



Research Article

The Effect of Successful Intelligence on Creative Performance through the Mediating Role of Teachers' Self-efficacy

Hosein Mojooni: Ph.D. student of Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran
hosinmajooni@gmail.com

Mahmoud Taajobi*: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran
m.taajobi@basu.ac.ir

Abstract

Educational organizations, especially the schools of our country, in today's changing conditions, in order to deal with the many issues and problems they are faced with, urgently need managers and teachers who are creative and up-to-date and show this creativity in their job performance. So, the present research was conducted with the aim of investigating the effect of successful intelligence on creative performance through the mediating role of teachers' self-efficacy. The research method was quantitative, descriptive and correlational. The research population were all teachers in district total (4) of Shiraz 1890 people, from which a sample of 318 people were selected by simple random sampling method based on Morgan's table. Data were collected using the Successful Intelligence Questionnaire of Grigorenko, Jarvin and Sternberg (2002), Riggs & Knight (1994) self-efficacy, and the creative performance of Oldham and Cummings (1996). To determine the reliability and validity of the instruments, Cronbach's alpha techniques and confirmatory factor analysis were used. The results showed optimal reliability and validity of the instruments. Data analysis was performed using descriptive (mean and standard deviation) and inferential techniques (confirmatory factor analysis and confirmatory path analysis) using SPSS and Lisrel software. The results of the analysis showed that successful intelligence had a direct, positive and significant effect at the 0.05 level on teachers' creative performance and self-efficacy; self-efficacy had a direct, positive and significant effect at the 0.05 level on creative performance. Also, successful intelligence had an indirect, positive and significant effect on teachers' creative performance through the mediating role of self-efficacy.

Keywords: Successful Intelligence, Self-Efficacy, Creative Performance, Teachers

* Corresponding Author



رویکردهای نوین آموزشی

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

سال هفدهم، شماره ۱، شماره پیاپی ۳۵، بهار و تابستان ۱۴۰۱، ص: ۸۵-۹۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۹

مقاله پژوهشی

تأثیر هوش موفق در عملکرد خلاقانه با نقش میانجی خودکارآمدی معلمان

حسین معجونی: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

hosinmajooni@gmail.com

محمود تعجبی*: استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

m.taajobi@basu.ac.ir

چکیده

سازمان‌های آموزشی به‌ویژه مدارس کشورمان در شرایط متغیر و متحول امروزی برای مقابله با مسائل و مشکلات عدیده‌ای که با آن روبه‌رو هستند، نیاز مبرمی به مدیران و معلمان دارند که خلاق و به‌روز باشند و این خلاقیت را در عملکرد شغلی‌شان نشان دهند؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر هوش موفق در عملکرد خلاقانه با نقش میانجی خودکارآمدی معلمان انجام شده است. روش پژوهش کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه پژوهش، معلمان ناحیه چهار شیراز به تعداد ۱۸۹۰ نفر بودند که از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر مبنای جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۳۱۸ نفر انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های هوش موفق گریگورنکو و همکاران (۲۰۰۲)، خودکارآمدی ریگز و نایت (۱۹۹۴) و عملکرد خلاقانه الدهام و کامینگز (۱۹۹۶) استفاده شد. برای تعیین پایایی و روایی ابزارها، از تکنیک‌های آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج بیانگر پایایی و روایی مطلوب ابزار بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک تکنیک‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (تحلیل عاملی و مسیر تأییدی) و با استفاده از نرم‌افزارهای Spss و Lisrel انجام شد. نتایج تحلیل نشان‌دهنده آن بود که هوش موفق دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر عملکرد خلاقانه و خودکارآمدی معلمان بود؛ خودکارآمدی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر عملکرد خلاقانه بود؛ همچنین هوش موفق با نقش میانجی خودکارآمدی اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر عملکرد خلاقانه معلمان دارد.

واژگان کلیدی: هوش موفق، خودکارآمدی، عملکرد خلاقانه، معلمان

* نویسنده مسئول:



مقدمه

امروزه سازمان‌ها در عرصه‌های مختلف با چالش‌های عظیمی مواجه بوده که محوریت مشترک تمامی آنان توسعه دانش، فناوری و نوآوری است (نعمتی، ۱۳۹۲). برای انطباق سریع با این چالش‌ها و نیازهای در حال تغییر، سازمان‌ها باید قدرت نوآوری و خلاقیت کارکنان خود را ارتقا بخشند (لی و پتی^۱، ۲۰۱۷)؛ زیرا خلاقیت کارکنان به‌عنوان یک منبع رقابتی مهم، نقش فراوانی در بهبود عملکرد نوآورانه سازمان‌ها ایفا می‌کند (لیو^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). نیاز به عملکرد خلاقانه در سازمان‌ها با توجه به شرایط بی‌ثباتی آشکار است که هم‌اکنون سازمان‌ها با آن مواجه هستند (تسنگ و تسنگ^۳، ۲۰۱۹). عملکرد خلاقانه^۴ و خلاقیت کارکنان اغلب به خلق محصولات و خدمات جدید و مفید و همچنین ایده‌ها و روش‌های نوآورانه تعریف می‌شود (پالیوال^۵ و همکاران، ۲۰۲۲) که برای حل مشکلات و تأمین نیازهای اساسی سازمان ضروری بوده است (چن^۶، ۲۰۲۰) و سازمان‌ها را مجبور می‌کند تا از توانایی‌های نوآورانه کارکنان خود استفاده کنند (شانگ^۷ و همکاران، ۲۰۱۹). سازمان‌هایی که کارکنانشان درگیر چنین رفتارهایی نمی‌شوند، با خطر بیشتری برای شکست روبه‌رو هستند (الدهام و کامینگز^۸، ۱۹۹۶). عملکرد خلاقانه در سال‌های اخیر به موضوع موردعلاقه بسیاری از پژوهشگران تبدیل شده است (استاویکی^۹ و همکاران، ۲۰۲۲؛ ژانگ و ژیاو^{۱۰}، ۲۰۲۱؛ هویدا و داورپناه، ۱۳۹۸).

سازمان‌های آموزشی و مدارس عامل اصلی و کلیدی در توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی هر جامعه‌ای محسوب می‌شوند (معجون و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۰۲). معلمان به‌عنوان مهم‌ترین عضو و معمار سازمان‌های آموزشی و مدارس، عنصر اصلی شایستگی هر نظام آموزشی به حساب می‌آیند. اهمیت و نقش منحصر به فرد خلاقیت معلمان به‌منزله منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فرآورده‌های سازمانی جایگاهی به‌مراتب بالاتر از گذشته در آموزش و پرورش یافته است تا جایی که در تفکر آموزش و پرورش پیشرفته از خلاقیت معلمان به‌مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان آموزش و پرورش و مدارس یاد می‌شود (کزازی و همکاران، ۱۳۹۹). عملکرد خلاقانه معلمان به حدی اهمیت دارد که روی عوامل مختلفی از جمله: ارتقا و توسعه عملکرد مدارس، ارائه شیوه‌های نوین خدمات و افزایش کیفیت آنها، افزایش انگیزه و رضایت شغلی معلمان تأثیر گذاشته است. از آنجا که آن، بیشترین نیروی انسانی شاغل در آموزش و پرورش را معلمان تشکیل می‌دهند، توجه به وضعیت کنونی خلاقیت و همچنین عوامل مؤثر بر عملکرد خلاقانه آنها در مدارس اهمیت دوچندانی دارد.

هوش موفق^{۱۱}، یکی از عواملی است که به افزایش عملکردهای خلاقانه معلمان منجر می‌شود (آقابابایی و همکاران، ۱۳۹۴). نظریه هوش موفق یکی از نظریه‌های کارآمد، نوین و جامع در حوزه هوش و هوش آزمایشی است (استملر^{۱۲} و همکاران، ۲۰۰۶) که از سوی استرنبرگ ارائه شده است (صباحی و همکاران، ۱۳۹۵). هوش موفق توانایی دستیابی به

-
1. Lee & Pati
 2. Liu
 3. Tseng & Tseng
 4. Creative Performance
 5. Paliwal
 6. Chen
 7. Shang
 8. Oldham & Cummings
 9. Stawicki
 10. Zhang & Zhao
 11. Successful Intelligence
 12. Stemler

موفقیت در زندگی با توجه به استانداردهای شخصی در محیط اجتماعی و فرهنگی به منظور انطباق و انتخاب محیط است و از طریق شناختن و سرمایه‌گذاری در نقاط قوت و قابل بهبود و جبران ضعف‌ها از طریق توازن توانایی‌های تحلیلی، خلاق و عملی ایجاد می‌شود (استرنبرگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). قبل از توجه به مفهوم هوش موفق بهتر است، ابتدا مفهوم هوش بررسی شود. تیمی متشکل از ۵۲ روان‌شناس برجسته، هوش را به این شکل تعریف می‌کنند: «آن توانایی روان‌شناختی بسیار کلی است که شامل توانایی استدلال، برنامه‌ریزی، حل مشکلات، تفکر انتزاعی، درک ایده‌های پیچیده، یادگیری سریع و ... می‌شود». این دیدگاه فراتر از یادگیری مفاهیم کتاب، مهارت‌های دانشگاهی و تست هوش است. به‌طور خاص، هوش منعکس‌کننده توانایی درک گسترده‌تر و عمیق‌تری از محیط اطراف است؛ توانایی «دانستن» یا «درک» آنچه باید انجام شود (فنگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). براساس این تعریف ممکن است به افرادی عنوان باهوش اطلاق شود که استعداد کمتری در موفقیت در زندگی عملی دارند؛ در حالی که به افرادی با وجود دارا بودن استعداد موفقیت در زندگی عملی برچسب کم‌هوشی زده شود (قربانی، ۱۳۹۶).

با وجود استرنبرگ (۱۹۹۷) برداشت‌های موجود از مفهوم هوش فقط بخش کوچکی از هوش را مدنظر قرار می‌دهند. وی مفهوم وسیعی از هوش را در نظر داشت و نظریه هوش موفق را ارائه کرد که در مقایسه با نظریه‌های سنتی مزایای زیادی دارد. در این نظریه هوش در داخل محیطی تعریف می‌شود که فرد در آن قرار دارد (استرنبرگ^۳ و همکاران، ۲۰۰۸). استرنبرگ (۱۹۹۷) هوش موفق را ترکیبی از توانایی‌های هوش تحلیلی^۴، خلاق^۵ و عملی^۶ می‌داند که به افراد برای سازگاری، انتخاب و تغییر محیط به‌منظور رسیدن به اهداف خود در زندگی، با توجه به بافت فرهنگی-اجتماعی کمک می‌کند. ترکیب سه نوع هوش تحلیلی، خلاق و عملی و تعادل هم‌زمان بین آنها موفقیت افراد را در زندگی‌شان رقم می‌زند (استرنبرگ و گریگورنکو، ۲۰۰۷). هوش تحلیلی شامل تحلیل، ارزیابی و مقایسه، تفکر و حل مسئله؛ هوش عملی شامل به‌کارگیری دانش برای حل مشکلات روزمره و هوش اجتماعی؛ هوش خلاق نیز شامل خلق ایده‌های جدید و کنار آمدن به شیوه‌ای تازه با مشکلات است (باجینسکا و تورنتون^۷، ۲۰۱۷). از نظر استرنبرگ فرد برای اینکه در زندگی خود موفق باشد، باید بهترین استفاده را از قدرت هوش عملی، خلاق و تحلیلی خود ببرد و به‌طور هم‌زمان نقاط ضعف موجود در این زمینه‌ها را جبران کند که این کار مستلزم تقویت نقاط ضعف براساس سازگاری بهتر با نیازهای خاص محیط و کار در محیطی است که برای نقاط قوت ویژه افراد ارزش قائل می‌شود (اعراب شیبانی و آخوندی، ۱۳۹۶). امروزه افراد در جهانی بسیار پیچیده و پویا زندگی می‌کنند؛ جهانی که فناوری، اقتصاد و نیازهای شغلی در آن به‌گونه‌ای مستمر در حال دگرگونی و تغییر است. اگر در این شرایط، اولویت توانایی‌های تحلیلی، خلاق و عملی در انسان پذیرفته شود، منطقی است که نتیجه گرفته شود، تسلط بر مهارت‌های تحلیلی، خلاق و عملی، باید برون‌داد مهم نظام آموزش و پرورش باشد. در این شرایط برای اینکه افراد در زندگی‌شان موفق شوند، نیاز دارند تا در مهارت‌هایشان به‌خوبی عمل کنند (بابایی و همکاران، ۱۳۹۶). آموزش و پرورش و مدارس به‌عنوان سنگ‌زیربنای توسعه همه‌جانبه، نقش بی‌بدیلی در ارتقای جایگاه علمی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی کشورها دارند. سرمایه و عنصر اصلی آموزش و پرورش و

1. Sternberg
2. Feng, Qiu & Sun
3. Sternberg
4. analytical
5. creativ
6. practical
7. Baczyńska & Thornton

مدارس، معلمان و مدیران هستند که آشنایی‌شان با تئوری هوش موفق و همچنین آموزش مفاهیم این نظریه به آنها نقش شایانی در نحوه برخورد و سازگاری معلمان و مدیران با تنگناها و سختی‌های پیش‌رو در شغلشان و تبدیل این چالش‌ها به فرصت است. متأسفانه در سازمان‌های آموزشی، بیشترین تفکری که آموزش داده می‌شود و پیش‌بینی می‌شود، تحلیلی است؛ اما در دنیای واقعی، تفکر خلاق و عملی، خیلی بیشتر استفاده می‌شود؛ از این رو، ضرورت توجه به هوش موفق و ابعاد آن در آموزش و پرورش و مدارس بسیار حائز اهمیت است.

خودکارآمدی^۱، عامل دیگری است که با خلاقیت و عملکرد خلاقانه معلمان مرتبط است (لی^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع، خودکارآمدی نقش مهمی در ایجاد انگیزه معلمان برای عملکرد خلاقانه ایفا می‌کند (هور^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). بهبود باورهای معلمان به قابلیت‌های خود که از آن به‌عنوان خودکارآمدی یاد می‌شود، تأثیری بسزا بر بهبود عملکرد خلاقانه معلمان دارد و در نتیجه باعث ارتقای سطح مدرسه می‌شود (باعزت و همکاران، ۱۳۹۵). سروات و عباس^۴ (۲۰۲۱) خودکارآمدی را شرط اساسی برای خلق، ذخیره و کاربرد دانش جدید و عملکرد خلاقانه می‌دانند. باور به خودکارآمدی بر بسیاری از ابعاد زندگی مانند انتخاب اهداف و تصمیم‌گیری، میزان پشتکار و استقامت در مقابله با مسائل پرچالش تأثیر دارد. باورهای خودکارآمدی تعیین می‌کند که انسان چه اندازه برای انجام کارهای خود زمان می‌گذارد، هنگام برخورد با دشواری تا چه زمانی پایداری می‌کند و چه اندازه در برخورد با موقعیت‌های گوناگون نرمش‌پذیر است (لشکری منش و همکاران، ۱۳۹۸). به اعتقاد نایت^۵ و همکاران (۲۰۲۲) خودکارآمدی کارکنان بر نحوه مواجهه آنها با مسائل دشوار و سخت تأثیر می‌گذارد. پژوهش‌ها نشان‌دهنده آن است که کارکنان دارای خودکارآمدی زیاد هنگام مواجهه با یک کار و فعالیت یا تصمیم دشوار نسبت به دیگران احساس اطمینان و آرامش بیشتری می‌کنند و در نتیجه عملکرد بهتری را از خود نشان می‌دهند (آرورا^۶ و همکاران، ۲۰۲۱)؛ زیرا افراد با سطوح بالای خودکارآمدی بیشتر به تلاش خود متکی هستند و هنگام مواجهه با موانع، پافشاری بیشتری از خود نشان داده (نیکولز^۷ و همکاران، ۲۰۱۰) و به شرایط و اتفاقات به شیوه‌های مثبت‌تر و سازگارانه‌تر پاسخ می‌دهند (هاشمی شیخ شبانی و همکاران، ۱۳۹۸). اعتقاد و اطمینان معلمان به خودکارآمدی‌شان بسیاری از موانع نوآوری را در مدارس از بین می‌برد و به آنها کمک می‌کند تا باور کنند، قادر خواهند بود سطح فعلی خود را ارتقا دهند و با چالش‌های جدید روبه‌رو شوند (کیو و یو^۸، ۲۰۲۱).

سازمان‌های آموزشی به‌ویژه مدارس کشورمان در شرایط متغیر و متحول امروزی، برای مقابله با مسائل و مشکلات عدیده‌ای که با آن روبه‌رو است، نیاز مبرمی به مدیران و معلمان دارد که خلاق و به‌روز باشند و این خلاقیت را در عملکرد شغلی‌شان نشان دهند. با توجه به اهمیت و ضرورت عملکردهای خلاقانه معلمان و مدیران در وضعیت کنونی جامعه و از آنجایی که تاکنون پژوهشی به بررسی هم‌زمان رابطه بین متغیرهای این پژوهش توجه نکرده است، تحقیق حاضر با توجه به خلأ پژوهشی اشاره‌شده به دنبال پاسخ به این سؤال است که چگونه هوش موفق با خودکارآمدی معلمان باعث عملکرد خلاقانه آنها می‌شود؟

در زیر به پاره‌ای از نتایج تحقیقاتی اشاره می‌شود که نزدیک به موضوع پژوهش انجام شده است.

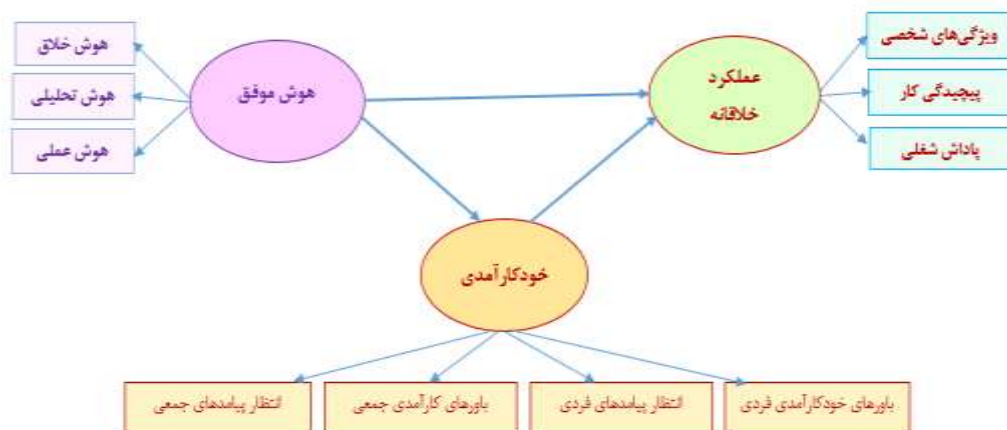
-
1. Self-efficacy
 2. Lee
 3. Hur, Moon & Lee
 4. Sarwat & Abbas
 5. Knight
 6. Arora
 7. Nicholls
 8. Cui & Yu

نتایج پژوهش تینگ^۱ و همکاران (۲۰۲۱) حاکی از رابطه مثبت و معنادار مدیریت دانش و عملکرد خلاقانه با نقش تعدیل کننده رهبری تحول آفرین بود. آسیدو^۲ و همکاران (۲۰۲۰) با بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد خلاقانه در مؤسسات آموزشی نشان دادند که سبک‌های رهبری و قابلیت‌های یادگیری سازمانی به‌طور معناداری بر عملکرد خلاقانه تأثیر مثبت می‌گذارد.

نتایج پایان‌نامه کارشناسی ارشد موسوی (۱۳۹۹) با عنوان «رابطه بین تدریس مبتنی بر هوش موفق و اخلاقی با خودکارآمدی معلمان شهر زنجان» نشان‌دهنده آن بود که بین متغیرهای تدریس مبتنی بر هوش موفق و اخلاقی با خودکارآمدی معلم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ همچنین خودکارآمدی معلم براساس متغیرهای تدریس مبتنی بر هوش موفق و اخلاقی پیش‌بینی پذیر است. حسینی (۱۳۹۹) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود دریافت که هوش موفق آموزشی معلمان ابتدایی، نقش مهمی در پیش‌بینی سرزندگی تحصیلی و جو روانی و اجتماعی کلاس درس ایفا می‌کند. قربانی (۱۳۹۶) در رساله دکتری خود با موضوع «تبیین خردمندی: براساس ویژگی‌های شخصیتی و هوش موفق با واسطه‌گری اخلاق (صبر) و خودکارآمدی مقابله» به این نتیجه رسید که ویژگی‌های شخصیتی و هوش موفق، صبر کارکنان را افزایش داده و کارکنان صبور در مقابله با مشکلات خودکارآمدتر می‌شوند. در چنین شرایطی دانشجویان در مسیر خردمندتر شدن پیش می‌روند. بابایی و همکاران (۱۳۹۶) با انجام پژوهشی دریافتند که آموزش مؤلفه‌های هوش موفق با افزایش انگیزه درونی و خودکارآمدی تدریس، به بهبود صلاحیت حرفه‌ای دانشجو معلمان می‌انجامد.

نتایج پژوهش هور و همکاران (۲۰۲۱) نشان‌دهنده آن بود که رابطه مثبتی بین خودکارآمدی با عملکرد شغلی به‌واسطه خلاقیت کارکنان وجود دارد. سروات و عباس (۲۰۲۱) در تحقیقشان دریافتند که خودکارآمدی خلاق به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق خلق دانش، عملکرد خلاقانه کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. کیو و یو (۲۰۲۱) با انجام پژوهشی ثابت کردند که رهبری توانمندساز تیمی، عملکرد خلاقانه کارکنان را از طریق بهبود خودکارآمدی خلاق، انگیزه درونی و اشتراک دانش افزایش می‌دهد.

براساس مبانی نظری و پیشینه پژوهشی مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر ترسیم شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- هوش موفق اثر مثبت، مستقیم و معناداری بر عملکرد خلاقانه معلمان دارد.
- ۲- هوش موفق اثر مثبت، مستقیم و معناداری بر خودکارآمدی معلمان دارد.
- ۳- خودکارآمدی اثر مثبت، مستقیم و معناداری بر عملکرد خلاقانه معلمان دارد.
- ۴- هوش موفق با خودکارآمدی اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر عملکرد خلاقانه معلمان دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر براساس هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان ابتدایی ناحیه ۴ شهر شیراز به تعداد ۱۸۹۰ نفر بودند. برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی و جدول مورگان استفاده شد؛ بنابراین حجم نمونه آماری ۳۱۸ معلم تعیین شد. به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. ۱. پرسشنامه هوش موفق گریگورنکو و همکاران (۲۰۰۲)، که دارای ۳۶ گویه و سه خرده‌مقیاس (هوش تحلیلی، خلاق و عملی) در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است. نمونه‌ای از سؤال‌های پرسشنامه هوش موفق: «به چه میزان کارکنان به چیزهایی توجه دارند که سایرین اغلب تمایل به چشم‌پوشی از آنها دارند؟»، «تا چه اندازه کارکنان با موقعیت‌های جدید سازگار می‌شوند؟»، «کارکنان تا چه اندازه از طریق تعامل با دیگران یاد می‌گیرند؟». ۲. پرسشنامه خودکارآمدی ریگز و نایت (۱۹۹۴) که دارای ۳۱ گویه و چهار خرده‌مقیاس (باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی) در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است. نمونه‌ای از سؤال‌های پرسشنامه خودکارآمدی: «تا چه اندازه به توان خودتان در انجام‌دادن وظایف شغلی اطمینان دارید؟»، «تا چه اندازه برای دستیابی به آنچه (ترفع و پاداش) می‌خواهید، باید کارتان را خوب انجام دهید؟»، «تا چه اندازه اعضای این سازمان دارای مهارت‌های شغلی بالایی هستند؟». ۳. پرسشنامه عملکرد خلاقانه الدهام و کامینگز (۱۹۹۶) که دارای ۲۰ گویه و سه خرده‌مقیاس (ویژگی‌های شخصی، پیچیدگی کار و پاداش شغل) در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است. نمونه‌ای از سؤال‌های پرسشنامه عملکرد خلاقانه: «تا چه اندازه کارکنان در انجام وظایفشان آزادی عمل دارند؟»، «تا چه اندازه کارکنان برای ارائه روش‌های بدیع و متنوع تشویق می‌شوند؟»، «تا چه اندازه کارکنان تمایل به انجام کارهای خلاقانه دارند؟».

به منظور تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرانباخ استفاده شد.

جدول ۱: ضرایب پایایی ابزار پژوهش

متغیرها	تعداد	شماره سؤال‌ها	آلفای کرانباخ
هوش موفق	۳۶	۱-۳۶	۰/۹۶
خودکارآمدی	۳۱	۱-۳۱	۰/۹۵
عملکرد خلاقانه	۲۰	۱-۲۰	۰/۹۷

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب پایایی ابزار پژوهش و اینکه ضرایب پایایی ابزارها در دامنه حداقل ۰/۹۵ تا ۰/۹۷ قرار دارد، نتیجه گرفته می‌شود که ابزارهای پژوهش دارای پایایی مناسبی هستند. به منظور تعیین روایی ابزارها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزار پژوهش

شاخص	ملاک	هوش موفق	خودکارآمدی	عملکرد خلاقانه
۱	خی دو	۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰	۶۷/۵۲	۴۱/۳۵
۲	درجه آزادی	-	۳۹	۲۳
۳	نسبت	۲ و کمتر	۱/۷۳	۱/۷۹
۴	RMSEA	۰/۰۵ و پایین‌تر	۰/۰۴۸	۰/۰۴۲
۵	CFI	دست کم ۰/۹	۰/۹۶	۰/۹۳
۶	GFI	دست کم ۰/۹	۰/۹۴	۰/۹۱

با توجه به نتایج به دست آمده از شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه‌های تحقیق گفته می‌شود، مقدار خی دو به دست آمده در همه مدل‌های اندازه‌گیری شده پرسشنامه‌ها با توجه به ملاک تعیین شده بیانگر برازندگی و برازش مناسب و خوب مدل مفهومی پرسشنامه‌ها با داده‌هاست. مقدار سایر شاخص‌های برازش مانند RMSEA، CFI و GFI در همه مدل‌های اندازه‌گیری پرسشنامه‌ها قابل پذیرش بود و در دامنه ملاک مناسب و قابل قبول قرار دارد که این امر نشان‌دهنده شایستگی و برازش مناسب همه مدل‌های اندازه‌گیری پرسشنامه‌هاست؛ بنابراین گفته می‌شود، همه پرسشنامه‌های این پژوهش روایی خوب و مناسبی دارند.

شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای گزارش توصیفی داده‌ها از چولگی، کشیدگی، شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و برای تعیین رابطه بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ استفاده شد. به منظور سنجش تأثیر مستقیم هوش موفق بر عملکرد خلاقانه و خودکارآمدی، خودکارآمدی بر عملکرد خلاقانه و همچنین سنجش تأثیر غیرمستقیم هوش موفق بر عملکرد خلاقانه از طریق متغیر میانجی خودکارآمدی از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

پیش از بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش، باید فرض نرمال بودن متغیرها مشخص شود؛ بنابراین در جدول (۳) شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل: میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده است.

جدول ۳: آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
۱ هوش موفق	۳/۱۷	۰/۸۴۱	-۰/۳۲۱	۰/۵۶۳
۲ خودکارآمدی	۳/۹۲	۰/۶۵۱	-۰/۱۸۱	-۰/۳۳۲
۳ عملکرد خلاقانه	۳/۸۳	۰/۸۳۲	-۰/۹۴۷	۱/۱۹۹

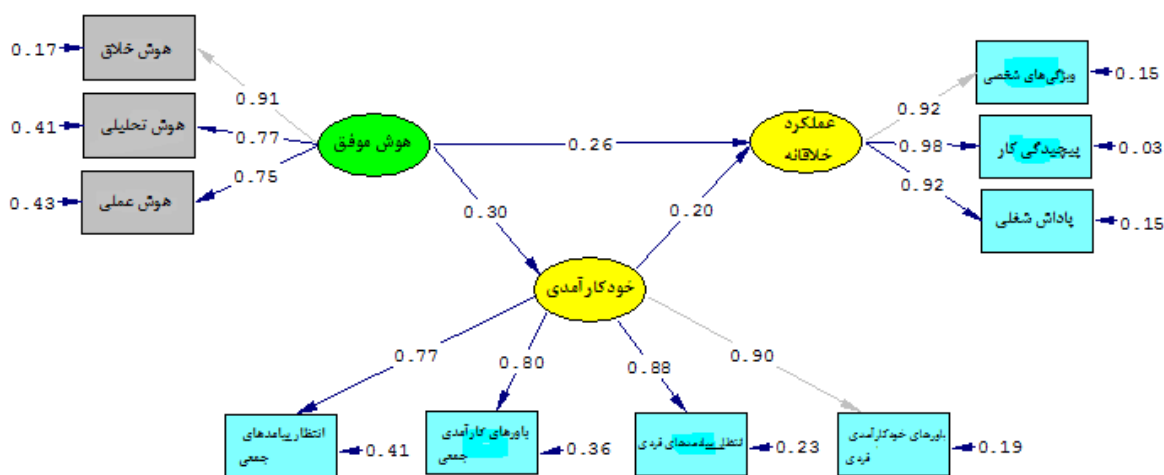
از دیدگاه کلاین^۱ (۲۰۱۵)، نباید قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب بیشتر از ۳ و ۱۰ باشد؛ بنابراین با توجه به داده‌های جدول (۳) شاخص‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند. با توجه به اینکه میزان چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش در دامنه (۲ و -۲) است، پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن متغیرها برقرار است.

1. Kline

جدول ۴: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش (*p<0.05, **p<0.01)

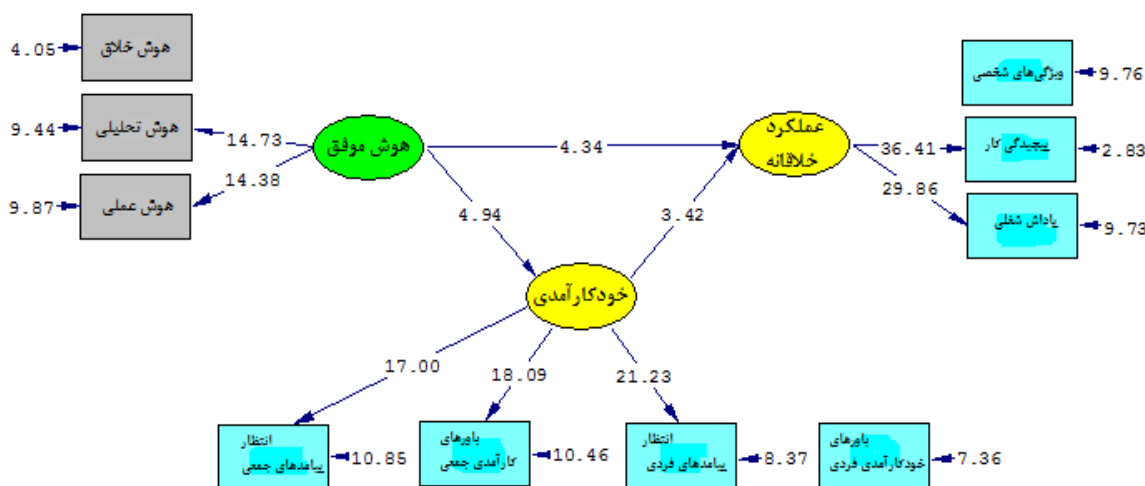
متغیرها	۱	۲	۳
۱ هوش موفق	۱		
۲ خودکارآمدی	*۰/۲۷۹	۱	
۳ عملکرد خلاقانه	*۰/۳۱۶	*۰/۲۳۷	۱

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش گفته می‌شود، متغیر هوش موفق دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر عملکرد خلاقانه (۰/۳۱۶) در سطح ۰/۰۵ است. متغیر خودکارآمدی رابطه مثبت و معنادار با متغیر عملکرد خلاقانه (۰/۲۷۹) در سطح ۰/۰۵ دارد. متغیر خودکارآمدی دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر عملکرد خلاقانه (۰/۲۳۷) در سطح ۰/۰۵ است.



Chi-Square=53.69, df=32, P-value=0.00000, RMSEA=0.038

شکل ۲: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



Chi-Square=53.69, df=32, P-value=0.00000, RMSEA=0.038

شکل ۳: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معناداری

جدول ۵: مسیرهای مستقیم آزمون شده در مدل معادلات ساختاری

مسیرهای مستقیم	مسیر استاندارد	T	سطح معناداری
هوش موفق ← عملکرد خلاقانه	۰/۲۶	۴/۳۴	۰/۰۵
هوش موفق ← خودکارآمدی	۰/۳۰	۴/۹۴	۰/۰۵
خودکارآمدی ← عملکرد خلاقانه	۰/۲۰	۳/۴۲	۰/۰۵

هوش موفق با ضریب مسیر مستقیم (۰/۲۶) و آماره تی (۳/۳۴) بر عملکرد خلاقانه در سطح ۰/۰۵ اثر مستقیم و معناداری دارد. هوش موفق با ضریب مسیر مستقیم (۰/۳۰) و آماره تی (۴/۹۴) بر خودکارآمدی معلمان در سطح ۰/۰۵ اثر مستقیم و معناداری دارد. خودکارآمدی با ضریب مسیر مستقیم (۰/۲۰) و آماره تی (۳/۴۲) بر عملکرد خلاقانه معلمان در سطح ۰/۰۵ اثر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۶: مسیرهای غیرمستقیم آزمون شده در مدل معادلات ساختاری

مسیرهای غیرمستقیم	اثر غیرمستقیم	T	سطح معناداری
هوش موفق ← خودکارآمدی ← عملکرد خلاقانه	۰/۰۶	۲/۸۵	۰/۰۵

هوش موفق با ضریب مسیر غیرمستقیم (۰/۰۶) به واسطه خودکارآمدی با آماره تی (۲/۸۵) دارای اثر غیرمستقیم و معنادار بر عملکرد خلاقانه معلمان در سطح ۰/۰۵ است؛ بنابراین گفته می شود که خودکارآمدی نقش میانجی در ارتباط بین هوش موفق با عملکرد خلاقانه معلمان ایفا می کند.

جدول ۷: شاخص های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص	ملاک قابل پذیرش	مقدار به دست آمده
۱	خی دو	۵۳/۶۹
۲	درجه آزادی	۳۲
۳	نسبت	۱/۶۷
۴	RMSEA	۰/۰۳۸
۵	CFI	۰/۹۴
۶	GFI	۰/۹۲
۷	AGFI	۰/۹۱

با توجه به نتایج حاصل از شاخص های برازندگی در مدل تحلیل مسیر تأییدی پژوهش گفته می شود، نسبت خی دو بر درجه آزادی با توجه به ملاک مدنظر بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک مقبولی قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول است. مقادیر شاخص های CFI، GFI، AGFI نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می شوند و نشان دهنده برازش مناسب مدل ساختاری هستند؛ بنابراین با توجه به نتایج گفته می شود، مدل ساختاری پژوهش برازش مناسب و مقبولی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر هوش موفق در عملکرد خلاقانه با نقش میانجی خودکارآمدی معلمان بود.

فرضیه اول پژوهش نشان‌دهنده آن بود که هوش موفق دارای اثر مستقیم مثبت و معنادار بر عملکرد خلاقانه معلمان است. بدین معنا که اگر توانایی‌های هوش موفق (تحلیلی، عملی و خلاق) در معلمان وجود داشته باشد، میزان رفتارها و عملکردهای خلاقانه در آنها افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش آقابابایی و همکاران (۱۳۹۴) همسویی دارد. در تبیین این یافته گفته می‌شود، معلمان دارای هوش موفق علاوه بر داشتن توانایی هوش تحلیلی، دارای توانایی هوش عملی و خلاقانه نیز هستند. توانایی تحلیلی زمانی استفاده می‌شود که فرد قدرت تحلیل، ارزشیابی و مقایسه را داشته باشد. توانایی خلاق که از سطوح بالای شناختی در نظریه بلوم است، زمانی استفاده می‌شود که فرد خلق، اختراع یا اکتشاف می‌کند و سرانجام توانایی عملی هنگامی نمایان می‌شود که فرد اقدام به عمل می‌کند یا آنچه را می‌داند، به کار می‌برد یا آنچه را یاد گرفته است، استفاده می‌کند. معلمان دارای هوش موفق همواره تعادلی از این سه نوع توانایی تفکر را در برخورد با موقعیت‌ها از خود نشان می‌دهند و با تأکید بیشتر بر جنبه عملی و خلاقانه هوش خود، شرایط را برای عملکردهای خلاقانه در مدرسه فراهم می‌کنند. به عبارت دیگر، رسیدن معلمان به سطحی از هوش و توانایی تحلیلی، خلاق و عملی، آنها را برای بررسی مسائل شغلی و تولید ایده‌های بدیع در حل آنها آماده نگه می‌دارد تا در زمان لازم برای این امر مهم اقدام عملی مناسبی صورت دهند.

فرضیه دوم پژوهش نشان‌دهنده آن بود که هوش موفق اثر مستقیم مثبت و معنادار بر خودکارآمدی معلمان دارد. در واقع، بهبود توانمندی‌های هوش تحلیلی و خلاق و عملی معلمان، آنها را به این باور مهم می‌رساند که از عهده انجام کاری برمی‌آیند که از آنها خواسته شده است. در نتیجه معلمان احساس ارزش و خودکارآمدی زیادی خواهند کرد. این یافته با نتایج مطالعات حسینی (۱۳۹۹)، موسوی (۱۳۹۹) و قربانی (۱۳۹۶) مطابقت دارد. در راستای این یافته بابایی و همکاران (۱۳۹۶) معتقد بودند که هر سه بعد هوش موفق به گونه مستقیم یا غیرمستقیم، خودکارآمدی معلم را پیش‌بینی می‌کند. در این میان مؤلفه عملی هوش موفق، بهترین پیش‌بینی برای چهار مؤلفه خودکارآمدی معلم است. بندورا (۱۹۹۷) یکی از عوامل مؤثر بر خودکارآمدی را داشتن توانایی و کسب موفقیت شخصی دانسته است. به گونه‌ای که اگر شخص در وظایف و تکالیف خود تجربه موفقیت آمیز داشته باشد، خودکارآمدی او برای انجام وظایف مشابه در آینده گسترش می‌یابد. چنانچه معلمان در مهارت‌های عملی مسلط و مهارت‌های مربوط به هوش عملی را به خوبی داشته باشند، به این باور می‌رسند که در عملی کردن آنچه درست تشخیص داده‌اند، ناتوان نیستند و آن را با تلاش انجام می‌دهند. در نتیجه احساس رضایت، توانمندی و خودکارآمدی بیشتری نسبت به توانایی‌های خود خواهند داشت.

فرضیه سوم پژوهش نشان‌دهنده آن بود که خودکارآمدی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر عملکرد خلاقانه معلمان دارد. این یافته با نتایج مطالعات هور و همکاران (۲۰۲۱)، سروات و عباس (۲۰۲۱) و کیو و یو (۲۰۲۱) در یک راستاست. همسو با این یافته سروات و عباس (۲۰۲۱) در مطالعاتشان نشان دادند که افراد با خودکارآمدی زیاد باورهای قوی در توانایی خود در تولید ایده‌های جدید دارند. در تبیین این یافته گفته می‌شود که احساسات مثبت معلمان نسبت به مدرسه و اقدامات آنها در به دست آوردن نتایج مثبت و ارتقای عملکردهای خلاقانه، نتیجه باورها و اعتقادی است که به خودکارآمدی خود دارند. معلمان دارای خودکارآمدی مناسب با استفاده از رویکرد حل مسئله، ضمن شناسایی مشکلات، راه‌های حساب‌شده و نوینی را برای حل مشکلات و در نتیجه ارتقای عملکرد خلاقانه فراهم می‌کنند

(ملک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹). بهادادن به نظرات و توانایی‌های معلمان در امور مختلف مدرسه باورهای آنان را نسبت به توانایی‌هایشان در انجام وظایف به گونه موفقیت‌آمیزی افزایش می‌دهد. در نتیجه با بهبود احساس لیاقت و خودکارآمدی معلمان، زمینه لازم برای بروز خلاقیت و عملکردهای خلاقانه آنها در مدرسه فراهم می‌شود.

فرضیه چهارم پژوهش نشان‌دهنده آن بود که هوش موفق با خودکارآمدی اثر غیرمستقیم، مثبت و معناداری بر عملکرد خلاقانه معلمان دارد. در راستای این یافته قربانی (۱۳۹۶) معتقد است که کارکنان دارای هوش موفق به خود باور و اطمینان دارند که در کجا می‌توانند از راهبردهای فعال و مثبت در موقعیت استفاده کنند (خودکارآمدی حل مسئله) و چگونه هیجان‌ات مربوط به موقعیت را کنترل کنند (خودکارآمدی هیجان‌مدار)؛ حتی آنها این را هم باور دارند که به تنهایی قادر به حل همه مسائل نیستند و گاهی از حمایت‌های اجتماعی دیگران نیز بهره‌مند می‌شوند (خودکارآمدی اجتماعی). با افزایش احساس خودکارآمدی کارکنان در زمینه‌های حل مسئله، هیجان‌مدار و اجتماعی، آنها به سوی عملکردهای خلاق و نوآور سوق پیدا خواهند کرد. در محیط‌های آموزشی مانند مدارس، معلمان برخوردار از هوش موفق، توانش‌های خلاق و عملی را در کنار توانش تحلیلی کسب می‌کنند. توجه به توانش عملی و خلاق، باعث تحول و شکوفایی برای معلمانی خواهد شد که از نظر عملیاتی و خلاقیت توان زیادی دارند (بابایی و همکاران، ۱۳۹۶). معلمان دارای مؤلفه‌های هوش موفق، یعنی توانش‌های تحلیلی، خلاق و عملی توانمندی‌های عملی و خلاقانه خود را در کنار توانمندی‌های تحلیلی ارتقا می‌دهند، خودکارآمدتر می‌شوند و در نتیجه عملکردهای مفید، سازنده و خلاقانه‌ای را از خود نشان دهند.

با توجه به یافته‌های این پژوهش پیشنهادهای زیر به مسئولان ادارت آموزش و پرورش و مدیران مدارس ارائه می‌شود:

- ۱- ترویج فرهنگ تفکر خلاق و نوآورانه و پذیرش پیشنهادهای خلاقانه معلمان و صبوری در قبال شکست احتمالی اقدامات خلاقانه آنان.
- ۲- برگزاری دوره‌های آموزش برای معلمان و مدیران مدارس به منظور آشنایی با هوش موفق.
- ۳- توجه و اهمیت به نیازهای معلمان و برقراری ارتباط خوب با آنان در محیط کار.
- ۴- تأکید بر پاداش‌های درونی به جای پاداش‌های بیرونی.
- ۵- تقویت روحیه جمع‌گرایی به جای فردگرایی از طریق ایجاد تیم‌های کاری و ارائه پاداش بر پایه مشارکت و همکاری اعضای تیم‌ها.
- ۶- ایجاد جو رقابتی سالم برای توسعه ظرفیت‌های بالقوه معلمان از طریق ارائه پاداش‌های مادی و معنوی.
- ۷- ترغیب ذهنی معلمان از طریق تفویض وظایف به آنها.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از زحمات همه معلمان ابتدایی ناحیه ۴ شهر شیراز که به عنوان اعضای نمونه، پرسشنامه‌ها را با دقت فراوان تکمیل و ارسال کردند، تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

منابع

- آقابابایی، سارا و همکاران. (۱۳۹۴). اثربخشی آموزش هوش موفق بر توانایی‌های تحلیلی، خلاقانه و عملی دختران تیزهوش ۴۳۲ ساله شهر اصفهان. *فصلنامه کودکان استثنایی*، ۱۵(۴)، ۳۷-۴۴.
- اعراب شیبانی، خدیجه و آخوندی، نیلا. (۱۳۹۶). بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه سبک تدریس براساس هوش موفق استرنبرگ (TSI-Q) در بین معلمان. *دوفصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری*، ۹، ۶۰-۴۹.
- بابایی، علی و همکاران. (۱۳۹۶). تأثیر آموزش هوش موفق بر انگیزه پیشرفت تحصیلی و خودکارآمدی معلم در دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان. *فصلنامه علمی - پژوهشی روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۳۰، ۱۷۶-۱۵۹.
- باعزت، سارا و همکاران. (۱۳۹۵). رابطه بین مدیریت دانش با خودکارآمدی و خلاقیت معلمان مراکز پیش‌دبستانی. *دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۲۸، ۱۶۹-۱۸۴.
- حسینی، نرجس. (۱۳۹۹). *بررسی نقش هوش موفق آموزشی معلمان ابتدایی بر سرزندگی تحصیلی و رضایت‌مندی از جو روانی و اجتماعی کلاس درس در منطقه درمیان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان خراسان جنوبی، مرکز پیام نور بیرجند.
- صباحی، شراره و همکاران. (۱۳۹۵). ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه هوش موفق در آموزش (TSI-Q) در معلمان شهر تهران. *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، ۲۶، ۷۵-۵۵.
- قربانی، رقیه. (۱۳۹۶). تبیین خردمندی: *براساس ویژگی‌های شخصیتی و هوش موفق با واسطه‌گری اخلاق (صبر) و خودکارآمدی مقابله*. رساله دکتری، دانشگاه شیراز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- کرازلی، زهرا و همکاران. (۱۳۹۹). رابطه خلاقیت معلمان با اثربخشی تدریس ریاضی پایه ششم دوره ابتدایی. *فصلنامه پویا در آموزش علوم پایه*، ۲۰، ۳۵-۲۰.
- لشکری منش، بهنوش و همکاران. (۱۳۹۸). پیش‌بینی تعهد شغلی براساس دشواری تنظیم هیجانی، خودکارآمدی مقابله‌ای با مشکلات با میانجی‌گری اضطراب وجودی در پرسنل اتاق عمل. *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، ۶۲(ویژه روان‌شناسی)، ۶۶۹-۶۶۱.
- معجون، حسین و همکاران. (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری سطح پنج و توانمندسازی ساختاری با تعالی سازمانی مدارس به‌واسطه نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۲(۴)، ۹۷-۱۱۸.
- ملک‌زاده، محمد و همکاران. (۱۳۹۹). اثربخشی رفتار درمانی دیالکتیک به شیوه گروهی بر خودکارآمدی مقابله با مشکلات در افراد سوء مصرف‌کننده مواد. *ارمغان دانش*، ۲۵(۲)، ۲۸۶-۲۷۵.
- موسوی، رضا. (۱۳۹۹). *رابطه بین تدریس مبتنی بر هوش موفق و اخلاقی با خودکارآمدی معلمان شهر زنجان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی، مرکز پیام نور تبریز.
- نعمتی، محمد علی. (۱۳۹۲). بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه‌های دولتی تهران. *فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی*، ۱(۳)، ۵۱-۶۲.
- هاشمی شیخ‌شبان، سید اسماعیل و همکاران. (۱۳۹۸). اثر رهبری اصیل بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری حیطه‌های زندگی کاری و خودکارآمدی مقابله شغلی. *مجله روان‌شناسی*، ۲۳(۲)، ۱۸۰-۱۶۶.

هویدا، رضا و داوریناه، سید هدایت الله. (۱۳۹۸). نقش معلم‌رهبری در بهبود مهارت‌های حل مسئله دانش‌آموزان با میانجی‌گری تفکر خلاق. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۱۴(۱)، ۸۳-۱۰۰.

- Arora, S., Chaudhary, P., & Singh, R. K. (2021). Impact of coronavirus and online exam anxiety on self-efficacy: The moderating role of coping strategy. *Interactive Technology and Smart Education*. 18(3), 475-492.
- Asiedu, M. A., Anyigba, H., Ofori, K. S., Ampong, G. O. A., & Addae, J. A. (2020). Factors influencing innovation performance in higher education institutions. *The Learning Organization*. 27(4), 365-378.
- Baczyńska, A., & Thornton III, G. C. (2017). Relationships of analytical, practical, and emotional intelligence with behavioral dimensions of performance of top managers. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(2), 171-182.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Chen, B. (2020). Enhance creative performance via exposure to examples: The role of cognitive thinking style. *Personality and Individual Differences*, 154.
- Cui, Y., & Yu, G. (2021). A cross-level examination of team-directed empowering leadership and subordinates' innovative performance: An AMO theory perspective. *International Journal of Manpower*. 42(7), 1257-1278.
- Feng, Y., Qiu, L., & Sun, B. (2021). A measurement framework of crowd intelligence. *International Journal of Crowd Science*. 5(1), 81-91.
- Grigorenko, E. L., Jarvin, L., & Sternberg, R. J. (2002). School-based tests of the triarchic theory of intelligence: Three settings, three samples, three syllabi. *Contemporary Educational Psychology*, 27(2), 167-208.
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, J. H. (2021). The effect of self-efficacy on job performance through creativity: The moderating roles of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*. 33(3), 888-905.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Knight, P., Peesker, K., & Mich, C. C. (2022). The development of self-efficacy and self-leadership within USA accredited sales programs: An exploratory study on sales career preparedness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. 12(1), 26-49. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-12-2020-0254>
- Lee, J., & Pati, N. (2017). A study of the effect of corporate diversification strategy on technological innovation and strength in technology-oriented multinational corporations across countries. *International Journal of Business Innovation and Research*, 13(1), 1-29.
- Lee, J., Yun, S., Lee, S., & hyun Lee, J. (2019). The curvilinear relationship between self-efficacy and creativity: The moderating role of supervisor close monitoring. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 377-388.
- Liu, Y., Zhao, L., Liu, P., & Yang, Z. (2022). Effect of workplace status on employees' creativity from the perspective of expectation identity: A moderated chain double mediation model. *Chinese Management Studies*. DOI 10.1108/CMS-12-2021-0550.
- Nicholls, A. R., Polman, R. C., Levy, A. R., & Borkoles, E. (2010). The mediating role of coping: A cross-sectional analysis of the relationship between coping self-efficacy and coping effectiveness among athletes. *International Journal of Stress Management*, 17(3), 181.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management journal*, 39(3), 607-634.

- Paliwal, M., Rajak, B. K., Kumar, V., & Singh, S. (2022). Assessing the role of creativity and motivation to measure entrepreneurial education and entrepreneurial intention. *International Journal of Educational Management*, 36(5), 854-874. <https://doi-org.librarylogin-cupey.uagm.edu/10.1108/IJEM-05-2021-0178>.
- Sarwat, N., & Abbas, M. (2021). Individual knowledge creation ability: Dispositional antecedents and relationship to innovative performance. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1763-1781.
- Shang, Y., Chong, M. P., Xu, J., & Zhu, X. (2019). Authentic leadership and creativity in China: The role of students' regulatory-focused behaviors and supervisors' power sources. *Thinking Skills and Creativity*, 34, 100592.
- Stawicki, C., Krishnakumar, S., & Robinson, M. D. (2022). Working with emotions: emotional intelligence, performance and creativity in the knowledge-intensive workforce. *Journal of Knowledge Management*. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2021-0556>
- Stemler, S. E., Grigorenko, E. L., Jarvin, L., & Sternberg, R. J. (2006). Using the theory of successful intelligence as a basis for augmenting AP exams in psychology and statistics. *Contemporary Educational Psychology*, 31(3), 344-376.
- Sternberg, R. J. (1997). The theory of successful intelligence. *Review of General Psychology*, 3(4), 292-316.
- Sternberg, R. J., & Grigorenko, E. L. (2007). *Teaching for successful intelligence: To increase student learning and achievement*. Corwin Press.
- Sternberg, R. J., Kaufman, J. C., & Grigorenko, E. L. (2008). *Applied intelligence*. Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J., Todhunter, R. J., Litvak, A., & Sternberg, K. (2020). The relation of scientific creativity and evaluation of scientific impact to scientific reasoning and general intelligence. *Journal of Intelligence*, 8(2), 17. doi.org/10.3390/jintelligence8020017.
- Ting, I. W. K., Sui, H. J., Kweh, Q. L., & Nawanir, G. (2021). Knowledge management and firm innovative performance with the moderating role of transformational leadership. *Journal of Knowledge Management*, 25(8), 2115-2140.
- Tseng, C., & Tseng, C. C. (2019). Corporate entrepreneurship as a strategic approach for internal innovation performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1), 108-120.
- Zhang, M., & Zhao, Y. (2021). Job characteristics and millennial employees' creative performance: A dual-process model. *Chinese Management Studies*, 15(4), 876-900.