



مقایسه ویژگی‌های شخصیتی معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان با معلمان دانش‌آموخته سایر دانشگاه‌ها: یک مطالعه مقایسه‌ای در استان کردستان
ابراهیم محمدپور^۱، مزده خوش‌قشلاقی^۲، شیوا لهونی^۳، هایده مارابی^۴، مهشید میرکی^۵ و مهتاب ملکی‌زعیم^۶

The Comparison of the Personality Traits of Teachers Graduated from Farhangian University with those of Teachers Graduated from other Universities: A Comparative Study in Kurdistan Province

Ebrahim Mohammadpuor^{1*}, Mojhde Khosh Gheslghahi², Shiva Laoni³, Haydeh Marabi⁴, Mahshid Mirki⁵, Mahtab Maleki Zaeim⁶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۲۰

Abstract

The current study aimed to compare the personality traits of teachers graduated from Farhangian University with those of teachers who graduated from other higher educational institutes in Kurdistan province. In this causal-comparative study, a total of 226 teachers were selected using a two-stage cluster random sampling, which included 84 teachers graduating from Farhangian University and 142 teachers graduating from other higher education institutions. The data were collected by using the standard test of NEO-FFI. The findings indicated that there was a significant difference between the two groups of teachers in terms of agreeableness, extraversion, and conscientiousness personality traits. In the first two traits the Farhangian University graduates outperformed the other group while in the last one teachers graduating from other higher education institutions outperformed the Farhangian University graduates. It was also found that the two groups did not perform differently in terms of openness and neuroticism traits. Male teachers who graduated from Farhangian University scored significantly higher than their female counterparts in the extraversion personality trait. Concerning other university graduates, there was no significant difference between male and female teachers in any of the five personality traits.

Keywords: Personality traits of Teacher, Graduated teachers, Farhangian University, NEO test

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مقایسه ویژگی‌های شخصیتی معلمان دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان با معلمان دانش‌آموخته از سایر دانشگاه‌ها انجام شده است. پژوهش علی-مقایسه‌ای است که در آن تعداد ۲۲۶ معلم به روش تصادفی خوشه‌ای دو مرحله‌ای، انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. از این تعداد، ۸۴ معلم دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان و ۱۴۲ نفر نیز معلمان دانش‌آموخته سایر دانشگاه‌ها بودند. داده‌های مورد نیاز با استفاده از آزمون استاندارد نئو (فرم کوتاه) گردآوری شد. یافته‌ها نشان داد که تفاوت بین عملکرد معلمان دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان و سایر معلمان در سه ویژگی شخصیتی موافق بودن، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی از لحاظ آماری معنی‌دار بوده، که در دو مورد اول، تفاوت به نفع دانش‌آموختگان از دانشگاه فرهنگیان است. بین عملکرد این دو دسته از معلمان در دو ویژگی انعطاف‌پذیری و روان‌آزردگی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. عملکرد معلمان زن و مرد دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان، تنها در ویژگی شخصیتی برون‌گرایی از لحاظ آماری متفاوت بود و تفاوت به نفع مردان است. بین عملکرد معلمان زن و مرد دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان در سایر ویژگی‌های شخصیتی و نیز معلمان زن و مرد دانش‌آموخته از سایر دانشگاه‌ها تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی معلم، دانش‌آموخته، دانشگاه فرهنگیان، آزمون نئو

1. Ph.D. in measurement and evaluation, department of educational sciences, Farhangian University, Tehran, Iran
2. M. A. in elementary education, department of educational sciences, Farhangian University, Tehran, Iran
3. B. A. in elementary education, department of educational sciences, Farhangian University, Tehran, Iran
4. B. A. in elementary education, department of educational sciences, Farhangian University, Tehran, Iran
5. B. A. in elementary education, department of educational sciences, Farhangian University, Tehran, Iran
6. B. A. in elementary education, department of educational sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

۱. مدرس، دکترای تخصصی سنجش و اندازه‌گیری، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران
۲. دانشجوی کارشناسی آموزش ابتدایی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران
۳. کارشناس آموزش ابتدایی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران
۴. کارشناس آموزش ابتدایی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران
۵. کارشناس آموزش ابتدایی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران
۶. کارشناس آموزش ابتدایی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

*Corresponding Author, Email: ebrahim47@gmail.com

* نویسنده مسئول:

مقدمه

تأثیرگذاری معلمان بر زندگی دانش‌آموزان رفته رفته پررنگ‌تر شده و معلم برای برخی از دانش‌آموزان ممکن است با نفوذترین الگوی زندگی باشد. در گذشته نه چندان دور، ساختار خانواده‌ها با امروز متفاوت بود، امروزه معلمان برای این که بتوانند به خوبی از عهده نقش خود برآیند، باید دارای مهارت‌های گوناگون و عمیق عاطفی و اجتماعی باشند. معلمان امروز تنها مسؤول آموزش محتوای دروس به دانش‌آموزان نیستند، بلکه آنان نقش درمانگر، والدین و مربی را نیز برعهده دارند.

هم‌چنان که توانایی‌های شناختی (مانند دانش) دانش‌آموزان روی عملکرد تحصیلی آنان تأثیر می‌گذارد، ویژگی‌های غیر شناختی (مانند پشتکار) آنان نیز عملکرد تحصیلی‌شان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نظریه‌های یاددهی-یادگیری نیز بیان می‌کنند که ویژگی‌های غیرشناختی (ویژگی‌های شخصیتی) معلمان، عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار می‌دهند (هکمن و کاوتز^۱، ۲۰۱۲؛ ریچاردسون، آبراهام و بوند^۲، ۲۰۱۲). یافته‌های یک فراتحلیل بیانگر نقش تعیین کننده ویژگی‌های شخصیتی معلم در عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان است (هاتی^۳، ۲۰۰۹). یافته‌های جدید نشان می‌دهند که ویژگی‌های شخصیتی معلمان به طور معنی‌داری، عملکرد هم‌چنین ثبات در عملکرد آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (باستین، مک کارد، مارکس و کارپنتر^۴، ۲۰۱۵). یافته‌های بین المللی حاکی از آن است که دانش‌آموزان پایه‌های چهارم و هشتم که در علوم و ریاضی نسبت به سایر دانش‌آموزان نمرات بالاتری کسب نموده‌اند، توسط معلمان آموزش دیده‌اند که از اعتماد به نفس (از ویژگی‌های شخصیتی) بالاتری در تدریس این دروس برخوردار بوده‌اند (مولیس، مارتین، فوی و آرورا^۵، ۲۰۱۲؛ مارتین، مولیس، فوی و ستانکو^۶، ۲۰۱۲). ویژگی‌های شخصیتی معلمان می‌تواند با توانایی‌های علمی آنان پیوند بخورد که در این صورت موجب ارائه طریقی می‌گردد که تا حد زیادی تغییرپذیری در عملکرد و نیز اثربخش بودن آنان را تبیین نماید. در این‌که معلمان نقش بسزایی روی عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دارند شکی وجود ندارد، هم‌چنین در این‌که برخی از معلمان نسبت به برخی دیگر روی عملکرد دانش‌آموزان تأثیرگذاری بیشتری دارند شکی وجود ندارد (اتیبیری، لویب و ویکوف^۷، ۲۰۱۳)؛ اما هنوز مهم‌ترین منابع تفاوت در عملکرد معلمان دقیقاً معلوم نیست. به همین دلیل است که پژوهشگران حوزه آموزش و پرورش تلاش نموده‌اند تا روشن سازند که معلمان مؤثر در چه جنبه‌هایی با معلمان کم‌تر مؤثر تفاوت دارند.

1 . Heckman & Kautz

2 . Richardson, Abraham, & Bond

3 . Hattie

4 . Bastian, McCord, Marks & Carpenter

5 . Mullis, Martin, Foy & Arora

6 . Stanco

7 . Atteberry, Loeb, & Wyckoff

نظریه‌های یاددهی-یادگیری بر این نکته تأکید دارند که معلم، خود دانش‌آموز و متغیرهای زمینه‌ای (محیط خانواده دانش‌آموز، شیوه برخورد معلم با دانش‌آموز، فضای علمی و اجتماعی مدرسه) عملکرد تحصیلی و نیز تجربه آموزشی دانش‌آموز را تحت تأثیر قرار می‌دهند (گروسیکا^۱، ۲۰۱۲). تدریس به عنوان یکی از وظایف حرفه‌ای معلم، نه تنها مستلزم توانایی وی برای انجام این وظیفه است، بلکه توانایی درک فرهنگ مدرسه، توانایی برقرار کردن تعامل سازنده با سایر همکاران و آگاهی از شرایط جامعه‌ای که در آن به فعالیت می‌پردازد نیز از وظایف وی به‌شمار می‌آید (سیکولا، باتری و گایتون^۲، ۱۹۹۶). ویژگی‌های معلمان از جمله توانایی در ایجاد و توسعه ارتباط با دانش‌آموزان، بردباری، مراقبت از دانش‌آموزان، با مهربانی رفتار کردن با آن‌ها، شناخت آن‌ها، اشتیاق برای تدریس و درگیر کردن دانش‌آموزان در فرایند یادگیری، از جمله مهم‌ترین ویژگی‌هایی هستند که عملکرد دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. معلم چقدر دانش‌آموزان خود را دوست دارد؛ چقدر به کار خود علاقه‌مند است؛ چقدر در کار خود اعتماد به نفس دارد؛ تا چه حد با همکاران و دانش‌آموزان رابطه‌ای مثبت و سازنده دارد و این که تا چه حد خود را در احساس شادی آن‌ها شریک می‌داند؛ از جمله ویژگی‌های معلمان هستند که عملکرد آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (استرانگ، ۲۰۰۷). بیش‌تر مطالعات انجام گرفته درباره معلم اثربخش، بر رابطه بین رفتارهای معلم و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان متمرکز بوده است. شواهد نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی معلمان مانند رفتارهای اجتماعی و عاطفی بیش از دانش‌پداگوژی در اثربخش بودن آن‌ها مؤثر هستند (همان منبع). از آنجایی که تدریس مستلزم چندین تعامل و تصمیم‌گیری هم‌زمان از جمله تعامل با محتوای آموزشی، اصول پداگوژی، دانش‌آموزان و همکاران می‌باشد، موجب شده است که به یکی از مهم‌ترین کارکردهای حرفه‌ای معلمان تبدیل شود (گریفن^۳، ۱۹۹۹). از سوی دیگر، چارچوب، قالب و نسخه مشخصی برای هدایت رفتار معلمان در رابطه با مؤلفه‌های ذکر شده وجود ندارد، بلکه آنان معمولاً بر اساس تجربه و نیز رویکردی که برای برخورد با مسائل آموزشی در نظر می‌گیرند، اقدام می‌نمایند. آنان بر اساس درک شخصی خود از شرایط و نیز درکی که ریشه در نظام شخصیتی آنان دارد، راه‌حل‌های خود را برای مواجهه با مسائل مختلف آموزشی انتخاب می‌کنند و وارد عمل می‌شوند (سمیلی^۴، ۱۹۹۴).

شخصیت شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌های با ثبات است که تبیین‌کننده رفتار فرد می‌باشد (مولینس^۵، ۲۰۰۵). عملکرد معلم تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی وی قرار می‌گیرد (کورتیس و چنگ^۶، ۲۰۰۱). ویژگی‌های شخصیتی معلم نه تنها در عملکرد آموزشی وی،

- 1 . Groccia
- 2 . Sikula, Buttery & Guyton
- 3 . Griffin
- 4 . Smylie
- 5 . Mullins
- 6 . Curtis & Cheng

بلکه در کل فعالیت‌های آموزشی، به‌ویژه در انتخاب فعالیت‌های آموزشی، مواد آموزشی، استراتژی‌های تدریس، تکنیک‌های مدیریت کلاس و چگونگی تعامل با دانش‌آموزان نیز منعکس می‌شود (هنسون و چامبرز^۱، ۲۰۰۲)؛ بنابراین، شخصیت معلم و سبک آموزش وی اثرات عمیقی روی عملکرد آموزشی و رشد همه جانبه دانش‌آموزان دارد.

بررسی ویژگی‌های شخصیتی معلمان، ایده و موضوع جدیدی نیست و مطالعات زیادی در این زمینه به انجام رسیده است (فیشباچ^۲، ۱۹۶۹؛ گیتزلز و جکسون^۳، ۱۹۶۳؛ ویکتور^۴، ۱۹۷۶). به عنوان مثال، مطالعه‌ای به منظور تعیین ویژگی‌های شخصیتی معلمان از دیدگاه دانش‌آموزان با مشارکت ۱۲۰۰۰ دانش‌آموز پایه‌های دوم الی دوازدهم صورت گرفت و یافته‌ها نشان داد معلمان دارای ۱۲ ویژگی شخصیتی با ثبات از جمله انعطاف پذیری، علایق گوناگون، نگرش‌های همکارانه و سازگارانه و علاقه به مسائل دانش‌آموزان می‌باشند (ویت^۵، ۱۹۴۷). پژوهشگران در مطالعه دیگری با استفاده از آزمون ۱۶ عاملی شخصیتی کتل به این نتیجه رسیدند که معلمان غالباً مشتاق، باوجدان، وظیفه‌شناس و عمل‌گرا هستند (کنی و کنی^۶، ۱۹۸۲). یافته‌ها تأکید دارند عواملی که زمینه اثربخشی معلمان را فراهم می‌کنند عمدتاً ریشه در ویژگی‌های شخصیتی آنان دارند. به عنوان مثال، نتایج یک فراتحلیل نشان می‌دهد ویژگی‌های معلمان اثربخش عمدتاً عبارتند از احترام به دانش‌آموز، توانایی در ایجاد چالش یادگیری برای دانش‌آموز و برخورداری از مهارت‌های سازمانی (پاتریک و اسمارت^۷، ۱۹۹۸). علاوه بر آن، ویژگی‌های شخصیتی معلمان، پیش‌بینی‌کننده مهم خودکارآمدی معلمان قبل و حین خدمت می‌باشد (جمیل، دونیر و پیانتا^۸، ۲۰۱۲).

تدریس ماهیتاً یک فعالیت اجتماعی است که یکی از استلزامات آن، تعاملات بین فردی معلم با دانش‌آموزان است. مطالعات فراتحلیل نشان داده‌اند که سازگاری به عنوان یکی از پنج ویژگی شخصیتی مدل مفهومی شخصیت، پیش‌بینی کننده عملکرد افراد در مشاغلی است که نیازمند تعاملات بین فردی شاغل با همکاران و مراجعین می‌باشد. برون‌گرایی نیز پیش‌بینی کننده عملکرد افراد در مشاغلی است که مستلزم تعاملات اجتماعی (مانند مدیران) از سوی افراد شاغل می‌باشد (باریک و ماونت^۹، ۱۹۹۱). فراهم نمودن حمایت اجتماعی برای دانش‌آموزان، نیازمند ایجاد فضای مثبت و همچنین حساس بودن نسبت به نیازهای دانش‌آموزان می‌باشد (پیانتا و هامر^{۱۰}، ۲۰۰۹) که این از لحاظ مفهومی، مشابه ویژگی‌هایی مانند گرم بودن و مفید بودن در حوزه سازگاری

- 1 . Henson & Chambers
- 2 . Feshbach
- 3 . Getzels & Jackson
- 4 . Victor
- 5 . Witty
- 6 . Kenney & Kenney
- 7 . Patrick & Smart
- 8 . Jamil, Downer & Pianta
- 9 . Barrick & Mount
- 10 . Pianta & Hamre

در مدل پنج عاملی شخصیت می‌باشد. یافته‌ها نشان داده‌اند که ویژگی شخصیتی سازگاری معلم، قوی‌ترین پیش‌بینی کننده رابطه بین معلم و شاگرد است (کیم و مک‌کان^۱، ۲۰۱۸)؛ بنابراین می‌توان می‌توان دریافت که سازگاری معلمان باید حیطة و یا ویژگی شخصیتی غالبی از میان سایر ویژگی‌های شخصیتی باشد که با شخصیت آنان همبستگی قوی دارد، گرچه برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی نیز در این رابطه نقش مهمی دارند.

مطالعه ویژگی‌های شخصیتی معلمان از زمان مطالعات اولیه شخصیت تاکنون تغییرات عمده‌ای را به خود دیده است. عمده‌ترین تغییر در این رابطه، پذیرش مدل مفهومی پنج عاملی شخصیت است (جان و سریواست آوا^۲، ۱۹۹۹). سیاهه شخصیت نئو^۳ و سیاهه پنج عاملی نئو^۴ مهم‌ترین ابزارهای سنجش شخصیت هستند که تاکنون به کار گرفته شده‌اند. نئو یک آزمون تجربی برای اندازه‌گیری ابعاد شخصیت است. بر اساس این مدل، شخصیت فرد از پنج بعد اصلی تشکیل شده است که عبارتند از: روان‌آزدگی^۵ (اضطراب، افسردگی، پرخاشگری)، برون‌گرایی^۶ (صمیمیت، قاطعیت، فعالیت)، سازگاری^۷ (تخیل، زیبا پسندی، احساسات)، موافق بودن^۸ (اعتماد، همراهی، نوع دوستی) و وظیفه‌شناسی^۹ (نظم و ترتیب، تلاش برای موفقیت، خویش‌داری). مدل مفهومی پنج عاملی شخصیت، به‌طور گسترده برای تعیین عوامل غیرشناختی مؤثر بر عملکرد دانش‌آموزان، مورد استفاده قرار گرفته است.

انگیزه ما برای بررسی ویژگی‌های شخصیتی معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان و مقایسه آن با ویژگی‌های شخصیتی معلمان دانش‌آموخته سایر دانشگاه‌ها (منظور از سایر دانشگاه‌ها در اینجا اشاره به معلمان به از سایر روش‌ها - مانند ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، مراکز تربیت معلم سابق، سایر دانشگاه‌ها و ... مدرک تحصیلی دریافت نموده و جذب آموزش و پرورش شده‌اند) از دو عامل نشأت می‌گیرد: نخست این‌که ویژگی‌های شخصیتی معلمان در کنار سایر ابعاد حرفه‌ای آن‌ها مانند دانش موضوعی، پداگوژی و تکنولوژی، نقش بسیار بسزایی در حرفه آن‌ها ایفا می‌کند. دانشجو معلمان هنگام ورود به دانشگاه فرهنگیان واجد مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی و نیز باورها نسبت به ابعاد حرفه‌ای خود مانند تدریس، کلاس‌داری و دانش‌آموزان هستند (کاگان^{۱۰}، ۱۹۹۲؛ لورتی^{۱۱}، ۱۹۷۵؛ و پاچارس^{۱۲}، ۱۹۹۲). از سوی دیگر بسیاری از این ویژگی‌ها قابل تغییر

- 1 . Kim & MacCann
- 2 . John & Srivastava
- 3 . NEO Personality Inventory (NEO-PI)
- 4 . NEO-Five Factor Inventory (NEO-FFI)
- 5 . Neuroticism
- 6 . Extraversion
- 7 . Agreeableness
- 8 . Openness
- 9 . Conscientiousness
- 10 . Kagan
- 11 . Lortie
- 12 . Pajares

هستند و دانشگاه فرهنگیان می‌تواند این فرصت را برای دانشجویان معلمان مهیا سازد تا آن‌ها در ضمن برنامه‌های آماده‌سازی در زمینه‌های حرفه‌ای، از نظر ویژگی‌های شخصیتی نیز به سمت مطلوب شدن تغییر یابند. یافته‌ها نشان داده‌اند که تفکرات دانشجویان معلمان در اولین سال برنامه آماده‌سازی آن‌ها به سمت رویکرد ساخت و سازگرای تغییر یافته است (سو و واتکینس^۱، ۲۰۰۵). مطالعه دیگری دیگری نشان داده است که باورهای معرفت‌شناسی دانشجویان معلمان در همان سال‌های اولیه آماده‌سازی دانشجویان معلمان، رشد می‌کند. چنین مطالعاتی نشان دهنده تغییر در باورهای معلمان است که باید در طول سال‌های تحصیل دانشجویان معلمان در دانشگاه‌ها و مراکز آماده‌سازی آن‌ها تحقق پیدا کند. دوم، این‌که مطالعات منسجمی برای مقایسه بین این دو گروه از معلمان در ادبیات مربوطه یا وجود ندارد و یا اگر موجود است بسیار اندک است و انجام این مطالعه و مطالعات مشابه می‌تواند هم کمکی به پر کردن خلأ موجود کند و هم اطلاعات ذی‌قیمتی را برای سیاست‌گذاران دانشگاه فرهنگیان و نیز وزارت آموزش و پرورش فراهم آورد؛ تا آن‌ها نسبت به ملاک‌های موجود برای جذب دانشجویان معلمان (نمره علمی حاصل از آزمون ورودی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، مصاحبه‌ها و ...) واکنش مناسب نشان دهند.

گرچه ممکن است مدل‌های مفهومی متعددی برای مطالعه ویژگی‌های شخصیتی انسان وجود داشته باشد، در مطالعه حاضر مدل پنج‌عاملی شخصیت که یک چارچوب غالب در مطالعه ویژگی‌های شخصیت به شمار می‌رود، مورد استفاده قرار گرفته است. این مدل، تفاوت‌های افراد را در رفتار، تفکر، انگیزش و عواطف توصیف می‌کند. در این مطالعه، ابتدا به بررسی وضعیت این پنج عامل عمده شخصیت معلمان دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان و سایر دانشگاه‌ها پرداخته شده و سپس این دو گروه براساس مدل پنج‌عاملی شخصیت با هم مقایسه شده‌اند و در نهایت، معلمان زن و مرد دانش‌آموخته از هر دو دسته از دانشگاه‌ها با هم مقایسه شده‌اند. لذا با توجه به نقش ویژگی‌های شخصیتی معلمان بر عملکرد دانش‌آموزان اعم از آموزشی، تربیتی، رفتاری، پرسش‌های زیر مطرح گردید:

۱. غالب‌ترین ویژگی‌های شخصیتی معلمان دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان و سایر دانشگاه‌ها کدامند؟
۲. آیا دانش‌آموختگان از دانشگاه فرهنگیان از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی با دانش‌آموختگان از سایر دانشگاه‌ها متفاوت هستند؟
۳. آیا بین معلمان زن و مرد دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان و سایر دانشگاه از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی، تفاوت وجود دارد؟

1. So & Watkins

روش‌شناسی

پژوهش حاضر، علی-مقایسه‌ای است که در آن به مقایسه ویژگی‌های شخصیتی معلمان دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان و سایر دانشگاه‌ها پرداخته شده است. در این پژوهش، تعداد کل ۲۲۶ معلم به روش تصادفی خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب شده و مورد مطالعه قرار گرفتند. از این تعداد، ۸۴ معلم دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان و ۱۴۲ معلم نیز دانش‌آموخته سایر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی می‌باشند. از معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان ۳۶ زن و ۴۸ مرد و از سایر معلمان نیز ۱۰۷ زن و ۳۵ مرد بودند. دلیل آن هم این است که در دوره ابتدایی آمار معلمان زن در مقایسه با معلمان مرد بیشتر است. لازم به ذکر است به دلیل این که اولین و دومین گروه دانش‌آموختگان از دانشگاه فرهنگیان در سال‌های تحصیلی ۹۵-۹۶ و ۹۶-۹۷ در مدارس شروع به کار نموده‌اند، حداکثر سنوات خدمت این گروه از معلمان که جزو نمونه قرار گرفته‌اند، دو سال است. در مقابل ۴۷ (۳۹/۵٪)، ۳۰ (۲۵/۲٪)، ۲۳ (۱۹/۳٪)، ۴ (۰۰/۳٪) و ۱۵ (۱۲/۶٪) دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها به ترتیب دارای سنوات خدمت ۱ الی ۶ سال، ۶ الی ۱۰ سال، ۱۱ الی ۱۵ سال، ۱۶ الی ۲۰ و ۲۰ سال و بالاتر بودند و ۲۳ نفر (۱۶/۲٪) نیز سنوات خدمت خود را مشخص نکرده بودند. میانگین و انحراف معیار سنوات خدمت سایر معلمان به ترتیب برابر است با ۹ و ۸/۱ سال بود.

داده‌های مورد استفاده در این مطالعه حاصل از اجرای آزمون استاندارد و تجدید نظر شده (فرم کوتاه) ۶۰ سؤالی نئو می‌باشد که به NEO-FFI^۱ شهرت دارد (هر ۱۲ سؤال به سنجش یکی از ویژگی‌های شخصیتی پنج‌گانه اختصاص دارد). پاسخ‌نامه آزمون نئو بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی تفاوت، موافقم و کاملاً موافقم) تنظیم شده است. نمره‌گذاری این آزمون در تمام موارد یکسان نیست. به این معنی که در نمره‌گذاری برخی از سؤال‌ها به کاملاً مخالفم نمره ۴، مخالفم نمره ۳، بی تفاوت نمره ۲، موافقم نمره ۱ و کاملاً موافقم نمره صفر تعلق می‌گیرد؛ در حالی که برخی دیگر از سؤال‌ها به صورت عکس، نمره‌گذاری می‌شوند. هر آزمودنی نمره‌ای بین صفر تا ۴۸ را کسب می‌کند. در خصوص پایایی این آزمون، کاستا و مک‌کرا^۲ (۱۹۹۲) ضریب آلفای ۰/۶۸ برای ویژگی شخصیتی سازگاری تا ۰/۸۶ برای ویژگی شخصیتی روان‌آزردگی را گزارش کرده‌اند. آزمون نئو در ایران نیز توسط گروسی اعتباریابی شده و ضرایب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ به ترتیب برای روان‌آزردگی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، موافق بودن و وظیفه‌شناسی به دست آمده است (گروسی فرشچی، ۱۹۹۸؛ به نقل از بخشایش، ۱۳۹۲). داده‌های حاصل از پرسش‌نامه نئو با توجه به مقیاس سنجش متغیرها که رتبه‌ای هستند، با استفاده از آزمون یو من ویتنی^۳ و به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۵ تجزیه و تحلیل شدند.

1 . NEO- Five Factor Inventory

2 . Costa & McCrae

3 . Mann-Whitney U Test

یافته‌ها

لازم به ذکر است که یافته‌ها براساس سؤال‌های پژوهشی مطرح شده در قسمت مقدمه سازمان‌دهی شده‌اند.

سؤال پژوهشی اول: غالب‌ترین ویژگی‌های شخصیتی معلمان دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان و سایر دانشگاه‌ها کدامند؟

جدول (۱) شاخص‌های توصیفی ویژگی‌های شخصیتی معلمان

ویژگی شخصیتی	معلمان دانش‌آموخته	تعداد	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین نمره	خطای معیار میانگین	انحراف استاندارد
روان‌آزردگی	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۰	۳۸	۲۱/۴۶	۰/۷۵۹	۶/۸۷
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۰	۴۳	۲۱/۷۹	۰/۷۰۱	۷/۹۹
برون‌گرایی	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۱۹	۴۴	۲۸/۸۷	۰/۵۵۰	۴/۹۸
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۱۱	۴۴	۲۶/۰۵	۰/۵۰۸	۵/۸۰
انعطاف‌پذیری	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۱۲	۴۰	۲۶/۸۲	۰/۶۳۸	۵/۷۸
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۱۵	۴۸	۲۸/۶۵	۰/۴۹۴	۵/۶۴
موافق بودن	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۱۹	۴۸	۳۶/۰۶	۰/۷۶۳	۶/۹۱
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۱۷	۴۶	۲۸/۶۵	۰/۴۶۷	۵/۳۳
وظیفه‌شناسی	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۱۲	۴۱	۲۵/۶۰	۰/۶۲۳	۵/۶۶
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۲۱	۴۸	۳۸/۰۵	۰/۶۰۲	۶/۸۶

جدول (۱) نشان می‌دهد که کمترین میانگین برای دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان به ترتیب به ویژگی‌های شخصیتی روان‌آزردگی، وظیفه‌شناسی، انعطاف‌پذیری و برون‌گرایی تعلق دارد و بیش‌ترین میانگین نیز به ویژگی شخصیتی موافق بودن. در مقابل برای دانش‌آموختگان از سایر دانشگاه‌ها، کمترین میانگین به ترتیب به ویژگی‌های شخصیتی روان‌آزردگی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و موافق بودن (به طور مشترک) تعلق دارد و بیش‌ترین میانگین نیز به ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی. دنباله شاخص‌های توصیفی ویژگی‌های شخصیتی معلمان مورد مطالعه در جدول (۲) ارائه گردیده است.

تذکر این نکته ضروری است که در تمامی جداول این بخش، تعداد معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان و سایر دانشگاه‌ها به ترتیب ۸۲ و ۱۳۰ گزارش شده است؛ در صورتی که در بخش روش پژوهش، این تعداد به ترتیب ۸۴ و ۱۴۲ نفر اعلام گردیده است. دلیل تفاوتی که مشاهده می‌شود این است که در تعداد ۱۴ پاسخ‌نامه آزمون نئو تعداد زیادی سؤال بدون پاسخ وجود داشت و برابر دستورالعمل این آزمون، چنان‌که بیش از ۱۰ سؤال در هر پاسخ‌نامه بدون پاسخ باشد این پاسخ‌نامه مخدوش است.

جدول (۲) شاخص‌های توصیفی ویژگی‌های شخصیتی معلمان

ویژگی شخصیتی	معلمان دانش‌آموخته	تعداد	نما	میان	میانگین	خطای معیار میانگین	انحراف استاندارد
روان آزردهی	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۱	۱	۱/۳۹	۰/۰۵۹	۰/۵۳۹
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۲	۲	۲/۳۵	۰/۰۶۲	۰/۷۰۳
برون‌گرایی	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۲	۲	۲/۰۱	۰/۰۵۳	۰/۴۸۴
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۳	۳	۲/۸۱	۰/۰۴۵	۰/۵۱۷
انعطاف‌پذیری	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۲	۲	۱/۷۷	۰/۰۶۱	۰/۵۵۱
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۳	۳	۲/۷۴	۰/۰۵۴	۰/۶۱۷
موافق بودن	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۳	۳	۲/۵۰	۰/۰۶۶	۰/۵۹۳
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۳	۳	۲/۹۴	۰/۰۴۳	۰/۴۹۴
وظیفه‌شناسی	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۲	۲	۱/۶۸	۰/۰۶۰	۰/۵۴۲
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۴	۴	۳/۶۰	۰/۰۴۸	۰/۵۳۸

جدول (۲) نشان می‌دهد که نما و میان‌ه برای دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان در ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و وظیفه‌شناسی برابر است با ۲ است، در حالی که در ویژگی‌های شخصیتی روان آزردهی و موافق بودن به ترتیب برابر است با ۱ و ۳. بالاترین میانگین نیز به ویژگی شخصیتی موافق بودن تعلق دارد. در مقابل، برای دانش‌آموختگان از سایر دانشگاه‌ها، نما و میان‌ه در ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و موافق بودن برابر است با ۳، در ویژگی شخصیتی روان آزردهی برابر است با ۲ و در ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی برابر است با ۴. بالاترین میانگین نیز به ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی تعلق دارد. توزیع فراوانی پاسخ‌های معلمان هر دو گروه به سؤال‌های آزمون نتو در جدول (۳) ارائه گردیده است.

جدول (۳) توزیع فراوانی پاسخ‌های معلمان به سؤال‌های آزمون نتو

ویژگی شخصیتی	معلمان دانش‌آموخته	طبقات				درصد کل
		تعداد	۰ الی ۱۱	۱۲ الی ۲۳	۲۴ الی ۳۶	
روان آزردهی	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۶/۱٪	۵۷/۳٪	۳۴/۱٪	۲/۴٪
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۱۰٪	۴۷/۷٪	۳۹/۲٪	۳/۱٪
برون‌گرایی	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۰٪	۱۱٪	۷۶/۸٪	۱۲/۲٪
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۰/۸٪	۳۳/۱٪	۵۷/۷٪	۸/۵٪
انعطاف‌پذیری	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۰٪	۲۹/۳٪	۶۴/۶٪	۶/۱٪
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۰٪	۲۴/۶٪	۶۹/۲٪	۵/۴٪
موافق بودن	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۰٪	۴/۹٪	۴۰/۲٪	۵۳/۷٪
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۰٪	۱۵/۴٪	۷۵/۴٪	۹/۲٪
وظیفه‌شناسی	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۰٪	۳۵/۴٪	۶۱٪	۳/۷٪
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۰٪	۲/۳٪	۳۳/۱٪	۶۰٪

جدول (۳) نشان می‌دهد که ۵۷/۳ درصد از معلمان دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان، در ویژگی شخصیتی روان‌آزردگی در دامنه نمره ۱۲ الی ۲۴ و ۳۴/۱ درصد در دامنه نمره ۲۴ الی ۳۶ قرار گرفته‌اند. در ویژگی شخصیتی برون‌گرایی ۷۶/۸ درصد در دامنه نمره ۲۴ الی ۳۶ قرار گرفته‌اند. در ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری ۶۴/۶ درصد در دامنه نمره ۲۴ الی ۳۶ قرار گرفته‌اند، در ویژگی شخصیتی موافق بودن، ۵۳/۷ درصد در دامنه نمره ۳۶ الی ۴۸ و در ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی ۶۱ درصد در دامنه نمره ۲۴ الی ۳۶ واقع شده‌اند. برای معلمان دانش‌آموخته سایر دانشگاه‌ها، ۴۷/۷ درصد از معلمان در ویژگی شخصیتی روان‌آزردگی در دامنه نمره ۱۲ الی ۲۴ قرار گرفته‌اند و ۳۹/۲ درصد در دامنه نمره ۲۴ الی ۳۶. در ویژگی شخصیتی برون‌گرایی ۵۷/۷ درصد در دامنه نمره ۲۴ الی ۳۶ قرار گرفته‌اند. در ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری ۶۹/۲ درصد در دامنه نمره ۲۴ الی ۳۶ قرار گرفته‌اند، در ویژگی شخصیتی موافق بودن ۷۵/۴ درصد در دامنه نمره ۲۴ الی ۳۶ و ۶۰ درصد در دامنه نمره ۳۶ الی ۴۸ واقع شده‌اند.

سؤال پژوهشی دوم: آیا دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی با دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها متفاوت هستند؟

برای تعیین این که بین ویژگی‌های شخصیتی معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان و معلمان دانش‌آموخته سایر دانشگاه‌ها تفاوت معنی‌داری وجود دارد یا خیر؟ از آزمون یو من ویتنی استفاده شد که نتایج در جداول (۵ و ۴) ارائه شده است. جدول (۴) میانگین رتبه معلمان را در هر کدام از ویژگی‌های شخصیتی نشان می‌دهد و جدول (۵) نیز نتایج آزمون یو من ویتنی را نشان می‌دهد.

جدول (۴) میانگین رتبه معلمان در آزمون ویژگی‌های شخصیتی

ویژگی شخصیتی	معلمان دانش‌آموخته	تعداد	میانگین رتبه
روان‌آزردگی	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۱۰۴/۹۳
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۱۰۷/۴۹
برون‌گرایی	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۱۲۵/۲۱
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۹۴/۷۰
انعطاف‌پذیری	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۱۰۰/۹۵
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۱۱۰
موافق بودن	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۱۴۵/۹۸
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۸۱/۶۰
وظیفه‌شناسی	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۵۱/۶۶
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰	۱۴۱/۰۹

جدول (۵) آزمون یو من ویتنی برای مقایسه ویژگی‌های شخصیتی معلمان

ویژگی شخصیتی	معلمان دانش‌آموخته	تعداد	مقدار U	Sig
روان‌آزردگی	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۵۲۰۱/۵	۰/۷۶۷
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰		
برون‌گرایی	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۳۷۹۵/۵	۰/۰۰۰۱
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰		
انعطاف‌پذیری	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۴۸۷۵/۵	۰/۲۹۵
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰		
موافق بودن	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۲۰۹۲/۵	۰/۰۰۰۱
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰		
وظیفه‌شناسی	دانشگاه فرهنگیان	۸۲	۸۳۳/۵	۰/۰۰۰۱
	سایر دانشگاه‌ها	۱۳۰		

جدول (۵) نشان می‌دهد که تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان و سایر معلمان در سه ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، موافق بودن و وظیفه‌شناسی از لحاظ آماری، معنی‌دار است ($p < 0/001$). این تفاوت در دو ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و موافق بودن به سود معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان است، در صورتی که تفاوت در ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی به سود سایر معلمان است. لازم به ذکر است بین این دو دسته از معلمان در دو ویژگی شخصیتی روان‌آزردگی و انعطاف‌پذیری از لحاظ آماری، تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ($p > 0/05$).

سؤال پژوهشی سوم: آیا بین معلمان زن و مرد دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان و سایر دانشگاه‌ها از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی، تفاوت وجود دارد؟

جدول (۶) میانگین رتبه معلمان زن و مرد دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان و سایر دانشگاه‌ها

ویژگی شخصیتی	معلمان دانش‌آموخته	جنسیت معلمان	تعداد	میانگین رتبه
روان‌آزردگی	دانشگاه فرهنگیان	زن	۳۶	۴۶/۶۷
		مرد	۴۶	۳۷/۴۶
	سایر دانشگاه‌ها	زن	۹۷	۶۷/۱۸
		مرد	۳۳	۶۰/۵۶
برون‌گرایی	دانشگاه فرهنگیان	زن	۳۶	۳۴/۷۱
		مرد	۴۶	۴۶/۸۲
	سایر دانشگاه‌ها	زن	۹۷	۶۲/۹۶
		مرد	۳۳	۷۲/۹۷

ادامه جدول (۶) میانگین رتبه معلمان زن و مرد دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان و سایر دانشگاه‌ها

ویژگی شخصیتی	معلمان دانش‌آموخته	جنسیت معلمان	تعداد	میانگین رتبه
انعطاف پذیری	دانشگاه فرهنگیان	زن	۳۶	۴۰/۴۳
	سایر دانشگاه‌ها	مرد	۴۶	۴۲/۳۴
		زن	۹۷	۶۵/۵۶
	موافق بودن	دانشگاه فرهنگیان	مرد	۳۳
سایر دانشگاه‌ها		زن	۳۶	۴۲/۷۲
		مرد	۴۶	۴۰/۵۴
زن		۹۷	۶۵/۸۰	
وظیفه‌شناسی	دانشگاه فرهنگیان	مرد	۳۳	۶۴/۶۲
	سایر دانشگاه‌ها	زن	۳۶	۴۱/۳۶
		مرد	۴۶	۴۱/۶۱
	زن	۹۷	۶۴/۹۱	
	سایر دانشگاه‌ها	مرد	۳۳	۶۷/۳۳

جدول (۷) آزمون یو من ویتنی برای مقایسه ویژگی‌های شخصیتی معلمان زن و مرد هر دو گروه دانشگاه‌ها

ویژگی شخصیتی	معلمان دانش‌آموخته	جنسیت معلمان	تعداد	مقدار U	Sig
روان‌آزردگی	دانشگاه فرهنگیان	زن	۳۶	۶۴۲	۰/۰۸۲
	سایر دانشگاه‌ها	مرد	۴۶		
		زن	۹۷	۱۴۳۷/۵۰	۰/۳۸۳
	برون‌گرایی	دانشگاه فرهنگیان	مرد	۳۳	۵۸۳/۵۰
سایر دانشگاه‌ها		زن	۳۶		
		مرد	۴۶		
زن		۹۷	۱۳۵۴	۰/۱۸۶	
انعطاف‌پذیری	دانشگاه فرهنگیان	مرد	۳۳	۷۸۹/۵۰	۰/۷۱۸
	سایر دانشگاه‌ها	زن	۳۶		
		مرد	۴۶		
	زن	۹۷	۱۵۹۴/۵۰	۰/۹۷۴	
موافق بودن	دانشگاه فرهنگیان	مرد	۳۳	۷۸۴	۰/۶۸۰
	سایر دانشگاه‌ها	زن	۳۶		
		مرد	۴۶		
	زن	۹۷	۱۵۷۱/۵۰	۰/۸۷۶	
وظیفه‌شناسی	دانشگاه فرهنگیان	مرد	۳۳	۸۲۳	۰/۹۶۳
	سایر دانشگاه‌ها	زن	۳۶		
		مرد	۴۶		
	زن	۹۷	۱۵۴۳/۵۰	۰/۷۶۰	
	سایر دانشگاه‌ها	مرد	۳۳		

جدول (۷) نشان می‌دهد که بین معلمان زن و مرد دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان در ویژگی شخصیتی برون‌گرایی از نظر آماری تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$) و تفاوت به نفع معلمان مرد است. بین معلمان زن و مرد دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان در هیچ کدام از چهار ویژگی شخصیتی دیگر از نظر آماری تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید. همچنین داده‌ها نشان می‌دهد که بین معلمان زن و مرد دانش‌آموخته از سایر دانشگاه‌ها در هیچ‌کدام از ویژگی‌های شخصیتی از نظر آماری، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در پاسخ به پرسش پژوهشی اول که غالب‌ترین ویژگی‌های شخصیتی معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان و سایر دانشگاه‌ها کدامند؟ یافته‌ها نشان داد برای دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان بیش‌ترین میانگین به ترتیب به ویژگی‌های شخصیتی موافق بودن، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، وظیفه‌شناسی و روان‌آزردگی، مربوط است در صورتی که برای دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها، بیش‌ترین میانگین به ترتیب متعلق است به ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی، موافق بودن و انعطاف‌پذیری (به‌طور مشترک)، برون‌گرایی و روان‌آزردگی. دو نکته مهم و قابل توجه در این رابطه مشاهده گردید؛ نخست، دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان در ویژگی موافق بودن بیش‌ترین میانگین نمرات را به خود اختصاص داده‌اند، در صورتی که دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها در ویژگی وظیفه‌شناسی بیش‌ترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند. دوم، پایین‌ترین میانگین نمره برای هر دو گروه از معلمان، به ویژگی شخصیتی روان‌آزردگی متعلق است. داشتن احساسات منفی مانند غم، ترس، خشم، برانگیختگی، و احساس کلافگی دائمی، نشانه‌هایی از ویژگی‌های شخصیتی روان‌آزردگی می‌باشد و افراد روان‌رنجور معمولاً عصبی، ناراحت، مضطرب، افسرده، خودپسند، تکانشی و آسیب‌پذیر هستند (کاستا و مک‌کرا، ۲۰۰۶). این‌که معلمان دوره دبستان استان کردستان اعم از دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان و سایر دانشگاه‌ها، کم‌ترین میانگین را در ویژگی شخصیتی روان‌آزردگی در مقایسه با چهار ویژگی شخصیتی دیگر کسب نموده‌اند، یک امتیاز به شمار می‌آید و بیانگر آن است که این معلمان، کم‌تر واجد صفات منفی مانند ترس، خشم، برانگیختگی، احساس کلافگی، عصبی و تکانشی هستند.

در بررسی پرسش پژوهشی دوم، آیا دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی با دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها متفاوت هستند؟ یافته‌ها نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان و دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها در سه ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، موافق بودن و وظیفه‌شناسی، تفاوت آماری معنی‌داری وجود دارد و این تفاوت در دو ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و موافق بودن به سود دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان است؛ در صورتی که تفاوت در ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی به سود دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها

است. لازم به ذکر است که بین این دو دسته از معلمان در دو ویژگی شخصیتی روان آزرده‌گی و انعطاف‌پذیری، تفاوت معنی‌دار آماری مشاهده نگردید.

گرچه معلمان دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان در مقایسه با سایر معلمان، به طور معنی‌داری در ویژگی شخصیتی برون‌گرایی موفق به کسب میانگین بالاتری شده‌اند، اما میانگین نمره هر دو گروه از معلمان در طبقه سوم توزیع نمره‌های آزمون نئو قرار دارد (جدول ۳) و این نشان می‌دهد که معلمان هر دو گروه از لحاظ ویژگی شخصیتی برون‌گرایی در جایگاه بینابینی قرار دارند، یعنی بعضی وقت‌ها با جمع بودن و گاهی اوقات، تنهایی را ترجیح می‌دهند. با این وجود، دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان گرایش بیشتری به برون‌گرایی دارند، به طور متوسط، مردم‌دارتر هستند؛ دیگران بیشتر برایشان مهم هستند و از این که با جمع هستند شادترند. افراد برون‌گرا معمولاً با ویژگی‌هایی مانند با انرژی بودن، علاقه‌مند بودن به فعالیت‌های بیرونی و اجتماعی، انرژی گرفتن از انجام فعالیت‌های بیرونی، مشارکت کردن در فعالیت‌های اجتماعی، لذت بردن از تعامل با دیگران، مشتاق و عمل‌گرا بودن و دیده شدن در جمع توصیف می‌شوند؛ بنابراین، می‌توان بیان داشت که دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان در مقایسه با سایر معلمان، بیشتر واجد این صفات هستند. موافق بودن، یک ویژگی شخصیتی است که منعکس‌کننده تفاوت‌های فردی در ملاحظات کلی برای هم‌نوایی اجتماعی است. افرادی که به مقدار زیادی دارای این ویژگی شخصیتی هستند با دیگران بودن را قدر می‌دانند، به طور کلی افرادی ملاحظه‌گر، مهربان، سخاوتمند، قابل اعتماد، مورد وثوق، کمک‌کننده و مایل هستند تا تعهدات خود را در رابطه با دیگران به جا بیاورند و نسبت به ماهیت انسان، دید و نظری مثبت دارند.

بر عکس دو ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و موافق بودن که در آن نمره‌ها به‌طور معنی‌داری به نفع معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان است، تفاوت در میانگین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی بین این دو گروه از معلمان برابر است با ۱۲/۴۵ و این نمره به نفع دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها می‌باشد. نتیجه نشان می‌دهد که هر دو گروه از معلمان دارای حس وظیفه‌شناسی و مسؤولیت‌پذیری هستند، اما این حس، میان دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها به مراتب بیش‌تر از معلمان دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان است. بالاتر بودن میانگین نمره‌های معلمان دانش‌آموخته سایر دانشگاه‌ها در ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی یا مسؤولیت‌پذیر بودن تا حدود زیادی قابل پیش‌بینی است. این موضوع می‌تواند نشان‌دهنده این امر باشد که نسل جوان‌تر نسبت به نسل قبلی توقع بیشتری دارند و برای انجام وظایف اصلی خود به اندازه کافی تلاش نمی‌کنند. تعامل شخصی نویسنده مسؤول مقاله با مسؤولین اداره‌های آموزش و پرورش شهرستان‌ها، مناطق آموزشی و مدیران مدارس نمونه مورد مطالعه، مؤید این موضوع است. افرادی که با ویژگی وظیفه‌شناسی توصیف می‌شوند دارای خصوصیات هم‌چون خود‌نظم‌دهی، وظیفه‌مداری، تلاش برای پیشرفت در عملکرد خود، علاقه به کنترل دیگران، تنظیم کردن و هدایت کردن انگیزه‌های درونی خود هستند.

سطح متوسط این ویژگی شخصیتی در میان جوانان در حال افزایش است در حالی که در میان افراد مسن‌تر رو به کاهش است.

یافته‌ها نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری و سن همبستگی منفی وجود دارد در حالی که بین ویژگی‌های موافق بودن و وظیفه‌شناسی و سن، رابطه مثبت وجود دارد (دانیلان و لوکاس^۱، ۲۰۰۸). بدین معنی که با افزایش سن، ویژگی‌های انعطاف‌پذیری و برون‌گرایی رو به کاهش است، در صورتی که ویژگی‌های موافق بودن و وظیفه‌شناسی با افزایش سن افزایش می‌یابند. ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی می‌تواند با صفاتی هم‌چون شایستگی، خودنظم‌دهی، پیشرفت، وظیفه‌شناسی توصیف شود و افزایش در این ویژگی همراه با افزایش سن، نشان دهنده ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی، تعادل در رفتار و روابط سالم‌تر و صحیح‌تر می‌باشد (ماگان، مهتا، ساروتام، یاداو و پاندی^۲، ۲۰۱۴). وظیفه‌شناسی یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی پنج‌گانه است که نسبت به سایر ویژگی‌ها ثبات بیشتری دارد و قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده عملکرد افراد شاغل می‌باشد (دودلی، ارویس، لیباکی و کورتینا^۳، ۲۰۰۶). به عنوان مثال، یافته‌های یک فراتحلیل در مورد پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان نشان داده است که وظیفه‌شناسی به طور کلی پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی است، حتی زمانی که توانایی‌های شناختی افراد کنترل شده باشند (هوگه و اوسالد^۴، ۲۰۰۸). ویژگی شخصیتی روان‌آزردگی با افزایش سن رو به کاهش است، در صورتی که ویژگی‌های موافق بودن و وظیفه‌شناسی با افزایش سن رو به افزایش است (کاستا و مک‌کرا، ۲۰۰۶). مطالعات گذشته نیز نشان داده‌اند افراد مسن‌تر از نظر ویژگی‌های عاطفی با ثبات‌تر می‌شوند و بیش‌تر قادرند تا احساسات و عواطف خود را مدیریت نمایند (سوتو، جان، گوسلینگ و پوتر^۵، ۲۰۱۱؛ روبرتس، والتن و وایچتباور^۶، ۲۰۰۶). ویژگی‌های شخصیتی افراد همواره در طول عمر آن‌ها همراه با تغییراتی قادر به رشد و توسعه می‌باشند (روبرت و دیگران، ۲۰۰۶). این تغییرات احتمالاً منعکس‌کننده فرایند رشد درونی و یا بیانگر سازگاری خاص آن‌ها نسبت به تغییراتی است که در هر مرحله از عمر اتفاق می‌افتد؛ بنابراین، می‌توان سن معلمان را به عنوان یکی از منابع محتمل تفاوت‌های موجود در ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان و سایر دانشگاه‌ها در ویژگی‌های انعطاف‌پذیری، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی ذکر نمود. همچنان که در بخش روش پژوهش ذکر گردید، میانگین و انحراف معیار سنوات خدمت معلمان دانش‌آموخته سایر دانشگاه‌ها به ترتیب برابر است با ۹ و ۸/۱ در صورتی که

- 1 . Donnellan & Lucas
- 2 . Magan, Mehta, Sarvottam, Yadav & Pandey
- 3 . Dudley, Orvis, Lebiecki & Cortina
- 4 . Hough & Oswald
- 5 . Soto, John, Gosling & Potter
- 6 . Roberts, Walton & Viechtbauer

حداکثر سنوات خدمت دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان دو سال است؛ لذا دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها مسن‌تر هستند و به میزان بیش‌تری از ویژگی وظیفه‌شناسی برخوردارند. در بررسی پرسش پژوهشی سوم، آیا بین معلمان زن و مرد دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان و نیز سایر دانشگاه‌ها از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی تفاوت وجود دارد؟ یافته‌ها نشان داد غیر از ویژگی شخصیتی برون‌گرایی که بین معلمان زن و مرد دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان تفاوت معنی‌داری مشاهده گردید (تفاوت به نفع معلمان مرد است) بین معلمان زن و مرد چه از میان دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان و چه از بین دانش‌آموختگان از سایر دانشگاه‌ها تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید. اصولاً انتظار می‌رود که زنان نسبت به مردان در روابط خود منعطف‌تر باشند و همچنین در ویژگی وظیفه‌شناسی نسبت به مردان دقیق‌تر و پایبندتر باشند و در نتیجه عملکرد بهتری داشته باشند، منتهی آنچه در اینجا مشاهده گردید این‌گونه نبود و این نتیجه با یافته‌های بخشایش (۱۳۹۲) که گزارش نمود معلمان مرد و زن از لحاظ دو ویژگی شخصیتی سازگاری و وظیفه‌شناسی با یکدیگر متفاوت هستند، هم‌خوانی ندارد.

پیشنهادهای کاربردی: هم‌چنان که مطرح شد، ویژگی‌های شخصیتی معلمان در کنارحوزه‌های مختلف دانش حرفه‌ای آن‌ها مانند دانش موضوعی، پداگوژی، تکنولوژی، ... نقش بسزایی را در حرفه معلمی ایفا می‌کنند، بنابراین پیشنهاد می‌شود که دانشگاه فرهنگیان با همکاری وزارت آموزش و پرورش در بدو ورود و در فرایند گزینش در کنار سایر معیارها و اقدامات (توجه به نمره کسب شده از آزمون ورودی دانشگاه‌ها، بررسی ویژگی‌های فیزیولوژیک، مصاحبه تخصصی) ویژگی‌های شخصیتی داوطلبین ورود به دانشگاه فرهنگیان را نیز با استفاده از آزمون‌های معتبر مانند آزمون نئو مورد سنجش قرار دهند تا داوطلبینی که از نظر ویژگی‌های شخصیتی متعادل‌ترند، به دانشگاه ورود پیدا کنند. هم‌چنان که مطرح شد ویژگی‌های شخصیتی دانش‌جو معلمان در طول دوران تحصیل، قابل تغییرند؛ بنابراین دانشگاه می‌تواند با طراحی فعالیت‌های فرهنگی غنی فوق برنامه مرتبط با ویژگی‌های شخصیتی نسبت به تقویت ویژگی‌های شخصیتی دانش‌جو معلمان اقدام نماید.

پیشنهادهای پژوهشی: به منظور بررسی روند تغییر احتمالی در ویژگی‌های شخصیتی دانش‌جو معلمان، پیشنهاد می‌شود که دانشگاه فرهنگیان، ویژگی‌های شخصیتی دانش‌جو معلمان را با استفاده از مطالعات طولی و یا مقطعی مورد بررسی قرار دهد تا براساس یافته‌ها اقدامات لازم صورت پذیرد. هم‌چنان که بحث شد، سن یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر ویژگی‌های شخصیتی است. هرچند که در این مطالعه تلاش گردید که معلمان دانش‌آموخته سایر دانشگاه‌ها از نظر سابقه خدمت آموزشی با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان تقریباً همگن باشند، اما با توجه به وجود سایر متغیرها مانند رشته تحصیلی (صرفاً علوم تربیتی) و سطح مدرک تحصیلی (صرفاً کارشناسی) کار را تا حدودی دشوار نمود و هم‌چنان که در بالا گزارش شده، میانگین سنوات خدمت سایر معلمان برابر است با نه سال؛ بنابراین، پیشنهاد می‌گردد به منظور بررسی روایی یافته‌های این مطالعه، مطالعه

دیگری بین دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان و معلمان که از طریق ماده ۲۸ اساس‌نامه دانشگاه فرهنگیان جذب آموزش و پرورش شده‌اند و از لحاظ سابقه خدمت با دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان برابرند، تکرار شود.

منابع

- بخشایش، علیرضا. (۱۳۹۲). رابطه سبک‌های مدیریت کلاس با ویژگی‌های شخصیتی معلمان مدارس ابتدایی شهر یزد. *فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۴(۲)، ۱۹۸-۱۸۵.
- Atteberry, A., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). *Do first impressions matter? Improvement in early career teacher effectiveness*. National Bureau of Economic Research Working Paper No. 19096. Washington, DC: National Bureau of Economic Research. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w19096>.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>.
- Bastian, K. C., McCord, D. M., Marks, J. T., & Carpenter, D. (2015). The Education Policy Initiative at Carolina is a policy research and outreach unit affiliated with the Department of Public Policy and housed in the College and Arts and Sciences at the University of North Carolina at Chapel Hill.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five factor inventory (NEO-FFI) professional manual. *Psychological assessment resources*, Odessa, FL.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2006). Age changes in personality and their origins: Comment on Roberts, Walton, and Viechtbauer (2006). *Psychological bulletin*, 132(1):26-28. doi: 10.1037/0033-2909.132.1.26.
- Curtis, A., & Cheng, L. (2001). Teachers' self-evaluation of knowledge, skills and personality characteristics needed to manage change. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 29(2), 139-152.
- Donnellan, M. B., & Lucas, R. E. (2008). Age Differences in the Big Five Across the Life Span: Evidence from Two National Samples. *Psychology and Aging*, 23(3), 558-566.
- Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E., & Cortina, J. M. (2006). A meta analytic investigation of Conscientiousness in the prediction of job performance: Examining the inter correlations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology*, 91, 40-57.
- Feshbach, N. D. (1969). Student teacher preferences for elementary school pupils varying in personality characteristics. *Journal of Educational Psychology*, 60, 126-132.
- Griffin, G. (1999). *The education of teachers*. Chicago, IL.: University of Chicago Press.
- Getzels, J. W., & Jackson, P. W. (1963). The teacher's personality and characteristics. In N. L. Gage (Ed.), *Handbook of research on teaching*. (pp.506-582). Chicago: Rand McNally.
- Groccia, J. E. (2012). A model for understanding university teaching and learning. In J. E. Hammond (Ed.), *Review of research in education* (Vol. 20; pp. 129-177). Washington, DC: American Educational Research Association.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. London: Routledge.

- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4), 451-464.
- Henson, R. K., & Chambers, S. M. (2002, February, 14- 16). Personality type as a predictor of teaching efficacy and classroom control beliefs in emergency certification teachers. *Paper presented at the annual meeting of the southwest educational research association*, Austin. Education Ltd.
- Hough, L. M., & Oswald, F. L. (2008). Personality testing and industrial-organizational psychology: Reflections, progress, and prospects. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(3), 272-290.
- Jamil, F. M., Downer, J. T., & Pianta, R. C. (2012). Association of pre-service teachers' performance, personality, and beliefs with teacher self-efficacy at program completion. *Teacher Education Quarterly*, 39(4), 119-138.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. Pervin & O.P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed. pp. 102-138). New York: Guilford Press.
- Kagan, D. M. (1992). Implications of research on teacher beliefs. *Educational Psychologist*, 27(1), 65-90.
- Kenney, S. E., & Kenney, J. B. (1982). Personality patterns of public-school librarians and teachers. *Journal of Experimental Education*, 50, 152-153.
- Kim, L. E. & MacCann, C. (2018). Instructor personality matters for student evaluations: Evidence from two subject areas at university. *Journal of Educational Psychology*, 88(4), 584-605. doi: 10.1111/bjep.12205.
- Lortie, D. C. (1975). *Schoolteacher: A sociological study*. Chicago: University of Chicago Press.
- Magan, D., Mehta, M., Sarvottam, K., Yadav, R. K., & Pandey, R. M. (2014). Age and gender might influence big five factors of personality: a preliminary report in Indian population. *Indian Journal of Physiol Pharmacol* 2014, 58(4), 381-388.
- Martin, M. O., Mullis, I. V.S., Foy, P., & Stanco, G. M. (2012). *TIMSS 2011 International Results in Science*, TIMSS and PIRLS International Study Center, Lynch School of Education, Boston College.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and Organizational Behavior* (7th ed.), Essex, England: Pearson.
- Mullis, I. V.S., Martin, M. O., Foy, P., & Arora, A. (2012). *TIMSS 2011 International Results in Mathematics*, TIMSS and PIRLS International Study Center, Lynch School of Education, Boston College.
- Pajares, F.M. (1992). Teachers' beliefs and educational research: cleaning up a messy construct. *Review of Educational Research*, 62 (3), 307-332.
- Patrick, J., & Smart, R. M. (1998). An empirical evaluation of teacher effectiveness: The emergence of three critical factors. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 23(2), 165-178. <http://doi.org/10.1080/0260293980230205>.
- Pianta, R. C., & Hamre, B. K. (2009). Conceptualization, measurement, and improvement of classroom processes: Standardized observation can leverage capacity. *Educational Researcher*, 38, 109-119. <http://doi.org/10.3102/0013189X09332374>.
- Richardson, M., Abraham, C., & Bond, R. (2012). Psychological correlates of university students' academic performance: A systematic review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 138 (2), 353-387. <http://doi.org/10.1037/a0026838>.
- Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological bulletin*, 132(1), 1-25.

- Sikula, J., Buttery, T., & Guyton, E. (Eds.). (1996). *Handbook of research on teacher education*. New York: Macmillan.
- Smylie, M. A. (1994). Chapter 3: Redesigning teachers' work: Connections to the classroom. *Review of research in education*, 20(1), 129-177.
- So, W. M., & Watkins, D. A. (2005). From beginning teacher education to professional teaching: A study of the thinking of Hong Kong primary science teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21(5), 525-541.
- Soto, C. J., John, O. P., Gosling, S. D., & Potter, J. (2011). Age differences in personality traits from 10 to 65: Big-Five domains and facets in a large cross-sectional sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 330-348.
- Stronge, J. H. (2007). *Qualities of effective teachers, (2nd edition), association for supervision and curriculum development*. Alexandria, Virginia, USA.
- Victor, J. B. (1976). Relation between teacher belief and teacher personality in four samples of teacher trainees. *Journal of Experimental Education*, 45 (1), 4-9.
- Witty, P. (1947). An analysis of the personality traits of the effective teacher. *Journal of Educational Research*, 40(9), 662-671.

