

## بررسی تاثیر شخصیت معلمان ابتدایی شهرستان رشتخوار بر خلاقیت شغلی آنان

حلیمه نوری<sup>۱</sup>، زینب نوری<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه، ایران

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه، ایران

### چکیده

از آنجا که یکی از ویژگی‌های منحصر به فرد انسان در میان تمامی موجودات زمین بر خورداری از نیروی تفکر و مسئولیت ناشی از آن است، بررسی جنبه‌های مختلف شخصیت، فکر، شیوه‌های فعال و خلاق کردن تفکر، تقویت و بهبود بهره‌وری؛ از موضوعات مهمی است که انسان‌ها 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، بر اساس ویژگی‌های 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 داده‌ها از پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی NEO-FFI (۱۹۸۶)، پرسشنامه خلاقیت شغلی جزئی و همکاران (۱۳۸۹)، استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که؛ ویژگی‌های شخصیتی خلاقیت شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند، علاوه بر این نتایج نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی و نیز خلاقیت شغلی معلمان بر حسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی تفاوت وجود داشت.

**واژه‌های کلیدی:** ویژگی‌های شخصیتی، معلمان ابتدایی، خلاقیت شغلی، شهر رشتخوار.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

همه سازمان ها برای بقا نیازمند اندیشه های نو و نظرات بدیع و تازه اند افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می شوند و آن ها را از نیستی و فنا نجات می دهند. در عصر حاضر ما برای بقا پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود باید جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشیم تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود (الوانی، ۱۳۸۶: ۲۳۹).

از خلاقیت<sup>۱</sup> تعاریف زیادی ارائه گردیده است از جمله: آلبرت رنت گیورگی: خلاقیت عبارت است از نگاهی متفاوت به پدیده هایی که سایر مردم نیز آن ها را می نگرند. خلاقیت تلاش برای ایجاد یک تغییر هدفدار در توان اجتماعی و اقتصادی سازمان می باشد

لاولس<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۸) بیان می دارند که، خلاقیت فعالیت های تخیلی طراحی شده ای است که حاصل آن خلق محصولات جدید و ارزشمند است

کاستلو<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) فرایند خلاقیت را انی گونه توضیح داده است: «فرایند خلاقیت در قالب ایده ها، افکار، تصاویر، رنگ ها، اشکال، کلمات، تخیلات، رویاها، هیجانان و احساسات بی بدیل، در ضمیر خودآگاه فرد ظاهر می شود.

دورین و کرب<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) خلاقیت را توانایی خلق ایده ها یا مصنوعات می دانند که دارای سه ویژگی؛ جدید بودن، شگفت انگیز بودن و ارزشمند بودن باشد.

به نظر آیزنک<sup>۵</sup> (۱۹۷۹) خلاقیت فرایندی روانی است که منجر به حل مسئله، ایده سازی، مفهوم سازی، ساختن اشکال هنری و نظریه پردازی می شود که بدیع و یکتاست (حائری زاده، ۱۳۸۱: ۲۱). در فرهنگ روانشناسی وبر<sup>۶</sup> خلاقیت عبارت است از ظرفیت دیدن روابط جدید، پدید آوردن اندیشه های غیر معمول و فاصله گرفتن از الگوی سنتی تفکر. به طور کلی، خلاقیت فرایندی فکری و روانی است و محصول خلاقیت، پدیده ای نو و جدید و در عین حال دارای ارزش نیز می باشد. البته خلاقیت توانایی عمومی است و در همه ی افراد کمابیش وجود دارد (سلیمانی، ۱۳۸۴: ۳۲).

فرایند خلاقیت، فرایندی هدفدار یا جهت دار، یا برای نفع شخصی یا برای نفع گروه اجتماعی می باشد. خلاقیت یکی از راه های تفکر است و ناشی از تفکر واگرا است و مترادف هوش نیست که توانایی های ذهنی را در برگیرد (شعاری نژاد، ۱۳۷۴: ۵۴). افراد خلاق دارای ویژگی هایی نظیر پیشرفت سطح بالا، کنجکاوی فراوان، علاقه زیاد به نظم و ترتیب، قدرت ابراز وجود و خودکفایی، شخصیت غیرمتعارف و کامروا، پشتکار و انضباط در کارها، استقلال و دارای طرز فکر انتقادی و تفکر شهودی می باشند (سیف، ۱۳۸۸: ۸۹).

در ذیل خلاقیت را در سه دیدگاه مورد بررسی قرار می دهید.

الف) تعریف خلاقیت از دیدگاه روانشناسی: خلاقیت یکی از جنبه های اصلی تفکر یا اندیشیدن است.

<sup>۱</sup> -Creativity

<sup>۲</sup> -Loveless

<sup>۳</sup> -Castlo

<sup>۴</sup> -Dorin & Korb

<sup>۵</sup> -Eysenk

<sup>۶</sup> -Weber

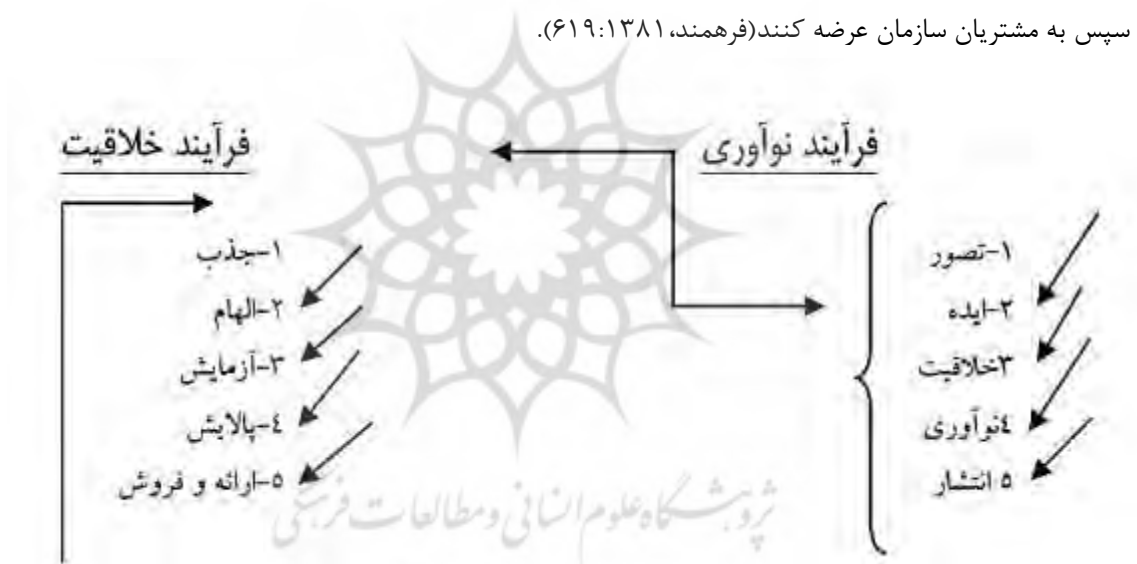
ب) تعریف خلاقیت از دیدگاه سازمانی: خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت های سازمانی (( مثلاً افزایش بهره وری، افزایش تولیدات و خدمات و...))

ج) تعریف خلاقیت از دیدگاه اجتماعی: در این دیدگاه خلاقیت را امری جامعه شناختی و گروهی دانسته و جامعه شناسان پیشنهاد می کنند که در این سطح برای خلاقیت باید زمینه سازی کرد(سعادت و صادقی، ۱۳۸۴: ۳۹).

### مراحل فرآیند خلاقیت

فرآیند خلاقیت از مراحل زیر تشکیل شده است:

- ۱- جذب<sup>۷</sup>: فریفته شدن نسبت به یک موضوع
- ۲- الهام<sup>۸</sup>: همان مرحله ای که می گوئیم آهان.
- ۳- آزمایش<sup>۹</sup>: در این مرحله ایده به وجود آمده آزمایش می شود تا اینکه معلوم شود مفید و مولد است یا خیر؟
- ۴- پالایش<sup>۱۰</sup>: ایده به منظور کاربردی کردن و مصرف عملی آن اصلاح می شود.
- ۵- ارائه و فروش<sup>۱۱</sup>: مرحله ای است که اکثر خلاقیت ها را خنثی و ناکام می کند. باید مدیران ایده ها را خریده و یا قبول نمایند و سپس به مشتریان سازمان عرضه کنند(فرهمند، ۱۳۸۱: ۶۱۹).



شکل ۱-۲. فرآیند خلاقیت در فرآیند نوآوری (فرهمند، ۱۳۸۱: ۶۱۹)

<sup>۷</sup> -Absorption

<sup>۸</sup> -Ah.Ha

<sup>۹</sup> -Inspiration

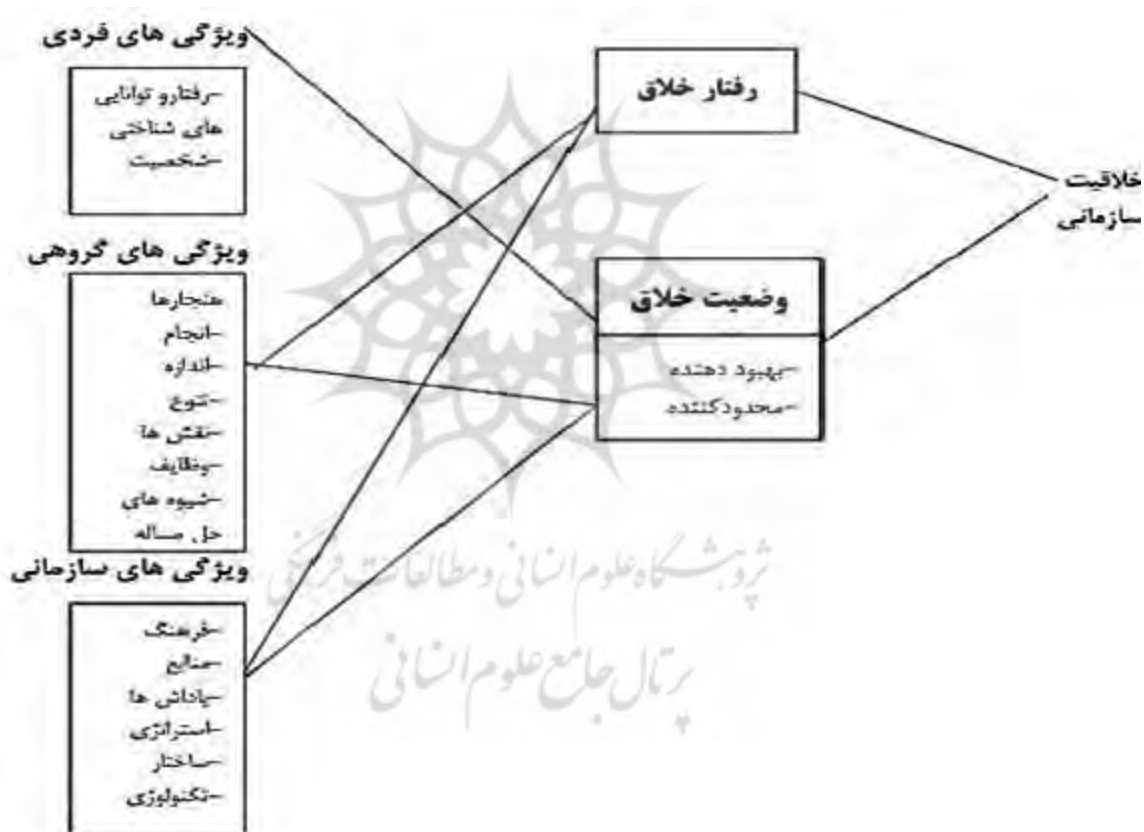
<sup>۱۰</sup> -REpinement

<sup>۱۱</sup> -Selling

## عوامل تأثیرگذار بر خلاقیت و نوآوری :

عوامل عصب شناختی، شیمیایی و زیست شناختی خلاقیت، ساختارهای فرعنگی- اجتماعی و حتی فنی و تکنولوژیکی که خلاقیت در آن ها شکل پیدا می کند بر خلاقیت تأثیرگذار هستند خلاقیت بیشتر بر ساخته اجتماعی است تا امری فردی و روانشناختی. در جامعه ما رویکرد غالب به خلاقیت رویکرد روانشناختی است در این رویکرد خلاقیت اختصاص به خواص و نوابغ دارد یعنی خلاقیت حاصل نوعی نبوغ فردی است اما رویکرد جامعه شناسانه سعی دارد عوامل، فرهنگی، اجتماعی، تاریخی و فرافردی مؤثر در خلاقیت را بشناساند(فیضی، ۱۳۸۶: ۳۵).

تجربه های تاریخی نشان می دهد هیچ فرهنگ، جامعه و ملتی نیست که به طور مطلق از بروز خلاقیت ناتوان باشد بالقوه همه ملت ها مستعد و توانا هستند و این فرهنگ و مجموعه شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است که در دوره های مختلف اجازه بروز میزان معینی از خلاقیت را می دهد یا مانع از آن می شود بنابراین این گونه نیست که بعضی ملت ها چون باهوش ترند خلاق ترند این طرز تلقی نگاهی غیرعملی و نژادپرستانه گروهی و سازمانی را در ایجاد خلاقیت سازمانی نشان می دهد(بیات، ۱۳۷۵: ۴۸).



شکل ۲-۲. ارتباط مفهومی بین عوامل مختلف فردی- گروهی و سازمانی در بروز خلاقیت سازمانی (بیات، ۱۳۷۵: ۴۸).

همانطور که گفته شد نوآوری اندیشه خلاق تحقیق یافته است سه مجموعه از متغیرها وجود دارند که می توانند نوآوری را ایجاد کنند یا آن را تحت تأثیر قرار دهند که عبارتند از: ساختار سازمانی، فرهنگ و منابع انسانی در شمار متغیرهای ساختار سه گزاره تأثیرگذار عبارتند از: ساختارهای ارگانیکی اثری مثبت بر نوآوری دارند زیرا که تخصص کاری آن ها پایین تر است، قوانین کمتری دارند و عدم تمرکز در آن ها بیشتر از ساختارهای مکانیکی است همچنین انعطاف پذیری، قدرت انطباق و باور کردن را که پذیرش نوآوری را آسان تر می کند بیشتر وجود دارد. ثانیاً دسترسی به منابع فراوان عامل کلیدی در نوآوری است

فراوانی منابع به مدیران این توانایی را می دهد که بتوانند برای نوآوری هزینه کنند و شکست ها را بپذیرند در نهایت ارتباط بین واحدها با تسریع در کنش متقابل خطوط سازمانی به شکستن سدهای احتمالی در برابر نوآوری مدد می رساند. فرهنگ سازمانی نیز بر نوآوری تأثیر شگرفی می گذارد سازمان های نوآور فرهنگی مشابه دارند آن ها تجربه کردن را تشویق می کنند به موفقیت ها و شکست ها پاداش می دهند و به طور کلی فرهنگ نوآوری دارای هفت ویژگی است:

۱- پذیرش ابهام

۲- شکیبایی در امور غیر عملی

۳- بردباری در مخاطره

۴- شکیبایی در برخوردها

۵- کنترل های بیرونی کم

۶- تأکید بر نتایج نه بر وسایل

۷- تأکید بر نظام باز

در مقوله منابع انسانی سازمان های نوآور فعالانه آموزش و توسعه دانش اعضای خود را آن طور که روزآمد باشد تشویق می کنند امنیت شغلی در سطح عالی برای کارکنان خود فراهم می آورند تا ترس از اخراج به خاطر اشتباه را، کاهش دهند و به افراد جرأت می دهند که تغییرپذیر باشند (نیلی آرام، ۱۳۷۹: ۳۶).

## موانع خلاقیت و نوآوری

اولین مرتبه رشد خلاقیت آشنایی با موانع آن است که عبارتند از:

-موانع محیطی

-موانع فرهنگی

-موانع فردی

-موانع سازمانی: از جمله موانع سازمانی عبارتند از:

۱- فقدان ارتباطات افقی و عمودی مناسب ۲- اندازه سازمان ۳- ساختار نامناسب سازمانی و ...

۲- ۵. عوامل مؤثر در سنجش خلاقیت

خلاقیت از جمله مفاهیمی است که پیچیدگی نظری و مفهومی آن، سنجش عملی آن را با دشواری رو به رو ساخته است. اما صاحب نظران این حوزه تلاش کرده اند که با شناخت عناصر و ویژگی خلاقیت، سطح پیچیدگی نظری آن را تا حد ممکن کاهش دهند. به طوری که امروزه می توان خلاقیت را در ابعاد محتوایی و فرایندی مورد مطالعه و بررسی قرار داد. این دو بعد نقش تکمیلی برای هم داشته و می توانند مفهوم خلاقیت را که چند بعدی و کثیرالوجه است را به صورت یک «کل یکپارچه» به تصویر بکشند.

## دیدگاه محتوایی

عمده مطالب این دیدگاه، در مورد ویژگی های شخصیتی، شناختی و انگیزه افراد می باشد. (سام خانیان، ۱۳۸۷)

گیلفورد<sup>۱۲</sup> دانشمند آمریکایی است که جامع ترین نظریه مربوط به خلاقیت را در سال ۱۹۹۵ ارائه داده است. وی معتقد است که خلاقیت یکی از جنبه های اصلی تفکر یا اندیشیدن است. تفکر عبارت است از فرایند بازآرایی یا تغییر اطلاعات و نمادهای کسب شده موجود در حافظه دراز مدت. به عبارت دیگر، فعالیت های جهت دار ذهن برای حل مسأله.

افرادی که تفکر واگرا دارند در فکر و عمل خود با دیگران فرق دارند و از عرف و عادت دور می شوند و روش های خلاق و جدید را به کار می برند. برعکس، کسانی که از این خصوصیات برخوردار نیستند تفکر هم گرا دارند و در فکر و عمل خود از عرف و عادت پیروی می کنند. همان طور که در شکل شماره ۱ (۱) نشان داده شده است تفکر واگرا یعنی دور شدن از نقطه مشترک که همان رسم، سنت و عرف اجتماع است و تفکر هم گرا یعنی نزدیک شدن به آن نقطه.



شکل شماره ۲-۳. مفهوم تفکر واگرا (سمت راست) و تفکر هم گرا (سمت چپ)

تفکر هم گرا برای هر مسأله یک راه حل واحد درست تولید می کند از این رو نقش این نوع تفکر در سنجش هوش بسیار مهم است. از سوی دیگر تفکر واگرا به مجموعه ای راه حل مختلف برای یک مسأله یا فرضیه منجر می شود و از این جهت این تفکر در فرآیند آفرینندگی یا خلاقیت نقش اساسی ایفاء می کند. در واقع بسیاری از اوقات تفکر واگرا با خلاقیت یا آفرینندگی مترادف به کار می رود و غالب آزمون های خلاقیت آزمون های تفکر واگرا هستند.

تورنس<sup>۱۳</sup> در تحقیقی که در سال ۱۹۶۲ ارائه نمود خلاقیت را در قالب فرایند، محصول، شخصیت و محیط بررسی می کند. او خلاقیت را این گونه تعریف می کند: یک گام موفق در نداشته ها، دور شدن از مسیر اصلی، قالب شکنی، باز بودن در تجربه کردن و اجازه دادن به یک چیز برای هدایت کردن چیز دیگر، دوباره ترکیب کردن ایده ها و دیدن ارتباط بین چیزها. از دیدگاه تورنس، خلاقیت عبارت از حساسیت به مسائل، کمبودها، مشکلات و خلأ های موجود در دانش بشری، حدس زدن و تشکیل فرضیه هایی درباره ی این کمبودها، ارزشیابی و آزمایش حدس ها و فرضیه ها، اصلاح احتمالی و آزمون مجدد آن ها و در نهایت نتیجه گیری.

تراز آمابیل<sup>۱۴</sup> صاحب نظر خلاقیت و استاد دانشگاه هاروارد، در تحقیق خود در سال ۱۹۷۶ خلاقیت را دارای سه مؤلفه می داند: مهارت شناختی (تخصص)، ویژگی های شخصیتی (تفکر خلاق) و انگیزش که می تواند درونی یا بیرونی باشد، در این زمینه

<sup>۱۲</sup>-Guilford

<sup>۱۳</sup>-Torrance

<sup>۱۴</sup>-Teresa Amabile

مدیران، روی هر سه این خصوصیات می توانند اثر گذار باشند ولی بر روی انگیزش کارکنان بیشتر از دو مؤلفه دیگر تأثیر گذار هستند. آمابیل معتقد است، محل تلاقی این سه عنصر اصلی بستر اصلی رشد خلاقیت است.

ارنستور ویلابا، در تحقیق خود در سال ۲۰۰۸، رویکردهای سنجش خلاقیت را به دو صورت فردی (تفکر واگرا، ویژگی های شخصیتی) و اجتماعی (بخشی) ارائه داده است.

استرنبرگ نیز در تحقیقی که در سال ۱۹۹۱ انجام داد بر اساس «مدل سرمایه گذاری خلاقیت»<sup>۱۵</sup> معتقد است که افراد خلاق تمایل به خرید کم و توان فروش زیاد ایده ها دارند. طبق این تئوری خلاقیت مستلزم شش منبع متمایز و مرتبط به هم است.

۱- توانایی های فکری؛

۲- دانش؛

۳- شیوه های تفکر؛

۴- شخصیت؛

۵- انگیزش؛

۶- محیط.

باکینگهام و کلیفتون (۲۰۰۱) معتقد هستند که توانمندی ناشی از خلاقیت، بر اساس سه عنصر هوشمندی، دانش و مهارت امکان پذیر است (باکینگهام و کلیفتون، ترجمه رضایی نژاد، ۱۳۸۲). پیتر دراگر نیز معتقد است که: «در خلاقیت همانند ک.شش های دیگر نیاز به استعداد، دانش و مهارت دارد» (دراگر، ترجمه واحدی، ۱۳۷۳).

تارو، چهار ویژگی ذاتی انسان (کنجکاوی، عطش اکتشاف، شوق سازندگی عشق آموختن) نام برده و استفاده از دانش و تخصص مبتنی بر خلاقیت را برای موفقیت در قرن بیست و یکم ضروری می داند (تارو، ترجمه کیواند، ۱۳۸۱).

پورکنیزی<sup>۱۶</sup> استاد دانشگاه هاروارد، با بررسی اطلاعات آزمایشگاهی و مطالعه زندگی نامه افراد خلاق نظریه ((الگوی برف دانه ای خلاقیت)) را مطرح کرده است. الگوی پورکنیزی شش خصیصه روان شناختی مرتبط و در عین حال، متمایز را، که در افراد خلاق وجود دارد، در بر می گیرد:

- علاقه وافر به نظم: یعنی میل شدید به سادگی و ایجاد نظم و معنا بخشیدن به آن چه که ظاهراً آشفته و نابسامان است.
- طرح مسأله: افراد خلاق با مطرح کردن سؤال درست و جست و جوی مسأله درست می توانند حد و مرز رشته تخصصی خود را شناخته و به امکان یا عدم امکان گسترش آن پی ببرند.
- فعالیت ذهنی: فعالیت ذهنی به افراد خلاق مجال می دهد نسبت به مسائل دیدی تازه و نگرش نوین بیابند.
- بی باکی: علاقه به انجام کارهایی که با ریسک همراه است را بی باکی گویند.
- عینیت گرایی: اگر این ویژگی نباشد، افراد خلاق جهانی برای خود می سازند که حقیقتی ندارد.
- انگیزه درونی: افراد خلاق کارها را به خاطر لذت و رضایت بخشی انجام می دهند و تلاشی را که برای انجام آن می کنند، دوست دارند.

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 (گیسون، ۲۰۰۹)، گیلفورد (۱۹۸۶) معتقد است که تفکر

<sup>۱۵</sup> -Investment Theory of Creativity

<sup>۱۶</sup> -Porkinsy

خلاق مستلزم تفکر واگرا<sup>۱۷</sup> است که بر سیالی<sup>۱۸</sup>، انعطاف‌پذیری<sup>۱۹</sup>، اصالت<sup>۲۰</sup> و بسط<sup>۲۱</sup> تأکید دارد، افزون بر این، نیازمند حساسیت<sup>۲۲</sup> نسبت به مسئله و توانایی تعریف مجدد آن، شامل انتقال‌های فکری، تفسیر مجدد و رهایی از تثبیت کنش‌روی<sup>۲۳</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>۲۴</sup> یا مجموعه‌ای<sup>۲۵</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 سرمایه-گذاری<sup>۲۶</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. با توجه به مطالب بیان شده، سؤالی اصلی که محقق در پی پاسخ به آن است این است که؛ خلاقیت شغلی معلمان مقطع ابتدایی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی آنها، چگونه است؟

## اهداف تحقیق

### اهداف کلی:

هدف اصلی این پژوهش پیش‌بینی خلاقیت شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی معلمان مقطع ابتدایی شهر رشتخوار می‌باشد

### اهداف جزئی

۱. پیش‌بینی ویژگی‌های شخصیتی با خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی.
۲. بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی.

### فرضیات تحقیق

۱. ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی را پیش‌بینی می‌کند

<sup>۱۷</sup> - divergent thinking

<sup>۱۸</sup> - fluency

<sup>۱۹</sup> - flexibility

<sup>۲۰</sup> - originality

<sup>۲۱</sup> - elaboration

<sup>۲۲</sup> - sensitivity

<sup>۲۳</sup> - functional fixedness

<sup>۲۴</sup> - syndrome

<sup>۲۵</sup> - complex

<sup>۲۶</sup> - investment model



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

### پیشینه تحقیق

در پژوهشی که توسط بوگنار و ابراکوید<sup>۲۷</sup> (۲۰۰۹) با عنوان خلاقیت در آموزش بر روی دانش آموزان دبیرستان کرواسی با اهداف الف) تشویق دانش آموزان به تفکر واگر از طریق به کارگیری تکنیک های خلاقیت در کلاس؛ ب) افزایش رضایت دانش آموزان با امکان شرکت در فعالیت های برنامه ریزی شده، صورت پذیرفت؛ یافته های پژوهشی نشان داد که استفاده کردن از تکنیک های خلاق کافی نیست و عوامل دیگری چون مدت زمان تدریس، روش های تدریس، تجارب قبلی دانش آموزان در فعالیت های خلاق و همچنین نگرش خلاق معلم بر پرورش خلاقیت دانش آموزان تاثیر گذار است.

کانو، گارسیا<sup>۲۸</sup> و همکاران (۲۰۰۴) در مطالعه ای که بر روی ۹۹ معلم در اسپانیا انجام دادند، دریافتند که هم ویژگی های شخصیتی و هم ویژگی های بافتی و زمینه ای با فرسودگی شغلی ارتباط دارد. آنها نشان دادند که نمرات بالا در فرسودگی شغلی (درهرسه بعد) با درجات بالایی از روان رنجوری و دورن گرایی همراه است. همچنین در این مطالعه مشخص شد خوشرویی با مسخ شخصیت رابطه منفی دارد و وظیفه شناسی ارتباط مثبتی با پیشرفت فردی دارد.

گلید (۲۰۰۲) نشان داد که خلاقیت با گشودگی همبستگی مثبت بالا اما نوززگرایی همبستگی منفی دارد.

پارادو<sup>۲۹</sup> (۲۰۰۲) در تحقیقی تجربی به بررسی تاثیر کارگاه های آموزشی معلمان روی خلاقیت شناخت و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مستعد و غیر مستعد کلاس دوم پرداخت و نتیجه گرفت که عوامل مربوط به مدرسه و معلم مهم ترین تاثیر را بر عملکرد دانش آموزان کشورهای در حال توسعه دارد.

فیست (۱۹۹۸) با فراتحلیلی کمی پژوهش های تجربی خلاقیت و شخصیت به مقایسه رگه های شخصیتی دانشکندان و غیردانشمندان، دانشمندان دارای خلاقیت بیشتر و دانشمندان دارای خلاقیت کمتر و همین طور هنرمندان و غیرهنرمندان پرداخت. او بر اساس الگوی پنج عاملی نشان داد افراد خلاق گشودگی، حرمت خود، خود، پذیرش خود بالاتری دارند اما سنت-گرایی<sup>۳۰</sup>، رفتارهای برانگیخته وار، جاه طلبی، تمایل کشاننده<sup>۳۱</sup>، غلبه و خصومت کمتری در آنها مشاهده می شود. همچنین نشان داد که دانشمندان نسبت به هنرمندان دارای بی ثباتی هیجانی، اجتماعی پذیری کمتری در پذیرش هنجارهای گروهی هستند، اما وظیفه شناسی آنها بیشتر است. او با مقایسه رگه های شخصیتی دانشمندان دارای خلاقیت بالا و دانشمندان دارای خلاقیت پایین نشان داد در حوزه خاص فعالیت، سطوح بالای خلاقیت با رگه های غلبه، حرمت خود و گشودگی همبستگی دارند.

گروسی و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهش خود که به بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی و احساس شادکامی در ۴۰۰ دانشجو دختر و پسر دانشگاه تبریز پرداختند، نشان دادند که کلیه آزمودنی ها عواطف مثبت را نسبت به عواطف منفی در سطح معناداری بالاتر و بهتر ارزیابی کردند و تفاوت معناداری در میزان احساس شادکامی به تفکیک جنسیت وجود ندارد. علاوه بر این، نتایج حامی از این بود که احساس شادکامی با ویژگی شخصیتی برون گرایی، دلپذیر بودن و باوجدان بودن رابطه مثبت و معنادار و با ویژگی شخصیتی روان رنجوری رابطه منفی و معنادار دارد.

<sup>۲۷</sup>-Branko Bogner & Vehid Ibrakovid

<sup>۲۸</sup>-Cano-Garsia

<sup>۲۹</sup>-Parado

<sup>۳۰</sup>-traditionalism

<sup>۳۱</sup>-Confidence

حقیقت (۱۳۷۷) رابطه میان خلاقیت، پیشرفت تحصیلی، طبقه اجتماعی، هوش و جنسیت را، در گروهی از دانش‌آموزان سال سوم شهر شیراز، مورد مطالعه قرار داد. برای سنجش خلاقیت، از پرسش‌نامه عابدی استفاده شد. نتایج حاصله بیانگر آن بود که پسران، در عناصر انعطاف‌پذیری و ابتکار، برتر بودند و دختران، در بسط و سیالی، برتری داشتند، اما به طور کلی، بین خلاقیت دختران و پسران، تفاوت معنی‌دار وجود نداشت.

در پژوهشی که توسط کفایت (۱۳۷۶) انجام گرفته است، میزان خلاقیت گروهی از دانش‌آموزان سال اول دبیرستانی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین خلاقیت دانش‌آموزان دختر و پسر وجود ندارد.

### روش پژوهش

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 نیز مرد می‌باشند. حجم نمونه آماری این تحقیق براساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۰۰ نفر بودند. که این تعداد به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب خواهند شد. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه خلاقیت شغلی جزنی که شامل ۳۷ گویه با طیف لیکرتی هست که توسط جزنی و همکاران (۱۳۸۹) بر روی یک نمونه ۱۸۰۰ نفری اجرا شد و ضریب آلفای آن ۰/۸۷ بدست آمد که نشان دهنده اعتبار و پایایی قابل قبول است (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۹)

تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف. آمار توصیفی

### اطلاعات دموگرافیک

#### جنسیت

جدول ۴-۱. فراوانی و درصد فراوانی نمونه بر حسب جنسیت

مشخصات دموگرافیک	نوع	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۰۰	۵۰٪
	زن	۱۰۰	۵۰٪

با توجه به جدول ۴-۱ از بین ۲۰۰ نفری که در این مطالعه شرکت کرده‌اند ۱۱۳ نفر (۵۰/۵ درصد) مرد و ۸۷ نفر (۴۹/۵ درصد) زن بوده‌اند.

#### محل خدمت

جدول ۴-۲. 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 ۴-۲ از بین ۲۰۰ نفری که در این مطالعه شرکت کرده‌اند ۱۱۵ نفر (۵۷/۵ درصد) در روستا، و ۸۵ نفر (۴۲/۵ درصد) در شهر مشغول به خدمت بوده‌اند.

## تحصیلات

جدول ۳-۴. فراوانی و درصد فراوانی نمونه بر حسب میزان تحصیلات

مشخصات	نوع	فراوانی مطلق	درصد
تحصیلات	فوق دیپلم	۹	۴/۵
	لیسانس	۷۳	۳۶/۵
	فوق لیسانس	۱۱۸	۵۹
	دکتری	۰	۰

از نظر سطح تحصیلات افراد مورد آزمون، ۹ نفر (معادل ۴،۵ درصد) دارای تحصیلات فوق دیپلم و ۴۶ نفر (معادل ۳۶،۵ درصد) دارای تحصیلات لیسانس، و ۱۱۸ نفر (معادل ۵۹ درصد)، دارای تحصیلات فوق 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 ۴-۴. فراوانی و درصد فراوانی نمونه بر حسب سابقه خدمت

مشخصات جمعیت شناختی	نوع	فراوانی مطلق	درصد
سابقه خدمت	۵-۱۰ سال	۵۴	۲۷
	۱۰-۱۵ 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 ۴-۵. 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 ۴-۵، در بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، بعد باوجدان بودن با میانگین  $40/5450$  بیشترین و بعد گشودگیبا میانگین  $35/86$  کمترین نمره را احراز نموده است. با توجه به شاخص انحراف معیار، بعد باوجدان بودن با  $4/30$  کمترین پراکندگی و بعد موافق بودن با  $4/99$  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 خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی

#### جدول ۴-۷. شاخص های توصیفی خلاقیت شغلی معلمان

مولفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	دامنه تغییرات
خلاقیت شغلی	۲۰۰	۱/۹۷۳۵	۰/۱۱۹۹	۰/۵۱

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۴-۷ وضعیت خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی به طور متوسط برابر با  $1/9735$  است که از عدد نظری ۲ (سه گزینه مخالف=۱، نامطمئن=۲، موافق=۳) تقریباً برابر است که نشان دهنده مطلوب بودن خلاقیت شغلی می باشد. انحراف معیار خلاقیت شغلی نیز  $0/1199$  می باشد.

### تحلیل های آمار استنباطی

برای بررسی تحلیل های آمار استنباطی ابتدا میانگین سئوالات مربوط به پرسشنامه خودکارآمدی و خلاقیت شغلی معلمان و نیز مجموع ابعاد پرسشنامه پنج عاملی شخصیت محاسبه گردید تا داده ها از ماهیت کیفی به ماهیت کمی تغییر کند و با توجه به اینکه تعداد پرسشنامه ها ۲۰۰ مورد می باشد و از ۳۰ مورد بیشتر است می توان با استفاده از قضیه حد مرکزی توزیع نمونه را نرمال فرض کرد و از آزمون های پارامتریک برای بررسی فرضیات استفاده کرد.

فرضیه ۱: ویژگی های شخصیتی، خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی را پیش بینی می کند.

جدول ۴-۱۰. مراحل رگرسیون گام به گام تأثیر ابعاد ویژگی های شخصیتی بر خلاقیت شغلی معلمان

مرحله 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 ۴-۱۱. خلاصه مدل در روش گام به گام

مدل	R تعدیل شده	R <sup>۲</sup>	R
گام اول	۰/۰۱۷	۰/۰۲۲	۰/۱۵۰

با توجه به جدول ۴-۱۱ در گام اول متغیر بعد گشودگی ( $X_1$ ) وارد شد، بنابراین معادله خط رگرسیونی زیر را می توان نوشت.

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

فرضیه ۲: بین ویژگی های شخصیتی و خلاقیت شغلی معلمان ابتدایی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی تفاوت وجود دارد.

جدول ۴-۱۳ 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 مقدار Sig به دست آمده در جدول ۴-۱۳ می‌توان بیان داشت که بین ویژگی‌های شخصیتی و خلاقیت شغلی معلمان بر حسب سابقه خدمت تفاوت وجود دارد.

### 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:

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

همانطور که در بخش قبل اشاره شد در ابتدا با استفاده از روش رگرسیون گام به گام، مدل معنی داری به متغیر خودکارآمدی برازش داده شد و نتایج بدست آمده با توجه به جدول ۴-۱۱ 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 انعطاف پذیری 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.

با توجه به نکته بیان شده و نتیجه بدست آمده از فرضیه فوق، نتایج این پژوهش همسو با نتایج پژوهش با باتی و فیورنهام<sup>۳۲</sup> (۲۰۱۰) که نشان داده‌اند که روان رنجور خوبی، برونگرایی و گشودگی ارتباط مثبتی با خلاقیت دارند، درحالی که توافق پذیری و وجدانی بودن به طور منفی با خلاقیت مرتبط هستند؛ همچنین همسو با نتایج فورنهام<sup>۳۳</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>۳۴</sup> و دیگران (۲۰۰۶) و گلید (۲۰۰۲)، که نشان دادند که خلاقیت با گشودگی همبستگی مثبت بالایی دارد همسو می‌باشد.

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

<sup>۳۲</sup>-Batey&, Furnham

<sup>۳۳</sup>-Furnham

<sup>۳۴</sup>-Silvia

در ابتدا برای مشخص کردن تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی و خلاقیت شغلی 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 ۴-۱۳ می‌توان بیان داشت که بین ویژگی‌های شخصیتی و خلاقیت شغلی 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 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 پیش‌بینی 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 ویژگی‌های 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.

### پیشنهادات

- 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 خلاقیت 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 خلاقیت 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.

## منابع و ماخذ:

۱. آقاییوسفی، علیرضا (۱۳۸۰). نقش عوامل شخصیتی بر راهبرد های مقابله ای و تاثیرروش مقابله درمانگری
۲. بر عوامل شخصیتی و افسردگی. رساله دکتری روان شناسی، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
۳. آقایی فیشانی، تیمور (۱۳۸۱). خلاقیت و نوآوری در انسان و سازمان ها. تهران: انتشارات ترمه.
۴. آمابیل، ترزا (۱۳۷۵) شکوفایی خلاقیت کودکان، ترجمه حسن قاسم زاده، انتشارات دنیای نو، چاپ اول
۵. امیر میران، سید جلیل، ۱۳۸۴، خلاقیت و نوآوری (فردی، گروهی، سازمانی)، انتشارات گوهر، چاپ اول.
۶. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۶). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
۷. بیات، حمیدرضا (۱۳۷۵). استعاره ها، ابزار شناخت سازمان، فصلنامه مطالعات مدیریت، دانشکده حسابداری و مدیریت، شماره ۳.
۸. پاشا شریفی، حسن (۱۳۸۳). رابطه خلاقیت و ویژگی های شخصیتی دانش آموزان دبیرستان های تهران. فصلنامه نوآوری های آموزشی. ۷، صص ۲۳-۱۱.
۹. چاری، مسعود (۱۳۸۵). مقایسه خودکارآمدی ادراک شده در تعامل اجتماعی با همسالان در بین گروهی از دانش آموزان دختر و پسر دوره راهنمایی. مطالعات روان شناختی، ۳(۴): ۸۷-۱۰۳.
۱۰. حائری زاده، خیریه بیگم (۱۳۸۱). تفکر خلاق و حل خلاقانه مسئله. انتشارات نی: تهران.
۱۱. حسینی، افضل السادات (۱۳۸۷). ماهیت خلاقیت و شیوه های پرورش آن. چاپ سوم. مشهد: آستان قدس.
۱۲. حسینی، افضل السادات (۱۳۸۱). خلاقیت و شیوه های پرورش آن. انتشارات آستان قدس رضوی، چاپ سوم.
۱۳. حسینی، زینب (۱۳۸۶). بررسی رابطه کمال گرایی و راهبردهای مقابله ای با بهزیستی روانی پرستاران، پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی، دانشگاه پیام نور تهران.
۱۴. حقیقت، شهربانو (۱۳۷۷). بررسی ویژگی های شخصیتی دانش آموزان خلاق و تعیین رابطه میان خلاقیت، پیشرفت تحصیلی، هوش، طبقه اجتماعی و جنسیت در گروهی از دانش آموزان سال سوم راهنمایی در شهر شیراز. شورای تحقیقات آموزش و پرورش استان فارس.
۱۵. خداداد حسینی، سید حمید (۱۳۸۴). مقاله: نوآوری در سازمانها: مفهوم، انواع و فرایندها» مجله علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت، شماره ۴۲.
۱۶. رجبی، غلامرضا (۱۳۸۵). بررسی پایایی و روایی مقیاس باورهای خودکارآمدی عمومی. مجله اندیشه های نوین تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه الزهراء، ۲(۱۲): ۱۱۱-۱۲۲.
۱۷. رسولیان، مریم (۱۳۸۵). ارتباط فرسودگی شغلی با ویژگی های شخصیتی در پرستاران. مجله روانپزشکی و روان شناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار)، ۹(۴): ۲۴-۱۸.
۱۸. زاهد، عادل؛ نامور، یوسف؛ نوبخت، شهران (۱۳۸۸). رابطه رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشکین شهر در سال تحصیلی ۸۸-۸۹. فصلنامه علوم تربیتی، شماره ۸، صص ۱۲۸-۱۰۷.
۱۹. سجادی، علی (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین سنخ های شخصیت و خلاقیت در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان شناسی، دانشگاه آزاد تهران مرکز.
۲۰. سعادت، اسفندیار، صادقی، منصور (۱۳۸۴). طراحی و تدوین مدلی جهت زمینه سازی برای خلاقیت در موسسات پژوهشی کشور، دوماننامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد، سال دوازدهم، شماره ۱۴.
۲۱. سعیدی، علی (۱۳۸۱). بررسی رابطه خلاقیت معلم با خلاقیت دانش آموزان پایه چهارم و پنجم دبستان در منطقه ی ۱۱ تهران. پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

۲۲. سیف، علی اکبر (۱۳۸۷). روانشناسی پرورشی نوین: روانشناسی یادگیری و آموزش. (ویرایش ششم). تهران: انتشارات دوران.
۲۳. شکری، امید، کدیور، پروین، زین آبادی، حسن رضا، فریبرز، رضا، طرفان، رضا علی (۱۳۸۸). رابطه بین نوروزگرایی، سبک‌های مقابله، تنش‌گرهای تحصیلی و کنش به‌تنشگرها و بهزیستی ذهنی دانشجویان. مجله روانشناسی، سال ۱۳، شماره ۱، صفحات: ۳۶-۵۳.
۲۴. شیخ‌علیزاده، محبوب (۱۳۸۵). رابطه فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی، دانشگاه ارومیه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی.
۲۵. سرمد، دکتر غلام. روشهای تدریس و هنر معلم، تهران: انتشارات اشراق، بهار ۱۳۷۶ هـ. ش.
۲۶. سلیمانی، افشین (۱۳۸۴). کلاس خلاقیت. انتشارات انجمن اولیا و مربیان: تهران.
۲۷. سیف، علی اکبر (۱۳۸۸). روانشناسی پرورشی نوین. انتشارات اوران: تهران.
۲۸. شاملو، سعید (۱۳۸۴). مکتب‌ها و نظریه‌ها در روانشناسی شخصیت. تهران انتشارات دانشگاه تهران.
۲۹. شریعتمداری، علی (۱۳۸۲). نقد و خلاقیت در تفکر. چاپ دوم. تهران: دانش و اندیشه معاصر.
۳۰. شعاری نژاد، علی اکبر (۱۳۷۴). روانشناسی رشد. انتشارات اطلاعات: تهران.
۳۱. صمد آقایی، جلیل، ۱۳۸۳، خلاقیت جوهره‌ی کارآفرینی، انتشارات مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران، چاپ دوم.
۳۲. عباسیان فرد، مهرنوش؛ بهرامی، هادی؛ احقر، قدسی (۱۳۸۹). رابطه خودکارآمدی با انگیزه پیشرفت در دانش‌آموزان دختر پیش‌دانشگاهی. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، شماره ۱۳، صص ۹۵-۱۰۹.
۳۳. فرهنگ، سعید (۱۳۸۱). مدیریت پویایی سازمان، انتشارات فروزش، چاپ اول.
۳۴. کریمی، یوسف (۱۳۸۶). روانشناسی شخصیت، انتشارات دانشگاه پیام نور.
۳۵. کریمی، یحیی (۱۳۷۸). روانشناسی شخصیت. تهران: مؤسسه‌ی نشر ویرایش. چاپ پنجم.
۳۶. کفایت، محمد (۱۳۷۳). بررسی ارتباط شیوه‌ها و نگرش‌های فرزندپروری با خلاقیت و رابطه متغیر اخیر با هوش، پیشرفت تحصیلی و رفتارهای پیشرفت‌گرای دانش‌آموزان سال اول دبیرستان‌های اهواز. شورای تحقیقات آموزش و پرورش استان خوزستان.
۳۷. گروسی فرشی، میرتقی، بخشی‌پور، عباس، مانی، آرش (۱۳۸۵). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و احساس شادکامی در بین دانشجویان دانشگاه تبریز. فصلنامه علمی - پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، سال اول، شماره ۱، صفحات: ۱۴۳-۱۵۸.
۳۸. لامزدین، ادوارد و لامزدین، مونیکا (۱۳۸۶). حل خلاق مسئله: ترجمه بهروز ارباب شیرانی و بهروز نصرآزادانی. تهران: ارکان دانش.
۳۹. محمدی، شهناز (۱۳۸۶). ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و سلامت عمومی دبیران مرد و زن شهر تهران. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۱(۳)، صص ۳۶-۵.
۴۰. نوری، مسعود (۱۳۸۸). بررسی رابطه کیفیت آموزشی معلمان ابتدایی با خودکارآمدی آنان در درس علوم تجربی با تأکید بر روش فلندرز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، دانشکده علوم تربیتی.
۴۱. نیلی آرام، علی (۱۳۷۹). خلاقیت و نوآوری در سازمان، مجله تدبیر، شماره ۸۵.
۴۲. Agne, K. J., Greenwood, G. E., & Miller, L. D (1994). Relationships between teacher belief systems and teacher effectiveness. *Journal of Research & Development in Education*, 27: 141-152.
۴۳. Allinder, R. M. (1994). The relationships between efficacy and the instructional practices of special education teachers and consultants. *Teacher Education and Special Education*, 17: 86-95.



۴۴. Anderson, R. , Greene, M. & Loewen, P. (۱۹۸۸). *Relationships among teachers' and students' thinking skills, sense of efficacy, and student achievement. Alberta Journal of Educational Research*, ۳۴(۲): ۱۴۸-۱۶۵.
۴۵. Armor, D., et al. (۱۹۷۶). *Analysis of the school preferred reading program in selected Los Angeles minority schools (Report No. R-۲۰۰۷-LAUSD). Santa Monica, CA: RAND.*
۴۶. Bandura, A. (۱۹۷۷). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Bulletin*, ۸۴: ۱۹۱-۲۱۵.
۴۷. Bandura, A. (۲۰۰۶). *Guide for constructing self-efficacy scales. In F. behavioral change. Psychological Bulletin*, ۸۴: ۱۹۱-۲۱۵.
۴۸. Barron, F. X., & Harrington, D. M. (۱۹۸۱). *Creativity intelligence and personality. Annual review of psychology (pp. ۴۳۹-۴۷۶). New York: MacMillan.*
۴۹. Batey, M. , & Furnham, A. (۲۰۰۶). *Creativity, intelligence, and personality: A critical review of the scattered literature. Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, ۱۳۲, ۳۵۵-۴۲۹.
۵۰. Batey, M., Furnham, A. & Safiullina, X. (۲۰۱۰). *Intelligence, general knowledge and personality as predictors of creativity. Learning and Individual Differences, Article in Press.*
۵۱. Berman, P., McLaughlin, M., Bass, G., Pauly, E., & Zellman, G. (۱۹۷۷). *Federal programs supporting education change: Vol. ۷. Factors affecting implementation and continuation. Santa Monica, CA: RAND*
۵۲. Brich, P. L. L. (۲۰۰۶). *The need for an operational definition of burnout family and community Health*, ۶: ۴۲-۲۱.
۵۳. Burley, W. W., Hall, B. W., Villeme, M. G. & Brockmeier, L. L. (۱۹۹۱, April). *A path analysis of the mediating role of efficacy in first-year teachers' experiences, reactions, and plans. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Chicago.*
۵۴. Castello, T. M. (۲۰۰۸). *Hume's phenomenology of the imagination. The journal of Scottish Philosophy*, ۵(۱), ۳۱-۲۵. Retrieved May ۲۰, ۲۰۰۸, from Academic Search Complete
- Garsia, F. J., Padilla-Munoz, E. M. & Garrasco-Ortiz, M. A. (۲۰۰۴). *Personality and contextual variables in teacher burnout. Personality and Individual Differences*, [www.elsevier.com/locate/elsevier](http://www.elsevier.com/locate/elsevier)