

## پیش بینی خلاقیت شغلی و خودکارآمدی بر اساس ویژگی های شخصیتی معلمان ابتدایی شهر رشتخوار

احمدرضا حاجبی<sup>۱</sup>، رحیم درویش پور<sup>۲</sup>، امیرحسین بعفری 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

از آنجا که یکی از ویژگی های منحصر به فرد انسان در میان تمامی موجودات زمین برخوردار از نیروی تفکر و مسئولیت ناشی از آن است، بررسی جنبه های مختلف شخصیت، فکر، شیوه های فعال و خلاق کردن تفکر، تقویت و بهبود خودکارآمدی؛ از موضوعات مهمی است که انسان ها برای کشف حقیقت و پیروی از آن باید بیاموزند و به کار گیرند. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و با هدف پیش بینی خلاقیت شغلی و خودکارآمدی، بر اساس ویژگی های شخصیتی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رشتخوار انجام شد. جامعه آماری پژوهش کلیه آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان رشتخوار بودند که مطابق جدول کرجسی و مورگان، نمونه آماری ۲۰۰ نفر به صورت تصادفی ساده تعیین گردید. برای گردآوری داده ها از پرسش نامه های پرسشنامه ویژگی های شخصیتی (NEO-FFI1986)، پرسشنامه خودکارآمدی معلم (۲۰۰۱)، پرسشنامه خلاقیت شغلی جزئی و همکاران (۱۳۸۹)، استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از تحلیل رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که؛ ویژگی های شخصیتی خلاقیت شغلی و خودکارآمدی معلمان را پیش بینی می کند، علاوه بر این نتایج نشان داد بین ویژگی های شخصیتی و خودکارآمدی و نیز خلاقیت شغلی معلمان بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی تفاوت وجود داشت.

کلیدواژه ها: ویژگی های شخصیتی، خلاقیت شغلی، خودکارآمدی، معلمان ابتدایی، شهر رشتخوار

## ۱-مقدمه

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 دانش‌آموزی در خود پیرواند. این هدف با برنامه‌ریزی‌های 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 می‌شود (عباسیان فرد و همکاران، ۱۳۸۹). از آن جایی که در مسأله خودکارآمدی، معلم نقش کلیدی و اساسی در تعلیم و تربیت و افزایش نگرش، انگیزش و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ایفا می‌کند، این مهم ما را بیشتر مورد توجه وظیفه‌خاطر معلمی می‌نماید. چرا که معلم خودکارآمد می‌تواند وظیفه‌خاطر معلمی می‌نماید. چرا که معلم خودکارآمد می‌تواند گام مهمی جهت ارتقای کمی و کیفی مطالب یادگرفته 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، روان‌شناسان به تعیین اجزای اصلی شخصیت علاقه‌مند هستند. برخی از پژوهشگران عقیده دارند که آنها ۵ عامل عمده شخصیت را مشخص کرده‌اند: پایداری هیجانی، گشودگی نسبت به تجربه، برون‌گرایی، توافق‌پذیری/سازگاری و وظیفه‌شناسی - (سانتروک، ۲۰۰۹)، که با دامنه‌ای وسیع از رفتارها در ارتباط است (اوزر و مارتینز، ۲۰۰۵). شماری از مطالعات پژوهشی خاطر نشان کرده‌اند که این عوامل مهمترین اجزای تشکیل دهنده شخصیت هستند. این پنج عامل شخصیت می‌توانند تفاوت‌های فردی را در دامنه‌ای وسیع شامل سلامت روانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند (هلر و مونت، ۲۰۰۴). تا کنون نظریه‌های متعددی در مورد خلاقیت مطرح شده‌اند و بر اساس توافق کلی، فرایند خلاقیت عبارت است از توانایی استخراج افکار و تجربه‌های گذشته و ترکیب آنها به شیوه‌های بدیع (گیبسون، ۲۰۰۹)، گیلفورد (۱۹۸۶) معتقد است که تفکر خلاق مستلزم تفکر واگرا<sup>۱</sup> است که بر سیالی<sup>۲</sup>، انعطاف‌پذیری<sup>۳</sup>، اصالت<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 کنش‌روی<sup>۷</sup> به منظور هدایت راه‌حلهای منحصر به فرد هم هست. اما از آنجا که خلاقیت به شیوه‌های متفاوت بیان می‌شود آن را به صورت یک نشانگان<sup>۸</sup> یا مجموعه‌ای<sup>۹</sup> در نظر می‌گیرند که متأثر از عوامل مختلف نظیر شخصیت، آرایش ژنتیکی، محیط‌های اجتماعی، عوامل زیست‌شناختی و فرهنگ است (تورنس، ۱۹۸۸). استرنبرگ و لوبارت (۱۹۹۶) هم معتقد به یک الگوی سرمایه‌گذاری<sup>۱۰</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 پیش‌بینی خلاقیت شغلی و خودکارآمدی، بر اساس ویژگی‌های شخصیتی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رشتخوار انجام پذیرفت.

<sup>1</sup>-Just

<sup>2</sup>-Santrock

<sup>3</sup>-Ozer& martinez

<sup>4</sup>-Heller& Mount

<sup>5</sup>- divergent thinking

<sup>6</sup>- fluency

<sup>7</sup>- flexibility

<sup>8</sup>- originality

<sup>9</sup>- elaboration

<sup>1</sup> - sensitivity 0

<sup>1</sup> - functional fixedness 1

<sup>1</sup> - syndrome 2

<sup>1</sup> - complex 3

<sup>1</sup> - investment model 4

## 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 شغل‌ها 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 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 برخورداری 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 استعدادهای 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 تعاملی‌تری 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) معلمانی با خودکارآمدی 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 کاربرده 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، 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 خودکارآمد می‌تواند گام مهمی جهت ارتقای کمی و کیفی مطالب یادگرفته شده توسط فراگیران داشته باشد. بنابراین توجه و پژوهش درباره عناصر گوناگون آموزش و نقش آنها در پرورش معلمانی خلاق و خودکارآمد از اهمیت خاصی برخوردار است.

## ۱-۴. اهداف تحقیق

## ۱-۴-۱. اهداف کلی:

هدف اصلی این پژوهش پیش بینی خلاقیت شغلی و خودکارآمدی، بر اساس ویژگی های شخصیتی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خوار می باشد

#### ۱-۲-۴. اهداف جزئی

۱. پیش بینی ویژگی های شخصیتی با خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی.
۲. پیش بینی ویژگی های شخصیتی با خودکارآمدی معلمان ابتدایی.
۳. بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با خودکارآمدی معلمان ابتدایی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی.
۴. بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی.

#### ۱-۶. فرضیات تحقیق

۱. ویژگی های شخصیتی، خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی را پیش بینی می کند.
۲. ویژگی های شخصیتی، خودکارآمدی معلمان ابتدایی را پیش بینی می کند.
۳. بین ویژگی های شخصیتی و خودکارآمدی معلمان ابتدایی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی تفاوت وجود دارد.
۴. بین ویژگی های شخصیتی و خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی تفاوت وجود دارد.

#### روش پژوهش

روش تحقیق توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه معلمان ابتدایی شهرستان رشتخوار می باشند که بر اساس آمار ارائه شده از معاونت محترم آموزش ابتدایی اداره آموزش و پرورش شهرستان رشتخوار، ۱۶۲۷ نفر می باشند که از این تعداد ۹۱۱ نفر زن و ۷۱۶ نفر نیز مرد می باشند. حجم نمونه آماری این تحقیق براساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۰۰ نفر بودند. که این تعداد به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب خواهند شد. داده های مورد نیاز به وسیله پرسشنامه خلاقیت شغلی جزئی (۱۳۸۹) و پرسشنامه شخصیتی (NEO(1986 جمع آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از نرم افزار آماری Spss استفاده شد.

#### اطلاعات دمو گرافیک

##### جنسیت

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی نمونه بر حسب جنسیت

مشخصات دموگرافیک	نوع	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۱۳	۵۶/۵٪
	زن	۸۷	۴۳/۵٪

با توجه به جدول ۱ از بین ۲۰۰ نفری که در این مطالعه شرکت کرده اند ۱۱۳ نفر (۵۶/۵ درصد) مرد و ۸۷ نفر (۴۳/۵ درصد) زن بوده اند.

##### محل خدمت

جدول ۲. فراوانی و درصد فراوانی نمونه بر حسب محل خدمت

مشخصات دموگرافیک	نوع	فراوانی	درصد فراوانی
محل خدمت	روستا	۱۱۵	۵۷/۵٪
	شهر	۸۵	۴۲/۵٪

با توجه به جدول ۲ از بین ۲۰۰ نفری که در این مطالعه شرکت کرده‌اند ۱۱۵ نفر (۵۷/۵ درصد) در روستا، و ۸۵ نفر (۴۲/۵ درصد) در روستا مشغول به خدمت بوده‌اند.

### تحصیلات

جدول ۳ فراوانی و درصد فراوانی نمونه بر حسب میزان تحصیلات

مشخصات دموگرافیک	نوع	فراوانی مطلق	درصد
تحصیلات	فوق دیپلم	۴۶	۲۳
	لیسانس	۱۲۷	۶۳/۵
	فوق لیسانس	۲۷	۱۳/۵

از نظر سطح تحصیلات افراد مورد آزمون، ۴۶ نفر (معادل ۲۳ درصد) دارای تحصیلات فوق دیپلم، و ۱۲۷ نفر (معادل ۶۳/۵ درصد)، دارای تحصیلات لیسانس و ۲۷ نفر (معادل ۱۳/۵ درصد) دارای تحصیلات فوق لیسانس می باشند و هیچ یک از افراد نمونه دارای تحصیلات دکتری تخصصی نبوده اند.

### سابقه خدمت

جدول ۴ فراوانی و درصد فراوانی نمونه بر حسب سابقه خدمت

مشخصات جمعیت شناختی	نوع	فراوانی مطلق	درصد
سابقه خدمت	۱۰-۵ سال	۵۴	۲۷
	۱۵-۱۰ سال	۷۹	۳۹,۵
	بیشتر از ۱۵ سال	۶۷	۳۳,۵

با توجه به نتایج به دست آمده می توان گفت که بیشتر افراد نمونه ۷۹ نفر (معادل ۳۹,۵٪) دارای سابقه کار بیشتر از ۱۰ تا ۱۵ سال می باشند. ۶۷ نفر از ۲۰۰ نفر افراد مورد آزمون (۳۳,۵٪)، بیشتر از ۱۵ سال سابقه خدمت دارند و ۵۴ نفر (۲۷ درصد) بین ۵ تا ده سال خدمت دارند.

### شاخص های توصیفی

توصیف آماری ابعاد ویژگی های شخصیتی نمونه چگونه است؟

جدول ۵ شاخص های توصیفی ویژگی های شخصیتی

مولفه ها	تعداد	میانگین	مجموع	انحراف معیار	دامنه تغییرات
روان آزده گرایی	۲۰۰	۳۶/۳۹۵۰	۷۲۷۹	۴/۸۲	۲۹
برون گرایی	۲۰۰	۴۰/۲۴۰۰	۸۰۸۴	۴/۶۹	۲۴
گشودگی	۲۰۰	۳۵/۸۶۰۰	۷۱۷۲	۴/۴۵	۵۱
موافق بودن	۲۰۰	۳۷/۳۴۵۰	۷۴۶۹	۴/۹۹	۲۸
باوجدان بودن	۲۰۰	۴۰/۵۴۵۰	۸۱۰۹	۴/۳۰	۲۰

با توجه به جدول ۵، در بین ابعاد ویژگی های شخصیتی، بعد باوجدان بودن با میانگین ۴۰/۵۴۵۰ بیشترین و بعد گشودگیبا میانگین ۳۵/۸۶ کمترین نمره را احراز نموده است. با توجه به شاخص انحراف معیار، بعد باوجدان بودن با ۴/۳۰ کمترین پراکندگی و بعد موافق بودن با ۴/۹۹ 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 ۶. شاخص های توصیفی خودکارآمدی معلمان

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	دامنه تغییرات
خودکارآمدی	۲۰۰	۳/۷۱۳۷	۰/۵۸۲۴	۳/۳۱

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۶ وضعیت خودکارآمدی معلمان ابتدایی به طور متوسط برابر با ۳/۷۱۳۷ است که از عدد نظری ۳ بیشتر است که نشان دهنده مطلوب بودن خودکارآمدی می باشد. انحراف معیار خلایقیت شغلی نیز ۰/۵۸۲۴ می باشد.

## توصیف آماری خلایقیت شغلی معلمان ابتدایی

## جدول ۷ شاخص های توصیفی خلایقیت شغلی معلمان

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	دامنه تغییرات
خلایقیت شغلی	۲۰۰	۱/۹۷۳۵	۰/۱۱۹۹	۰/۵۱

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۷ وضعیت خلایقیت شغلی معلمان ابتدایی به طور متوسط برابر با ۱/۹۷۳۵ است که از عدد نظری ۲ (سه گزینه مخالف=۱، نامطمئنم=۲، موافقم=۳) تقریباً برابر است که نشان دهنده مطلوب بودن خلایقیت شغلی می باشد. انحراف معیار خلایقیت شغلی نیز ۰/۱۱۹۹ می باشد.

## آمار استنباطی

فرضیه اول پژوهش: ویژگی های شخصیتی، خودکارآمدی معلمان ابتدایی را پیش بینی می کند.

متغیر وابسته: خودکارآمدی

متغیرهای مستقل: بعد روان آزده گرای-بعدهرون گرای- 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 ۴-۸ و ۴-۹ به دست آمد.

جدول ۸. مراحل رگرسیون گام به گام تأثیر ابعاد ویژگی های 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 ۹. خلاصه مدل در روش گام به گام

مدل	تعدیل شده R	R <sup>2</sup>	R
گام اول	۰/۰۳۵	۰/۰۳۹	۰/۱۹۸
گام دوم	۰/۰۵۱	۰/۰۶۰	۰/۲۴۶

با توجه به جدول ۹ 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 می توان نوشت.

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

فرضیه دوم پژوهش: ویژگی های شخصیتی، خلایقیت شغلی معلمان ابتدایی را پیش بینی می کند.

۵. متغیر وابسته: خلاقیت شغلی

۶. متغیرهای مستقل: بعد روان آزده گرایی - بعد برون گرایی - بعد گشودگی - بعد باوجدان بودن - بعد موافق بودن  
با استفاده از روش گام به گام، مدل معنی داری به متغیر خودکارآمدی برآزش دادیم و نتایج جداول ۱۰ و ۱۱ به دست آمد.

جدول ۱۰. 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	۱/۸۲۹		۲۶/۷۴۷	۰/۰۰۰
	گشودگی	۰/۰۰۴	۰/۰۰۲	۲/۱۳۲	۰/۰۳۴

جدول ۱۱. خلاصه مدل در روش گام به گام

مدل	تعدیل شده R	R <sup>2</sup>	R
گام اول	۰/۰۱۷	۰/۰۲۲	۰/۱۵۰

با توجه به جدول ۱۱ 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 ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی معلمان ابتدایی بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی تفاوت وجود دارد.

جدول ۱۲: تحلیل واریانس چندمتغیره برای ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی

مولفه	Sig	F	value
جنسیت	۰/۲۵۹	۱/۳۰۰	۰/۰۴۰
محل خدمت	۰/۱۰۷	۱/۷۶۸	۰/۰۵۵
مدرک تحصیلی	۰/۰۵۸	۱/۵۸۸	۰/۱۵۱
سابقه خدمت	۰/۰۰۶	۲/۳۶۹	۰/۱۴۹

با توجه به مقادیر Sig به دست آمده در جدول ۱۲ می توان بیان داشت که بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی معلمان بر حسب سابقه خدمت تفاوت وجود دارد.

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

جدول ۱۳: تحلیل واریانس چندمتغیره برای ویژگی‌های شخصیتی و خلاقیت شغلی بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی

مولفه	Sig	F	value
جنسیت	۰/۶۹۰	۰/۶۵۰	۰/۰۲۰
محل خدمت	۰/۰۸۹	۱/۸۶۲	۰/۰۵۸
مدرک تحصیلی	۰/۱۹۹	۱/۲۷۴	۰/۱۲۱
سابقه خدمت	۰/۰۰۴	۲/۵۰۲	۰/۱۵۷

با توجه به مقادیر Sig به دست آمده در جدول ۱۳ می توان بیان داشت که بین ویژگی‌های شخصیتی و خلاقیت شغلی معلمان بر حسب سابقه خدمت تفاوت وجود دارد.

## بحث و نتیجه گیری

امروزه اهمیت آموزش و پرورش بر هیچ کس پوشیده نیست، سرمایه امروز و آینده ماست، سرمایه‌ای که نمی‌توان قیمتی بر آن نهاد و همان چیزی است که بشر را از عصر تاریکی و جهل به عصر روشنایی و نور سوق داده است. بنابراین آموزگاری یکی از مشاغل مهم و اساسی هر جامعه‌ای به شمار می‌رود، زیرا مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل بر عهده معلمان جامعه است (زاهد و همکاران، ۱۳۸۸).

با توجه به نقش معلم در پیشرفت یک جامعه، در این تحقیق نیز سعی شد به پیش‌بینی خلاقیت شغلی و خودکارآمدی معلمان بر اساس ویژگی‌های شخصیتی پرداخته شود.

## خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

مجموعاً در این پژوهش ۴ فرضیه با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج آزمون فرضیات به شرح زیر خلاصه می‌گردد:

جدول ۵-۱. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

ردیف	فرضیه	نتیجه
۱	ویژگی‌های شخصیتی، خودکارآمدی معلمان ابتدایی را پیش‌بینی می‌کند.	تأیید
۲	ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی را پیش‌بینی می‌کند.	تأیید
۳	بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی معلمان ابتدایی بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی تفاوت وجود دارد.	تأیید
۴	بین ویژگی‌های شخصیتی و خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی تفاوت وجود دارد.	تأیید

فرضیه اول تحقیق عبارت بود از اینکه «ویژگی‌های شخصیتی، خودکارآمدی معلمان ابتدایی را پیش‌بینی می‌کند». همانطور که در بحث قبل اشاره شد در ابتدا با استفاده از روش رگرسیون گام به گام، مدل معنی داری به متغیر خودکارآمدی برآزش دادیم با توجه به جدول ۹ در گام اول متغیر بعد باوجدان بودن و در گام دوم متغیر بعد موافق بودن وارد مدل رگرسیون شدند.

با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام، متغیر باوجدان بودن اولین نقش را در تعیین خودکارآمدی دارد. این صفت از ویژگی‌های یک کارمند یا کارگر خوب است که مفهوم وجدان کاری را نیز دربر می‌گیرد و شامل صفاتی همچون کفایت، نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت و خویشتنداری است. این صفات بیشترین هماهنگی را با خودکارآمدی؛ که به عنوان باورهای فرد در مورد قابلیت‌های خود جهت سازماندهی و اجرای دوره‌های عمل به منظور دست‌یابی به مقاصد شخصی، تعریف شده است، را دارد. متغیر دومی که با توجه به مدل رگرسیون نقش مهمی در خودکارآمدی دارد بعد موافق بودن است این بعد نیز بیان‌کننده این صفت را می‌توان با ویژگی‌های مثبت انسان دوستی و همکاری‌های گروهی در محیط کار، مترادف دانست. همچنین می‌توان این صفات را با ویژگی‌های هم‌رنگی با محیط کاری، مترادف دانست و شامل صفاتی مانند اعتماد، صراحت، نودوستی، تبعیت و تواضع و درک دیگران می‌باشد، که صفت‌های این بعد ویژگی‌های شخصیتی بیشترین نقش را در خودکارآمدی معلم که بیان‌کننده باور معلم در مورد توانایی تعیین‌کنندگی و تولید بستر پیشرفت در زمینه‌ی تکالیف خاص و در محیط خاص است، دارد.

خودکارآمدی معلم را به عنوان قضاوت وی درباره‌ی قابلیت‌های خود جهت ایجاد پیامدهای مثبت برای یادگیری دانش‌آموزان و درگیر کردن آنها در امور تحصیلی، حتی با وجود دانش‌آموزان مشکل‌دار یا بی‌انگیزه، تعریف می‌کنند. به نظر باندورا (۲۰۰۶)، خودکارآمدی باور معلم در مورد توانایی تعیین‌کنندگی و تولید بستر پیشرفت در زمینه‌ی تکالیف خاص و در محیط خاص



است. خودکارآمدی معلم در تدریس، باور وی در مورد انجام تکالیف و مسولیت‌هاست و با تجربه‌های آموزشی وی مرتبط می‌باشد (چان، ۲۰۰۸).

در سال‌های اخیر پژوهش‌هایی پیرامون خودکارآمدی معلم به عنوان عامل مهمی در یادگیری و آموزش انجام شده است. این تحقیقات نشان داده است که خودکارآمدی معلم تاثیر مثبتی در تلاش بیشتر و استقامت وی در مقابله با دشواری‌ها (اشتون و وب، ۱۹۸۶)، انعطاف‌پذیری وی (جو و دی، ۲۰۰۷) و پذیرفتن روش‌های جدید در آموزش و رفتار مثبت در مورد آن روش‌ها (فریدمن و کاس، ۲۰۰۲) دارد.

پژوهش‌ها نشان داده است که خودکارآمدی معلم انگیزش، اشتیاق، تعهد، همچنین پیشرفت تحصیلی، شیوه‌های آموزشی و روش‌های تدریس بر یادگیری دانش‌آموزان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (وولفولک و هوی، ۱۹۹۸؛ موران، ۲۰۰۷).

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های مارتین و مارش (۲۰۰۶)، کانو، گارسیا و همکاران (۲۰۰۴)، والتر و روس (۲۰۰۲)، که نشان دادند بعد موافق بودن در میزان خودکارآمدی معلمان نقش دارند همسو می‌باشد. همچنین با نتایج پژوهش کارسون و همکاران (۲۰۰۵)، که نشان دادند که بین برونگرایی و خودکارآمدی رابطه وجود دارد متفاوت می‌باشد.

بررسی تحقیقات نشان می‌دهد که بیشتر خودکارآمدی معلم با تعدادی از نتایج مثبت آموزشی وابسته است (استین و وانگ، ۱۹۸۸). معلمانی که خودکارآمدی بالاتری دارند، تکنیک‌های تعاملی‌تری را در کلاس‌های درس خود ارائه می‌دهند (اسمیلی، ۱۹۸۹) و نیز به نوآوری و ایده‌های جدید در زمینه‌های آموزشی می‌رسند (استین و وانگ، ۱۹۸۸). طبق گفته های اسمیلی (۱۹۸۹) معلمان با خودکارآمدی 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.

فرضیه دوم تحقیق عبارت بود از اینکه «ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی را پیش بینی می‌کند».

همانطور که در بحث قبل اشاره شد در ابتدا با استفاده از روش رگرسیون گام به گام، مدل معنی داری به متغیر خودکارآمدی برآزش داده شد و نتایج بدست آمده با توجه به جدول ۱۱ در گام اول متغیر بعد گشودگی وارد شد. با توجه به نتیجه بدست آمده از تحلیل رگرسیون مبنی بر پیش بینی خلاقیت شغلی بر مبنای بعد گشودگی می‌توان بیان داشت که بعد گشودگی شامل صفات انعطاف‌پذیری بر اساس زمینه‌های تجربی که فرد در آن منعطف است، طراحی شده است؛ صفاتی مانند تخیل، زیباپسندی، احساسات، اعمال و عقاید و ارزشها می‌باشد، که می‌توان به درستی این نتیجه پی برد که این بعد از ویژگی‌های شخصیتی با توجه به صفاتی که زیرمجموعه این بعد هستند در خلاقیت شغلی معلمان نقش مهم و مطلوب و درستی دارد. فرایند خلاقیت، فرایندی هدفدار یا جهت دار، یا برای نفع شخصی یا برای نفع گروه اجتماعی میباشد. خلاقیت یکی از راه‌های تفکر است و ناشی از تفکر واگرا است و مترادف هوش نیست که توانایی های ذهنی را در برگیرد (شعاری‌نژاد، ۱۳۷۴: ۵۴). افراد خلاق دارای ویژگی‌هایی نظیر پیشرفت سطح بالا، کنجکاوی فراوان، علاقه زیاد به نظم و ترتیب، قدرت ابراز وجود و خودکفایی، شخصیت غیرمعارف و کامروا، پشتکار و انضباط در کارها، استقلال و دارای طرز فکر انتقادی و تفکر شهودی می‌باشند (سیف، ۱۳۸۸: ۸۹).

با توجه به نکته بیان شده و نتیجه بدست آمده از فرضیه فوق، نتایج این پژوهش همسو با نتایج پژوهش با باتی و فیورنهام (۲۰۱۰) که نشان داده‌اند که روان‌رنجورخویی، برونگرایی و گشودگی ارتباط مثبتی با خلاقیت دارند، درحالی که

<sup>1</sup>-Ashton & Webb

<sup>2</sup>-Gu & Day

<sup>3</sup> Moran

<sup>4</sup>-Stein & Wang

<sup>5</sup>-Smylie

<sup>6</sup>-Batey & Furnham

توافق‌پذیری و وجدانی بودن به طور منفی با خلاقیت مرتبط هستند؛ همچنین همسو با نتایج فورنهام<sup>۱</sup> و دیگران (۲۰۰۹)، که نشان دادند که گشودگی و برونگرایی با تفکر واگرا (به عنوان بخشی از خلاقیت) همبستگی مثبت دارد، می‌باشد.

علاوه بر این نتایج این پژوهش با پژوهش‌های سیلویا<sup>۲</sup> و دیگران (۲۰۰۶) و گلید (۲۰۰۲)، که نشان دادند که خلاقیت با گشودگی همبستگی مثبت بالایی دارد همسو می‌باشد.

کلی (۲۰۰۶)، نیز در مطالعه ارتباط خلاقیت با الگوی پنج عاملی نشان داد که خلاقیت با برونگرایی دارای همبستگی مثبت است و معتقد بود از آنجا که افراد دارای برونگرایی بالا از همراه شدن با دیگران لذت می‌برند، به راحتی دیگران را تحمل می‌کنند و در نتیجه انعطاف‌پذیری بیشتری دارند که این عامل جزئی از خلاقیت محسوب می‌شود که این نتیجه با نتیجه پژوهش حاضر ناهمسو می‌باشد.

سجادی (۱۳۸۴) و پاشاشریفی (۱۳۸۳)، در پژوهش‌های خود که به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با خلاقیت دانشجویان پرداختند به این نتیجه رسیدند که بین خلاقیت و بعد برونگرایی و با وجدانی بودن رابطه مثبت وجود دارد که این نتایج با نتیجه پژوهش حاضر متفاوت می‌باشد.

فرضیه سوم تحقیق عبارت بود از اینکه «بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی معلمان ابتدایی بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی تفاوت وجود دارد».

در ابتدا برای مشخص کردن تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی معلمان بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنسیت، محل خدمت، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت) از تحلیل واریانس عاملی استفاده شد که مقادیر Sig به دست آمده در جدول ۴-۱۲ می‌توان بیان داشت که بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی معلمان بر حسب سابقه خدمت تفاوت وجود دارد ولی در سایر عوامل (جنسیت، محل خدمت و مدرک تحصیلی) تفاوت معنی‌داری وجود نداشت.

با توجه به نتیجه حاصله از این فرضیه می‌توان بیان کرد که بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی معلمان بر حسب سابقه خدمت تفاوت وجود دارد که این بیان می‌دارد که معلمان با سابقه خدمت بالا به مرور زمان میزان خودکارآمدی آنان در زمینه آموزشی و تدریس کاهش می‌یابد. اما بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی معلمان بر حسب جنسیت و نیز مدرک تحصیلی و محل خدمت بر حسب روستا و شهر تفاوت وجود نداشت که به نظر می‌رسد برای جنسیت و محل خدمت امری طبیعی باشد اما نکته مهم این است که تفاوتی بر حسب مدرک تحصیلی مشاهده نشد که این جای تامل دارد چرا که در ظاهر اینطور به نظر می‌رسد که مدرک تحصیلی و به ویژه تحصیلات عالی نقش مثبتی در افزایش خودکارآمدی معلمان داشته باشد. معلمان با خودکارآمدی بالا بر تعامل فعال با دانش‌آموزان اصرار دارند و بعد از پاسخ‌های نادرست دانش‌آموزان، کمتر از آنها انتقاد می‌کنند (گیسون و دمبو، ۱۹۸۴). سطوح بالای خودکارآمدی معلم به احتمال زیاد تاثیر مثبتی بر اعمال دانش‌آموزان دارد و به طور بالقوه، با کیفیت کلاس همراه است (جاستیک و کادرویک، ۲۰۰۹). پژوهش‌ها همچنین خودکارآمدی معلم را به راهبردهای غیر تنبیهی مدیریت کلاس (آگنی، گرین وود و میلر، ۱۹۹۴) و سرسختی بیشتر معلم در کار کردن با فراگیران مساله‌دار (فری، ۲۰۰۲) پیوند داده‌اند. معلمان با خودکارآمدی مثبت، سطوح بالاتری از تعهد و اشتیاق در قبال کار خود (بورلی، هال، ویلمی و بروکمیئر، ۱۹۹۱) و سطوح پایین‌تری از استرس (الجینیک و پارکی، ۱۹۹۰)، را گزارش کرده‌اند. شانک و

1-Furnham

2-Silvia

3-kelly

4-Gibson & Dembo

5-Justice, & Kaderavek

6-Agne, Greenwood & Miller

7-Frey

8-Burley, Hall, Villeme, & Brockmeier

9-Olenjini, & Parkay

میک (۲۰۰۶) مطابق با نظر باندورا (۲۰۰۶) معتقدند که عواطف، خودکارآمدی معلم، اهداف و رفتارهای وی را تحت تاثیر قرار می‌دهند

فرضیه چهارم تحقیق عبارت بود از اینکه « بین ویژگی های شخصیتی و خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی تفاوت وجود دارد».

در ابتدا برای مشخص کردن تفاوت بین ویژگی های شخصیتی و خلاقیت شغلی معلمان بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، محل خدمت، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت) از تحلیل واریانس عاملی استفاده شد که مقادیر Sig به دست آمده در جدول ۱۳ می‌توان بیان داشت که بین ویژگی های شخصیتی و خلاقیت شغلی معلمان بر حسب سابقه خدمت تفاوت وجود دارد ولی در سایر عوامل (جنسیت، محل خدمت و مدرک تحصیلی) تفاوت معنی داری وجود نداشت.

با توجه به نتیجه حاصله از این فرضیه می‌توان بیان کرد که بین ویژگی های شخصیتی و خلاقیت شغلی معلمان بر حسب سابقه خدمت تفاوت وجود دارد که این بیان می‌دارد که معلمان با سابقه خدمت متفاوت میزان خلاقیت متفاوتی نیز دارند که پیش-بینی می‌شود معلمین با سابقه بالا به علت تجربه بیشتر و نیز معلمین با سابقه کم به علت نیروی جوانی و بروز بودن از میزان خلاقیت شغلی بالایی بهره‌مند باشند، اما بین ویژگی های شخصیتی و خلاقیت شغلی معلمان بر حسب جنسیت و نیز مدرک تحصیلی و محل خدمت بر حسب روستا و شهر تفاوت وجود نداشت که به نظر می‌رسد جای کمی بحث دارد چرا که ظاهر امر اینطور جلوه می‌کند که نوع مدرک تحصیلی و داشتن تحصیلات عالی به علت دسترسی به مطالب و علم جدید از میزان خلاقیت بیشتری بهره‌مند باشند و علاوه بر این نقش جنسیت نیز در میزان خلاقیت بی‌تاثیر نیست.

گیبسون و دمبو (۱۹۸۴) استدلال کردند که معلمان با توانایی بالا معتقدند که می‌توانند دانش‌آموزان بی‌انگیزه را با تلاش مضاعف و به کارگیری روش‌های مناسب آموزش داده، نسبت به یادگیری ترغیب نمایند.

نتایج این پژوهش با پژوهش‌های؛ فیست (۱۹۹۸)، یاماموتو (۱۹۸۴)، تورنس (۱۹۸۶)، بارون و هانتینگتون (۱۹۸۱)، همسو می‌باشد و با نتایج پژوهش‌های؛ سعیدی (۱۳۸۱) و حقیقت (۱۳۷۷) و کفایت (۱۳۷۶)، که در مطالعات خود نشان دادند که میزان خلاقیت بر حسب جنسیت تفاوت دارد، ناهمسو می‌باشد.

### منابع و مآخذ

بیات، حمیدرضا (۱۳۷۵). استعاره‌ها، ابزار شناخت 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 کمال گرایی 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 ۱۰۷-۱۲۸.

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: مؤسسه سی‌نشر 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 andcommunity 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. *Personalityand 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 childrenwith behavioral or emotional disorders. *Behavioral Disorders*, 27: 126-136.
- Furnham, A. & Bachtiar, V. (2008). Personality and intelligence as predictors ofcreativity. *Personality and Individual Differences*, 45(7), 613-617.
- Furnham, A., Crump, J., Batey, M. and Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality andability 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). Enhan-ced divergent thinking and creativity in musici-ans: A behavioral and near-infrared spectroscopystudy. *Brain and Cognition*, 69 , 162-169.
- Glade, G. A. (2002). Creative style, personality, andartistic endeavor. *Genetic, Social, and General Psy-chology Monographs*, 128 , 213-234.
- Heller, D., & Mount, M.K. (2002). Five-factor model ofpersonality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of AppliedPsychology*, 87, 541-530.
- Hoy, A. W., & Davis, H. A. (2006). Teacher self-efficacy and itsinfluence on the achievement of adolescents. In F. Pajares, & T. Urda (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (117– 137). NewYork: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
- Kelly, K. E. (2006). Relationship between the five-factor model of personality and the scale of crea-tive attributes and behavior: A validational Study. *Individual Differences Research*, 4 (5), 299305.
- Kim, H.Y & Kim, E.Y (2010). Korean early childhood educators’ multi-dimensional teacher self-efficacy and ECE center climate anddepression severity in teachers as contributing factor. *Teaching andTeacher 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 critrrion- 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.