوح بالاتری از تعهد و اشتیاق در قبال کار خود (وبلیمی و بروکمیر، ۱۹۹۹) و سطوح پایین تری از استرس مطابق با نظر باندورا (۲۰۰۶) معتقدند که عواطف خودکارآمدی معلم، اهداف و رفتارهای وی را تحت تاثیر قرار می دهند. با توجه به مطالب بیان شده، سؤالی اصلی که محقق در پی پاسخ به آن است این است که؛ خلاقیت شغلی و خودکارآمدی معلمان مقطع ابتدایی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی آنان، چگونه است؟

### ۱-۳. اهمیت و ضرورت تحقیق

چگونگی شخصیت افراد در سازگاری شغلی اهمیت زیادی دارد. بعضی مشاغل برای افراد سر به زیر و ساکت مناسب هستند در حالی که تعدادی از مشاغل برای افراد برون گرا و سازگار مناسب به نظر می‌رسند. توانایی سازگاری اجتماعی سهم بزرگی در موفقیت شغلی دارد. در بعضی مشاغل روی انواع خاصی از مهارت‌های اجتماعی تأکید می‌شود، در مقابل برای برخی دیگر از

3 -Garcia, Schmitz, & Doerfle

4 -Davis & Yates 0

4 -Garcia, Schmitz, & Doerfle

4 -RAND (Adopting the name from a contraction of the term research and development

4 - Armor, Conry- Oseguera, Cox, King, Mc Donnell & Pascal

4 - Berman, Mc Laughlin, Bass, Pauly & Zellman

4 -Armor, Bass, Cox, Zellman 5

4 -Anderson, Greene, Loewen 6

4 -Moore, Esselman 7

4 -Allinder 8

4 -Gibson & Dembo 9

5 -Agne, Greenwood & Miller 0

5 - Burley, Hall, Villeme, & Bröckmeier,

شغل‌ها افراد آرام و درون‌گرا مناسب هستند (حسینی، ۱۳۸۱). سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد و این به نوبه‌ی خود به رضایت خاطر منجر می‌شود (کریمی، ۱۳۷۸).

دنیایی که ما در آن زندگی می‌کنیم به سرعت در حال تغییر است و در این زمان، تفکر خلاق، کلیدی است که امکان مواجهه با مشکلات، تطبیق و در نهایت موفقیت را برای ما فراهم می‌سازد. (لامزدین و لامزدین، ۲۰۰۷).

از آنجا که یکی از ویژگی‌های منحصر به فرد انسان در میان موجودات زمین بر خورداری از نیروی تفکر و مسؤلیت ناشی از آن است، بررسی جنبه‌های مختلف فکر، شیوه‌های فعال و خلاق کردن تفکر، تقویت قدرت نقد و درک دقیق و واقع بینانه از موضوعات مهمی است که انسان‌ها برای کشف حقیقت و پیروی از آن باید بیاموزید و به کار گیرند (شریعتمداری، ۱۳۸۲). اگر ما بخواهیم کودکانی سرآمد و خلاق پرورش دهیم بایستی نظام آموزشی، عوامل تأثیرگذار در این زمینه را شناسایی و برنامه‌ریزی کنند و یکی از مهمترین عناصر شناخته شده که ارتباط بلافصلی با دانش آموز و پرورش استعدادهاى مختلف وی دارد، معلم است و فرض بر این است که اگر معلم با نگرش نوین، خلاق و مجهز به ابزارها و تکنیک‌های خلاقیتی، قدم صحنه آموزشی گذارد، به طور طبیعی دانش‌آموزانی توانمند، خلاق و دارای اندیشه‌ی نو برای مواجهه خردمندانه با زندگی و حل مسائل نهراسند، به راه‌های متفاوت و تازه برای بررسی موضوع و دستیابی به برترین راه‌حل ممکن بیندیشید (حسینی، ۱۳۸۳).

بررسی نوشته‌ها نشان می‌دهد که بیشتر خودکارآمدی معلم با تعدادی از نتایج مثبت آموزشی وابسته است (وانگ، ۱۹۸۸)، معلمانی که خودکارآمدی بالاتری دارند، تکنیک‌های تعاملی تری را در کلاس‌های درس خود ارائه می‌دهند (اسمیلی، ۱۹۸۹) و نیز به نوآوری و ایده‌های جدید در زمینه‌های آموزشی می‌رسند (بندورا، ۱۹۹۷). طبق گفته اسمیلی (۱۹۸۹) معلمان با خودکارآمدی بالا احتمال بیشتری برای برقراری ارتباط با دانش‌آموزان با استفاده از انواع مدل‌ها (کارهای فردی، دونفری و گروهی) برای پاسخ‌گویی به نیازهای همه دانش‌آموزان فراهم می‌کنند. افزایش خودکارآمدی، پیوسته به منظور بهبود عملکرد و بهره‌وری به کار برده شده است (استین و وانگ، ۱۹۸۸). تحقیقات همچنین نشان داده است که معلمانی با سطح بالایی از خودکارآمدی توانایی بیشتری برای تقسیم کلاس به گروه‌های کوچکتر به جای تدریس به کل کلاس دارند. در نتیجه وقت بیشتری برای آموزش افراد دارند (موران، ولفولک و های، ۱۹۹۸).

این پژوهش از این نظر می‌تواند دارای اهمیت باشد که:

- ۱- افزایش خلاقیت در سازمان آموزش و پرورش می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در معلمان منجر گردد.
- ۲- از آنجایی که در مساله خودکارآمدی دانش‌آموزان، معلم نقش کلیدی و اساسی در امر تعلیم و تربیت و افزایش نگرش، انگیزش و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ایفا می‌کند، این مهم ما را بیشتر متوجه وظیفه خطیر معلمی می‌نماید. چرا که معلم توانمند می‌تواند گام مهمی جهت ارتقای کمی و کیفی مطالب یادگرفته شده توسط فراگیران داشته باشد.

بنابراین توجه و پژوهش درباره‌ی عناصر گوناگون آموزش و نقش آنها در پرورش معلمانی خلاق و توانمند و دانش‌آموزانی خودکارآمد و خلاق از اهمیت خاصی برخوردار است.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر با هدف اثربخشی شخصیت معلمان بر کیفیت برنامه درسی و خلاقیت شغلی تدوین شده است. این تحقیق از نظر ماهیت کمی، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه

5 -Wang

5 Muran, volfoc and Hi

معلمان ابتدایی شهرستان رشتخوار می باشند که بر اساس آمار ارائه شده از معاونت محترم آموزش ابتدایی اداره آموزش و پرورش شهرستان رشتخوار، ۴۲۰ نفر می باشند. حجم نمونه آماری این تحقیق براساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۰۰ نفر بودند. که این تعداد ۱۳ نفر زن و ۸۷ نفر مرد به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. داده های مورد نیاز به وسیله پرسشنامه خلاقیت شغلی جزنی (۱۳۸۹) پرسشنامه خودکارآمدی معلم اسچانن- موران و وولفولک (۲۰۰۱) پرسشنامه شخصیتی NEO (۱۹۸۶) جمع آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از نرم افزار آماری Spss استفاده شد.

#### یافته ها

#### شاخص های توصیفی

توصیف آماری ابعاد ویژگی های شخصیتی نمونه چگونه است؟

#### جدول ۱. شاخص های توصیفی ویژگی های شخصیتی

| مولفه ها         | تعداد | میانگین | مجموع | انحراف معیار | دامنه تغییرات |
|------------------|-------|---------|-------|--------------|---------------|
| روان آزاده گرایی | ۲۰۰   | ۳۵/۳۷۵۰ | ۷۴۵۸  | ۴/۶۴         | ۲۷            |
| برون گرایی       | ۲۰۰   | ۴۰/۲۳۲۴ | ۸۰۷۶  | ۴/۷۲         | ۲۳            |
| گشودگی           | ۲۰۰   | ۳۵/۷۶۲۵ | ۷۲۱۴  | ۴/۳۸         | ۵۵            |
| موافق بودن       | ۲۰۰   | ۳۷/۳۴۷۸ | ۷۴۲۵  | ۴/۵۹         | ۲۴            |
| باوجدان بودن     | ۲۰۰   | ۴۰/۵۶۴  | ۸۱۲۵  | ۴/۲۸         | ۱۹            |

با توجه به جدول ۱، در بین ابعاد ویژگی های شخصیتی، بعد باوجدان بودن با میانگین ۴۰/۲۳۲۴ بیشترین و بعد گشودگی با میانگین ۳۵/۷۶ کمترین نمره را احراز نموده است. با توجه به شاخص انحراف معیار، بعد باوجدان بودن با ۴/۲۸ کمترین پراکندگی و بعد موافق بودن با ۴/۵۹ بیشترین پراکندگی از حیث نمره دارا می باشند. به عبارتی افراد در مورد بعد باوجدان بودن نظرات همگن تری نسبت به سایر ابعاد دارند و در مورد بعد گشودگی تفاوت نظر بیشتری دارند.

#### توصیف آماری خودکارآمدی معلمان ابتدایی

#### جدول ۲. شاخص های توصیفی خودکارآمدی معلمان

| مؤلفه ها   | تعداد | میانگین | انحراف معیار | دامنه تغییرات |
|------------|-------|---------|--------------|---------------|
| خودکارآمدی | ۲۰۰   | ۳/۷۲۲۴  | ۰/۵۶۲۵       | ۳/۲۸          |

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۲ وضعیت خودکارآمدی معلمان ابتدایی به طور متوسط برابر با ۳/۲۸ است که از عدد نظری ۳ بیشتر است که نشان دهنده مطلوب بودن خودکارآمدی می باشد. انحراف معیار خلاقیت شغلی نیز ۰/۵۶۲۵ می باشد.

#### توصیف آماری خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی

#### جدول ۳. شاخص های توصیفی خلاقیت شغلی معلمان

| مولفه ها    | تعداد | میانگین | انحراف معیار | دامنه تغییرات |
|-------------|-------|---------|--------------|---------------|
| خلاقیت شغلی | ۲۰۰   | ۱/۷۴۲۵  | ۰/۱۱۵۷       | ۰/۵۹          |

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۳ وضعیت خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی به طور متوسط برابر با ۱/۷۴۲۵ است که از عدد نظری ۲ (سه گزینه مخالف=۱، نامطمئنم=۲، موافقم=۳) تقریباً برابر است که نشان دهنده مطلوب بودن خلاقیت شغلی می‌باشد. انحراف معیار خلاقیت شغلی نیز ۰/۱۱۵۷ می‌باشد.

جدول ۴. مراحل رگرسیون گام به گام تأثیر ابعاد ویژگی‌های شخصیتی بر خودکارآمدی معلمان

| مراحل رگرسیون | متغیرهای ورودی | B      | Beta   | T      | p-value |
|---------------|----------------|--------|--------|--------|---------|
| گام اول       | عرض از مبدا    | ۲/۶۲۴  |        | ۶/۸۲۲  | ۰/۰۰۱   |
|               | باوجدان بودن   | ۰/۰۲۷  | ۰/۱۹۸  | ۲/۸۹۴  | ۰/۰۰۵   |
| گام دوم       | عرض از مبدا    | ۲/۹۱۲  |        | ۷/۱۸۳  | ۰/۰۰۱   |
|               | باوجدان بودن   | ۰/۰۳۷  | ۰/۲۷۶  | ۳/۵۲۳  | ۰/۰۰۱   |
|               | موافق بودن     | -۰/۰۱۹ | -۰/۱۶۴ | -۲/۰۹۶ | ۰/۰۳۷   |

جدول ۵. خلاصه مدل در روش گام به گام

| مدل     | تعدیل شده R | R <sup>2</sup> | R     |
|---------|-------------|----------------|-------|
| گام اول | ۰/۰۳۷       | ۰/۰۳۶          | ۰/۱۹۵ |
| گام دوم | ۰/۰۵۹       | ۰/۰۷۰          | ۰/۲۵۸ |

با توجه به جدول ۵ در گام اول متغیر بعد باوجدان بودن (X<sub>1</sub>) و در گام دوم متغیر بعد موافق بودن (X<sub>2</sub>) وارد مدل رگرسیون شدند. بنابراین معادله خط رگرسیونی زیر را می‌توان نوشت.

$$y = 2,912 + .037X_1 - 0.019X_2$$

فرضیه دوم پژوهش: ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی را پیش بینی می‌کند.

۱. متغیر وابسته: خلاقیت شغلی
  ۲. متغیرهای مستقل: بعد روان‌آزده‌گرایی - بعد برون‌گرایی - بعد گشودگی - بعد باوجدان بودن - بعد موافق بودن
- با استفاده از روش گام به گام، مدل معنی داری به متغیر خودکارآمدی برازش دادیم و نتایج جداول ۴-۱۰ و ۴-۱۱ به دست آمد.

جدول ۶. مراحل رگرسیون گام به گام تأثیر ابعاد ویژگی‌های شخصیتی بر خلاقیت شغلی معلمان

| مراحل رگرسیون | متغیرهای ورودی | B     | Beta  | T      | p-value |
|---------------|----------------|-------|-------|--------|---------|
| گام اول       | عرض از مبدا    | ۱/۸۴۹ |       | ۲۵/۷۵۲ | ۰/۰۰۰   |
|               | گشودگی         | ۰/۰۰۵ | ۰/۰۰۳ | ۲/۱۲۵  | ۰/۰۳۱   |



جدول ۷. خلاصه مدل در روش گام به گام

| مدل     | تعدیل شده R | R <sup>2</sup> | R     |
|---------|-------------|----------------|-------|
| گام اول | ۰/۰۱۹       | ۰/۰۲۸          | ۰/۱۴۸ |

با توجه به جدول ۷ در گام اول متغیر بعد گشودگی (X<sub>1</sub>) وارد شد، بنابراین معادله خط رگرسیونی زیر را می توان نوشت.

$$y = 1,829 + .004X_1$$

فرضیه ۳: بین ویژگی های شخصیتی و خودکارآمدی معلمان ابتدایی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی تفاوت وجود دارد.

جدول ۸: تحلیل واریانس چندمتغیره برای ویژگی های شخصیتی و خودکارآمدی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی

| مولفه       | Sig   | F     | Value |
|-------------|-------|-------|-------|
| جنسیت       | ۰/۲۶۵ | ۱/۲۴۵ | ۰/۰۴۱ |
| محل خدمت    | ۰/۱۱۲ | ۱/۷۴۲ | ۰/۰۵۸ |
| مدرک تحصیلی | ۰/۰۶۸ | ۱/۶۲۵ | ۰/۱۶۱ |
| سابقه خدمت  | ۰/۰۰۷ | ۲/۳۴۲ | ۰/۱۲۹ |

با توجه به مقادیر Sig به دست آمده در جدول ۸ می توان بیان داشت که بین ویژگی های شخصیتی و خودکارآمدی معلمان بر حسب سابقه خدمت تفاوت وجود دارد.

فرضیه ۴: بین ویژگی های شخصیتی و خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی تفاوت وجود دارد.

جدول ۹: تحلیل واریانس چندمتغیره برای ویژگی های شخصیتی و خلاقیت شغلی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی

| مولفه       | Sig   | F     | Value |
|-------------|-------|-------|-------|
| جنسیت       | ۰/۶۷۸ | ۰/۶۳۸ | ۰/۰۱۸ |
| محل خدمت    | ۰/۰۸۲ | ۱/۸۴۲ | ۰/۰۶۲ |
| مدرک تحصیلی | ۰/۱۸۵ | ۱/۲۵۲ | ۰/۱۳۴ |
| سابقه خدمت  | ۰/۰۰۴ | ۲/۶۰۱ | ۰/۱۶۲ |

با توجه به مقادیر Sig به دست آمده در جدول ۹ می توان بیان داشت که بین ویژگی های شخصیتی و خلاقیت شغلی معلمان بر حسب سابقه خدمت تفاوت وجود دارد.

#### نتیجه گیری

باتوجه به نتایج حاصل شده از این تحقیق می توان گفت که چگونگی شخصیت افراد در سازگاری شغلی اهمیت زیادی دارد. توانایی سازگاری اجتماعی سهم بزرگی در موفقیت شغلی دارد. در بعضی مشاغل روی انواع خاصی از مهارت های اجتماعی تأکید می شود، در مقابل برای برخی دیگر از شغل ها افراد آرام و درون گرا مناسب هستند (حسینی، ۱۳۸۱). سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می گردد و این به نوبه ی خود به رضایت خاطر منجر می - شود (کریمی، ۱۳۷۸).

پژوهشگران مطالعات راند(آرمور، کوکس، باس، زلمان؛ ۱۹۹۴)، محققانی بودند، که خودکارآمدی معلم را تنها به وسیله‌ی دو ماده سنجیدند، که دو جنبه‌ی متمایز این سازه را نشان می‌داد. جنبه اول، خودکارآمدی تدریس کلی نامیده شد، که در باره‌ی تاثیرهای محیطی کلی بر عملکرد دانش آموزان بحث می‌کند و جنبه‌ی دوم، خودکارآمدی تدریس شخصی یا خودکارآمدی معلم نامیده می‌شود، که به طور اختصاصی در باره‌ی باور یک معلم در باره‌ی توانایی‌اش جهت تاثیرگذاری بر دانش آموزان صحبت می‌کند. از این رو خودکارآمدی معلم را به تعدادی از پیامدهای مثبت برای دانش آموزان و معلم پیوند زد. برخی از این پیامدها، در برگیرنده‌ی انگیزش، پیشرفت و خودکارآمدی تحصیلی بالاتر دانش آموزان(آندرسون، گرین و لوون؛ ۱۹۸۸، مور و اسلمن؛ ۱۹۹۴)، و به کارگیری روش‌های آموزشی خلاق، اثرگذار و ابتکاری به وسیله‌ی معلمان(آلیندر؛ ۱۹۹۴، گیبسون و دمبو؛ ۱۹۸۴ و هوی و دیویس، ۲۰۰۶) است. در طول سه دهه‌ی گذشته، شواهد قانع کننده‌ای نشان داده اند، که خودکارآمدی معلم در چهار حوزه شامل توانایی ایجاد محیط اجتماعی مثبت، درگیر کردن والدین دانش آموزان در امر تحصیل، کارآمدی در امر آموزش و کارآمدی برای تصمیم گیری، با رفتار معلم مدرسه مرتبط است(کیم و کیم، ۲۰۱۰) و این موضوع در فرضیه‌های این تحقیق اثبات شد. بنابراین خودکارآمدی دانش آموزان یک متغیر اساسی در فرآیند انگیزش است و زمینه ساز کنش وری فرد نیز می‌شود که تا حد زیادی به شخصیت معلم در مدرسه و کلاس درس وابسته هست(چاری، ۱۳۸۵). از این رو معلمان با خودکارآمدی بالا بر تعامل فعال با دانش آموزان اصرار دارند و بعد از پاسخ‌های نادرست دانش آموزان، کمتر از آنها انتقاد می‌کنند(گیبسون و دمبو، ۱۹۸۴). سطوح بالای خودکارآمدی معلم را به راهبردهای غیر تنبیهی مدیریت کلاس(آگنی، گرین وود و میلر؛ ۱۹۹۴) و سرسختی بیشتر معلم در کارکردن با فراگیران مساله دار(فری، ۲۰۰۲) را پیوند داده اند. معلمان با خودکارآمدی مثبت، سطوح بالاتری از تعهد و اشتیاق در قبال کار خود(ویلیمی و بروکمیر؛ ۱۹۹۴) و سطوح پایین تری از استرس مطابق با نظر باندورا(۲۰۰۶) معتقدند که عواطف خودکارآمدی معلم، اهداف و رفتارهای وی را تحت تاثیر قرار می‌دهند و بر یادگیری دانش آموزان تا حد زیادی تاثیر دارند. بنابراین می‌توان گفت خلاقیت شغلی و خودکارآمدی دانش آموزان مقطع ابتدایی متاثر از شخصیت معلمان است و رشد این مولفه‌ها در دانش آموزان با توجه به ویژگی‌های شخصیتی معلمان تثبیت می‌شود.

### پیشنهادهات

- ۱- با توجه نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر؛ که به نقش بعد با وجدان بودن و موافق بودن در پیش‌بینی خودکارآمدی معلمان ابتدایی دارد پیشنهاد می‌شود که در مراحل بدو استخدام معلمان به نمره این دو بعد توجه بیشتری شود. و علاوه بر این توصیه می‌شود تا در مراحل مختلف سال تحصیلی از معلمان با میزان خودکارآمدی بالاتر در مراسمی تقدیر و تشکر شود تا ضمن تشکر از زحمات معلمان زمینه تشویق و ایجاد انگیزه را در سایر معلمان ایجاد کند
- ۲- با توجه به نقش بارز خلاقیت معلم در آموزش و پرورش و نیاز آموزش و پرورش به معلمین خلاق که دانش‌آموزان خلاق تربیت کنند، پیشنهاد می‌شود تا جشنواره‌ها و همایش‌هایی درباره نقش خلاقیت در تدریس و آموزش زمینه‌آشنایی معلمان و دانش‌آموزان، زمینه بروز استعدادها و خلاقیت‌های دانش‌آموزان و معلمان فراهم آید.
- ۳- پیشنهاد می‌شود که جشنواره‌های الگوی برتر تدریس با تاکید بر خلاقیت و نوآوری در بین معلمان برگزار شود تا زمینه شناخت استعدادها و نیز دیده شدن افکار نو و خلاقانه فراهم گردد.
- ۴- با توجه به اینکه بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی و خلاقیت شغلی معلمان بر اساس سابقه خدمت تفاوت معنی‌دار وجود داشت توصیه می‌شود تا تحقیقات بیشتری صورت پذیرد و مورد توجه قرار گیرد که میزان خلاقیت و خودکارآمدی

<sup>4</sup> -Armor, Bass, Cox, Zellman

<sup>5</sup> -Anderson, Greene, Loewen

<sup>6</sup> -Moore, Esselman

<sup>7</sup> -Allinder

<sup>8</sup> -Gibson & Dembo

<sup>9</sup> -Agne, Greenwood & Miller

<sup>6</sup> - Burley, Hall, Villeme, & Bröckmeier,

معلمان بر حسب سابقه خدمت چه تغییر می‌کند به طوری که اگر مشخص شود میزان خلاقیت معلمان با سابقه خدمت بالا تحلیل می‌رود زمینه آموزش مجدد و بازآموزی فراهم گردد و یا اگر مشخص شود که میزان خلاقیت در معلمان با سابقه خدمت کم در حد مطلوب نیست نیز آموزش‌های لازم ارائه گردد.

با توجه به نقش خودکارآمدی و خلاقیت معلم در بهبود عملکرد و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پیشنهاد می‌شود که تا زمینه‌هایی که باعث افزایش خودکارآمدی معلمان از قبیل آموزش ضمن خدمت و توزیع منابع اطلاعاتی و نیز آموزش‌های ویژه در این دو زمینه فراهم آید.

#### منابع و مآخذ

- بیات، حمیدرضا (۱۳۷۵). استعاره‌ها، ابزارشناخت سازمان، فصلنامه مطالعات مدیریت، دانشکده حسابداری و مدیریت، شماره ۳. حائری زاده، خیریه بیگم (۱۳۸۱). تفکر خلاق و حل خلاقانه مسئله. تهران: انتشارات نی .
- حسینی، افضل‌السادات (۱۳۸۱). خلاقیت و شیوه‌های پرورش آن. انتشارات آستان قدس رضوی، چاپ سوم.
- حسینی، زینب (۱۳۸۶). بررسی رابطه کمال‌گرایی و راهبردهای مقابله‌ای با بهزیستی روانی پرستاران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور تهران.
- زاهد، عادل؛ نامور، یوسف؛ نوبخت، شهران (۱۳۸۸). رابطه رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشکین شهر در سال تحصیلی ۸۹-۸۸. فصلنامه علوم تربیتی، شماره ۸، صص ۱۲۸-۱۰۷.
- سلیمانی، افشین (۱۳۸۴). کلاس خلاقیت، تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
- سیف، علی اکبر (۱۳۸۷). روانشناسی پرورشی نوین: روانشناسی یادگیری و آموزش. (ویرایش ششم). تهران: انتشارات دوران.
- سیف، علی اکبر (۱۳۸۸). روانشناسی پرورشی نوین، تهران: انتشارات اوران.
- شعاری نژاد، علی اکبر (۱۳۷۴). روانشناسی رشد، تهران: انتشارات اطلاعات.
- کریمی، یحیی (۱۳۷۸). روانشناسی شخصیت. تهران: مؤسسه‌ی نشر ویرایش. چاپ پنجم.
- کریمی، یوسف (۱۳۸۶). روانشناسی شخصیت، انتشارات دانشگاه پیام نور.
- Bandura, A. (2006). ). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. behavioral change. Psychological Bulletin, 84: 191-215.
- Batey, M. , & Furnham, A. (2006). Creativity, intel- ligenge, and personality: A critical review of the scattered literature. Genetic, Socia, and General Psychology Monographs, 132, 355-429.
- Batey, M., Furnham, A. & Safiullina, X. (2010). Intelligence, general knowledge and personality as predictors of creativity. Learning and Individual Differences, Article in Press.
- .Brich, P. L. (2006). The need for an operational definition of burnout family and community Health, 6: 42-21.
- Castello, T.M (2008). Humes phenomenology of the imagination. The jurnal of Scottish Philosoply, 5(1), 31-25. Reterived May 20, 2008, from Academic Search Comlete
- Cano-Garsia, F, J., Padilla-Munoz, E. M. & Garrasco-Ortiz, M. A. (2004). Personality and contextual variables in teacher burnout. Personality and Individual differences, www.elsevier. Com/locatelpaid.
- Carson, S.H. Peterson , J.B. and Higgins, D.M. (2005). Reliability, validity, and factor structure of the creative achievement questionnaire. Creativity Research Journal , 17 (1), 37-50.
- Chan, D.W. (2008). General, collective, and domain - specific teacher self-efficay among Chines prospective and in-service teacher in Hong Kong. Teaching and teacher Education, 24: 1057-1069.
- Dorin, A; and Korb, K (2009). Improblme Creativity. Dagstuhle Seminar Proceeding 09291 Computational

- Frey, A. (2002). Predictors of placement recommendations for children with behavioral or emotional disorders. *Behavioral Disorders*, 27: 126-136.
- Furnham, A. & Bachtiar, V. (2008). Personality and intelligence as predictors of creativity. *Personality and Individual Differences*, 45(7), 613-617.
- Furnham, A., Crump, J., Batey, M. and Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality and ability predictors of the “consequences” test of divergent thinking in a large non-student sample. *Personality and Individual Differences* 46 (4), 536–540.
- Gibson, C., Folley, B. S., & Park, S. (2009). Enhanced divergent thinking and creativity in musicians: A behavioral and near-infrared spectroscopy study. *Brain and Cognition*, 69 , 162-169.
- Glade, G. A. (2002). Creative style, personality, and artistic endeavor. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 128 , 213-234.
- Heller, D., & Mount, M.K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 541-530.
- Hoy, A. W., & Davis, H. A. (2006). Teacher self-efficacy and its influence on the achievement of adolescents. In F. Pajares, & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (117–137). New York: H.H. Freeman.
- Ibrakovid, Vehid and Bogner, Branko (2009). Creativity in teaching plant production *Educational Journal of Living Theories*. Volume 2(2): 232-256. [www.ejolts.net](http://www.ejolts.net)
- Kelly, K. E. (2006). Relationship between the five-factor model of personality and the scale of creative attributes and behavior: A validation study. *Individual Differences Research*, 4 (5), 299-305.
- Kim, H.Y & Kim, E.Y (2010). Korean early childhood educators’ multi-dimensional teacher self-efficacy and ECE center climate and depression severity in teachers as contributing factor. *Teaching and Teacher Education* 26: 1117–1123.
- Linden, D., Nijenhuis, J., Bakker, A.B. (2010). The General Factor of Personality: A meta-analysis of Big Five intercorrelations and criterion-related validity study. *Journal of Research in Personality*, 44, 315-327.
- Loveless, Avril, Denning, Time, Fisher, Toy & Higgins, Chris (2008). *Creativity – A – Scae: Mediascapes and Curriculum integration*. published online: 23 september 2008. Springscience Bussines Media, LLC, 2008.
- Mccrae, R.R., & Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of NEO Five Factor inventory, *Journal of Personality and Individual Differences*, 36, 587-596.
- Moran, M. & Woolfolk, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68: 202-248.
- Moran, M. & Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17. 738-805.
- Ozer, D.J., & Martinez, V. (2005). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57, 401-421.
- Rahimi, M., & Asadollahi, F. (2012). EFL teachers’ classroom management orientations: investigating the role of individual differences and contextual variables. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31, 43 – 48.
- Hill, Just, C. (2011). A review of literature on the general factor of personality. *Personality and Individual Differences*, 50, 765-771.
- Silvia, P. J., Nusbaum, E. C., Berg, C., Martin, C., & O’Connor, A. (2009). Openness to experience, in plasticity, and creativity: Exploring lower-order, high-order, and interactive effects. *Journal of Research Personality*, 43(6), 1987-1990