نقش تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق و توانمندسازی روان‌شناختی در پیش بینی تدریس خلاق معلمان

سهیلا جلیلیان*[۱]، وجیهه نجاتی[۲]، احسان عظیم پور[۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۱ پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۰۶/۱۸

چکیده

هدف این پژوهش بررسی نقش تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق و توانمندسازی روان‌شناختی در پیش‌بینی تدریس خلاق معلمان بود. برای رسیدن به این مهم، روش پژوهش توصیفی - همبستگی بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی معلمان شاغل در آموزش‌وپرورش شهرستان فردیس در سال تحصیلی ۹۹- ۹۸ بود. با توجه به جدول مورگان و با استفاده از روش تصادفی خوشه‌ای ۳۰۶ نفر از معلمان (۱۲۲ نفر مرد و ۱۸۴ نفر زن) به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه تعهد شغلی بلاو (۲۰۰۹)، پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵)، پرسشنامه تدریس خلاقانه توسط جمعی از استادان دانشگاه‌های تایلند (۲۰۰۳) و پرسشنامه خودکارآمدی خلاق بیگیتو (۲۰۰۶) استفاده شد. ابزارها از روایی و پایایی مطلوب برخوردار بودند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون) به وسیله نرم‌افزار spss استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد که بین تدریس خلاق معلمان با تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که سه متغیر مورد بررسی سهم معناداری در پیش‌بینی تدریس خلاق معلمان دارند. از این رو می‌توان گفت، نتایج پژوهش حاکی از اهمیت نقش تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق و توانمندسازی روان‌شناختی در ارتقای تدریس خلاق معلمان بوده و توصیه می‌شود کارگاه‌های آموزشی در این زمینه برگزار گردد. به گونه‌ای که معلمان قادر باشند به تنهایی

[۱].کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز. ایران.
[۲]. کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز. ایران.
[۳]. دکتری برنامه ریزی درسی دانشگاه تبریز، ایران.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

تصمیم بگیرند، راه حل‌های تازه برای مسائل پیدا کنند و در قبال کار احساس شایستگی، خودکارآمدی، تعهد و مسئولیت کنند.

کلیدواژه‌ها: تدریس خلاق، تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق، توانمندسازی روان‌شناختی، معلمان.

مقدمه

در شکل‌گیری درست یک دنیای مدرن و روبه پیشرفت، خلاقیت از اجزاء مهم یک زندگی اجتماعی محسوب می‌شود. تحقیقات روان‌شناختی، فلسفی و سیاسی از این مفهوم حمایت می‌کنند که خلاقیت یک نمونه از تغییر روش برای درک بهتر پدیده‌ها است. علاوه بر این خلاقیت یکی از مهم‌ترین زمینه‌های روان‌شناسی و علوم آموزشی است (فداتوا و لیتون، ۲۰۱۵). با توجه به سیر تغییرات و تحولات در جهان، آموزش آفرینندگی و ایجاد قدرت خلاقیت در فراگیران، مهم‌ترین مسئولیت پرورشی نظام تعلیم و تربیت است (بهروزی، ۱۳۸۶: ۸۱). از این رو، در کنار تأکید بر جهانی شدن خلاقیت، تدریس خلاق به موضوع مهمی برای بسیاری از محققان تبدیل شده است (هن‌هوانگ و چی‌کین‌لی، ۲۰۱۵). به باور بیشتر پژوهشگران، شیوه‌های سنتی آموزش نه تنها به رشد خلاقیت فراگیران کمکی نمی‌کند، بلکه آنان را از حرکت در این راستا باز می‌دارد. با این وجود اگر معلمان در حد امکان، فضایی مناسب و مطمئن در کلاس پدید آورند و از روش‌های آموزشی فعال و اکتشافی در کلاس بهره گیرند، دانش‌آموزان را در استفاده از نیروی خلاق خود یاری می‌بخشند (ذهبیون و احمدی، ۱۳۸۸). بنابراین، آموزش خلاقیت به فراگیران نیازمند معلمانی خلاق است که قادر باشند با رهبری مناسب کلاس درس، روش‌های گوناگون تدریس را به منظور پرورش خلاقیت فراگیران به کار گیرند (بابایی اوصالو، سهرابی و خواجه آزاد، ۱۳۹۴). به این ترتیب، معلمان برای تدریس باید روش‌هایی را به کار گیرند که ممکن است با روش‌هایی که خود آنان آموزش دیده‌اند، بسیار متفاوت باشد (شیخ‌زاده و ثمری، ۱۳۸۹).

مطالعات صورت گرفته در این زمینه بیانگر اهمیت توجه به خلاقیت در تدریس است. نتایج مطالعات تسای، چنگ و لانلو (۲۰۱۸)، دائو گاسکار (۲۰۱۱)، هونگی و چنگیگوو (۲۰۰۹)، کوئلودو (۲۰۰۶)، رحیمی‌مند و عباس‌پور (۱۳۹۴)، کارشکی، مؤمنی و عزیزی‌فرد (۱۳۹۳) و جبلی‌آده و سبحانی (۱۳۹۱) نشان داده است که استراتژی و روش‌های تدریس خلاق بر اثربخشی آموزش، خلاقیت دانش‌آموزان، انگیزه یادگیرندگان، پیشرفت تحصیلی و مهارت‌های برنامه‌ریزی خلاقانه

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

به طور قابل توجهی تأثیر گذاشته است. آچن برنر (۲۰۰۸) در مطالعه خود در مورد تدریس خلاقانه استادان و رفتارهای دانشجویان نشان داد که دانشجویان نقش استادان خلاق را در ایجاد خلاقیت در سیستم آموزشی مؤثر می‌دانند. نتایج پژوهش محبی‌امین، جعفری‌ثانی، سعیدی‌رضوانی و امین‌یزدی (۱۳۹۲) نیز در خصوص وضعیت تدریس خلاق از دیدگاه دانشجویان دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی مشهد نشان داد، وضعیت خلاقیت اساتید در تدریس مطلوب است. اما نتایج مطالعه ایبراکوید و بوگنار (۲۰۰۹) نشان داد که استفاده از تکنیک‌های خلاق کافی نیست و عوامل دیگری چون مدت زمان تدریس، روش‌های تدریس، تجارب قبلی دانش‌آموزان در فعالیت‌های خلاق و همچنین نگرش خلاق معلم بر پرورش خلاقیت دانش‌آموزان تأثیرگذار است. در پژوهشی دیگر، نیک‌نشان، نصراصفهانی، میرشاه‌جعفری و فاتحی‌زاده (۱۳۸۹) به بررسی میزان استفاده اساتید از روش‌های تدریس خلاق و ویژگی‌های خلاقانه مدرسان دانشگاه پرداختند. که یافته‌ها نشان داد، هر دو گروه دانشجویان استعداد درخشان و عادی از وضعیت آموزشی ناراضی بوده‌اند.

علیرغم این یافته‌ها، تاکنون مطالعات اندکی به بررسی تدریس خلاق معلمان پرداخته است. در این پژوهش، از میان انواع باورها و مهارت‌های معلمان در ارتباط با تدریس خلاق، تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق و توانمندسازی روان‌شناختی آنان مورد بررسی قرار گرفت. دلیل انتخاب این متغیرها اثرگذاری مؤثرتر آن‌ها بر فرآیند تدریس، کیفیت تدریس، رفتار و عملکرد معلم و نقش آنان در تحقق اهداف آموزش و پرورش می‌باشد. همچنین می‌تواند زمینه‌ای برای تدوین طرح‌ها و برنامه‌های گوناگونی در واحدهای آموزشی باشد و از سوی دیگر؛ احساس تعلق و وفاداری، مسئولیت پذیری، توانایی، اثربخشی و احساس شایستگی و مؤثر بودن را در آنان افزایش دهد.

مرور پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که مفاهیم خلاقیت و تعهد شغلی همواره مورد توجه تمامی دست اندکاران امور در تمامی سازمان‌ها بوده است. در واقع، خلاقیت هر فرد مهم‌ترین سلاح او در برابر فشارهای روحی ناشی از زندگی و کار روزانه و امور فوق العاده است که حس وفاداری و وظیفه شناسی و تعهد نسبت به سازمان را در مسیر شغلی ایجاد و تقویت می‌کند (قائدی و قورچیان، ۱۳۹۱). در تعهد شغلی نیز شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از راه آن سازمان، خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (ذکی، ۱۳۸۳: ۴۸). تعهد شغلی فرد به معنی وظایف و مسئولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار است، به گونه‌ای که حتی اگر ناظری بر کار فرد نظارت نداشته باشد او در انجام امور محوله کوتاهی نکند (لوداهل و کجنر، ۱۹۶۵). به اعتقاد هوبرمن (۱۹۹۳) تعهد شغلی معلمان، یکی از مهم‌ترین و حیاتی‌ترین

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

عوامل موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان است. در واقع، معلمان متعهد حرفه‌ی تدریس را بیش از یک شغل و تعهد به شغل را به عنوان راهی برای سرمایه‌گذاری نسل‌های آینده، در نظر می‌گیرند (کورز، ۲۰۰۶). در ارتباط با تعهد شغلی معلمان، در پژوهش‌ها دو نوع تعهد مورد بررسی قرار گرفته است: «تعهد سازمانی» و «تعهد شخصی». تعهد سازمانی بر رفتارها و باورهای مرتبط با خوب بودن فرد در جامعه و تعهد شخصی بر باورها و عملکردها در سازمان مدرسه، حرفه‌ی معلمی و دانش‌آموزان تأکید دارد (مودی، استیدز و پورتر، ۱۹۷۹؛ الیوت و کراسول، ۲۰۰۲؛ به نقل از حجازی، صادقی و خاکی، ۱۳۹۰). به طور کلی، تعهد شغلی دارای چهار بُعد است که به عنوان عوامل تعیین کننده آن محسوب می‌گردند. این ابعاد چهارگانه عبارتند از: وابستگی حرفه‌ای (یعنی علاقه و رضایت فرد از شغل خود)، وابستگی سازمانی (یعنی ارتباط روحی، عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت‌های سازمان)، پایبندی به ارزش‌های کار (یعنی میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند) و مشارکت شغلی (که شامل درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته‌هایی است که از شغل آنان انتظار می‌رود) (طوسی، ۱۳۷۹). امروزه حجم زیادی از مطالعات به ارتباط مستحکم بین تعهد معلمان و علاقه آنان به کار تدریس اختصاص یافته است (دی، ۲۰۰۴).

نتایج پژوهش قائدی و قورچیان (۱۳۹۱) حاکی از آن است که بین تعهد شغلی و مقدار خلاقیت مدیران مدارس متوسطه رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد. یافته‌های پژوهش حجازی و همکاران (۱۳۹۱) نیز نشان داد که زمانی که معلمان دارای نگرش مثبت نسبت به شغل خود هستند، احساس کارآمدی بالایی دارند و محیط کارشان برانگیزاننده است، در نتیجه تعهد شغلی بالایی نشان می‌دهند. انگرسول و همکارانش (۱۹۹۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر حرفه‌ای شدن معلمان بر تعهد آنان نشان داد که، بین حرفه‌ای شدن معلمان و تعهد آنان رابطه‌ی معنادار وجود دارد (واحدی، ۱۳۸۱؛ به نقل از قائدی و قورچیان، ۱۳۹۱). چن و همکاران (۲۰۰۹) نیز در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی خلاقیت و تعهد سازمانی پرداختند که نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که خلاقیت رابطه‌ی معناداری با تعهد سازمانی دارد.

یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند بر تدریس خلاق تأثیر گذار باشد، خودکارآمدی خلاق است (چوی، ۲۰۰۴؛ ماستین و برونیک، ۲۰۰۹؛ ترینی و فارمر، ۲۰۱۱)؛ یعنی باوری که فرد درباره توانایی خود برای تولید پیامدهای خلاقانه دارد. خودکارآمدی خلاق، از مفهوم کلی‌تر خودکارآمدی در نظریه شناختی- اجتماعی بندورا (۱۹۹۱) اقتباس شده است که ناظر بر باور فرد در مورد توانایی انجام عملکرد موفقیت آمیز در یک زمینه خاص است. بندورا، میان خودکارآمدی و

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

عملکرد خلاق رابطه‌ای نسبی را شناسایی نمود. به نظر او «خلاقیت یکی از عالی‌ترین تظاهرات بشری است. نوآوری، ساختاربندی مجدد دانش و تلفیق آن با شیوه‌های جدید تفکر و انجام امور است. همچنین، خلاقیت با چالاکی شناختی در ارتباط است که بر شیوه‌های متعارف و عادی تفکر که اکتشاف ایده‌های جدید و جستجوی دانش نو را محدود می‌کنند، برتری می‌جوید. اما بالاتر از هر چیزی، نوآوری نیازمند احساس خدشه ناپذیر خودکارآمدی برای پافشاری در کنجکاوی‌های خلاقانه است...» (به نقل از بیقتو، ۲۰۰۶). بر این اساس، باورهای خودکارآمدی خلاق معلم ممکن است به روش‌های متفاوت بر موفقیت یادگیرندگان تأثیر بگذارد. معلمانی که از خودکارآمدی بالاتری برخوردارند، نسبت به آن‌هایی که از خودکارآمدی پایین‌تری برخوردارند، تمایل به کاربرد روش‌های خلاقانه آموزش در کلاس و همچنین، استفاده از دیدگاه‌های گوناگون مدیریت کلاس و کاربرد روش‌های تدریس گوناگون تدریس برای ترغیب یادگیرندگان به خود اتکایی و کاهش نظارت شدید معلم دارند (گاسکی و پاسارو، ۱۹۹۸). بنابراین، زمانی که خودکارآمدی خلاق تدریس در معلم افزایش یابد، شاهد کیفیت بیشتر تدریس معلم، مشارکت بیشتر دانش‌آموزان در فرآیند تدریس معلم، یادگیری بهتر دانش‌آموزان و افزایش همکاری آن‌ها با یکدیگر در مباحث کلاسی خواهیم بود (کولی، شاپکا و پِری، ۲۰۱۲).

در این زمینه مطالعات اسماعیلی، کتابیان و خداداد (۱۳۹۱)، مارگولیس و مک‌کیب (۲۰۱۰)، اولسن (۲۰۰۹)، چان (۲۰۰۸) نشان می‌دهد که خودکارآمدی معلمان باعث بهبود یادگیری، افزایش انگیزه یادگیری یادگیرندگان، بهبود فعالیت-های آموزشی، کیفیت تدریس و افزایش توانایی‌های رهبری معلمان می‌شود. نتایج پژوهش کاترینا‌پراتوریوس و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که، خودکارآمدی و شور و شوق معلمان برای آموزش و کیفیت تدریس در طول زمان به طور قابل توجهی پایدار است. کاپرارا (۲۰۰۶) نیز در پژوهشی نشان داد که خودکارآمدی معلمان هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم و از راه رضایت شغلی آن‌ها می‌تواند باعث موفقیت تحصیلی یادگیرندگان شود. باعزت، افلاکی‌فرد و شهیدی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه بین مدیریت دانش با خودکارآمدی و خلاقیت معلمان نشان دادند که، بین تمام ابعاد مدیریت دانش با خودکارآمدی و خلاقیت معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بر این اساس توسعه خلاقیت معلمان مستلزم شناخت ابعاد و عوامل تأثیرگذار بر خلاقیت و تعیین سهم و میزان هر کدام از این عوامل می‌باشد (حضوری و انوری، ۱۳۸۴؛ به نقل از صالحی صدقیانی و دهقان، ۱۳۸۹). از دیگر عوامل مؤثر بر خلاقیت معلمان، توانمندسازی روان‌شناختی می‌باشد (غیاثی‌ندوشن، جهانی‌جوانمردی و خورسندی‌طاسکوه، ۱۳۹۵).

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان به معنی آزاد کردن نیروها و قدرت درونی افراد و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان است (عبدالهی و نوه‌ابراهیم، ۱۳۸۵). توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود. به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام فعالیت‌ها، تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند و احساس کنند که اهداف شغلی معنی‌دار و ارزشمندی را دنبال کرده و بپذیرند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود (قربانی‌زاده، ۱۳۸۵). به‌طور کلی، توانمندسازی روان‌شناختی فرآیند افزایش انگیزش درونی شغل است که دارای ۵ حوزه شناختی؛ احساس معنا داری (با ارزش تلقی نمودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغلش)، احساس خودکارآمدی (اعتقاد فرد به توانایی و ظرفیت خود برای انجام وظایف محوله)، احساس خود مختاری (داشتن حق انتخاب، آزادی عمل و استقلال فرد در محیط کاری)، احساس تأثیر (توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک، اداری و یا عملیاتی در کار) و احساس اعتماد (علاقمندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان داشتن به دیگران) می‌باشد (اسپریتزر، ۱۹۹۵). بر این اساس امروزه مدارس ما به معلمانی نیاز دارند که بتوانند تصمیم بگیرند، راه‌حل ارائه دهند، خلاقیت داشته باشند و در مقابل کار خود پاسخ‌گو باشند. این امر از طریق توانمندسازی معلمان محقق می‌شود و در صورت بهره‌گیری از آن نه تنها تعهد آنان به سازمان آموزش و پرورش بیشتر شده، بلکه در آنان حس اعتماد و اهمیت، ظرفیت و توانایی نیز ایجاد می‌شود (گیمینیان، ۱۳۸۲).

در این راستا زانگ و بارتل (۲۰۱۰) و گوموزلو و ایلزو (۲۰۰۹) در مطالعات خود نشان دادند افرادی که در سازمان از لحاظ روان‌شناختی توانمند شده‌اند به احتمال بیشتر رفتار خلاقانه نشان می‌دهند. جوزه و مامپیلی (۲۰۱۴) در پژوهش خود نشان دادند که تمام ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی، به غیر از خودمختاری (انتخاب) پیش‌بین تعهد شغلی هستند. یافته‌های پژوهش سنگر و رنگنیکر (۲۰۱۴) حاکی از آن است که ابعاد معناداری، خودمختاری و تأثیر به صورت قابل توجهی پیش‌بینی کننده خلاقیت در سازمان هستند. بنابراین، خلاقیت در سازمان نیاز به نیروی کاری دارد که از توانمندی روان‌شناختی بالایی برخوردار باشند.

یافته‌های غیاثی‌ندوشن و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که بین خلاقیت و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین خلاقیت با ابعاد؛ خودکارآمدی، خودمختاری، معناداری و اثرگذاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این‌که بین بُعد اعتماد و اطمینان با خلاقیت رابطه وجود ندارد. نتایج تحقیق صالحی‌صدقیانی و دهقان (۱۳۸۹)

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

نیز حاکی از این است که بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و خلاقیت کارکنان همبستگی قوی و مستقیمی وجود دارد. همچنین سهم متغیرها و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی در پیش‌بینی و تغییرات کارکنان حدود ۵۱ درصد می‌باشد. این نتایج با تحقیقات پژوهشگرانی همچون بهمنی، کارگر و افشاری (۱۳۹۴)، صالحی، قلتاش و مرتضایی (۱۳۹۳)، حسینی، گودرزی و پورخلیل (۲۰۱۵) و آماندسن و مارتینس (۲۰۱۵) نیز مبنی بر همبستگی مثبت و معنادار بین توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد آن با خلاقیت کارکنان همراستا می‌باشد.

در مجموع، می‌توان گفت در نظام آموزش و پرورش معلمان خلاق، متعهد، خودکارآمد و شایسته از توانایی بیشتری برای مقابله با چالش‌ها و موانع تدریس در سطح کلاس درس برخوردارند. همچنین تدریس از مهم‌ترین ابعاد عملکرد معلم محسوب می‌شود و در نتیجه معلم آگاه و توانا می‌تواند با بهره‌گیری از روش‌ها و راهبردهای خلاق تدریس، حتی محتوایی نامناسب را خلاقانه تدریس کند و جو مناسب خلاقیت را در کلاس درس به وجود آورد. مرور پیشینه‌ی تحقیقاتی ارائه شده، حاکی از آن است که تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق و توانمندی روان‌شناختی، نقش بسیار مهم و اساسی در ایجاد تدریس خلاق معلمان دارند. بر این اساس، پژوهش حاضر بر آن است تا به تبیین و بررسی نقش تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق و توانمندسازی روان‌شناختی در تدریس خلاق معلمان معلمان بپردازد.

روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر تبیین تدریس خلاق معلمان براساس تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق و توانمند سازی روان شناختی معلمان بوده است، از نظر هدف از نوع کاربردی و از لحاظ گردآوری اطلاعات از نوع پژوهش توصیفی - همبستگی بوده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی معلمان شاغل در آموزش‌وپرورش شهرستان فردیس در سال تحصیلی ۹۹- ۹۸ می‌باشد. نمونه آماری این پژوهش نیز طبق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) شامل ۳۰۶ نفر تعیین شد که به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی- خوشه‌ای انتخاب شدند. برای این منظور ابتدا از کل مدارس ابتدایی ناحیه مزبور، معلمان ۱۲ مدرسه (۶ مدرسه پسرانه و ۶ مدرسه دخترانه) انتخاب شدند که از این تعداد، ۱۲۲ معلم مرد و ۱۸۴ معلم زن بودند. به منظور جلوگیری از افت پرسشنامه‌ها تعداد ۳۲۰ پرسشنامه در بین معلمان پخش شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه به شرح زیر استفاده گردید:

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

پرسشنامه تعهد شغلی: برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به تعهد شغلی از پرسشنامه تعهد شغلی بلاو (۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسشنامه ۴۰ گویه دارد و براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملا مخالفم) تا ۵ (کاملا موافقم) نمره‌گذاری شده است. این پرسشنامه دارای ۴ مولفه‌ی وابستگی حرفه ای، وابستگی سازمانی، پای‌بندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی می‌باشد. بنی طبا و همکاران (۱۳۸۸) ضریب پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۹ و گمینیان و همکاران (۱۳۸۳) برابر با ۰/۸۲ گزارش نموده اند. روایی این پرسشنامه توسط چند تن از متخصصان موضوعی تایید شد. همچنین ضریب پایایی این پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرانباخ ۰/۸۶ و برای هر کدام از مولفه‌های وابستگی حرفه ای، وابستگی سازمانی، پای‌بندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۴، ۰/۸۱ و ۰/۸۳ به دست آمد.

پرسشنامه توانمند سازی روان شناختی: برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به توانمندسازی روان‌شناختی از پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۸ گویه دارد و براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملا مخالفم) تا ۵ (کاملا موافقم) نمره‌گذاری شده است. این پرسشنامه اولین بار توسط نعامی (۱۳۸۳) در ایران ترجمه شد. این پرسشنامه دارای ۵ مولفه‌ی احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس خود مختاری، احساس تأثیر و احساس اعتماد می‌باشد. واکاراکیات (۲۰۰۸) ضریب پایایی این پرسشنامه را براساس آلفای کرانباخ برای مولفه احساس معناداری بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵، برای مولفه احساس شایستگی بین ۰/۷۹ تا ۰/۸۱، برای مولفه احساس خودمختاری ۰/۸۲، برای مولفه احساس تاثیر ۰/۸۸ ، برای مولفه احساس اعتماد ۰/۸۸ و همچنین برای کل پرسشنامه ۰/۹۰ گزارش کرده است. همچنین حرآبادی فراهانی ضریب پایایی آن را ۰/۸۸ به دست آورده است. در پژوهش میرکمالی، حیات، نوروزی و جراحی (۱۳۸۸)، پایایی هر یک از مولفه‌های احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس خود مختاری، احساس تأثیر و احساس اعتماد به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۰، ۰/۸۵، ۰/۸۴ ، ۰/۸۱ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۸ گزارش شده است. در پژوهش حاضر روایی این پرسشنامه توسط چند تن از متخصصان موضوعی تایید شد. ضریب پایایی این پرسشنامه نیز از طریق آزمون آلفای کرانباخ ۰/۸۷ به دست آمد.

پرسشنامه تدریس خلاق: پرسشنامه تدریس خلاقانه توسط جمعی از استادان دانشگاه‌های تایلند جان چاو هنگ و دیگران(۲۰۱۴)، در سال ۲۰۰۳ ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۴۵ گویه می‌باشد و براساس مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای از ۱ (کاملا مخالفم) تا ۴ (کاملا موافقم) نمره‌گذاری شده است. هومن، وطن‌خواه و احمدی سرتختی(۱۳۸۹) در

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

پژوهشی به بررسی ویژگی‌های روان سنجی پرسشنامه تدریس خلاقانه در معلمان پرداختند که با آزمون تحلیل عاملی اکتشافی با روش تحلیل مولفه‌های اصلی و چرخش واریماکس هشت خرده مقیاس طرز تفکر، عامل محیطی، تعهد به تدریس، عامل خانواده، ویژگی‌های فردی، اعتقاد در مورد تدریس، تلاش فردی و انگیزه به دست آوردند. هومن و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آزمون آلفای کرانباخ ۰/۸۹ گزارش کردند. در پژوهش حاضر روایی این پرسشنامه توسط چند تن از متخصصان موضوعی تایید شد. ضریب پایایی این پرسشنامه نیز از طریق آزمون آلفای کرانباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

پرسشنامه خودکارآمدی خلاق: این پرسشنامه بر مبنای نظریه‌ی خودکارآمدی خلاق توسط بیگیتو (۲۰۰۶) ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۷ پرسش ۷ گزینه‌ای است که در مقیاس لیکرت۷ درجه‌ای تهیه شده است. حداقل نمره در هر گویه از ۱ و حداکثر آن ۷ است. بر این اساس، دامنه‌ی نمرات در هر مؤلفه بین ۷ تا ۴۹ قرار دارد. در پژوهشی بیگیتو (۲۰۰۶) پایایی ۷ سؤال پرسشنامه‌ی خودکارآمدی خلاق را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳به دست آورد که تنها یک عامل به نام خودکارآمدی خلاق را می سنجد و همچنین روایی این مقیاس با استفاده از روش ملاکی همزمان و با پرسشنامه‌ی بیان خلاق ۰/۶۶ به دست آورد که در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنادار می‌باشد. در پژوهش حاضر روایی این پرسشنامه توسط چند تن از متخصصان موضوعی تایید شد. ضریب پایایی این پرسشنامه نیز از طریق آزمون آلفای کرانباخ ۰/۷۸ به دست آمد.

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های میانگین و انحراف معیار، همبستگی پیرسون و رگرسیون جهت بررسی روابط علّی بین متغیرها استفاده شده است.

یافته‌ها

در جدول ۱ آماره‌های توصیفی و میزان همبستگی متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱. تدریس خلاق	۱۴۳/۵۷	۲۱/۰۷	-	**۰/۵۶	**۰/۶۰	**۰/۳۳
۲. تعهد شغلی	۱۵۴/۹۷	۱۸/۸۹	-	-	*۰/۱۵	**۰/۳۹

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

۳. **خودکارآمدی خلاق**	۳۲/۲۴	۷/۱۸	-	-	-	*۰/۲۳
۴. **توانمندسازی روان‌شناختی**	۴۸/۰۹	۱۶/۲۱	-	-	-	-

P≤۰/۰۰۱ **, P≤۰/۰۵ *

در جدول ۱، آماره‌های تو صیفی و ضرایب همب ستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده ا ست. همان گونه که م شاهده می شود میانگین (انحراف معیار) تدریس خلاق ۱۴۳/۵۷ (۲۱/۰۷)، تعهد شغلی ۱۵۴/۹۷ (۱۸/۸۹)، خودکارآمدی خلاق ۳۲/۲۴ (۷/۱۸) و توانمند سازی رون‌شناختی ۴۸/۰۹ (۱۶/۲۱) به دست آمده است. همچنین میزان همبستگی بین تدریس خلاق با تعهد شغلی (r= ۰/۵۶)، با خودکارآمدی خلاق (r= ۰/۶۰) و با توانمندسازی روان‌شناختی (r= ۰/۳۳) می‌باشد که رابطه‌ای مثبت، مستقیم و از لحاظ آماری معنادار هستند (P≤۰/۰۰۱). به علاوه میزان همبستگی تعهد شغلی با خودکارآمدی خلاق (r= ۰/۱۵) و با توانمندسازی روان‌شناختی (r= ۰/۳۹) و میزان همبستگی بین خودکارآمدی خلاق و توانمند سازی روان شناختی (r= ۰/۲۳) به د ست آمد که رابطه‌هایی مثبت و در سطوح ۰/۰۵ و ۰/۰۰۱ معنادار هستند.

به منظور تبیین میزان پیش‌بینی تدریس خلاق معلمان برا ساس تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق و توانمند سازی روان‌شناختی از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. بررسی پیش فرض استقلال باقی‌مانده‌ها با استفاده از آماره دوربین- واتسون نشان داد که این پیش‌فرض رعایت شده است(۱/۷۸). این پیش‌فرض در صورتی رعایت می‌شود که مقدار این آماره بزرگ‌تر از ۱/۵ و کوچک‌تر از ۲/۵ باشد.

جدول ۲. رگرسیون گام به گام برای تدریس خلاق معلمان براساس تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق و توانمندسازی روان‌شناختی

مدل		*B*	خطای معیار	بتا	t	معناداری	F	معناداری	R^2
۱	**مقدار ثابت**	۱۰۶/۳۷	۳/۰۴	-	۳۴/۹۹	۰/۰۰۱	۱۶۶/۷۴	۰/۰۰۱	۰/۳۵
	توانمندسازی روانشناختی	۰/۷۷	۰/۰۶	۰/۵۹	۱۲/۹۱	۰/۰۰۱			
۲	**مقدارثابت**	۴۷/۸۴	۷/۱۷	-	۶/۶۶	۰/۰۰۱	۱۴۳/۲۵	۰/۰۰۱	۰/۷۰
	توانمندسازی روانشناختی	۰/۵۷	۰/۰۵	۰/۴۴	۹/۹۰	۰/۰۰۱			
	تعهد شغلی	۰/۴۴	۰/۰۵	۰/۴۰	۸/۸۱	۰/۰۰۱			
۳	**مقدارثابت**	۳۵/۵۳	۷/۵۳	-	۴/۷۱	۰/۰۰۱	۱۰۷/۲۵	۰/۰۰۱	۰/۷۲
	توانمندسازی روانشناختی	۰/۵۳	۰/۰۵	۰/۴۱	۹/۱۸	۰/۰۰۱			
	تعهد شغلی	۰/۴۲	۰/۰۴	۰/۳۸	۸/۷۴	۰/۰۰۱			
	خودکارآمدی خلاق	۰/۵۲	۰/۱۲	۰/۱۸	۴/۳۱	۰/۰۰۱			

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

در جدول ۲، رگرسیون گام به گام برای تدریس خلاق معلمان براساس تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق و توانمندسازی روان‌شناختی ارائه شده است. همان گونه که مشاهده می‌شود مقدار ضریب تعیین به دست آمده در مدل ۱، R^2 =۰/۳۵، در مدل ۲، R^2 =۰/۷۰ و در مدل ۳، R^2 =۰/۷۲ می‌با شد؛ به این معنی که در مدل ۱ به میزان ۳۵ در صد، در مدل ۲ به میزان ۷۰ درصد و در مدل ۳ به میزان ۷۲ از واریانس تدریس خلاق در معلمان، تبیین شده است. همچنین ملاحظه می‌شود که در مدل ۱، مقدار ثابت برابر با ۱۰۶/۳۷ و ضریب بتای استاندارد شده متغیر توانمندسازی روان‌شناختی برابر با ۰/۵۹می‌با شند که در تبیین تدریس خلاق معلمان سهم معناداری دارند. در مدل ۲، مقدار ثابت برابر با ۴۷/۸۴ و ضریب بتای ا ستاندارد شده متغیر توانمند سازی روان شناختی برابر با ۰/۴۴ و متغیر تعهد شغلی برابر با ۰/۴۰ می‌با شند که در تبیین تدریس خلاق معلمان سهم معناداری دارند. در مدل ۳، مقدار ثابت برابر با ۳۵/۵۳ و ضریب بتای ا ستاندارد شده متغیر توانمندسازی روان‌شناختی برابر با ۰/۴۱، متغیر تعهد شغلی برابر با ۰/۳۸ و متغیر خودکارآمدی خلاق برابر با ۰/۱۸ می‌باشند که در تبیین تدریس خلاق معلمان سهم معناداری دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش تبیین تدریس خلاق معلمان براساس تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق و توانمندسازی روان‌شناختی بود. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که بین تدریس خلاق معلمان با تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های قائدی و قورچیان (۱۳۹۱)، حجازی و همکاران (۱۳۹۱)، اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۱)، مارگولیس و مک‌کیب (۲۰۱۰)، اولسن (۲۰۰۹)، چان (۲۰۸)، کاترینا‌پراتوریوس و همکاران (۲۰۱۷)، کاپرارا (۲۰۰۶)، جوزه و مامپیلی (۲۰۱۴)، زانگ و بارتل (۲۰۱۰)، گوموزلو و ایلزو (۲۰۰۹)، سنگر و نگنیکر (۲۰۱۴)، غیاثی‌ندوشن و همکاران (۱۳۹۵)، صالحی صدقیانی و دهقان (۱۳۸۹)، بهمنی و همکاران (۱۳۹۴)، صالحی و همکاران (۱۳۹۴)، حسینی و همکاران (۲۰۱۵) و آماندسن و مارتینس (۲۰۱۵) مبنی بر همبستگی مثبت تدریس خلاق معلمان با؛ تعهد شغلی در انجام امور محوله و نگرش مثبت معلمان نسبت به شغل خود، خودکارآمدی و خلاقیت در سیستم آموزشی، خلاقیت و احساس کارآمدی، بهبود فعالیت‌های آموزشی، کیفیت تدریس و افزایش توانایی‌های رهبری معلمان در کلاس و افزایش انگیزش درونی و رفتارهای خلاقانه آنان همخوانی دارد. این یافته پژوهش را می‌توان این‌گونه تبیین نمود، که تعهد شغلی، باورهای خودکارآمدی خلاق و توانمندسازی روان‌شناختی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر خلاقیت

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

معلمان در تدریس است. این بدان معناست که؛ معلمان متعهد با احتمال کمتری مدرسه را ترک می‌کنند، با احتمال بیشتری نگرش مثبت نسبت به مدرسه و یادگیری را حفظ می‌کنند و احتمالا آموزش با کیفیت‌تر و خلاقانه‌تری را ارائه می‌دهند (الیوت و کراسول، ۲۰۰۱). باورهای خودکارآمدی معلمان نیز باعث می‌شود که توانایی‌های خود را بهتر بشناسند و به‌وسیله آن‌ها بر روش‌های تدریس خود و یادگیری دانش‌آموزان تأثیر بگذارند (جعفری، قورچیان، بهبودیان و شهیدی، ۱۳۹۱). همچنین یکی دیگر از مؤلفه‌های کلیدی افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان، انگیزه‌های درونی فرد و مهارت‌های مرتبط با خلاقیت و نوآوری است که در واقع همان توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان می‌باشد (سورنسن و استوارت، ۲۰۱۱). در این راستا لیو و همکاران (۲۰۰۷) بیان می‌کند که توانمندسازی مقدم بر تعهد است و وقتی ادراک فرد از توانمندسازی افزایش پیدا کند، ایده‌های نو و مفیدی ارائه می‌دهند و بر تعهد آنان افزوده می‌شود. امروزه سازمان‌ها نیز برای اینکه بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند به کارکنان خلاق، اثربخش و کارآمد نیاز دارند و به طور کلی کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها به کارآیی و اثربخشی نیروی انسانی در آن سازمان‌ها بستگی دارد، از این رو حرکت به سمت افزایش توانمندسازی روان‌شناختی، برخورداری نیروی انسانی متعهد، خلاق و کوشا از وظایف اصلی هر سازمانی است و ضروری به نظر می‌رسد (دفت، ۱۹۹۸؛ به نقل از غیاثی ندوشن و همکاران، ۱۳۹۵). در واقع می‌توان گفت؛ معلمان متعهد، کارآمد و توانمند در قبال مسئولیت‌ها و کارهای خود با انگیزه بالا و بهتر به نظام آموزش و پرورش در انجام امور آموزشی و پیشرفت و توسعه یاری‌رسان می‌باشند.

متغیرهای تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق و توانمندسازی روان‌شناختی سهم معناداری در پیش‌بینی تدریس خلاق معلمان دارند. متغیرهای پیش‌بین در سه مرحله وارد معادله رگرسیونی شدند. در گام اول ۰/۳۵ درصد از واریانس تدریس خلاق به‌وسیله مؤلفه توانمندسازی روان‌شناختی تبیین گردید. در گام دوم با اضافه شده مؤلفه تعهد شغلی معناداری این میزان به ۰/۷۰ درصد ارتقاء یافت و در گام سوم نیز با اضافه شدن خودکارآمدی خلاق به توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد شغلی این معناداری به ۰/۷۲ درصد افزایش یافت. به عبارت دیگر، با اضافه شدن سه مؤلفه مورد نظر به طور همزمان ۰/۷۲ درصد از واریانس تدریس خلاق معلمان تبیین می‌گردد. این یافته با نتایج تحقیق قائدی و قورچیان (۱۳۹۱)، حجازی و همکاران (۱۳۹۱)، چن و همکاران (۲۰۰۹) و کاترینا‌پراتوریوس و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد. نتایج آنان نشان داد که؛ بین خلاقیت معلمان و تعهد شغلی، احساس کارآمدی و نگرش مثبت آن‌ها نسبت به توانایی‌ها و شغل خود رابطه‌ی

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

مثبت و معنادار وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، برخورداری معلمان از تعهد، خودکارآمدی خلاق و توانمندسازی روان‌شناختی در تدریس خلاق آن‌ها مؤثر است.

همچنین یافته‌ها نشان داد که با توجه به ضریب بتای استاندارد شده متغیر توانمندسازی روان‌شناختی برابر با ۰/۴۱، متغیر تعهد شغلی برابر با ۰/۳۸ و متغیر خودکارآمدی خلاق برابر با ۰/۱۸ به ترتیب از بیشترین تا کمترین اهمیت را در تبیین تدریس خلاق معلمان برخوردارند. از این رو، می‌توان گفت که برخورداری معلمان از توانمندی روان‌شناختی، تعهد شغلی و خودکارآمدی خلاق در تدریس خلاق آن‌ها مؤثر است. این یافته نیز با پژوهش‌های زانگ و بارتل (۲۰۱۰)، گوموزلو و ایلزو (۲۰۰۹)، سنگر و نگنیکر (۲۰۱۴) و صالحی صدقیانی و دهقان (۱۳۸۹) هماهنگ و همسو است. نتایج آنان نشان داد افرادی که در سازمان از لحاظ روان‌شناختی توانمند شده‌اند به احتمال بیشتر رفتارهای خلاقانه‌تری از خود نشان می‌دهند. همچنین خلاقیت در سازمان نیاز به نیروی کاری دارد که از توانمندی روان‌شناختی بالایی برخوردار باشند. بر این اساس می‌توان بیان کرد که توانمندسازی فرآیند قدرت بخشیدن به افراد است تا حس اعتماد بنفس خود را تقویت کنند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند که به بسیج انگیزه‌های درونی افراد برای تحقق اهداف منجر خواهد شد (اورعی یزدانی، ۱۳۸۱؛ به نقل از رضایی جندانی، هویدا و سماواتیان، ۱۳۹۴). وگت و میورل (۱۹۹۰) نیز کارکنان دارای توانمندی را این‌گونه توصیف می‌کنند: نگاهی باز، وسیع و سالم دارند، تعبیری صحیح و مثبت از خود دارند، قادر به فعالیتی معنادار به همراه تلاش متمرکزند، ابتکار عمل، کنش متقابل، انعطاف‌پذیری و بهبودپذیری شخصی دارند (وگت و میورل، ۱۹۹۰: ۱۷). در واقع، توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد شغلی و خودکارآمدی خلاق زمینه‌ای فراهم می‌آورند که معلمان احساس کنند که وظایف خود را به درستی انجام می‌دهند و هر مسئله‌ای که پیش می‌آید تحت کنترل آن‌ها است.

به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که تعهد شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و خودکارآمدی خلاق از متغیرهای تأثیرگذار بر تدریس خلاق معلمان بوده و بر اساس این نتایج پیشنهاد می‌شود: نظام آموزشی بستر و زمینه‌های لازم را جهت بالا بردن تعهد شغلی، توانمندی روان‌شناختی و خودکارآمدی معلمان فراهم کنند. از جمله این بسترها می‌توان به فراهم کردن زمینه‌های علاقمندی به مدرسه از طریق ایجاد روابط مناسب، فراهم نمودن زمینه‌های رشد حرفه‌ای و ایجاد امکانات رفاهی و ارائه مزایا اشاره کرد. همچنین برگزاری دوره‌های آموزشی روان‌شناختی به‌صورت دوره‌های ضمن خدمت، و برگزاری دوره‌های ویژه (شایستگی‌ها، توانایی‌ها، مهارت‌ها) در چهارچوب کارگاه‌های آموزشی، به ویژه در خصوص

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

معلمان تازه استخدام شده مد نظر قرار گیرد و با ارائه مستمر ایده‌ها، برنامه‌ها و روش‌های نوین آموزش، معلمان را به گونه‌ای پرورش دهند که قادر باشند به تنهایی تصمیم بگیرند، راه حل‌های تازه برای مسائل پیدا کنند و در قبال کار احساس تعهد و مسئولیت کنند.

همچنین، در جهت شناخت بیشتر عوامل مؤثر بر خلاقیت معلمان در تدریس، لازم است پژوهش‌های متعددی انجام گیرد. در این راستا می‌توان متغیرهای دیگری را در این پژوهش وارد و اثر آن‌ها را بر تدریس خلاق مطالعه کرد. لذا به محققان پیشنهاد می‌گردد که از متغیرهایی مانند سرسختی شغلی، امنیت شغلی، رضایت شغلی، جو کلاسی، ادراک از محیط یادگیری و رفتارهای نوآورانه و ... در پژوهش‌های آتی استفاده کنند. در پایان شایان ذکر است که پژوهش حاضر در بین معلمان مقطع ابتدایی انجام گرفته است، لذا در تعمیم نتایج به سایر مقاطع لازم است جانب احتیاط رعایت گردد. با این وجود انجام پژوهش‌های بیشتر در زمینه تدریس خلاق و ارائه راهکارهای کاربردی در راستای افزایش آن، یافته‌های پژوهش حاضر را قوت خواهد بخشید.

منابع و مآخذ

Abdolahi, B., & Navehebrahim, A. Employee empowerment of the key gold human resources management. Tehran: Viraesh. (1385). (in Persian).

AminMohebbi, S., Jafari Sani, H., Saeidi Rezvani, M., & Amin Yazdi, A. Cultural Factors affecting creative teaching from the teachers perspectives of Nursing and Midwifery faculty of Mashhad University of Medical Sciences, Journal of Reseach in Curriculum Planning. (2014). 11 (14): 74- 87. (in Persian).

Amundsen, S., & Martinsen, O. L. Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment. Journal of Leadership & Organizational Studies, (2015).1548051814565819.

Aschenbrener, MS. Analysis of creative and effective teaching behaviors of university nstructors [dissertation]. (2008). Columbia: University of Missouri.

Babaei Osalou H., Sohrabi Z., Khajehazad M. Creativity Analysis in Faculties of Biomedical Courses According to Torrance Creativity Theory; Iran University of Medical Sciences. Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences 2015;8(3):137- 143(in Persian).

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

Baezat, S., Aflakifard, H., Shahidi, N. The Relationship of Knowledge Management, Teachers' Self-Efficacy and Creativity in Shiraz Pre-School Center. Journal of New Approach in Educational Management, (2016). 7 (4): 169- 184. (in Persian).

Bani taba, SaiedMostafa., SHahTalabi, B & Karimi, F . The study of Job Commitment and Trust within the Organization in high schools in Isfahan. Journal of Education and Evaluation, (1388). 2 (7): 68- 98. (in Persian).

Beghetto, R. A. Creative self-efficacy: correlates in middle and secondary students. Creativity research journal. (2006). 18(4), 447-457.

Behrozi, N. The Necessity of Raising Creativity in Advanced Education. Journal of Iranian Engineering Education. (2006). 8 (29): 81- 95. (in Persian).

Blau, G. Can a four-dimensional model of occupational commitment help to explain intent to leave one's occupation?, Career Development International, (2009). 14(2).116 – 132.

Caprara, G.V. Teachers' Self-Efficacy Beliefs As Determinants Of Job Satisfaction And Students' Academic Achievement: A Study At The School Level, Journal Of School Psychology, (2006). No. 44 , Pp:473–490.

Chan S, Yuen M. Personal and environmental factors affecting teachers' creativity-fostering practices in Hong Kong. Journal of Thinking Skills and Creativit. (2014). 12:69-77.

Chan S, Yuen M. Personal and environmental factors affecting teachers' creativity-fostering practices in Hong Kong. Thinking Skills and Creativity, (2014). 12:69-77.

Chan, D. Teacher self-efficacy and successful intelligence among Chinese secondary school teachers in Hong Kong, Educational Psychology, (2008). Vol. 28, No. 7, 735–746, available at : http://www.informaworld.com/smpp/title~content=t713415498.

Chen, Y., Shin, A.,Hsiang, H., & Tang Fan, k. The Eeffect oforganizational change on Creativity, Job Satisfaction, organizational Commitment, and work performance. (2009). ASBBS Annual Conferenc.

Coelho de Oliveira , L. M. Child Education and Creativity: The Perspective of The teachers. Thesis of doctorate ,Psychology department, Campinas University, (2006). Sao Paulo, Brazil.

Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. School climate and social–emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. Journal of Educational Psychology, (2012). 104(4), 1189-1204.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

Dau Gaspar,O. The Teachers Creative Attitudes ,an Influence Factor of The Student's Creative Attitudes. International Conference on The Future of Education,Florence,Italy, (2011). 16-17.

Day, C. A Passion for teaching. London: Routledgefalmer. (2004).

Elliot,B., & Crosswell, L. Committed Teacher, Passionate teacher: The dimensions of Passion associated with teacher commitment and engagement, (2002). Retrieved from http://www. aare.edu.au/04pap/cro04237.pdf.

Esmaeili, M., Ketabeian, SH., & KHodadad, SH. The relationship between self-efficacy and management style of Tehran Teacher Training Physical Education. Journal of Organizational Behavior Management in Sport. (1391).1 (1): 21- 28. (in Persian).

Fedotova, O, Latun,V. Experimental Study of Audiovisual Approach in a ourse on the Psychology of Creativity, Procedia - Social and Behavioral Sciences, (2015). 191 (2015) 1054 – 1061.

Gainsley, S. Looking, Listen, Touch, Feel, taste: The impotance of sensory play. Curriculum newsletter from hischool, (2012). volume, 25, no, 5: 1-12.

Geminian, V., Rajaeipour, S., & Salimi, GH. The Relationship between Freedom of Practice and Job Commitment among High School Teachers in Isfahan. Journal of Education. (1383). 77 (22): 91- 112. (in Persian).

Ghaedi, V., Ghorchiyan, N.Gh., On the Relationship between Job Commitment and Creativity of High School Principals in Bushehr. Journal of New Approach in Educational Management. (1392). 4 (13): 99- 108. (in Persian).

Gheiasie Nodoshan, S., Jahanie Javanmardi, F., & KHorsandie Talaskoh, A.Investigating the relationship between psychological empowerment and creativity of the staff of the Ministry of Communications and Information Technology, Journal of Innovation and creativity in the humanities. (2016). 6 (3): 77- 96. (in Persian).

Ghiasi Nadishan, S., Jahani Javanmardi, F., Khorsandi taskoh, A. The relationship between psychological empowerment and creativity among the staff of the Ministry of Communications and Information Technology. Journal of Innovation and creativity in the humanities, (2017). 6(3): 77- 96. (in Persian).

Ghorbanizadeh, A. The study of relationship between quality and organizational commitment of working life. Master's Thesis, Allameh Tabatabaei University. (1385). (in Persian).

Guskey, T. R. & Passaro, P. D. Teacher efficacy: A study of construct dimensions. American Educational Research Journal, (1994). No.31, pp: 627–643.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

hanHuang, X., Chi-kinLee, J. Disclosing Hong Kong teacher beliefs regarding creative teaching: Five different perspectives.Thinking Skills and Creativity, Volume 15, March 2015, Pages 37-47.

Hejazi, E., Sadeghi. N., & Khaki, S. Relationship between job attitude, sense of efficiency and collective efficacy with teachers' job commitment. Journal of Educational innovations. (1390). 42 (11): 7- 29. (in Persian).

Homan, H.A., Vatankhah, H.R & Ahmadi sarsakhti, E. Psychometric Properties of questionnaire Teaching Inventory in teachers. Journal of Psychological Research. (1389). 2 (7): 77- 90. (in Persian).

Hosseiny, A.S,. Godarzi, M.A,. Poorkhalil, M. The role of psychological empowerment factors in enhancing the creativity of sta ff of Baqiatallah Medical Sciences University, Iran. J. Educ. Manage. Stud., (2015). 5 (1): 10 - 14. 10.

Huberman, M. The Lives Teachers. London. Cassell Villiers House. (1993).

Hungies,S.K., and Changeiywo, J. M. Influence of Creativity Teaching Strategy on Student's Performance and Motivation in The Topic "Energy" in Secondary School Physics in Nakuru District, Kenya. Journal of Technology and Education in Nigeria, (2009). 14(1-2).

Ibrakovid V, Bognar B. Creativity in teaching plant production. Educ J Living Theories. . (2009). 2(2): 232-45.

Jaafari, P., Ghourchian, N., Behboodian, J., Shahidi, N. Developing a Structral Model For Relationships among Self- efficacy, Competencies and Organizational Commitment with Teaching Quality of faculty Members. IRPHE. (2012). 18 (2): 61-82. (in Persian).

Jose, G., & Mampillv, S.R. Psychological Empowerment as a predictor of Emplovee Engagement: An Empirical Attestation. Global Business Review, (2014). 15(1), 93-104.

Kareshki, H., Moameni, H., Azizifard, T . Role of Teachers 'Awareness about New Methods of Teaching and Job Motivation on Students' Academic Achievement. The First Global Sustainable Development Conference in Educational Sciences and Psychology. (1392). (in Persian).

KatharinaPraetorius, A., Lauermann, F., Klassen, R.M., Dickhäuser, O., Janke, S., Dresel., M (2017).Longitudinal relations between teaching-related motivations and student-reported teaching quality, Teaching and Teacher Education, Volume 65, July 2017, Pages 241-254.

Krejcie, R. V., Morgan, D. W. Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, (1970). 30, 607-610.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

Kurz, N. M. The Relationship Between Teachers Sense of Academic Optimism and Commitment to the Profession, Presented in partial fulfillment of the requirement for the degree of doctor of philosophy in the Graduate school of the Ohio state university. (2006).

Liv, M.M., Chiu, W.M., & Fellows, R. Enhancing commitment through work empowerment, engineering, construction and architect tural management, .(2007).14(6),568-580.

Lodahel,T.M & Kejner,M .The definition and measure of job. Journal of applied psychology .(1965).,49.p.24-33.

Margolis, H. & Mccabe, P .Self-Efficacy: A Key To Improving The Motivation Of StrugglingLearners,AvailableAt:Http://Www.Informaworld.Com/Smpp/Title~Content=T914957660. . (2010).

Mirkamali, S, Hayat, A, Noruzy, A, Jarahi, N. The Correlation of "Psychological Empowerment', with "Job Satisfaction" and "Organizational Commitment" in University Employees. TLR. (2010). 1 (39) :15-30. (in Persian).

Ohlsen, M. A Study Of School Culture, Leadership, Teacher Quality And Student Outcomes Via A Performance Framework In Elementary Schools Participating In A School Reform Initiative, Phd Dissertation ,University Of Florida. (2009).

Rahimi Mand, M., & Abbaspor, A. Influence of new teaching methods on students' academic achievement and creativity, Journal of Innovation and creativity in the humanities. (2015). 4(14): 119- 142. (in Persian).

Rahimimand, M., & Abbas Pour, A .The Effects of Employing New Teaching Methods on Creativity and Academic Achievement of Students. Journal of Innovation and creativity in the humanities, (2015). 4 (4): 119- 142. (in Persian).

Rezaei, M., Hoveida, R., & Samavatian, H. Concept of psychological empowerment and its relationship with psychological capital among teachers, Journal of New Educational Approaches. (2015). 10 (1): 67- 82. (in Persian).

Salehi Sedghiani, J., & Dehghan, N .Investigating the relationship between the dimensions of psychological empowerment and employees' creativity using multivariate regression method (Case study: Tehran Technical and Engineering Services Companies). Journal of Quantitative studies in management. (2010). 1(1): 29- 46. (in Persian).

Salehi, M,. GHoltasg, A., & Mortezaei, H .On the Relationship of Creativity and Cooperation to Faculty Members' Empowerment (A Case Study of Marvdasht Islamic Azad University). Journal of New Approach in Educational Management, (2013). 4(15): 99- 116. (in Persian).

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

Sangar, R., & Rangnekar, S .Psychological Empowerment and Role Satisfaction as Determinants of Creativity. Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation, . (2014). 10(2), pp 119-127.

Sarmad, Z., Bazargan, A., & Hejazi, E .Research Methods in Behavioral Sciences, (2018). p;31, Tehran: Agah. (in Persian).

Sheikhzadeh, M., & Samari, SH. Study of the teaching methods of professors of Islamic Azad University in Azarbaijan GHarbi province. Journal of Educational management research. . (1389). 1 (3): 71- 94. (in Persian).

Sorensen J. B., & Stuart, T. E. Obsolescence and Organizational Innovation. Journal of Personality and Social Psychology, . (2011). 42, 110-124.

Tierney, P., & Farmer, S. MCreative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. Academy of Management journal, . (2002). 45(6), 1137- 1148.

Tierney, P., & Farmer, S. M. Creative self-efficacy development and creative performance over time. Journal of Applied Psychology, (2011). 96(2), 277-293.

Tsai, Ch.Y., Chang, Y.H., Lunlo, ChLearning under time pressure: Learners who think positively achieve superior learning outcomes from creative teaching methods using picture books.Thinking Skills and Creativity, Volume 27, March 2018, Pages 55-63.

Vacharakiat, MarayartThe Relationships of Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among Filipino and American Registered Nurses Working in the U.S.A. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. at George Mason University. (2008).

Zahbeion, L., & Ahmadi, GHCreative Thinking and Its` Relation to Students `Academic Achievement. Journal of Knowledge and research in curriculum planning, . (1388). 1(21): 61- 78. (in Persian).

Zaki, M.A. The Effect of Job Satisfaction Dimensions on Organizational Commitment of High School Teachers in Isfahan. Journal of Mesbah Management. (1383). 13 (51): 47- 74. (in Persian).

Zhang, X. & Bartol, K. Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. Academy of Management Journal, (2010). 53(1), 107–28.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

The role of job commitment, creative self-efficacy and psychological empowerment in predicting teachers' creative teaching

Soheila Jalilian[1], Vajihe Nejati[2], Ehsan Azimpour[3]

Abstract

The aim of this study was to investigate The role of job commitment, creative self-efficacy and psychological empowerment in predicting teachers' creative teaching. To achieve this important, The research method of this study was descriptive causal – correlational.The statistical population of this research includes all teachers working in the education and training of Fardis city in the academic year of 2018- 2019 According to sampling morgan table and using available random cluster, 306 sample among teachers were selected. Participants responded to job commitment of Blau (2009) questionnaire, psychological Empowerment of Spreitzer (1995) questionnaire, creative teaching By a group of Thailand university professors (2003) and Creative self-efficacy Beghtto (2006) questionnaire. The tools had a good validity and reliability. Data were analyzed by Descriptive Statistics (mean, standard deviations), and Inferential statistics (pearson correlation and multiple regression) analysis software SPSS were used. The results showed that is a positive and significant relationship between creative teaching of teachers with job commitment, creative self-efficacy and psychological empowerment. Also, the results showed that the three variables considered had a significant contribution in predicting teachers' creative teaching. That's why it can be said, The results of this research indicate the importance of the role of job commitment, creative self-efficacy and psychological empowerment in promoting the teaching of creative teachers, and recommended that workshops pedagogyin this context should be hold. In such a way that teachers are able to decide on their own, find new solutions to problems, and feel competent, self-reliant, committed and responsible for work.

Key word: creative teaching, job commitment, Creative self-efficacy, Psychological Empowerment, teachers.

[1] . MA in Educational Research, Shahid Chamran University of Ahwaz, Iran, (Corresponding author).
[2] . MA in Educational Research, Shahid Chamran University of Ahwaz, Iran.
[3] . PhD in Curriculum, University of Tabriz,Iran.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]