

نقش صفات شخصیتی در موفقیت حرفه ای معلمان^۱

حمیدرضا الهامی^۲، مالک میرهاشمی^۳، حسن پاشا شریفی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۸

تاریخ وصول: ۱۴۰۱/۰۲/۰۷

چکیده

پژوهش حاضر با هدف اثر صفات شخصیتی بر میزان موفقیت معلمان صورت گرفت. مطالعه حاضر از نوع کمی و در زمره تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی بود. در این پژوهش متغیر صفات شخصیتی به عنوان پیش بین و موفقیت حرفه ای معلمان به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده اند. برای دستیابی به این هدف، تعداد ۲۳۴ معلم با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای مرحله ای از بین معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان بجنورد به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابتدا میزان موفقیت آنها توسط مدیران و دانش آموزان از طریق پرسشنامه محقق ساخته مورد ارزیابی قرار گرفت. سپس پرسشنامه پنج عاملی صفات شخصیت فرم کوتاه توسط دبیران تکمیل گردید. ابتدا ویژگی های توصیفی داده های حاصل از نمونه پژوهش بررسی شد. نتایج نشان داد صفات شخصیتی روان رنجورخویی، برونگرایی و توافق پذیری ضرایب تاثیر معناداری در پیش بینی موفقیت حرفه ای معلمان دارند.

کلید واژه ها: تجارب زندگی، سبکهای تفکر، صفات شخصیتی، علائق شغلی، موفقیت معلمان

۱. این مقاله مستخرج از بخشی از رساله دکتری رشته روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن است.

۲. دانش آموخته گروه روان شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

۳. دانشیار گروه روان شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. (نویسنده مسئول)

۴. استاد گروه روان شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

تمامی مکاتب فلسفی و نظامهای تربیتی از گذشته تا بحال معلم را به عنوان یکی از ارکان مهم نظامهای تعلیم و تربیت شناخته و بر جایگاه بی بدیل و تأثیر شگرف آن بر فرایند تربیت اتفاق نظر داشته و نقش معلم را فراتر از سایر ارکان در شکل گیری ساختارهای ذهنی عاطفی، اجتماعی و حتی جسمانی افراد دانسته اند. بسیاری از پایه گذاران نهضت های آموزشی بر این باورند که نقش معلمان و مجریان برنامه های درسی در کلاس درس، می تواند یکی از اساسی ترین عوامل در تحول نظام آموزشی باشد. (شر^۱، ۱۹۹۲، نقل از شعبانی، ۱۳۹۳). دوران مدرسه مرحله ای است که روند رشد و تحولات جسمی، عاطفی و روانی دانش آموزان را تسریع می کند. مدرسه می تواند وظایف ناتمام پدر و مادر را کامل کند. این می تواند از طریق یادگیری مهارت های فرهنگی، دانشگاهی، گسترش اطلاعات و تمرین تعاملات اجتماعی با همسالان و بزرگسالان و همچنین دیگر راه های گسترش و آماده سازی دانش آموزان برای مواجهه با مشکلات اجتماعی آینده در زندگی خود انجام شود (کوک، میرز و کلر^۲، ۲۰۱۴).

معلمان مسئولیت های مهمی در پربار شدن روند آموزشی بر عهده دارند. بهره وری و اثربخشی آنها را تحت تاثیر ارتقاء، حمایت، امنیت شغلی، سطح فن آوری، مسئولیت و البته برنامه کاری که همه عمدتاً توسط نهادها تعیین می شود، قرار دارد. همچنین، بوسیله ویژگی های غیر شناختی مانند سن، جنس، ساختار خانواده و در نهایت توسط انواع خاصی از ویژگی های شخصیت، مشخصات نگرش و رفتار، ارزش های اجتماعی، صلاحیت و دیگر ابعاد شخصیت تحت تاثیر قرار می گیرد (کوکاسیک و آیان^۳، ۲۰۱۰). بخش قابل توجهی از تحقیقات نشان می دهد که موفقیت دانش آموزان تحت تاثیر روابط معنادار و هدفمند بین معلمان و دانش آموزان است (روست^۴، ۲۰۱۴). داشتن یک رابطه مثبت و رضایت بخش و خالی از جنگ و تبادل منفی با معلم، با سطوح پایین تر از خشم و تجاوز دانش آموزان رابطه دارد. علاوه بر این، تمایل به نزدیک شدن به معلم برای کمک و برای دیدن معلم به عنوان یک فرد از منابع پیش بینی کننده پیشرفت تحصیلی است. همچنین، عدم وجود تضاد و تعامل منفی در رابطه معلم و دانش آموز پیش بینی کننده موفقیت تحصیلی است (روست، ۲۰۱۴).

1-Shor

۲-Cook, Myers, & Keller

۳-Kocacik & Ayan

۴-Rust

معلم قلب، افکار و رفتار دانش آموزان را با نفوذ معنوی خود تسخیر می کند، همه ی رفتار معلم از کوچکترین حرکت، روش گفتار و عمل او توسط دانش آموزان تقلید می شود و بر آنها نفوذ می کند. بنابراین، اولین و مهم ترین موضوع شخصیت و رفتار یک معلم است که باید ساخته شود (اونز^۱، ۲۰۱۴). نقاط قوت و ضعف شخصیت معلم باید تعیین شود، زیرا این نقاط قوت و ضعف در روح دانش آموزان منعکس می شود. تعادل شخصیت همراه با سطح علمی معلم باعث ارزش و احترام برای دانش آموزان آنها خواهد شد یک معلم خوب بر روشها و فنون ارائه محتوا و مطالب مسلط است و از چگونگی برقراری ارتباط آگاه است (جمشیدی، ۲۰۱۴). مورنو^۲ (۲۰۱۰) عوامل مؤثر در موفقیت معلمان را به دو حوزه دانش و مهارت حرفه ای تقسیم می کند. از دانش حرفه ای شامل دانش مربوط به محتوا، دانش مربوط به چگونگی آموزش، دانش درباره یادگیرندگان و دانش درباره برنامه تحصیلی، مهارت های حرفه ای شامل مهارت برنامه ریزی، مهارت ایجاد انگیزه، مهارت ارزیابی، مهارت های ارتباطی، مهارت مدیریت کلاس و مهارت چگونگی استفاده از تکنولوژی آموزشی را به عنوان عوامل مورد نیاز برای موفقیت و اثربخشی معلمان نام می برد.

پژوهشها نشان می دهد شوخ طبعی، جالب بودن کلاس درس و تسلط بر دانش محتوایی شاخص ترین ویژگیهای یک معلم خوب از دید گاه دانش آموزان بوده است (سانتراک، ۱۳۸۷). دانش آموزان ویژگی های معلمان فوق العاده مؤثر را به چالش کشیدن با انتظارات منطقی، حس شوخ طبعی، شور و شوق داشتن، خلاق بودن، مراقبت، خوب توضیح دادن موضوعات پیچیده، سبک آموزشی انعطاف پذیر، نزدیکی و قابل دسترس بودن، علاقه مندی به دانش آموزان، و سازمان یافتگی را ذکر کرده اند مالیکو^۳ (۲۰۰۶). دلینی، جانسون و دترسلان^۴ (۲۰۱۰) ویژگیهای معلمان مؤثر از نظر دانش آموزان را مورد بررسی قرار دادند؛ احترام به دانش آموزان، مطلع و با دانش بودن، قابل نزدیک شدن، خوشایند، فصیح، سازمان یافته، پاسخگو، حرفه ای و شوخ طبعی را دانش آموزان به عنوان ویژگیهای معلمان مؤثر برشمردند. دینسر، جکسو، ایسوگل و مین^۵ (۲۰۱۳) در بررسی خود ویژگیهای اصلی معلمان زبان انگلیسی را زیر چهار عنوان دسته بندی کردند که عبارت بودند از: مهارت های اجتماعی-عاطفی، دانش آموزشگری، دانش موضوع و ویژگیهای شخصیتی. علاوه بر این معلم مؤثر باید ترکیبی از این چهار ویژگی اصلی را دارا باشد.

^۱ -Owens

^۲ -moreno

^۳ - Malikow

^۴ Delaney, Johnson, & Dtreslan

^۵ - Dincer, Goksu, Aysegul, Mine

شاه محمدی (۲۰۱۵) شخصیت معلم به عنوان یک حوزه مورد علاقه در آموزش و پرورش و پژوهش‌های روان‌شناختی برای بیش از ۶۵ سال به عنوان یک عامل بر جسته در اثر بخشی کلاسهای درس مورد توجه بوده است. همچنین تحقیقات در مورد شخصیت به زمینه‌هایی فراتر از جمله روان‌شناسی آموزش و پرورش و منابع انسانی گسترش یافته است (توهماسون، ۲۰۱۱). اگر هدف ما از نظام آموزش و پرورش بروندادی موفق و آماده نمودن یک شهروند خوب باشد، یک بررسی دقیق از افرادی که در تمام سطوح آموزش می‌دهند گامی مهم در رسیدن به این هدف است. در حالی که بسیاری بر قابلیت‌های دانشی و شناختی معلمان متمرکز شده‌اند شخصیت معلم کمتر مورد توجه قرار گرفته است. زمانی که از دانش آموزان سابق در مورد مؤثرترین معلمان سؤال می‌شود اغلب آنان بر ویژگی‌های شخصیتی معلمان به عنوان شاخص‌های کلیدی اثر بخش اشاره می‌کنند (والکر، ۲۰۰۸، سینسی باخ، ۲۰۱۵).

ارزیابی شخصیت به عنوان یک ابزار برای شناخت بیشتر در مورد کارکنان همچنین پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان در موقعیت‌های شغلی به طور فزاینده‌ای مورد توجه قرار گرفته است (به عنوان مثال هرتز^۱ و دوناون، ۲۰۰۰، لی^۲ و همکاران، ۲۰۱۰، نقل از توهماسون^۳، ۲۰۱۱). شخصیت فرد نه تنها شامل توصیف صفات و ویژگی‌ها است بلکه ترجیحات بر اساس آن صفات است. بنابراین این شخصیت نقش مهمی در انتخاب و توسعه حرفه‌ای دارد. به عنوان مثال، کسی که دارای شخصیتی آزاد و اجتماعی است، ممکن است از تعامل و کار گروهی لذت ببرد. همانطور که فاره، لئونگ و لئو^۴ گزارش دادند افراد با سطح بالایی از تناسب بین نوع شخصیت حرفه‌ای و تجارب محیط کاری خود، سطح بالایی از رضایت شغلی و ماندگاری طولانی در کارشان را دارا می‌باشند (اروزکو، ۲۰۱۰). شخصیت متغیری است که با بسیاری از حوزه‌های زندگی فردی، اجتماعی و شغلی افراد به صورت بسیار بارز مرتبط است، به گونه‌ای که صاحب‌نظران و اندیشمندان بسیاری در این حوزه به نظریه پردازی پرداخته، مطالعات و پژوهش‌های زیادی صورت گرفته، و تعاریف و تقسیم‌بندی‌های فراوانی نیز در این زمینه ارائه شده است. در بین تعاریف و تقسیم‌بندی‌های متعددی که از شخصیت ارائه شده است، وجوه مشترک و افتراق فراوانی به چشم می‌خورد.

شخصیت معلم به عنوان یک حوزه مورد علاقه در آموزش و پرورش و پژوهش‌های روان‌شناختی برای بیش از ۶۵ سال به عنوان یک عامل بر جسته در اثر بخشی کلاسهای درس مورد توجه بوده است. همچنین تحقیقات در مورد

^۱ - Hurtz

^۲ - Le

^۳ - Thomason

^۴ - Farh, Leong & Law

شخصیت به زمینه هایی فراتر از جمله روان شناسی آموزش و پرورش و منابع انسانی گسترش یافته است (توهامسون، ۲۰۱۱). مطالعات نشان می دهد زمانی که سازگاری خوبی بین نوع شخصیت و ویژگیهای محیط کاری وجود داشته افراد در محیط کاری خود شکوفا می شوند و به رضایت شغلی، و پیشرفت شغلی منجر می شود. و اگر بین شخصیت و محیط کاری عدم انطباق وجود داشته باشد افراد به سوی نارضایتی، مسیر ناپایداری شغلی و کاهش کارایی سوق داده می شوند (هالند، ۱۹۹۶). ایجاد محیطی روانی-اجتماعی که یادگیری را تقویت کند به طور طبیعی به شخصیت معلم گره خورده است. بنابراین، بررسی و تجزیه و تحلیل کامل شخصیت معلم گامی کلیدی در تعیین عواملی است که موفقیت دانش آموزان را هدایت می کند (سینسی باخ، ۲۰۱۵). آیان و کوکاسیک (۲۰۱۰) در بررسی خود نشان دادند که معلمان با ویژگی برون گرایی نسبت به معلمان با ویژگی درونگرایی دارای سطوح بالاتری از رضایت شغلی بودند. همین نتایج نشان می دهد بین میزان رضایت شغلی و تمایل به شایستگی، آرزوی ارتقاء جایگاه اجتماعی و حرفه ای بالا، زود عصبانی شدن، نداشتن زمان استراحت و پنهان کردن احساسات رابطه معنی داری وجود دارد.

مطالعات بودریو^۱، بوسلو^۲ و جاج^۳ (۱۹۹۹) بر روی مدیران در اروپا و آمریکا نشان داد در هر دو نمونه اروپایی و آمریکایی برونگرایی با موفقیت شغلی رابطه مثبت و روان رنجور رابطه منفی معنی داری دارد. اوستونر^۴ (۲۰۱۷) در مطالعه ای بر روی معلمان بدو خدمت مشاهده کرد بین صفات شخصیت، وجدانمندی، باز بودن به تجربه و توافق پذیری با عقیده به خود کار آمدی معلمان رابطه مثبت قابل توجهی وجود دارد. و بین خود کار آمدی و روان نژندی رابطه منفی وجود دارد. همچنین مشاهده شد اعتقاد به خود کار آمدی معلمان بدو خدمت به عنوان متغیر میانجی نقش کاملی بین روان نژندی، باز بودن به تجربه و برون گرایی و همان نقش مشابه میانجیگری بین وجدان مندی، توافق پذیری و نگرش نسبت به حرفه تدریس را ایفا می کند. دی جی جیک (۲۰۱۴) در پژوهشی بر روی معلمان نشان داد در میان ابعاد شخصیت، مهم ترین پیش بینی کننده خود کار آمدی معلمان، وجدانمندی و باز بودن به تجربه بودند، پنج عامل نشان داده است که دارای ارزش پیش بینی کننده قابل توجهی در ارتباط با رفتارهای مختلف بوده است. مارتین، بلدوین و یین^۵ (۱۹۹۵)، نقل از توهامسون (۲۰۱۱)، نشان دادند معلمانی که نمرات بالایی در مقیاس باز بودن به تجربه دریافت کردند در تغییر باورهای خود در آموزش نوآورانه تر بودند، کمتر سنت گرا و بیشتر مایل به تغییرات لازم در

^۱- Boudreau

^۲- Boswell

^۳- Judge

^۴- Ustuner

^۵- Martin, Baldwin, & Yin

کلاسهای درس خود بودند. واتس^۱، کاج^۲، باتلی^۳ و دیویس^۴ (۲۰۱۱) نشان دادند که ۱۷ درصد از واریانس رتبه بندی اصلی اثربخشی و مدل شامل چهار عامل Q^3, Q^4, G, N از عوامل مقیاس ۱۶ عاملی کتل به عنوان پیش بینی کننده های قابل توجه موفقیت معلمان بود. نجاری، کرمانی و فرزاد (۱۳۹۳) با هدف بررسی رابطه بین موفقیت شغلی درونی و بیرونی با تیپهای شخصیتی درونگرا و برونگرا دریافتند بین تیپ های شخصیتی برونگرا، درونگرا و موفقیت شغلی رابطه معنا داری وجود دارد. نتایج مطالعه محرم زاده، وحدانی، قهرمانی و سیدعامری (۱۳۹۳) بر روی کارکنان وزارت ورزش و جوانان نشان داد افراد با سطوح بالاتر روان رنجوری و سطوح پایین تر برون گرایی، توافق پذیری، وجدانمندی و گشودگی به تجارب، بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می گیرند. در حال حاضر بسیاری از روان شناسان متقاعد شده اند که بهترین بازنمایی از ساختار صفات بوسیله مدل پنج عاملی ارائه شده است. طبق مدل پنج عامل، برترین صفات شخصیت می تواند با پنج بعد اساسی توصیف شود. روان رنجوری در مقابل ثبات عاطفی (N)، برونگرایی یا شاد خویی (E)، باز بودن به تجربه یا عقلانیت، تخیل یا فرهنگ (O)، توافق در مقابل خصومت (A)، وجدانی بودن (C). هر یک از این عوامل نشان دهنده واریانس مشترک در میان مجموعه بزرگ از صفات یا جنبه های مشخص تر است (مک کری و جان، ۱۹۹۲، نقل از مک کری و کاستا، ۱۹۹۷).

روش پژوهش

مطالعه حاضر از نوع کمی و در زمره تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش متغیر صفات شخصیتی به عنوان پیش بین و موفقیت حرفه ای معلمان به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده اند.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری شامل دبیران متوسطه دوم شهرستان بجنورد در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ بود. تعداد کل این دبیران بر اساس گزارش آموزش و پرورش خراسان شمالی ۷۶۲ نفر بود (سالنامه آماری اداره کل آموزش و پرورش خراسان شمالی سال تحصیلی ۹۶-۹۵). همچنین، جامعه آماری دانش آموزان، مشتمل بر دانش آموزان دختر و پسر مقطع متوسطه دوم شاخه نظری شهر بجنورد در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ بود. تعداد کل این دانش آموزان بر اساس گزارش آموزش و پرورش خراسان

^۱ Watts

^۲ Cage

^۳ Batley

^۴ Debrah

شمالی ۶۵۸۶ نفر بود (سالنامه آماری اداره کل آموزش و پرورش خراسان شمالی سال تحصیلی ۹۵-۹۶). جهت تعیین حجم نمونه پژوهش حاضر چند شاخص مد نظر قرار گرفت. کامری^۱ (۱۹۷۳، نقل از هومن، ۱۳۸۰) جهت انتخاب حجم نمونه در مطالعات چند متغیره موارد زیر را پیشنهاد می کند: ۵۰= خیلی ضعیف، ۱۰۰= ضعیف، ۲۰۰= قابل قبول، ۳۰۰= خوب، ۵۰۰= خیلی خوب و ۱۰۰۰= عالی. در مجموع ۱۴۰۴ دانش آموز، ۳۰۴ دبیر و مدیران ۱۵ دبیرستان انتخاب شده به عنوان نمونه تعیین شدند.

با توجه به گستردگی جامعه مورد مطالعه در این طرح از روش نمونه گیری خوشه ای مرحله ای استفاده شد. برای انتخاب نمونه از طریق نمونه گیری خوشه ای ابتدا ۱۵ دبیرستان انتخاب و بعد از بررسی برنامه درسی هر دبیرستان مشخصات کلیه دبیران مشغول به تدریس استخراج شد. با توجه به ویژگی پژوهش دانش آموزان می بایست در مورد دبیرانی که به عنوان نمونه آماری انتخاب شده بودند نسبت تکمیل پرسشنامه اقدام می کردند. در مرحله بعد به ازای هر دبیر دو کلاس به صورت تصادفی در نظر گرفته شد، به گونه ای که در مورد هر دبیر دانش آموزان دو کلاس به سؤالات پرسشنامه پاسخ دهند. با توجه به تمام دانش آموزان هر کلاس مورد پرسش قرار می گرفتند و تعداد دانش آموزان نیز در کلاسها نیز متغیر بود.

ابزار

پرسشنامه های صفات شخصیت (NEO)

برای سنجش ابعاد شخصیت از فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی صفات شخصیت نئو (NEO-FFI) استفاده شد. این پرسشنامه پنج عامل شخصیت شامل روان رنجورخویی، برون گرایی، گشودگی، موافق بودن و با وجدان بودن را می سنجد. این پرسشنامه شامل ۶۰ سؤال است که براساس تحلیل عاملی نمرات NEO-PI که در سال ۱۹۸۶ اجرا شده بود به دست آمده است (حسن زاده، فروزان و خادمی، ۱۳۹۳). این پرسشنامه قابل اجرا بر روی افراد به هنجار است. در هر سؤال آزمودنی نمره صفر تا چهار را احراز می کند. هر یک از سؤالاها نشان دهنده یکی از پنج عامل بزرگ شخصیت مک کرا و کاستا به ترتیب، عامل N (روان رنجورخویی)، عامل E (برون گرایی)، عامل O (گشودگی)، عامل A (موافق بودن) و عامل C (با وجدان بودن) است. هر یک از عوامل ۱۲ سؤال مقیاس را پوشش می دهند. در کل آزمودنی در هر

مقیاس نمره ای از صفر تا ۴۸ کسب می کند (فتوحی آشتیانی، ۱۳۸۸). پاسخنامه این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرتی (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی تفاوت، موافقم و کاملاً موافقم) تنظیم شده است.

در خصوص پایایی^۱ عوامل NEO-FFI، نتایج چندین مطالعه حاکی از آن است که زیر مقیاس های NEO-FFI همسانی درونی خوبی دارند. به عنوان مثال، کاستا و مک کرا (۱۹۹۲) ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۶۸ (برای موافق بودن) تا ۰/۸۶ (برای روان آزرده‌گی) را گزارش کرده اند. هلدن (۱۹۹۹) نیز ضریب آلفای این ۵ عامل را در دامنه ۰/۷۶ (برای گشودگی) تا ۰/۸۷ (برای روان آزرده‌گی) گزارش می کند. نتایج مطالعه مورادیان^۲ و نزلک^۳ (۱۹۹۵) نیز حاکی از آن است که آلفای کرونباخ روان آزرده‌گی، برون‌گرایی، گشودگی، موافق بودن و با وجدان بوده به ترتیب عبارت است از ۰/۸۴، ۰/۷۵، ۰/۷۴، ۰/۸۳. (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۳). پاناوتو و همکاران (۲۰۰۴)، نقل از روشن چلسی و همکاران، (۱۳۸۵) نیز در مطالعه ای در یونان (فرهنگ غیر انگلیسی زبان) آلفای کرونباخ روان آزرده‌گی، برون‌گرایی، پذیرا بودن، توافقی بودن، و مسئولیت پذیری به ترتیب زیر گزارش کرده اند: ۰/۷۸، ۰/۷۰، ۰/۵۱، ۰/۶۹ و ۰/۸۳. پرسشنامه NEO-FFI در ایران توسط گروسی (۱۳۷۷) هنجاریابی شده است. اعتبار این پرسشنامه با استفاده از روش بازآزمایی در مورد ۲۰۸ نفر از دانشجویان به فاصله سه ماه به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹، ۰/۷۹ برای عوامل C,A,O,E,N بدست آمده است (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین، در تحقیق ملازاده (۱۳۸۱) ضرایب اعتبار بازآزمایی در فاصله ۳۷ روز در مورد ۷۶ نفر از فرزندان شاهد به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۸، ۰/۷۳، ۰/۷۹، ۰/۸۵ برای آزرده‌گی، برون‌گرایی، گشودگی، موافق بودن، با وجدان بودن گزارش شده است. آلفای کرونباخ نیز برای روان آزرده‌گی ۰/۸۶، برون‌گرایی ۰/۸۳، گشودگی ۰/۷۴، موافق بودن ۰/۷۶، با وجدان بودن ۰/۸۷ و آلفای کل برابر ۰/۸۳ به دست آمده است (رمضانزاده، فرزتان و خادم‌لو، ۱۳۹۳).

در زمینه روایی^۴ همزمان این پرسشنامه و پرسشنامه نشانگر ریخت میرز بریکز، پرسشنامه چند جنبه ای شخصیتی مینه سوتا، پرسشنامه تجدید نظر شده کالیفرنیا، بررسی مزاج گیلفورد و زاگرم، فهرست رگه ها و مقیاس رگه بین فردی رابطه بالایی گزارش شده است (ملازاده، ۱۳۸۱؛ نقل از حسن زاده، فروزان و خادم‌لو، ۱۳۹۳). گزارش هایی نیز در ارتباط با روایی عوامل NEO-FFI ارایه شده است. مک کرا و کاستا (۱۹۹۲) اظهار می دارند که ابزار کوتاه شده

^۱ - Reliability

^۲ - Mooradian

^۳ - Nezelek

^۴ Validity

NEO با فرم کامل آن (NEO-PI) مطابقت دقیقی دارد به گونه ای که مقیاس های فرم کوتاه ، همبستگی بالاتر از ۰/۶۸ را با مقیاس های فرم کامل دارا می باشند. مک کرا و کاستا در مطالعه دیگری (۱۹۹۲) گزارش می کنند که اعتبار ۵ عامل NEO-FFI ، براساس همبستگی با ارزیابی های همسر و همسالان به ترتیب در دامنه ای از ۰/۴۴ برای با وجدان بودن تا ۰/۶۵ برای گشودگی قرار دارد. در ضمن این مطالعه گزارش شده است که این پرسشنامه ، ۸۵ درصد واریانس را در اعتبار همگرا ، که از ارزیابی های صفات مشابه با استفاده از تایید صفت و ارزیابی های همسر و همسالان بدست آمده است ، تبیین می کند (حسن زاده، فروزان و خادم‌لو، ۱۳۹۳).

پرسشنامه سنجش میزان موفقیت معلمان

برای سنجش میزان موفقیت معلمان از دو پرسشنامه محقق ساخته یکی برای دانش آموزان و دیگری برای مدیران استفاده شد. در پژوهش حاضر، به منظور برآورد اعتبار از مشخصه های آماری مواد پرسشنامه مورد نظر که مستلزم یک بار اجرای آزمون است، استفاده شد. در این روش، همسانی درونی مواد آزمون یعنی میزان تداخل همه سؤال ها از لحاظ سنجش یک ویژگی مشترک، از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برآورد شد. ضریب اعتبار (همسانی درونی) پرسشنامه سنجش موفقیت معلمان برابر با ۰/۹۳۹ است. با توجه به محاسبات مربوط به ضریب آلفای کرونباخ برای کل گروه و ضریب همبستگی هر سؤال با نمره کل همراه با میانگین، واریانس و همبستگی در شرایط حذف هر سؤال می توان نتیجه گرفت که تقریبا همه سؤال ها مانند هم عمل می کنند. همچنین، سؤال ها تقریبا دارای واریانس یکسانی هستند و از وضعیت نسبتا مشابهی برخوردارند. دامنه همبستگی ها بین ۰/۲۸۷ (ماده ۱۱) تا ۰/۷۹۸ (ماده ۸) قرار دارد. در عین حال، حذف هیچ سؤالی کمک چندانی به افزایش ضریب اعتبار نمی کند. در پایان ضریب اعتبار برای ۱۹ عبارت در مورد ۳۶۷ نفر از آزمودنی ها برابر ۰/۹۳۹ است. مقدار ضریب اعتبار این پرسشنامه در حد مطلوب است.

روش اجرا و جمع آوری داده ها

بعد از تعیین حجم نمونه و انتخاب تصادفی دبیرستانها پرسشنامه محقق ساخته جهت تعیین میزان موفقیت دبیران در اختیار دانش آموزان قرار گرفت. پس از توضیحات لازم و توجیه دانش آموزان و ایجاد اطمینان در آنان، پرسشنامه تهیه شده در اختیار آنان قرار گرفت و از آنان خواسته شد تا نظرات خود بر اساس سؤالات مطرح شده در پرسشنامه در مورد دبیر قید شده در پرسشنامه در طیف لیکرت پنج درجه ای از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) مشخص کنند. در مجموع، دانش آموزان در مورد ۳۰۴ نفر از دبیران پرسشنامه را تکمیل کردند. برای حصول اطمینان از این که دانش آموزان بر

اساس شناخت درست از معلمان به سؤالات پاسخ دهند، پرسشنامه ها در اواخر سال تحصیلی (اردیبهشت ماه) که دانش آموزان به درک جامعی از معلمان می رسند، اجرا شد. همچنین، برای هریک از دبیران پرسشنامه ای در اختیار مدیران دبیرستان قرار گرفت تا دبیران را از نظر میزان موفقیت مورد ارزیابی قرار دهند. بعد از جمع آوری پرسشنامه های دانش آموزان و مدیران، کلیه دبیرانی که مدیران و دانش آموزان برای آنان پرسشنامه تکمیل نموده اند مشخص و پرسشنامه های صفات شخصیتی در اختیارشان قرار گرفت تا تکمیل نمایند

یافته ها

جدول ۱- ویژگی های توصیفی و پایایی همسانی درونی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره	آلفای کرونباخ
روان‌نگرایی (N)	۳۱/۴۰	۶/۶۹	۱۵	۵۲	۸۰/۰
برونگرایی (E)	۴۰/۹۱	۵/۶۷	۲۷	۵۷	۷۵/۰
انعطاف پذیری (O)	۲۲/۴۸	۳/۲۴	۱۳	۳۰	۶۱/۰
توافق پذیری (A)	۴۱/۱۴	۴/۴۴	۲۸	۵۳	۶۶/۰
وجدانمندی (C)	۴۷/۶۵	۵/۵۷	۳۱	۶۰	۸۲/۰
موفقیت معلمان	۴/۰۱	۱/۶۹۰	۱/۴۴	۵	---

جدول ۲- ضرایب رگرسیون همزمان برای پیش بینی موفقیت معلم بر اساس ویژگیهای شخصیتی

متغیرهای پیش بین	B (ضریب رگرسیون)	خطای معیار	ضریب بتا	t	سطح معناداری
روان نژندگرای (N)	-۰/۱۲۲	۰/۰۲۳	-۳۷۳/۰***	-۵/۲۳۹	۰/۰۰۰
برونگرایی (E)	۰/۰۷۳	۰/۰۲۲	۱۴۹/۰*	۲/۲۷۴	۰/۰۲۴
انعطاف پذیری (O)	۰/۰۰۰	۰/۰۱۲	۰/۰۰۳	۰/۰۲۵	۰/۹۷۲
توافق پذیری (A)	۰/۰۴۰	۰/۰۲۱	۱۴۵/۰*	۱/۹۵۱	۰۴۳/۰
وجدانمندی (C)	-۰/۰۰۳	۰/۰۰۷	-۰/۰۲۹	-۰/۳۸۷	۰/۶۹۹

**معنادار در سطح ۰/۰۱؛ *معنادار در سطح ۰/۰۵

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد زمانیکه تمامی متغیرهای درونزای مدل به صورت همزمان وارد معادله رگرسیون برای پیش بینی موفقیت معلمان شوند، ویژگیهای شخصیتی روان نژندگرایی، برونگرایی و توافق‌پذیری تاثیر معناداری در پیش بینی موفقیت معلمان دارند.

بحث و نتیجه گیری

این نتایج با بسیاری از یافته های پژوهشی همخوانی دارد. ان جی و همکاران (۲۰۰۵) در یک فراتحلیل پیش بینی کننده های موفقیت شغلی، نشان دادند تفاوت‌های فردی پایدار (ویژگیهای شخصیتی) یکی از پیش بینی کننده های موفقیت شغلی هستند. همچنین جاج و همکاران (۱۹۹۹) در پژوهش طولی نشان دادند که ویژگی های شخصیتی و توانایی ذهنی عمومی قادر به پیش بینی چندین جنبه از موفقیت شغلی هستند، آنها نشان دادند روان رنجوری با رضایت شغلی رابطه معکوس دارد و برونگرایی با موفقیت شغلی بیرونی رابطه مثبت دارد، ولی در زمینه توافق پذیری با نتایج بدست آمده همخوان نبود، وی نشان داد توافق پذیری پایین با موفقیت شغلی بیرونی همراهی می کند. هووارد و برای (۱۹۹۴-۱۹۹۸) نقل از جاج و همکاران (۱۹۹۹) در عرض ۵۰ سال مطالعات طولی شواهدی از روابط پایدار میان صفات شخصیتی، توانایی ذهنی عمومی و موفقیت شغلی ارائه دهد. همچنین این نتایج با یافته های دی جیک و همکاران (۲۰۱۴) نیز همخوانی دارد آنها در پژوهشی بر روی معلمان نشان دادند بیشتر رابطه ها بین ابعاد شخصیت از جمله برونگرایی و خود کار آمدی معنی دار هستند اما بخشی از این نتایج همسویی ندارد آنها در پژوهشی بر روی معلمان نشان داد در میان ابعاد شخصیت، مهم ترین پیش بینی کننده خودکارآمدی معلمان، وجدانمندی و باز بودن به تجربه بودند، با توجه به نتایج این پژوهش وجدانمندی به صورت غیر مستقیم بر موفقیت حرفه ای معلمان اثر دارد. استونر (۲۰۱۷) نیز در پژوهش خود نشان داد بین خود کارآمدی و روان نژندی رابطه منفی نشان داده شد همچنین او نشان داد بین توافق پذیری و عقیده به خود کار آمدی رابطه مثبت قابل توجهی وجود دارد که با نتایج این پژوهش همسویی ندارد. همچنین نتیجه مطالعات سیبریت، کانت و کرایمر (۱۹۹۹) نیز با یافته های این پژوهش همخوانی دارد آنها نشان دادند برونگرایی و خوش بینی با پیشرفت شغلی همراه بوده اند. همچنین مطالعات تارنو و همکاران (۱۹۹۴) نوربان و دوری (۱۹۹۴) نشان داد بین ویژگیهای شخصیتی و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد. این نتایج با یافته های آیان و کوکاسیک (۲۰۱۰) نیز همسویی دارد آنها نشان دادند معلمان با ویژگیهای برون گرایی نسبت به معلمان با ویژگی درون گرایی دارای سطوح بالایی از رضایت شغلی بودند. نتایج پژوهشهای رشتون (۲۰۰۷) بر روی معلمان فلوریدا نیز با بخشی از این نتایج همخوانی دارد. در پژوهش او گروهی

از معلمان بسیار اثر بخش میزان بالایی از برونگرایی و باز بودن به تجربه و نوآوری را در ویژگیهای شخصیتی خود نشان دادند. گارسیا و همکاران (۲۰۰۵) نیز دریافتند روان رنجوری معلم و توافق پذیری هر دو به صورت قابل توجهی پیش بینی کننده فرسودگی شغلی معلمان بودند.

همچنین نتایج جان و سریوست تاوا (۱۹۹۹، نقل از دی جی جیک ۲۰۱۴) یافته های این پژوهش را همراهی می کند آنها در مطالعات خود دریافتند مدل پنج عاملی دارای ارزش پیش بینی کننده قابل توجهی در ارتباط با رفتارهای مختلف، از جمله موفقیت حرفه ای و پیشرفت تحصیلی بوده است. همچنین نتایج آنها نشان داد وجدانمندی پیش بینی کننده ی عملکرد شغلی در کل است، در حالی که ابعاد دیگر با عملکرد مناسب برخی از وظایف خاص مرتبط هستند، توافق پذیری و روان رنجوری پایه خوبی برای پیش بینی موفقیت در کار است که در گروه های کاری انجام می شود، برونگرایی موفقیت در موقعیت های فروش یا مدیریت را پیش بینی می کند. این نتایج با بخشی از یافته های واتس، کاج، باتلی و دیویس (۲۰۱۱) نیز همخوانی دارد آنها دریافتند ۱۷ درصد از واریانس رتبه بندی اصلی موفقیت معلمان بوسیله چهار عامل N و G, Q^3, Q^4 از عوامل مقیاس ۱۶ عاملی کتل به عنوان پیش بینی کننده های قابل توجه موفقیت معلمان تبیین می شود. همچنین، این نتایج با یافته های نجاری (۱۳۹۳) نیز همسویی دارد، بررسی او بر روی پرستاران نشان داد بین برونگرایی و موفقیت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و ویژگی شخصیتی برونگرا قادر به پیش بینی موفقیت شغلی بیرونی پرستاران است. این نتایج با یافته های سالگادو (۱۹۹۷) نیز هم خوانی دارد اودریک فرا تحلیل رابطه منفی بین روان رنجوری و عملکرد شغلی را نشان داد. این نتایج با بخشی از یافته های بودریو، بوسل و جاج (۱۹۹۹) که نشان دادند بین ابعاد شخصیتی برونگرایی، وجدانمندی و روان نژندی با موفقیت شغلی رابطه معنا دار وجود دارد که در این میان روان نژندی رابطه منفی و سایر ابعاد رابطه مثبت داشتند مطابق است، اما آنها نشان دادند که توافق پذیری نیز با موفقیت شغلی رابطه دارد که با نتایج این پژوهش همخوانی ندارد. این نتایج با یافته های مطالعات بودریو و بوسل (۱۹۹۹) همخوانی دارد آنها در مطالعات خود بر روی مدیران در اروپا و آمریکا در یافتند در هر دو نمونه اروپایی و آمریکایی برونگرایی با موفقیت شغلی رابطه مثبت و روان رنجور رابطه منفی معنی داری دارد. عبدالله پور (۱۳۹۵) نیز بین برونگرایی و موفقیت شغلی رابطه معنا داری گزارش کرد. کراوارد (۲۰۱۴) در پژوهش خود نشان داد تعهد حرفه ای پیش بینی کننده موفقیت شغلی است. وی در این بررسی نشان داد تعهد شغلی هم به صورت مستقیم بخشی از موفقیت شغلی را پیش بینی می کند و هم با تاثیر بر رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی بر روی موفقیت شغلی تأثیر می گذارد. همچنین نتایج پژوهش

سیزنت میهالی (۱۹۷۵) نشان داد هنگامی که افراد به طور درونی بر انگیزته می شوند ، فعالیت هایی را برای علاقه و لذت بردن از این فعالیت ها انجام می دهند و اغلب آنها در سطح نسبتاً بالایی عمل می کنند (امابیل، ۱۹۹۶، گروولنیک و ریان، ۱۹۸۷).

منابع:

- امامی پور، سوزان؛ شمس اسفند آباد، حسن. (۱۳۸۹) سبکهای یادگیری و شناختی، نظریه ها و آزمونها. تهران: سمت
- پروین جان، (۱۳۹۲). شخصیت نظریه و پژوهش (ترجمه محمد جعفر جوادی و پروین کدیور). تهران: نشر آبیژ (انتشار به زبان اصلی، ۲۰۰۱).
- حسن زاده رمضان، فرزانه، سمیرا و خادمی عزیز. (۱۳۹۳). نظریه ها و کاربرد آزمون های روان شناختی و شخصیت. تهران: ارسباران
- چامورو، توماس؛ پر موزیک. (۱۳۹۳) تفاوت های فردی (ترجمه یحیی سید محمدی). تهران: نشر روان
- سیف، علی اکبر (۱۳۹۲). روان شناسی پرورشی نوین. تهران: دوران
- شعبانی، حسن. (۱۳۹۳). مهارت های آموزشی و پرورشی - نظریه ها و الگوها. تهران: سمت
- شمس آباد، حسن. (۱۳۸۷). روان شناسی تفاوت های فردی. تهران: انتشارات سمت
- شولتز، دوان پی و شولتز سیدنی الن. (۱۳۹۳). نظریه های شخصیت، ویراست دهم (ترجمه یحیی سید محمدی). تهران: نشر ویرایش. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۲۰۱۳).
- فیست، جست و فیست، گریگوری جی. (۱۳۹۲). نظریه های شخصیت. (ترجمه یحیی سید محمدی). تهران: روان. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۲۰۰۲).
- محرم زاده، مهرداد، وحدانی، محسن، قهرمانی، جعفر، سیدعامری، میرحسن. (۱۳۹۳). رابطه بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و فرسودگی شغلی در وزارت ورزش و جوانان. مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۴، ۶۹۷-۷۱۱
- نجاری رضا، کرمانی بهناز، فرزاد حسین، (۱۳۹۳). رابطه موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران با تیپ های شخصیتی درونگرا و برونگرا. ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه - سال هجدهم، شماره هفتم، ۴۳۲-۴۲۶

- Ayan, S., & Kocacik, F. (2010). *The Relation between the Level of Job Satisfaction and Types of Personality in High School Teachers*. *Australian Journal of Teacher Education*, 35(1).
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R. & Judge, T. A. (1999). *Effects of personality on executive career success in the U.S. and Europe* (CAHRS Working Paper #99-12)
- Cook, Kristin, Keller, Donna, & Myers, Alyce. (2014). *Bioethics in the Hunger Games: Evaluating the Effects of Genetic Engineering through Popular Fiction*. *The Science Teacher*, 81(1), 31
- Delaney, j.A, Johnson.T, Johnson & Dtreslan. (2010) *students perceptions of effective teaching in higher education*. st. John s ,NL: distance Education and Learning Technologies.
- Dincer, Ali. Goksu, Ali. Takkac ,Aysegul. Yazici, Mine. (2013). *The International Journal of Educational Researchers* 2013, 4 (3) : 1-8
- Djigic, G., Stojiljkovic, S., & Doskovic, M. (2014). *Basic personality dimensions and teachers' self-efficacy*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112(2014), 593-602.
- Holland , J. L. (1996). *Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions* . *American Psychologist* ,51 (4), 397–406. doi:10.1037/0003-066X.51.4.397
- Jamshidie, Homa .(2014). *The Effect of Teacher's Popularity on the Academic Achievements of Female Students in First Grade of High School in Sari* . *Management and Administrative Sciences Review* www.absronline.org/journals e-ISSN: ۲۳۰۸-۱۳۶۸, p-ISSN: ۲۳۱۰-۸۷۲۸ Volume: ۳, Issue: ۷, Pages: ۱۱۵۷-۱۱۶۴
- Kim, Mihyeon. (2011) *The Relationship Between Thinking Style Differences and Career Choices for High-Achieving Students*. *Roeper Review*, 33:252–262, 201. DOI: ۱۰.۱۰۸۰/۰۲۷۸۳۱۹۳.۲۰۱۱.۶۰۳۱۱۳
- Li ,m & Fan ,w. (2016) *The Role of Thinking Styles in Career Development Among Chinese College Students*. *The Career Development Quarterly*, Vol, 65. 237-249. DOI: 10.1002/cdq.12095.

- Malikow, Max. (2006) effective teacher study. national form of teacher education journal volum 16,number 3.
- McCrae, Robert, R & Costa, Jr Paul T.(1997). Personality Trait Structure as a Human Universal.. American Psychologist, In the public domain. In the public domain Vol. ۵۲, □□. ۵, ۵۰۹-۵۱۶
- Moreno,R.(2010). Education psychology.new York:John Wiley & Sons.
- Orozco, L, M.(2010) An empirical comparison between the NEO-FFI and the WPI and the relationship between self-efficacy and workplace personality.Texas A&M
- Owens, Laurence. Huaran Feng. Juzhe Xi (2014). Popularity among Teenage Girls in Adelaide and Shanghai: A Pilot Q-Method Study. *Open Journal of Social Sciences*, ۲(۸۰-۸۵).
- Rust, David Allen.(2014)." Relationship between the emotional intelligence teachers and student academic achivment.Theses and Dissertations-Educational Leadership Studies.<http://uknowledge.uky.edu/edl>
- Sinsabaugh, M; Katherine.(2015) Personality styles of pre-service teachers: A quantitative study of differences between individuals who aspire to teach at varying levels. Capella University, Publication Number3705433
- Shahmohammadi, Nayereh. (2015). Competent teacher characters from students point of view. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 205, 242–246. Available online at www.sciencedirect.com.
- Thomason, Amy, C.(2011). Teacher Personal and Professional Characteristics: Contributions to Emotional Support and Behavior Guidance in Early Childhood Classrooms. Dissertation Doctor of Philosophy. The University of North Carolina at Greensboro
- Sternberg, RJ; Zhang, LFS. (2005). tyles of Thinking as a Basis of Differentiated Instruction. *Theory In to Practice*, 2005, v. 44 n. 3, p. 245-253.
- Strenberg, Robert. j&wagner, Richard.k(1991).MSG-ticnik styles inventory –manual

- Stuhlfaut, Mark W. (2010) Evaluating the Work Preference Inventory and its Measurement of Motivation in Creative Advertising Professionals. *Journal of Current Issues and Research in Advertising*, Volume 32, Number 1 (Spring 2010).
- Ustuner, M. (۲۰۱۷). “Personality and Attitude towards Teaching Profession: Mediating Role of Self Efficacy”, *Journal of Education and Training Studies*, Vol. 5, No. 9
- Watts, Rebecca S. Cage, Bob N., Batley .Valerie S. Davis, Debrah. (2011). Using the Sixteen Personality Factor Questionnaire to Predict Teacher Success. *US-China Education Review B* 1 (2011) 126-132
- Zhang, Li-Fang. (2002). Thinking Styles and Cognitive Development. *The Journal of Genetic Psychology*, 2002, 163(2), 179–195
- Zhang, Li-Fang. (2005). Validating the theory of mental self-government in a non-academic setting. *Personality and Individual Differences* 38 (2005) 1915–1925