



Original Article (Quantified)

The mediating role of creative self-efficacy in the relationship between organizational intelligence and organizational agility of teachers

Abbas Gholtash

Associate Professor, Department of Educational Sciences, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

Receive:

14 May 2024

Revise:

25 July 2024

Accept:

28 September 2024

Keywords:

organizational intelligence, self-efficacy, creative self-efficacy, organizational agility, elementary school teachers

Abstract

The purpose of this research was to explain the mediating role of creative self-efficacy in the relationship between organizational intelligence and organizational agility. This research was applicable in terms of purpose, and correlational in terms of nature and method. The statistical population of this research includes all primary teachers in Sarchehan, whose number was more than 160. Using Morgan's table and stratified random sampling, 113 people were selected as the sample size. The data collection tool was Zhang's organizational agility questionnaire, Karoski's et al.,'s creative self-efficacy, and Albrecht's organizational intelligence questionnaire. To analyze the data, the significance test of Pearson's correlation coefficient and simple regression analysis as well as hierarchical regression by Baron-Kenney method were used. The findings showed that creative self-efficacy can be predicted by organizational intelligence. Organizational agility can be predicted by organizational intelligence. Organizational agility can be predicted by creative self-efficacy. Creative self-efficacy plays a significant mediating role in the relationship between the variables of organizational intelligence and organizational agility.

Please cite this article as (APA): Gholtash, A. (2024). The mediating role of creative self-efficacy in the relationship between organizational intelligence and organizational agility of teachers. *Management and Educational Perspective*, 6(2), 387-408.

Publisher: Iranian Business Management Association

<https://doi.org/10.22034/jmep.2024.462883.1381>



Corresponding Author: Abbas Gholtash



Email: abbas.gholtash@iau.ac.ir

Creative Commons: CC BY 4.0



Extended abstract

Introduction

Agility is called the organization's ability to face unexpected changes (Akkaya, 2021). There are various variables that make an organization become an agile organization, one of them is self-efficacy, which was first proposed by Bandura. Creative self-efficacy affects the actual power of the person when facing challenges by determining the beliefs of a person about his power to influence situations. Self-efficacy employees can easily hunt environmental opportunities and create an agile organization (Mirzazadeh, 2021). Another variable considered in this research is organizational intelligence. Organizational intelligence refers to the capacity of an organization as a whole to collect information, innovate, produce knowledge and act effectively based on the knowledge it has produced (Af Malmborg, 2021). Despite extensive research in the field of organizational intelligence and organizational agility, there are significant gaps in previous researches. Most of these researches have investigated each of these components separately and paid less attention to the mediating role of creative self-efficacy. Also, few studies have been conducted in the field of primary education, especially in less developed areas such as Sarchehan. This indicates the need for more comprehensive and focused research on the interactions between these components in these specific environments. Investigating these gaps and trying to fill them can lead to a better understanding of how to improve organizational agility by enhancing creative self-efficacy and organizational intelligence. Therefore, the main problem of the present research is raised as follows: Does creative self-efficacy play a mediating role in the relationship between organizational intelligence and organizational agility of elementary school teachers in Sarchehan city?

Theoretical framework

Agility

Organizational agility refers to a combination of flexibility, agility and speed. This structure is defined as the organization's ability to respond to changes and maximize opportunities (Ridwandono & Subriadi, 2019). An agile organization combines organizational processes and people with up-to-date technology to meet customer needs for providing quality services and products in a short and appropriate time (Tarba et al, 2023). Agile organizations can be influenced by the creative self-efficacy of their employees. Creative self-efficacy is a term that refers to the ability of people to use creativity and innovation in order to achieve goals and solve various problems. This concept includes a combination of two important features, i.e. self-efficacy and creativity. Self-efficacy means believing in one's ability to perform tasks and face challenges, while creativity refers to the ability to generate new ideas and find different solutions to existing problems (Jalali and Heydarifard, 2020). The history of creative self-efficacy dates back recent decades, because during this period, attention to the needs of a dynamic and advanced society and the needs of the labor market has increased more than ever (Puate-Diaz et al, 2024).

Creative self-efficacy:

The term creative self-efficacy is derived from the term and theoretical context of self-efficacy introduced and defined by Bandura (1997). Bandura defines self-efficacy as "an individual's belief that he can function successfully in a specific environment." Accordingly, we define creative self-efficacy as a person's belief in their ability to produce creative results in a specific environment or in general.

Bandura claims that self-efficacy is a strong condition for creative performance, because self-efficacy increases motivation that prioritizes weight and emphasis on one's own thinking and



action (Brockhus et al, 2014). Therefore, individual motivation stimulates two aspects; first, choosing a specific behavior; and second, following that type of behavior. There are other concepts with similar meaning, such as self-image, self-esteem and self-confidence. All of these concepts are related to people's overall self-image, but creative self-efficacy differs insofar as it relates to specific creativity self-efficacy, which, we hypothesize, is different from general self-efficacy; a person's overall belief. The ability to successfully cope with the demands of different tasks in different domains was proposed by Shaw et al, (2021). More theoretical considerations about the relationship between self-efficacy and creativity are proposed by Ford [1996], who considers self-efficacy as a key motivational component in his model of defined individual creative action (Karofsky et al, 2016).

Organizational intelligence:

Organizational intelligence is a new concept in the field of management organization and 21st century literature. Karel Albrecht explained this concept in 2002 in the book *Power of Mind at Work*. Albrecht defines organizational intelligence as the talent and capacity of an organization in the movement of its mental power and the concentration of this mental power in realizing the mission of the organization. According to Albrecht's law, under the title of group stupidity, it can be stated that organizations, in addition to threatening their competitors and their environment, also move towards harming themselves (Nasabi, 2008). Karl Albrecht, in order to succeed in business, refers to having three factors: smart people, smart teams, and smart organization (Abazari, 2006, p25). In relation to organizational intelligence, different definitions have been proposed by many experts, some of them are mentioned below.

Halal considers organizational intelligence to be the result of five subsystems of organizational structure, culture, stakeholder relations, knowledge management, and strategic processes (Halal, 2007).

Research methodology

This research was applicable in terms of purpose, and correlational in terms of nature and method. The statistical population of this research includes all primary teachers in Sarchehan, whose number was more than 160. Using Morgan's table and stratified random sampling, 113 people were selected as the sample size. The data collection tool was Zhang's organizational agility questionnaire, Karoski's et al.,'s creative self-efficacy, and Albrecht's organizational intelligence questionnaire. To analyze the data, the significance test of Pearson's correlation coefficient and simple regression analysis as well as hierarchical regression by Baron-Kenney method were used.

Research findings

The findings showed that creative self-efficacy can be predicted by organizational intelligence. Organizational agility can be predicted by organizational intelligence. Organizational agility can be predicted by creative self-efficacy. Creative self-efficacy plays a significant mediating role in the relationship between the variables of organizational intelligence and organizational agility. The indirect effect of organizational intelligence on organizational agility through creative self-efficacy is 0.118. In fact, with a unit increase in organizational intelligence in the presence of creative self-efficacy, organizational agility increases by 11.8 percent.

Conclusion

The findings showed that organizational intelligence has a direct and significant effect on creative self-efficacy. This research finding is in line with the results of Ostvarzabarjadi et al,

(2017) and Darabeygi and Eslamieh (2015). In explaining these findings, it can be said that organizational intelligence helps teachers to have a deeper understanding of the organizational environment and the needs of their students. This ability allows them to make quick and effective decisions that lead to increased organizational agility. Also, the findings showed that organizational agility can be predicted by organizational intelligence. This research finding is in line with the results of Perkayti et al, (2023), Kiani et al, (2016), and Shiri et al, (2016). In explaining these findings, it can be said that organizational intelligence includes the organization's ability to collect and analyze information efficiently. These abilities help teachers make better decisions and respond quickly to environmental changes and students' needs. Quick and accurate decision-making processes increase the organizational agility of teachers. Based on the research results, the following practical suggestions are provided:

-The creation of working groups and cooperation teams between teachers provides the possibility of exchanging ideas, experiences and creative solutions, and increases creative self-efficacy and organizational agility.

-Using new technologies such as robotics, virtual reality, educational websites and educational software can improve educational processes and stimulate teachers' creativity and innovation.



علمی پژوهشی (کمی)

نقش واسطه‌ای خودکارآمدی خلاقانه در رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی معلمان




عباس قلتاش  ID

دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

چکیده	تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۲۵
هدف این پژوهش تبیین نقش واسطه‌ای خودکارآمدی خلاقانه در رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان ابتدایی سرچهان که تعداد آنها بالغ بر ۱۶۰ نفر بود. با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۱۳ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌های چابکی سازمانی ژانگ، خودکارآمدی خلاقانه کاروسکی و همکارانش و پرسشنامه هوش سازمانی البرخت بوده است. برای تحلیل داده‌ها از آزمون معنی‌داری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون ساده و همچنین رگرسیون سلسله‌مراتبی به شیوه بارون - کنی استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که خودکارآمدی خلاقانه توسط هوش سازمانی، قابل پیش‌بینی است. چابکی سازمانی توسط هوش سازمانی، قابل پیش‌بینی است. چابکی سازمانی توسط خودکارآمدی خلاقانه، قابل پیش‌بینی است. خودکارآمدی خلاقانه نقش واسطه‌ای معنی‌داری در رابطه بین متغیرهای هوش سازمانی و چابکی سازمانی ایفا می‌کند.	تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۵/۰۴
	تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۷
	کلید واژه‌ها: هوش سازمانی، خودکارآمدی، خودکارآمدی خلاقانه، چابکی سازمانی، معلمان دوره ابتدایی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): قلتاش، عباس. (۱۴۰۳). نقش واسطه‌ای خودکارآمدی خلاقانه در رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی معلمان. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۶(۲). ۴۰۸-۳۸۷.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2024.462883.1381	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
		نویسنده مسئول: عباس قلتاش
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: abbas.gholtash@iau.ac.ir

مقدمه

چابکی را توانایی سازمان برای مواجه شدن با تغییرات غیرمنتظره گویند (Akkaya, 2021). مؤلفه‌های چابکی سازمانی عبارتند از: پاسخگویی: مجموعه‌ای روابط اجتماعی است که بر اساس آن شخص برای توضیح و توجیه رفتار خود با دیگران و سایر، احساس تعهد می‌کند. به عبارت دیگر فرد اجبار و اصرار دارد به توضیح و توجیه روابط خود با سایر افراد بپردازد. پاسخگویی یکی از راه‌های ایجاد اعتماد عمومی است و در حقیقت نوعی ارائه گزارش است. گزارشی که اطلاعات را در زمان، مکان و شکل مناسب در اختیار تصمیم گیرندگان قرار می‌دهد. شایستگی: مهارت‌ها، معلومات، رفتارها و تجربه‌ها، با سرمایه گذاری در تعلیم و تربیت نیروی انسانی می‌توان شایستگی‌های کلیدی کارکنان و در نتیجه قابلیت‌های سازمان را افزایش و توسعه داد زیرا نیروی انسانی از منابع مهم سازمان محسوب می‌شود و اهمیت آن در تئوری‌های پیشرفته مدیریت روز به روز بیشتر و حیاتی‌تر می‌شود. سومین مؤلفه انعطاف پذیری است که به میزان توانایی سازمان در تطبیق با تغییرات مهم و آنی محیطی گفته می‌شود. منظور از تغییرات، آن دسته از وقایع محیط می‌باشد که بر روی عملکرد سازمان تأثیر معنی داری خواهند داشت. انعطاف پذیری از طریق کاهش وابستگی سازمان به یک سری منابع و سرمایه‌های خاص خود صورت می‌گیرد. و هر چه سازمان بتواند منابع و برنامه‌های جایگزین بیشتری داشته باشد نسبت به محیط خود انعطاف بیشتری خواهد داشت. سرعت: پیشبرد سریع‌تر سازمان به سمت هدف‌های از پیش تعیین شده (Fernandes & Ribeiro, 2010) عدم توجه به مقوله چابکی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش که خود ذاتاً منبع تغییر نیز هستند، می‌تواند تهدیدی برای آن‌ها محسوب گردد (Poorjavadi, Khosropoor and Alibeygi, 2021). عوامل مختلفی وجود دارند که باعث تبدیل شدن یک سازمان به سازمانی چابک می‌شوند، اما از آنجا که نیروی انسانی هر سازمانی قلب تپنده آن سازمان است و رشد و پیشرفت هر سازمانی مرهون زحمات کارکنان آن می‌باشد، متغیرهای مربوط به نیروی انسانی سازمان در میزان چابکی سازمان می‌بایست مورد توجه و پژوهش قرار بگیرد. هرچند بررسی ارتباط خودکارآمدی خلاقانه و هوش سازمانی با چابکی سازمانی در پژوهشی دیده نشده است اما علی صوفی و سلیمی در پژوهشی نشان داده‌اند که مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر چابکی سازمانی تأثیر دارد (Alisoofi and Salimi, 2023). اما از بین عوامل مختلفی که می‌تواند بر نیروی انسانی و به طبع آن در چابکی سازمان تأثیر داشته باشد خودکارآمدی خلاقانه است (Maran, 2022). خودکارآمدی که نخستین بار توسط بندورا مطرح شد، به عنوان باور و قضاوت فرد از توانایی خود برای انجام تکلیف خاص تعریف شده است و یک متغیر میانجی در شروع، کسب توانایی و بروز آن به شمار می‌رود به طوریکه بین خودکارآمدی و پشتکار در امور رابطه معناداری مشاهده شده است. وقتی خلاقیت مورد توجه قرار می‌گیرد، خودکارآمدی در رابطه بین قابلیت خلاق بودن و موفقیت‌ها، نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند. از این رو خودکارآمدی خلاق مبحث مهمی در ادبیات خلاقانه به شمار می‌رود و به عنوان اطمینان فرد از توانایی حل مسائلی که نیازمند تفکر و عملکرد خلاقانه هستند، تعریف می‌شود (Nezami, Razavi, Zeinodini, 2019). خودکارآمدی خلاقانه از طریق تعیین باورهایی که یک فرد در مورد قدرت خود بر تاثیرگذاری بر موقعیت‌ها دارد، قدرت واقعی فرد در هنگام مواجهه با چالش‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. کارکنان خودکارآمد می‌توانند به راحتی فرصت‌های محیطی را شکار و سازمانی چابک را ایجاد کنند (Mirzazadeh, 2021).

خود کارآمدی خلاقانه خود می تواند تحت تأثیر هوش سازمانی باشد (Rathi & Rastogi, 2019). هوش سازمانی به ظرفیت یک سازمان به عنوان یک کل برای جمع آوری اطلاعات، نوآوری، تولید دانش و عمل مؤثر بر اساس دانشی که تولید کرده است، اشاره دارد (Af Malmborg, 2023). در حالی که در گذشته سازمان‌ها به عنوان مجموعه‌ای از وظایف، محصولات، کارکنان، مراکز سود و فرآیندها تلقی می شدند، امروزه به عنوان سیستم‌های هوشمندی دیده می شوند که برای مدیریت دانش طراحی شده‌اند. محققان نشان داده‌اند که سازمان‌ها با استفاده از اشکال ضمنی دانش شهودی، داده‌های سخت ذخیره شده در شبکه‌های رایانه‌ای و اطلاعات جمع آوری شده از محیط، درگیر فرآیندهای یادگیری می شوند که همگی برای تصمیم‌گیری معقول استفاده می شوند. از آنجایی که این فرآیند پیچیده شامل تعداد زیادی از افراد است که با سیستم‌های اطلاعاتی متنوع در تعامل هستند، هوش سازمانی بیشتر از هوش کل اعضای سازمان است. این هوش خود سازمان به عنوان یک سیستم بزرگتر است (Belgin et al, 2022). امروزه، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های نوین، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره آنها دشوارتر می شود. در این دنیای پر رقابت که سازمان‌ها برای بقا، باید توان رقابتی خود را تقویت نمایند، مدیران برای پیشبرد اهداف سازمانی بهتر به هوش سازمانی نیاز دارند تا با اتکالی به آن، عملکرد خود و سازمان را بهبود بخشند. بنابراین بر مدیران و رهبران سازمانها ضروری است که با دید جدیدی به سازمان بنگرند و آن را موجودی زنده بدانند. شناخت و یادگیری مستمر از مهم‌ترین اجزای هوش سازمانی به شمار می رود و قسمتی مهم از هوش سازمانی نیز به فرآیند نوسازی یادگیری در درون سازمان اختصاص دارد. در نتیجه مسئله هوش سازمانی می تواند در این امر مهم کمک شایانی به مدیران کرده و آنها را قادر سازد تا با توجه به حافظه‌ی سازمانی خود پاسخگوی نیازها و مشکلات و عکس العمل به موقع نسبت به تغییرات محیطی باشند (Ahmadpoor, Jahanian and Irannejad, 2022).

این پژوهش می تواند به توسعه نظریات موجود در زمینه مدیریت آموزشی کمک کرده و دانش ما را در زمینه تاثیرات متقابل این مولفه‌ها گسترش دهد. علاوه بر این، بررسی این موضوع در محیط آموزشی شهرستان سرچهان که از مناطق کمتر توسعه یافته است، می تواند به درک بهتر از چگونگی تأثیر متغیرهای محیطی و فرهنگی بر روابط بین هوش سازمانی، خود کارآمدی خلاقانه و چابکی سازمانی منجر شود. این شناخت نظری می تواند مبنایی برای انجام پژوهش‌های بیشتر در زمینه‌های مشابه در سایر مناطق فراهم آورد و به تعمیق فهم ما از تفاوت‌ها و شباهت‌های فرهنگی و محیطی در این زمینه کمک کند.

از نظر کاربردی، نتایج این پژوهش می تواند راهکارهای عملی برای بهبود عملکرد معلمان و افزایش چابکی سازمانی در مدارس ارائه دهد. با درک بهتر نقش واسطه‌ای خود کارآمدی خلاقانه، مدیران آموزشی می توانند برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای مناسبی را برای تقویت این عامل در میان معلمان طراحی و اجرا کنند. این امر می تواند منجر به افزایش توانمندی معلمان در مواجهه با تغییرات و بهبود کیفیت تدریس شود. همچنین، یافته‌های این پژوهش می تواند به سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران آموزشی در سطح منطقه‌ای و ملی کمک کند تا استراتژی‌های مؤثری برای ارتقای هوش سازمانی و چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی طراحی کنند. با اجرای این استراتژی‌ها، مدارس می توانند به طور مؤثرتری به چالش‌های آموزشی پاسخ دهند و محیط یادگیری بهتری برای دانش‌آموزان فراهم آورند، که این امر نهایتاً به بهبود کلی نظام آموزشی کشور منجر خواهد شد. با وجود تحقیقات گسترده در زمینه هوش سازمانی و چابکی سازمانی،

شکاف‌های قابل توجهی در پژوهش‌های قبلی وجود دارد. بیشتر این تحقیقات به‌طور جداگانه به بررسی هر یک از این مولفه‌ها پرداخته‌اند و کمتر به نقش واسطه‌ای خودکارآمدی خلاقانه توجه کرده‌اند. همچنین، مطالعات معدودی در زمینه آموزش ابتدایی و به‌ویژه در مناطق کمتر توسعه‌یافته مانند شهرستان سرچهان انجام شده است. این امر نشان‌دهنده نیاز به تحقیقات جامع‌تر و متمرکزتر بر تعاملات بین این مولفه‌ها در این محیط‌های خاص است. بررسی این شکاف‌ها و تلاش برای پرکردن آن‌ها می‌تواند به درک بهتری از نحوه بهبود چابکی سازمانی از طریق تقویت خودکارآمدی خلاقانه و هوش سازمانی منجر شود. لذا مسئله اصلی پژوهش حاضر بدین نحو قابل استنباط خواهد بود که آیا خودکارآمدی خلاقانه در رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان سرچهان نقش واسطه‌ای ایفا می‌نماید؟

مبانی نظری پژوهش

چابکی

چابکی سازمانی به ترکیبی از انعطاف‌پذیری، چالاکی و سرعت اشاره دارد این سازه به عنوان توانایی سازمان برای پاسخگویی به تغییرات و به حداکثر رساندن فرصت‌ها تعریف می‌شود (Ridwandono & Subriadi, 2019). یک سازمان چابک فرایندهای سازمانی و افراد را با فناوری و تکنولوژی‌های به روز دنیا ترکیب می‌کند تا نیازهای مشتری را برای ارائه خدمات و محصولات با کیفیت در زمان کوتاه و مناسب برآورده می‌کند (Tarba et al, 2023). سازمان‌های چابک می‌توانند از خودکارآمدی خلاقانه^۱ کارکنان خود متأثر شود. خودکارآمدی خلاقانه اصطلاحی است که به توانایی افراد برای بهره‌گیری از خلاقیت و نوآوری به منظور دستیابی به اهداف و حل مسائل مختلف اشاره دارد. این مفهوم، ترکیبی از دو ویژگی مهم، یعنی خودکارآمدی و خلاقیت، را دربرمی‌گیرد. خودکارآمدی به معنای اعتقاد به توانایی شخصی برای انجام وظایف و مواجهه با چالش‌ها است، در حالی که خلاقیت به توانایی تولید ایده‌های نو و جدید و پیدا کردن راه‌حل‌های متفاوت برای مسائل موجود اشاره دارد (Jalali and Heydarifard, 2020). تاریخچه خودکارآمدی خلاقانه به دهه‌های اخیر بازمی‌گردد، زیرا در طول این دوره، توجه به نیازمندی‌های یک جامعه پویا و پیشرفته و نیازمندی‌های بازار کار بیش از پیش افزایش یافته است (Puente-Diaz et al, 2024).

خودکارآمدی خلاقانه:

واژه خودکارآمدی خلاق بر گرفته از اصطلاح و زمینه نظری خودکارآمدی است که توسط بندورا (۱۹۹۷) معرفی و تعریف شده است. بندورا خودکارآمدی را اینگونه تعریف می‌کند: «باور فرد به اینکه می‌تواند در یک محیط خاص با موفقیت عمل کند». بر این اساس، ما خودکارآمدی خلاق را به عنوان باوری که فرد به توانایی خود برای ایجاد نتیجه خلاق در یک محیط خاص یا به طور کلی دارد، تعریف می‌کنیم.

بندورا مدعی است که خودکارآمدی شرط قوی برای عملکرد خلاق است، زیرا خودکارآمدی انگیزه را افزایش می‌دهد که به وزن و تأکید بر تفکر و عمل خود اولویت می‌دهد (Brockhus et al, 2014) بنابراین، انگیزه فردی دو جنبه را تحریک می‌کند، اول، انتخاب یک رفتار خاص و دوم، پیگیری آن نوع رفتار. مفاهیم دیگری با معنای مشابه وجود دارد،

1 - Creative self-efficacy

مانند خودانگاره، عزت نفس و اعتماد به نفس. همه این مفاهیم مربوط به تصویر کلی افراد از خود است، اما خودکارآمدی خلاق تا آنجا که با خودکارآمدی خاص خلاقیت مرتبط است متفاوت است، که فرض می‌کنیم با خودکارآمدی عمومی که باور کلی فرد است متفاوت است. توانایی کنار آمدن موفقیت آمیز با الزامات و وظایف مختلف در دامنه‌ها (Shaw et al, 2021) ملاحظات نظری بیشتری در مورد ارتباط بین خودکارآمدی و خلاقیت توسط فورد [۱۹۹۶] مطرح شده است که خودکارآمدی را به عنوان یک مؤلفه انگیزشی کلیدی در مدل خود از کنش خلاق فردی تعریف کرد (Karofsky et al, 2016)

هوش سازمانی:

هوش سازمانی مفهومی جدید در عرصه ادبیات سازمان مدیریت و قرن ۲۱ می‌باشد. کارل آلبرخت (Karel Albrecht) این مفهوم را در سال ۲۰۰۲ در کتاب قدرت اذهان در کار بیان نموده است. آلبرخت هوش سازمانی را به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنیاش و تمرکز این قدرت ذهنیاش در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌کند. بر اساس قانون آلبرخت تحت عنوان حماقت گروهی می‌توان این گونه بیان کرد که سازمان‌ها علاوه بر تهدید رقبا و محیط پیرامونی‌شان، خود نیز در جهت آسیب به خود پیش می‌روند (Nasabi, 2008) کارل آلبرخت جهت موفقیت در کسب و کار، به داشتن سه عامل انسان هوشمند، تیم‌های هوشمند و سازمان هوشمند اشاره می‌نماید (Abazari, 2006, p25) در رابطه با هوش سازمانی تعاریف مختلفی از سوی صاحب نظران متعدد مطرح گردیده است که در زیر به پاره‌ای از آن‌ها اشاره می‌شود:

هلال^۱ هوش سازمانی را حاصل پنج زیرسیستم شناختی ساختار سازمانی، فرهنگ، روابط ذی نفعان، مدیریت دانش و فرایندهای راهبردی می‌داند (Halal, 2007)

پیشینه پژوهش

(Karafakioglu, 2024) پژوهشی با عنوان تعیین میزان تأثیر میانجی‌گری درگیری شغلی بر بُعد رهبری دیجیتال و خودکارآمدی خلاقانه و بازتاب آن در چابکی سازمانی انجام شده است. نایج نشان داد که تأثیر میانجی‌گری جزئی درگیری شغلی بر تأثیر رهبری دیجیتال بر چابکی سازمانی مورد تأیید قرار گرفت.

(AlAbood, 2023) پژوهشی با عنوان تأثیر هویت سازمانی و خودکارآمدی خلاقانه بر چابکی نیروی کار (بررسی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری) انجام دادند. نتایج نشان داد که هویت سازمانی به طور معناداری بر چابکی نیروی کار تأثیر مثبت دارد. کارکنانی که احساس تعلق و ارتباط قوی‌تری با سازمان خود دارند، در مواجهه با تغییرات و نیاز به انطباق، چابک‌تر عمل می‌کنند

(Porkiani et al, 2023) در پژوهشی با عنوان بررسی هوش سازمانی و چابکی سازمانی به این نتیجه می‌رسند که بین هوش سازمانی و ابعاد آن و میزان چابکی سازمانی در دیوان محاسبات عالی کشور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و

هنگامی که میزان هوش سازمانی بهبود می‌یابد، میزان چابکی سازمانی نیز بهبود می‌یابد که نشان می‌دهد بین این دو متغیر رابطه مستقیم وجود دارد. به عبارت دیگر داشتن هوش سازمانی بالا در سازمان باعث ارتقای چابکی سازمانی می‌شود. (Nazari and Moosavi, 2022) در پژوهشی که با هدف مطالعه نقش رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران در چابکی سازمانی مدارس متوسطه شهر اندیمشک انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین این سه متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج رگرسیون چندمتغیری همزمان نشان داد ۳۴/۸۹ درصد از تغییرات چابکی سازمانی از طریق رهبری معنوی و خودکارآمدی قابل پیش‌بینی است. (Mirzazadeh, 2021) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر خودکارآمدی بر چابکی سازمانی را انجام دادند. نتایج نشان دهنده تأثیر مستقیم و معنادار خودکارآمدی کارکنان بر چابکی سازمانی است. (Alizadeh, Paidari and Ansari, 2020) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش با هوش سازمانی و چابکی سازمان در بین مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد هم‌چنین نشان داده شد از دیدگاه مدیران، بین مدیریت دانش و هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان ابتدایی سرچهان که تعداد آنها بالغ بر ۱۶۰ نفر بود. در پژوهش حاضر حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۱۳ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل سه پرسشنامه بود که در زیر به معرفی آنها پرداخته شده است:

الف) پرسشنامه چابکی سازمان

پرسشنامه چابکی سازمانی توسط ژانک (۲۰۰۰) طراحی شده است که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده می‌شود این پرسشنامه دارای ۱۶ سؤال می‌باشد که چهار بعد پاسخ‌گویی، انعطاف‌پذیری شایستگی و سرعت را مورد سنجش قرار می‌دهد.

جدول ۱: مؤلفه‌ها و گویه‌های چابکی سازمانی

ابعاد	گویه‌ها
پاسخ‌گویی	۳-۲-۱
شایستگی	۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰
انعطاف‌پذیری	۱۱-۱۲-۱۳
سرعت	۱۴-۱۵-۱۶

در این پژوهش ضریب پایایی کل پرسشنامه با روش الفای کرونباخ به میزان (۰/۹۲) به دست آمده است.

جدول ۲ نحوه نمره‌گذاری پرسشنامه چابکی سازمانی

خیلی موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱	۲	۳	۴	۵

ب) پرسشنامه خودکارآمدی خلاقانه

این مقیاس ۱۱ گویه‌ای توسط کاروسکی و همکارانش (۲۰۱۲) تنظیم و بکار برده شده است. این ابزار بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) لیکرت تدوین شد که خودکارآمدی خلاق دانشجو-معلم را ارزیابی می‌نماید. پرسشنامه خودکارآمدی خلاق از ۱۱ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش میزان خودکارآمدی خلاق کارکنان سازمان بکار می‌رود. نمره‌گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود.

جدول ۳ روش نمره‌گذاری پرسشنامه خودکارآمدی خلاقانه

عنوان	کاملاً مخالفم	مخالفم	تا حدودی	موافقم	کاملاً موافقم
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵

در این پژوهش پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸۹ محاسبه شد.

ج) پرسشنامه هوش سازمانی

پرسشنامه هوش سازمانی توسط البرخت در سال (۲۰۰۳) به منظور میزان هوش سازمانی طراحی گردیده است این پرسشنامه شامل ۴۹ گویه که براساس طیف ۵ گانه لیکرت و ۷ بعد چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و کاربرد دانش است. روایی این پرسشنامه توسط کهن سال، ساعتچی و جاویدی (Kohansal, Saatchi and Javidi, 2010) مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. مقیاس هوش سازمانی از هفت بعد و هر بعد از تعدادی گویه به شرح زیر تشکیل شده است.

جدول ۴ ضرایب پایانی پرسشنامه هوش سازمانی

متغیر و ابعاد آن	شماره گویه ها
چشم انداز استراتژیک	۶-۵-۴-۳-۲-۱
سرنوشت مشترک	۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷
میل به تغییر	۱۷-۱۶-۱۵-۱۴-۱۳:
روحیه	۲۴-۲۳-۲۲-۲۱-۲۰-۱۹-۱۸
اتحاد و توافق	۲۹-۲۸-۲۷-۲۶-۲۵
کاربرد دانش	۳۳-۳۲-۳۱-۳۰
فشار عملکرد	۳۶-۳۵-۳۴

پایایی این پرسشنامه توسط اباذری و ستاری (Abazari, Satari, 2006) با ضریب الفای کرونباخ ۰/۹۳ بررسی و تأیید شده است و در پژوهش حاضر با ضریب الفای ۰/۸۵ تأیید شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار استفاده و در سطح آمار استنباطی از آزمون تحلیل رگرسیون تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS-۲۲ و pls3 بکار رفت.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در دو قسمت شاخص‌های آمار توصیفی و تحلیل استنباطی ارائه شده است. شاخص‌های توصیفی

جدول ۱- توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
خودکارآمدی خلاقانه	۳۵/۶۱	۴/۴۱	۰/۰۲	-۱/۳۹
چابکی سازمانی	پاسخ‌گویی	۹/۴۵	۱/۶۲	-۰/۰۸	-۰/۴۶
	شایستگی	۲۲/۱۵	۳/۵۵	-۰/۳۸	-۰/۶۷
	انعطاف‌پذیری	۱۰	۱/۴۰	-۰/۱۴	-۰/۵۲
	سرعت	۱۰/۴۶	۱/۷۵	-۰/۴۲	۰/۱۵
هوش سازمانی	چشم‌انداز استراتژیک	۱۸/۹۴	۳/۳۸	-۰/۲۴	-۱/۰۵
	سرنوشت مشترک	۱۸/۶۳	۳/۰۳	۰/۳۳	-۱/۱۲
	میل به تغییر	۱۵/۹۶	۳/۱۱	۰/۳۴	-۱/۱۶
	روحیه	۲۱/۳۹	۲/۶۴	۰/۴۸	-۰/۹۸
	اتحاد و توافق	۱۶/۰۴	۳/۴۱	-۰/۲۶	-۱/۰۳
	کاربرد دانش	۱۲/۱۵	۲/۱۴	۰/۳۰	-۰/۷۹
	فشار عملکرد	۸/۶۵	۱/۸۸	-۰/۰۳	-۰/۶۷

همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود میانگین خودکارآمدی خلاقانه ۳۵/۶۱ می باشد. همچنین میانگین شایستگی ۲۲/۱۵ می باشد که بالاترین مقدار را در بین مؤلفه های چابکی سازمانی دارد. روحیه نیز بالاترین میانگین را در بین مؤلفه های هوش سازمانی دارد. (۲۱/۳۹) چون حجم داده ها از ۱۰۰ بیشتر است آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن اعتبار لازم را ندارد (آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای حجم نمونه ۵۰ تا ۱۰۰ به کار می رود). بنابراین برای بررسی مفروضه نرمال بودن داده های توزیع روش بررسی چولگی و کشیدگی استفاده شد. اگر مقادیر چولگی و کشیدگی بین بازه ۲- و ۲+ باشد، داده ها نرمال می باشد. آن گونه که جدول نشان می دهد هیچ یک از متغیرهای پژوهش از مفروضه نرمال بودن تخطی ندارند.

ابتدا پیش فرض های مورد نیاز برای تحلیل پارامتریک به طور موشکافانه مورد بررسی قرار گرفته است. این پیش فرض ها بر اساس چهار گام اصلی در زیر آمده اند.

گام اول: بررسی داده های پرت

داده های پرت می تواند به طور جدی بر مدل رگرسیونی چندمتغیره اثر مخرب داشته باشند. برای بررسی نقاط پرت روش های گوناگونی همچون فاصله ی ماهالانویس یا روش های گرافیکی مانند نمودار case wise وجود دارد. در این جا از نمودار case wise استفاده شد که چون این نمودار برای داده های حاضر رسم نشد نتایج نشان داد که داده ی پرت وجود ندارد.

گام دوم: بررسی چولگی و کشیدگی است که برای همه ی متغیرها در جدول ۲- مورد بررسی قرار گرفته است. در آن جا دیدیم که مقادیر چولگی و کشیدگی بین ۲- و ۲+ بودند بنابراین نیازی به تبدیل داده ها نیست و می توان تحلیل را انجام داد.

گام سوم: بررسی هم خطی چندگانه متغیرها

زمانی هم خطی چندگانه در مطالعات تحلیل های رگرسیونی مسئله ساز می گردد که متغیرهای پیش بین همبستگی بالایی با یکدیگر داشته باشند. لذا برای اطمینان از مشکل ساز نبودن همخطی چندگانه معمولاً دو شاخص تحمل tolerance و عامل تورم واریانس vif را بررسی می کنند.

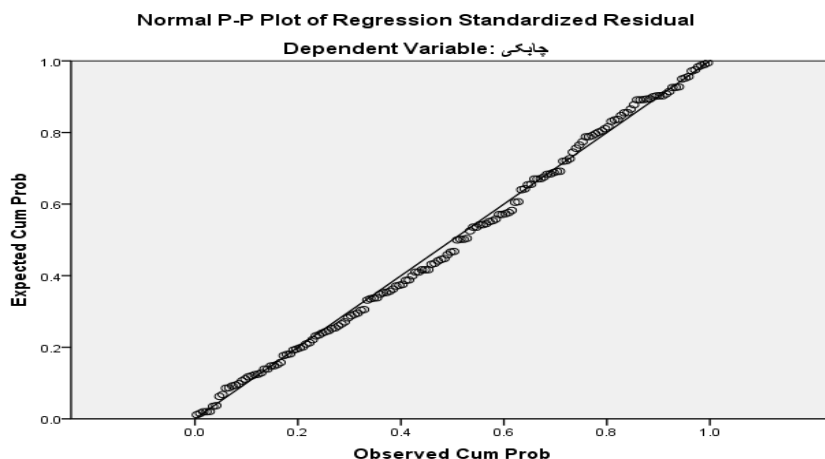
جدول ۲- شاخص های همخطی چندگانه متغیرهای پژوهش

VIF	Tolerance	متغیر
۴/۰۲	۰/۲۵	خودکارآمدی خلاقانه
۴/۰۲	۰/۲۵	هوش سازمانی

VIF بزرگ تر از ۱۰ حاکی از هم خطی بودن چند گانه است و شاخص تولورنس ۰/۰۱ و کمتر حاکی از هم خطی بودن چند گانه است. در اینجا با توجه به مقادیر به دست آمده هم خطی بودن چند گانه وجود ندارد.

گام چهارم: بررسی نرمال بودن

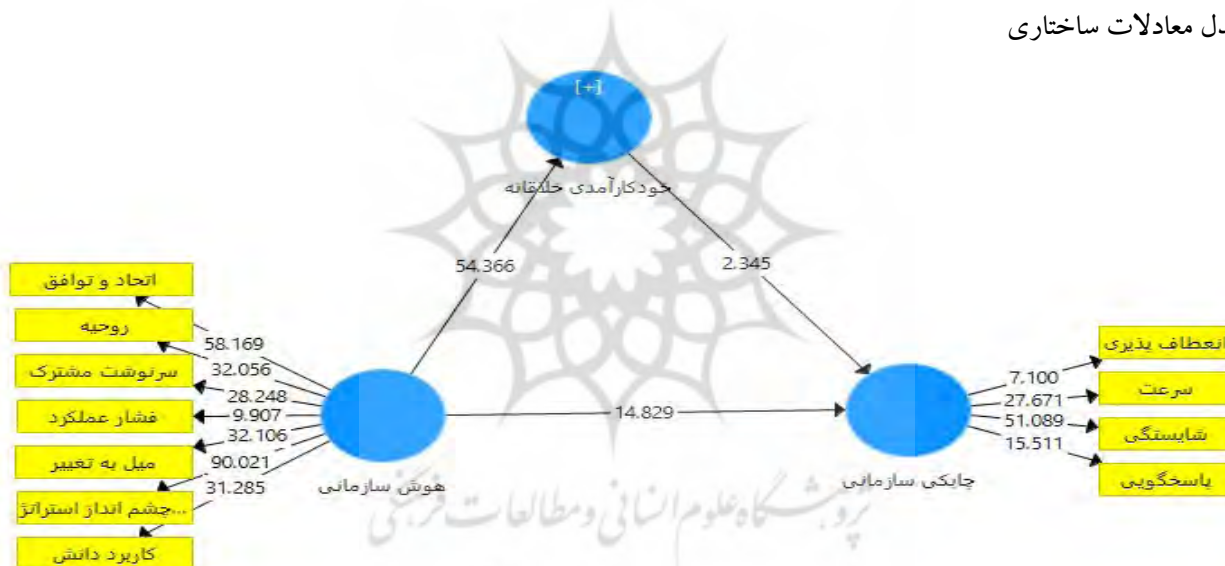
نرمال بودن باقی مانده ها



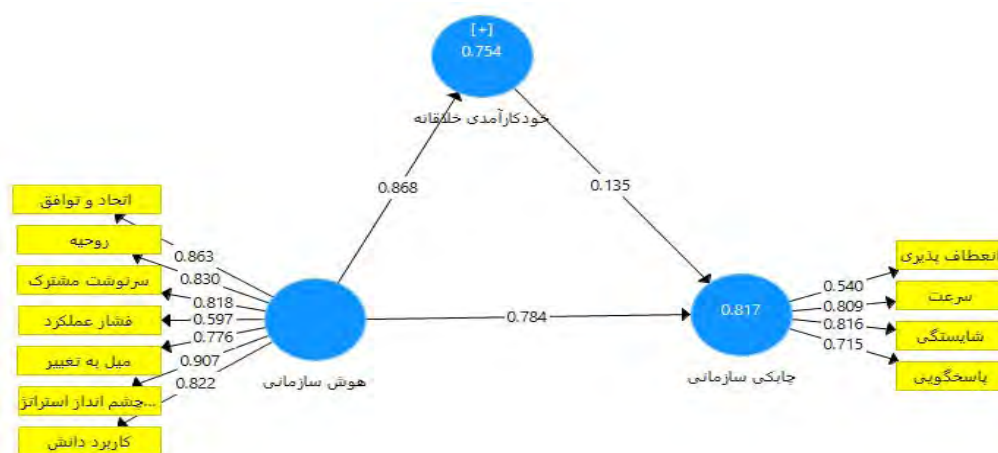
شکل ۱- بررسی نرمال بودن باقی مانده‌ها

داده‌ها حول نیمساز ربع اول و سوم هستند بنابراین باقی مانده‌ها نرمال می‌باشند.

مدل معادلات ساختاری



شکل ۲- مدل معادلات ساختاری تحقیق بر حسب مقادیر معناداری



شکل ۳- مدل معادلات ساختاری تحقیق بر حسب ضرایب استاندارد

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل

مقدار بدست آمده	مقادیر قابل قبول (مطلوب)	شاخص
۲/۴۳	< ۳	کای اسکور نسبی
۰/۰۹	< ۰/۱	SRMR
۰/۹۸	> ۰/۹	NFI
۰/۸۸	< ۰/۹۵	d-ULS
۰/۷۹	< ۰/۹۵	d-G
۰/۴۵	بالای ۰/۳۶ قوی است	Gof

همان‌طور که در جدول ۳- مشاهده می‌شود مقادیر به دست آمده از برازش مدل مورد قبول است و بنابراین برازش مدل تأیید می‌شود.

*تحلیل استنباطی فرضیه فرعی یک
هوش سازمانی بر خودکارآمدی خلاقانه دارای اثر مستقیم و معنادار است.

جدول ۴- اثرات مستقیم هوش سازمانی بر خودکارآمدی خلاقانه

مسیر	اثرات مستقیم	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
هوش سازمانی ---> خودکارآمدی خلاقانه	۰/۸۶۸	۵۴/۳۶۶	*۰/۰۰۱	تأیید (تأثیر مثبت)

سطح معناداری جدول ۴- نشان می‌دهد هوش سازمانی بر خودکارآمدی خلاقانه تأثیر دارد. زیرا مقدار t از $1/96$ بیشتر و سطح معناداری از $0/05$ کمتر است. تأثیر هوش سازمانی بر خودکارآمدی خلاقانه مثبت است. در واقع با یک واحد افزایش در هوش سازمانی، خودکارآمدی خلاقانه $8/86$ صدم افزایش می‌یابد.

*تحلیل استنباطی فرضیه فرعی دو

هوش سازمانی بر چابکی سازمانی دارای اثر مستقیم و معنادار است.

جدول ۵- اثرات مستقیم هوش سازمانی بر چابکی سازمانی

مسیر	اثرات مستقیم	آماره‌ی تی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
هوش سازمانی ---< چابکی سازمانی	۰/۷۸۴	۱۴/۸۲۹	*۰/۰۰۱	تائید (تأثیر مثبت)

سطح معناداری جدول ۵- نشان می‌دهد هوش سازمانی بر چابکی سازمانی تأثیر دارد. زیرا مقدار t از $۱/۹۶$ بیشتر و سطح معناداری از $۰/۰۵$ کمتر است. تأثیر هوش سازمانی بر چابکی سازمانی مثبت است. در واقع با یک واحد افزایش در هوش سازمانی، چابکی سازمانی $۷۸/۴$ صدم افزایش می‌یابد.

*تحلیل استنباطی فرضیه فرعی سه

خودکارآمدی خلاقانه بر چابکی سازمانی دارای اثر مستقیم و معنادار است.

جدول ۶- اثرات مستقیم خودکارآمدی خلاقانه بر چابکی سازمانی

مسیر	اثرات مستقیم	آماره‌ی تی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
خودکارآمدی خلاقانه ---< چابکی سازمانی	۰/۱۳۵	۲/۳۴۵	*۰/۰۲	تائید (تأثیر مثبت)

سطح معناداری جدول ۶- نشان می‌دهد خودکارآمدی خلاقانه بر چابکی سازمانی تأثیر دارد. زیرا مقدار t از $۱/۹۶$ بیشتر و سطح معناداری از $۰/۰۵$ کمتر است. تأثیر خودکارآمدی خلاقانه بر چابکی سازمانی مثبت است. در واقع با یک واحد افزایش در خودکارآمدی خلاقانه، چابکی سازمانی $۱۳/۵$ صدم افزایش می‌یابد.

*تحلیل استنباطی فرضیه اصلی

هوش سازمانی بر چابکی سازمانی از طریق میانجی‌گری خودکارآمدی خلاقانه دارای اثر غیر مستقیم و معنادار است.

جدول ۷- اثر غیر مستقیم

مسیر	اثر غیر مستقیم	آماره‌ی سوبل	سطح معناداری	نتیجه آزمون
هوش سازمانی ---< خودکارآمدی خلاقانه ---< چابکی سازمانی	۰/۱۱۸	۲/۳۲۹	*۰/۰۲	تائید (تأثیر مثبت)

در فرضیات فوق تائید شد که هوش سازمانی بر خودکارآمدی خلاقانه و خودکارآمدی خلاقانه بر چابکی سازمانی تأثیر معنادار دارد. بنابراین خودکارآمدی خلاقانه می‌تواند نقش میانجی‌گری در رابطه‌ی بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی داشته باشد. در این فرضیه با آزمون سوبل میانجی‌گری خودکارآمدی خلاقانه بررسی می‌شود. همان‌طور که در جدول

۷- مشاهده می شود آزمون سوبل نشان داد خودکارآمدی خلاقانه نقش میانجی گر در رابطه‌ی هوش سازمانی با چابکی سازمانی را دارد. اثر غیر مستقیم هوش سازمانی بر چابکی سازمانی از طریق خودکارآمدی خلاقانه ۰/۱۱۸ است. در واقع با یک واحد افزایش در هوش سازمانی در حضور خودکارآمدی خلاقانه، چابکی سازمانی ۱۱/۸ صدم افزایش می یابد.

نتیجه گیری

یافته‌ها نشان داد که هوش سازمانی بر خودکارآمدی خلاقانه دارای اثر مستقیم و معنادار است. این یافته پژوهشی با نتایج حاصل از تحقیق (Ostvarzabarjadi et al, 2017) و (Darabeygi and Eslamieh, 2015) همسو می باشد.

در تبیین این یافته‌ها می توان گفت که هوش سازمانی به معلمان کمک می کند تا درک عمیق تری از محیط سازمانی و نیازهای دانش آموزان خود داشته باشند. این توانایی به آن‌ها امکان می دهد تا تصمیمات سریع و موثری بگیرند که منجر به افزایش چابکی سازمانی می شود. سازمان‌های دارای هوش سازمانی بالا معمولاً دارای سیستم‌های ارتباطی موثرتر و شفاف تری هستند. این ارتباطات بهتر، جریان اطلاعات را تسریع می کند و به معلمان کمک می کند تا سریع تر به تغییرات و نیازهای آموزشی پاسخ دهند. هوش سازمانی فضایی را فراهم می کند که در آن نوآوری و خلاقیت تشویق می شود. معلمانی که در محیط‌های نوآورانه کار می کنند، قادر به تطبیق سریع تر با تغییرات و توسعه روش‌های آموزشی جدید هستند که این امر به چابکی سازمانی منجر می شود.

در سازمان‌های با هوش سازمانی بالا، برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای به طور مداوم اجرا می شود. این برنامه‌ها به معلمان کمک می کند تا مهارت‌های جدید و روش‌های نوین آموزشی را بیاموزند و به کار گیرند، که منجر به افزایش چابکی آن‌ها در محیط آموزشی می شود. هوش سازمانی به ایجاد فرهنگی یادگیرنده و پویا در سازمان کمک می کند. در چنین فرهنگی، معلمان به یادگیری مستمر و به روزرسانی دانش و مهارت‌های خود تشویق می شوند. این محیط یادگیرنده باعث می شود معلمان بتوانند به سرعت با تغییرات مواجه شده و روش‌های جدید را به کار گیرند. در تبیین دیگر می توان گفت که سازمان‌های با هوش سازمانی بالا معمولاً دارای سطح بالاتری از اعتماد و همکاری بین اعضای خود هستند. این اعتماد و همکاری باعث می شود معلمان بهتر بتوانند در تیم‌ها کار کنند و به اشتراک گذاری دانش و تجربیات پردازند، که این امر می تواند به افزایش چابکی سازمانی کمک کند. هوش سازمانی با ایجاد فرصت‌ها و منابع لازم برای معلمان، آن‌ها را توانمند می سازد. این توانمندسازی به معلمان امکان می دهد تا با اطمینان بیشتری به نوآوری پردازند و روش‌های جدید آموزشی را امتحان کنند، که منجر به افزایش چابکی سازمانی می شود.

هوش سازمانی باعث می شود فرآیندهای تصمیم گیری بهینه و سریع تر انجام شود. این بهبود در فرآیندهای تصمیم گیری به معلمان کمک می کند تا سریع تر و با کارایی بیشتر به نیازهای آموزشی و تغییرات محیطی پاسخ دهند. این دلایل و تفسیرها می تواند به شما کمک کند تا فصل بحث و نتیجه گیری پایان نامه خود را به صورت جامع و قانع کننده بنویسید. با استفاده از این تفسیرها، شما می توانید به بررسی عمیق تری از روابط بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی معلمان ابتدایی پردازید و نشان دهید چگونه این عوامل می توانند بهبود عملکرد سازمانی را تسهیل کنند.

فرضیه دوم- هوش سازمانی بر چابکی سازمانی دارای اثر مستقیم و معنادار است.

یافته‌ها نشان داد که چابکی سازمانی توسط هوش سازمانی، قابل پیش‌بینی است. این یافته پژوهشی با نتایج حاصل از تحقیقات، (Perkayti et al, 2023)، (Kiani et al, 2016) و (Shiri et al, 2016) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که هوش سازمانی شامل توانایی سازمان در جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات به صورت کارآمد است. این توانایی‌ها به معلمان کمک می‌کند تا تصمیمات بهتری بگیرند و به سرعت به تغییرات محیطی و نیازهای دانش‌آموزان پاسخ دهند. فرآیندهای تصمیم‌گیری سریع و دقیق باعث افزایش چابکی سازمانی معلمان می‌شود. یکی از ویژگی‌های هوش سازمانی، ارتقاء سطح ارتباطات و هماهنگی بین اعضای سازمان است. ارتباطات مؤثر و هماهنگی بهتر بین معلمان و سایر کارکنان مدرسه باعث می‌شود که اطلاعات به سرعت و به صورت صحیح انتقال یابد. این امر به معلمان امکان می‌دهد که به سرعت به تغییرات و چالش‌های جدید واکنش نشان دهند و در نتیجه چابکی سازمانی آنها افزایش یابد.

سازمان‌هایی که هوش سازمانی بالایی دارند، توانایی بیشتری در تطبیق با تغییرات و نوآوری‌ها دارند. این انعطاف‌پذیری به معلمان کمک می‌کند تا به سرعت به تغییرات در برنامه‌های درسی، روش‌های آموزشی و نیازهای دانش‌آموزان واکنش نشان دهند. هوش سازمانی بالا به معلمان امکان می‌دهد که راه‌حل‌های جدید و خلاقانه‌ای برای مسائل پیش‌رو پیدا کنند. هوش سازمانی با بهینه‌سازی مدیریت منابع (مانند زمان، نیروی انسانی و مواد آموزشی) مرتبط است. مدیریت بهتر منابع به معلمان اجازه می‌دهد تا به طور مؤثرتری از این منابع استفاده کنند و به سرعت به تغییرات محیطی و نیازهای دانش‌آموزان پاسخ دهند. این مدیریت کارآمد منابع، یکی از عوامل کلیدی در افزایش چابکی سازمانی معلمان است. هوش سازمانی باعث ایجاد فرهنگ یادگیری مداوم در سازمان می‌شود. معلمان در محیطی که یادگیری و بهبود مداوم تشویق می‌شود، مهارت‌ها و دانش جدیدی کسب می‌کنند که به آنها کمک می‌کند تا با تغییرات و چالش‌های جدید به سرعت و به طور مؤثر برخورد کنند. این یادگیری مداوم به افزایش چابکی سازمانی معلمان کمک می‌کند. به طور کلی، هوش سازمانی با بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری، تقویت ارتباطات و هماهنگی، افزایش انعطاف‌پذیری، بهبود مدیریت منابع و تسهیل یادگیری سازمانی، می‌تواند تأثیر مثبتی بر چابکی سازمانی معلمان ابتدایی داشته باشد. در نتیجه، سازمان‌هایی که به تقویت هوش سازمانی خود می‌پردازند، می‌توانند زمینه‌ساز افزایش چابکی و توانمندی معلمان خود شوند، که این امر نهایتاً به بهبود کیفیت آموزش و یادگیری در مدارس منجر خواهد شد.

فرضیه سوم - خودکارآمدی خلاقانه بر چابکی سازمانی دارای اثر مستقیم و معنادار است. یافته‌ها نشان داد که چابکی سازمانی توسط خودکارآمدی خلاقانه، قابل پیش‌بینی است. این یافته پژوهشی با نتایج حاصل از تحقیق (Karafakioglu et al, 2024)، (Alabood et al, 2023)، (Nazari and Mousavi, 2022) و (Mirzazadeh, 2021) همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که خودکارآمدی خلاقانه به توانایی فرد در حل مسائل به شیوه‌های نوآورانه و تولید ایده‌های جدید مرتبط است. معلمانی که در خودکارآمدی خلاقانه بالا هستند، معمولاً دارای توانایی‌ها و تمایلات بیشتری برای پاسخگویی به تغییرات و نیازهای متغیر محیط آموزشی هستند. این توانایی‌ها به معلمان کمک می‌کند تا به سرعت به شرایط جدید پاسخ دهند و روش‌های آموزشی خود را بهبود بخشند، که این ویژگی‌ها از مهم‌ترین مؤلفه‌های چابکی سازمانی هستند. معلمان با خودکارآمدی خلاقانه بالا معمولاً مهارت‌های قوی‌تری در حل مسائل دارند. این توانایی‌ها به آنها اجازه می‌دهد تا به طور مستقل و خلاقانه به چالش‌های پیش‌روی خود بپردازند و راه‌حل‌های نوآورانه‌ای را پیشنهاد

دهند. در نتیجه، این توانایی‌ها باعث می‌شود که معلمان در مواجهه با تغییرات سریع و غیرمنتظره بهتر عمل کنند و بهبود مستمر در فرآیندهای آموزشی را تجربه کنند. خود کارآمدی خلاقانه می‌تواند انگیزش درونی معلمان را تقویت کند. وقتی معلمان به توانایی‌های خلاقانه خود اطمینان دارند، با اشتیاق بیشتری به فعالیت‌ها و پروژه‌های جدید می‌پردازند و به‌طور فعال در فرآیندهای بهبود و نوآوری مشارکت می‌کنند. این انگیزش و مشارکت بالا به نوبه خود منجر به افزایش چابکی سازمانی می‌شود. خود کارآمدی خلاقانه به افزایش روحیه و فرهنگ سازمانی مثبت کمک می‌کند. معلمانی که خلاقیت و نوآوری را تشویق می‌کنند، می‌توانند محیط کاری مثبت‌تری ایجاد کنند که در آن همکاری و تبادل ایده‌ها به‌طور مستمر اتفاق می‌افتد. این فرهنگ سازمانی پویا و پراگماتی، زمینه‌ساز چابکی بیشتر سازمان است. معلمان با خود کارآمدی خلاقانه بالا می‌توانند نقش رهبری و مدیریت را بهتر ایفا کنند. آن‌ها می‌توانند به‌عنوان مدل‌های نقش برای دیگران عمل کنند و راهنمایی‌های خلاقانه‌ای ارائه دهند که به بهبود فرآیندهای آموزشی و سازمانی کمک می‌کند. این نوع رهبری مؤثر باعث تسهیل در تصمیم‌گیری‌های سریع و کارآمد در سطوح مختلف سازمان می‌شود و به چابکی سازمانی کمک می‌کند. معلمان خلاق‌تر می‌توانند فرآیندهای یادگیری و آموزش را با روش‌های نوآورانه و جذاب‌تری طراحی و اجرا کنند. این رویکردها نه تنها یادگیری دانش آموزان را بهبود می‌بخشند بلکه به معلمان اجازه می‌دهند تا با سرعت بیشتری به نیازها و تغییرات محیط آموزشی واکنش نشان دهند. با در نظر گرفتن این دلایل و تفسیرها، می‌توان نتیجه گرفت که خود کارآمدی خلاقانه به‌طور مستقیم و مثبتی بر چابکی سازمانی معلمان ابتدایی تأثیر می‌گذارد و نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمانی و مواجهه با چالش‌های محیطی دارد.

فرضیه اصلی: هوش سازمانی بر چابکی سازمانی از طریق میانجی‌گری خود کارآمدی خلاقانه دارای اثر غیر مستقیم و معنادار است.

یافته‌ها نشان داد که خود کارآمدی خلاقانه نقش واسطه‌ای معنی‌داری در رابطه بین متغیرهای هوش سازمانی و چابکی سازمانی ایفا می‌کند. این یافته پژوهشی با نتایج حاصل از تحقیق (Mirzazadeh, 2021) و (Ahmadian and Mohajeran, 2021) همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که خود کارآمدی خلاقانه به معلمان احساس می‌دهد که توانایی‌های خلاقیت خود را برای حل مسائل و پیشرفت در کارهایشان دارند. این احساس انگیزشی به آنها کمک می‌کند تا بیشتر در فرآیند یادگیری مشارکت کنند و از منابعی مانند دوره‌های آموزشی و رویدادهای حرفه‌ای بهره‌برداری کنند که هوش سازمانی به آنها فراهم می‌کند. این ارتباط بین خود کارآمدی خلاقانه و هوش سازمانی باعث می‌شود معلمان بهترین استفاده را از منابع یادگیری و توسعه حرفه‌ای بکنند، که در نهایت چابکی سازمانی آنها را افزایش می‌دهد.

در تبیین دیگر می‌توان گفت که خود کارآمدی خلاقانه، اعتماد به نفس معلمان را در مواجهه با چالش‌ها و مسائل پیچیده تقویت می‌کند. این اعتماد به نفس باعث می‌شود که معلمان به‌طور خلاقانه‌تری به حل مسائل بپردازند و از رویکردهای نوآورانه‌تری برای مواجهه با چالش‌ها استفاده کنند. این نوع تفکر خلاقانه و مسئولیت‌پذیری در حل مسائل، بهبود چابکی سازمانی معلمان را تسهیل می‌کند.

خود کارآمدی خلاقانه با تشویق معلمان به تجربه و آزمودن راه‌حل‌های جدید و نوآورانه، باعث ایجاد محیطی می‌شود که معلمان به راحتی به تغییرات و نوآوری‌ها پاسخ دهند. این تجربه و آزمودن روش‌های جدید، باعث افزایش توانایی

معلمان در مقابله با چالش‌ها و بهبود پاسخگویی آنها به نیازهای متغیر دانش‌آموزان می‌شود. در نتیجه، خودکارآمدی خلاقانه به عنوان میانجیگر بین هوش سازمانی و چابکی معلمان ابتدایی، از طریق تحریک انگیزشی برای یادگیری، تقویت اعتماد به نفس در حل مسائل و تشویق به تجربه و آزمون، می‌تواند تأثیر مثبتی بر چابکی سازمانی آنها داشته باشد. تبیین دیگر اینکه خودکارآمدی خلاقانه با تأکید بر ارزش همکاری و اشتراک دانش، باعث تقویت همبستگی و همکاری بین معلمان می‌شود. این ارتباطات مثبت و تقویت شده، فرصت‌هایی را برای تبادل ایده‌ها، تجربیات و دانش فراهم می‌کند. این تبادل دانش به معلمان امکان می‌دهد که از تجربیات یکدیگر بهره‌برداری کنند و از راهکارهای نوآورانه‌تری برای مواجهه با چالش‌ها استفاده کنند. این همکاری‌ها و اشتراک دانش باعث افزایش توانمندی و چابکی سازمانی معلمان می‌شود همچنین می‌توان گفت که خودکارآمدی خلاقانه، با ایجاد اعتماد به نفس در معلمان و افزایش میزان تعهد و پایبندی آنها به سازمان، حمایت سازمانی را تقویت می‌کند. این حمایت شامل ارائه فرصت‌های آموزشی، ارزیابی معقول و ارتقاء مسیر حرفه‌ای می‌شود که از طریق آنها معلمان می‌توانند توانایی‌های خود را توسعه دهند و به بهبود عملکرد و توانمندی‌های خود بپردازند. این نوع حمایت سازمانی، معلمان را به انعطاف و پذیرش تغییرات تشویق می‌کند و در نتیجه، چابکی سازمانی را بهبود می‌بخشد.

References

- Abazari, M; Pradayian, A and Satari Qahfarkhi, M. (2016), organizational intelligence and prevention of organizational mental retardation. *Organizational Knowledge Management Monthly*, No. ۲۲, pp. ۳۱-۲۵. [Persian]
- Ahmadpour, M; Jahanian, R and Irannejad, P. (1401). Investigating the excellence of organizational intelligence in educational organizations based on demographic variables (a case study). *Quarterly Journal of Excellence in Education and Training*, ۱ (۱), ۶۹-۵۶. DOR 20.1001.1.2821269.1401.1.1.5.2 [Persian]
- af Malmberg, F., & Trondal, J. (2023). Discursive framing and organizational venues: mechanisms of artificial intelligence policy adoption. *International Review of Administrative Sciences*, 89(1), 39-58. <https://doi.org/10.1177/00208523211007533>
- Akkaya, B. (2021). Leadership in Industry: Leadership in perspective of organizational agility. In *Research Anthology on Cross-Industry Challenges of Industry 4.0* (pp. 1489-1507). IGI Global. DOI: 10.4018/978-1-7998-8548-1.ch074
- Albrecht, Karl, (2003). *Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking Outside the Silos, the Executive Perspective*: (www.KarlAlbrecht.com)
- Albrecht, Karl, (2003), *Organizational Intelligence survey*. Australian Institute of Management: (www.KarlAlbrecht.com).
- Ali sofi, S., & Salimi, S. (2023). The Effect of Quantum Management Skills on Readiness for Change of University staff with the Mediating Role of Organizational Agility. *Management and Educational Perspective*, 5(2), 125-143. doi: 10.22034/jmep.2023.390174.1176. <https://doi.org/10.22034/jmep.2023.390174.1176> [Persian]
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman (Ed.) (1998). *Encyclopedia of Mental Health*. San Diego: Academic Press).
- Belgin, T. U. R. A., & AKBAŞLI, S. (2022). Factors Affecting Innovative Work Behaviors of Teachers from the Perspective of Organizational Intelligence. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, (29), 203-234. DOI: <https://doi.org/10.14689/enad.29.8>
- Brockhus, S., Van der Kolk, T. E. C., Koeman, B., & Badke-Schaub, P. G. (2014). The influence of creative self-efficacy on creative performance. In *DS 77: Proceedings of the DESIGN 2014 13th International Design Conference*.

- Darabighi, M and Islamiyah, F. (۲۰۱۴). Investigating the relationship between knowledge management and self-efficacy, creativity and organizational intelligence among the employees of the teaching and research assistants of Iran University of Medical Sciences, *the second international conference on modern researches in management, economics and humanities*. [Persian]
- Fernandes, M.T. & Ribeiro, L. (2010). "Exploring Agile Methods in Construction Small and Medium Enterprises: A Case Study," *Francisco Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 23 No. 2, pp. DOI:161-180. DOI:10.1108/17410391011019750
- Gundlach, M. J., Martinko, M. J., & Douglas, S. C. (2003). Emotional Intelligence, Causal Reasoning, and the Self-Efficacy Development Process. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(3), 229–246. <https://doi.org/10.1108/eb028974>
- Halal, W.E. (2006) Organizational Intelligence: What Is It, and How Can Managers Use It to Improve Performance? *Knowledge Management Review*, 1, 20-25. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1563011>
- Jalali, A and Heydarifar, A. (۲۰۱۹). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *The 7th National Conference on Humanities and Management Studies*. [Persian]
- Karwowski, M., & Kaufman, J. C. (Eds.). (2017). *The creative self: Effect of beliefs, self-efficacy, mindset, and identity*. Elsevier Academic Press. <https://psycnet.apa.org/record/2017-20901-000>
- Karwowski, M., Lebuda, I., & Wiśniewska, E. (2018). Measuring creative self-efficacy and creative personal identity. *The International Journal of Creativity & Problem Solving*, 28(1), 45–57. <https://psycnet.apa.org/record/2018-59236-003>
- Kiani, Q, Shahni Yilaq, M., Marvotti, Z. (۲۰۱۷). The effect of implementing Jouryar collaborative learning methods and group research on students' self-efficacy. *New strategies of teacher training*, ۴(۵), ۶۸-۵۳. [Persian]
- Kohansal, H; Saatchi, M; Javidi, H. (2010). Adequacy of psychometric indices of organizational intelligence scale. *Journal of Psychological Methods and Models*, 1(3): 105-118.
- Maran, T. K., Liegl, S., Davila, A., Moder, S., Kraus, S., & Mahto, R. V. (2022). Who fits into the digital workplace? Mapping digital self-efficacy and agility onto psychological traits. *Technological Forecasting and Social Change*, 175, 121352. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121352>
- Mirzazadeh, H. (2021). Examining the effect of self-efficacy خود on organizational agility. the first international conference on research findings in management, economics and accounting, Tehran. [Persian]
- Nizami, M; Razavi, N.; Soltani, A; Zain al-Dini Maimand, Z. (۲۰۱۸). The relationship between creative self-efficacy and cognitive learning style with academic achievement motivation in second year high school students in Kerman. *Journal of Educational Psychology Studies*, ۱۶(۳۶), ۱۸۸-۱۶۹. DOI: 10.22111/jeps.2019.5146 [Persian]
- Nazari, Kh and Mousavi, A. (2022). Studying the role of spiritual leadership and managers' self-efficacy in schools' organizational agility. *Educational and School Studies*, ۱۱(۴), ۷۵-۱۰۳. 20.1001.1.2423494.1401.11.4.4.2 [Persian]
- Nesbi, N. (۲۰۰۷). *investigating the relationship between organizational intelligence and employees' creativity in Shiraz University of Medical Sciences*. Master's Thesis, Payam Noor University, Shiraz Branch. [Persian]
- Pourjavid, S; Khosravipour, B and Ali Beigi, A. (2021). The model of organizational agility in Iran's agricultural higher education with a ground theory approach. *Interdisciplinary Studies of Strategic Knowledge*, ۱۱(۴۲), ۱۲۸-۱۰۳. 20.1001.1.24234621.1400.111.42.4.9 [Persian]
- Porkiani, M., & Hejinipoor, M. (2023). Studying the relationship between organizational intelligence and organizational agility in supreme audit court. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 2(3 (s)), pp-1052. <https://european-science.com/eojnss/article/view/621>
- Puente-Diaz, R., Toptas, S. D., Cavazos-Arroyo, J., Wimschneider, C., & Brem, A. (2020). Creative potential and multicultural experiences: The mediating role of creative self-efficacy. *The Journal of Creative Behavior*, 54(4), 815–823. <https://doi.org/10.1002/jocb.408>

- Rathi, N., & Rastogi, R. (2019). Assessing the relationship between emotional intelligence, occupational self-efficacy and organizational commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(1), 93-102.
- Shaw, A., Kapnek, M., & Morelli, N. A. (2021). Measuring creative self-efficacy: an item response theory analysis of the creative self-efficacy (CSE) scale. *Frontiers in Psychology*, 12, 2577. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.678033>
- Shiri, A; Mohammadyari, Z; Frouzesh, F; Sharfi, V. (2016). Investigating the relationship between organizational intelligence and purposeful organizational forgetting in organizations in government organizations in Ilam city, *International Conference on Management, Challenges and Solutions*.
- Stekelenburg, J.V. (2012), Exploring organizational agility and the added value of human resources: Creating organizational agility by using individual competencies and organizational practices, Master's Thesis, Tilburg University, Tilburg, Netherlands.
- Stowari Zijerdi, F; Mostafavi Rad, F and Abbaszadeh Ranjbar, F. (۲۰۱۶). The relationship between organizational intelligence and creativity of principals of first and second secondary schools in the ۳rd district of Shiraz. *Second International Congress of Humanities, Cultural Studies*. [Persian]
- Tarba, S. Y., Frynas, J. G., Liu, Y., Wood, G., Sarala, R. M., & Fainshmidt, S. (2023). Strategic agility in international business. *Journal of World Business*, 58(2), 101411. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2022.101411>

