



انگیزش تحصیلی در نظام‌های آموزشی

دسترسی آزاد

<https://journal.afagh.ac.ir>

شماره ۳، دوره ۲، ۱۴۰۴

بررسی رابطه یادگیری سازمانی، رهبری دانش و پذیرش فناوری با خلاقیت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی

صغری جنگجو^{۱*}، مدینه محمودی^۲، موسی پیری^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده اقتصاد و علوم انسانی، موسسه آموزش عالی آفاق، ارومیه، ایران

Email: soghra812@gmail.com

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده اقتصاد و علوم انسانی، موسسه آموزش عالی آفاق، ارومیه، ایران

۳. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه یادگیری سازمانی، رهبری دانش و پذیرش فناوری با خلاقیت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ بود. پژوهش حاضر از نظر اهداف پژوهش کاربردی است و با توجه به ماهیت موضوع، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه معلمان ابتدایی خانم اداره آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ارومیه در سال ۱۴۰۴-۱۴۰۵ بود (۴۵۰ نفر). روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود که با استفاده از جدول مورگان ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از پرسش‌نامه‌های یادگیری سازمانی داودی بهنمیری (۱۳۹۸)، رهبری دانش ویتال (۲۰۰۲)، پذیرش فناوری نیک پی مطلق و همکاران (۱۴۰۰) و خلاقیت سازمانی پینارباسی (۲۰۲۴) استفاده شد. روایی ابزارها توسط اساتید گروه و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳۳، ۰/۹۷۱، ۰/۹۳۱ و ۰/۷۸۹ تایید شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار SPSS28 تجزیه و تحلیل شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی، رهبری دانش و پذیرش فناوری با خلاقیت سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنی داری دارند.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، رهبری دانش، پذیرش فناوری، خلاقیت سازمانی

۱. مقدمه

در شرایط کنونی نظام‌های آموزشی، مدارس ابتدایی به‌ویژه از منظر نقش معلمان، با فشارهای فزاینده ناشی از تحولات سریع فناوریانه، تغییرات اجتماعی و انتظارات روبه‌گسترش سیاست‌گذاران آموزشی مواجه‌اند (وونگ و همکاران^۱، ۲۰۲۵)؛ به‌گونه‌ای که معلمان مدارس ابتدایی دیگر صرفاً مجریان برنامه‌های درسی از پیش تعیین‌شده نیستند، بلکه به‌عنوان کنشگران اصلی سازمان مدرسه، مسئول طراحی موقعیت‌های یادگیری معنادار و پاسخ‌گو به نیازهای متنوع دانش‌آموزان شناخته می‌شوند (فولان^۲، ۲۰۲۳؛ سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۳، ۲۰۲۳). در این بستر، عملکرد حرفه‌ای معلمان ابتدایی بیش از آنکه متکی بر توانمندی‌های فردی باشد، به ظرفیت‌های سازمانی مدرسه، از جمله یادگیری سازمانی، شیوه‌های رهبری مبتنی بر دانش و میزان آمادگی مدرسه برای پذیرش فناوری‌های نوین وابسته است؛ عواملی که چارچوب کنش خلاقانه معلمان را شکل می‌دهند و کیفیت تجربه یادگیری دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار می‌دهند (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۲۴؛ سنگه و همکاران^۴، ۲۰۲۲). از این‌رو، پرداختن به خلاقیت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی به‌عنوان یکی از پیامدهای کلیدی این ظرفیت‌ها، نقطه عزیمت ضروری برای تحلیل اثربخشی مدارس در مواجهه با الزامات آموزش معاصر محسوب می‌شود (یانگ و همکاران^۵، ۲۰۲۴).

خلاقیت سازمانی، که به توانایی سازمان در تولید ایده‌های نوین، حل مسائل به شیوه‌های غیرمعارف و ایجاد تغییرات مثبت در فرآیندهای آموزشی اشاره دارد (گونگ و همکاران^۶، ۲۰۲۵)، نه تنها به بهبود کیفیت تدریس کمک می‌کند، بلکه زمینه‌ساز پرورش دانش‌آموزانی خلاق و آماده برای چالش‌های قرن ۲۱ می‌گردد (وانگ^۷، ۲۰۲۱). اهمیت این مفهوم در مدارس ابتدایی دوچندان است، زیرا این مقطع، پایه‌ای برای شکل‌گیری تفکر خلاق در کودکان است. شواهد تجربی نشان می‌دهد که معلمان با سطوح بالاتر خلاقیت سازمانی، قادرند محیط‌های یادگیری پویاتری ایجاد کنند، که منجر به افزایش انگیزش دانش‌آموزان و بهبود عملکرد تحصیلی آن‌ها می‌شود (ایزکیردو-سانچیس و همکاران^۸، ۲۰۲۵). خلاقیت سازمانی معلمان، نقش محوری در تحول آموزشی ایفا می‌کند. این مفهوم، فراتر از خلاقیت فردی، شامل فرآیندهای جمعی در مدرسه است که ایده‌های نو را به عمل تبدیل می‌کند (وودمن و همکاران^۹، ۲۰۲۳). اهمیت آن در پرورش نسل آینده‌ای خلاق، حل‌کننده مسئله و نوآور نهفته است؛ گزارش سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۲۳) تأکید می‌کند که کشورهای با سطوح بالاتر خلاقیت آموزشی، در شاخص‌های نوآوری جهانی پیشرو هستند. شواهد کیفی از مطالعات ایرانی نشان می‌دهد که معلمان خلاق، با ایجاد فعالیت‌های پروژه‌محور، انگیزش دانش‌آموزان را افزایش می‌دهند (محمودی، ۱۴۰۱). چالش‌ها شامل فشارهای اداری، کمبود زمان برای فعالیت‌های خلاق و فرهنگ سازمانی سنتی است که خلاقیت را سرکوب می‌کند (راثو^{۱۰}، ۲۰۲۵).

مفهوم یادگیری سازمانی امروزه مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته و به دنبال بهبود سازمان‌ها استوار است همچنین یک مفهوم یک پارچه است که می‌تواند سطوح مختلف فردی، گروهی و شرکتی را یکپارچه کند با مرور بر ادبیات یادگیری سازمانی متوجه می‌شویم که توافق کمی و دیدگاه‌های مختلفی در مورد آن وجود دارد اصطلاح یادگیری سازمانی که اولین بار توسط آرجریس و شون^{۱۱} (۱۹۷۸) مطرح شد شامل تصحیح و تشخیص خطا در سازمان است و بعد ها توسط فیول و لایز یادگیری سازمانی را به

1. Vuong et al

2. Fullan

3. OECD

4. Senge et al.

5. Yang et al.

6. Gong et al

7. Wang

8. Izquierdo-Sanchis et al

9. Woodman et al.

10. Rao

11. Argyris & Schon

عنوان فرایند بهبود اقدامات از طریق دانش تعریف کردند بعد ها نویس و همکارانش^۱ (۱۹۹۵) یادگیری سازمانی را ظرفیت درون سازمانی برای بهبود عملکرد و یا حفظ عملکرد بر اساس تجربه تعریف کردند (هوی و میسکل، ۱۴۰۴). یادگیری سازمانی، به فرآیند کسب، اشتراک و کاربرد دانش در سازمان اشاره دارد (چوی^۲، ۲۰۲۵)، که اهمیت آن در ایجاد فرهنگ یادگیری مداوم و انطباق با تغییرات است. شواهد علمی نشان می‌دهد که مدارس با سطوح بالا یادگیری سازمانی، خلاقیت بیشتری در معلمان مشاهده می‌کنند (کریم و همکاران^۳، ۲۰۲۵). در ایران، محدودیت‌هایی مانند کمبود برنامه‌های آموزشی مداوم و ساختار سلسله‌مراتبی، موانع عملی ایجاد می‌کند (عباسیان و همکاران، ۱۳۹۳).

رهبری دانش، به رهبری که دانش را مدیریت و اشتراک می‌کند اشاره دارد زیرا رهبران دانش‌محور، محیطی حمایتی برای نوآوری ایجاد می‌کنند (الزوبی و همکاران^۴، ۲۰۲۵). مطالعات نشان می‌دهد که رهبری دانش، خلاقیت معلمان را افزایش می‌دهد (هدایت و همکاران^۵، ۲۰۲۴). در سازمان‌های آموزشی معاصر، به‌ویژه مدارس ابتدایی، دانش حرفه‌ای معلمان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع نامشهود برای نوآوری و خلاقیت سازمانی شناخته می‌شود، اما پژوهش‌ها نشان می‌دهند که وجود دانش به‌تنهایی تضمین‌کننده بهره‌برداری مؤثر از آن نیست. نظریه‌های مدیریت دانش تأکید می‌کنند که تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی مستلزم رهبری‌ای است که فرآیندهای خلق، تسهیم، ذخیره و به‌کارگیری دانش را به‌صورت هدفمند هدایت کند (نوناکا و تاکوچی^۶، ۲۰۱۹). شواهد تجربی حاکی از آن است که رهبران آموزشی با ایفای نقش رهبران دانش می‌توانند از طریق ایجاد اعتماد حرفه‌ای، حمایت از یادگیری جمعی و تشویق گفت‌وگوی تأملی، زمینه بروز رفتارهای خلاقانه معلمان را فراهم آورند (دونات و دپابلو^۷، ۲۰۱۵؛ سینگ^۸، ۲۰۰۸). در مقابل، نبود رهبری دانش موجب می‌شود دانش معلمان به‌صورت پراکنده، ضمنی و فردمحور باقی بماند و ظرفیت آن برای حل خلاقانه مسائل آموزشی بالفعل نشود (برایانت^۹، ۲۰۰۳).

پذیرش فناوری، بر اساس مدل (دیویس^{۱۰}، ۲۰۲۳) TAM به پذیرش ابزارهای دیجیتال اشاره دارد که نقش آن تسهیل روش‌های تدریس نوین است. شواهد نشان می‌دهد که پذیرش فناوری، خلاقیت را در محیط‌های آموزشی افزایش می‌دهد (گرانچ^{۱۱}، ۲۰۱۹). با گسترش فناوری‌های دیجیتال در نظام‌های آموزشی، پذیرش فناوری توسط معلمان به یکی از چالش‌های اساسی مدارس ابتدایی تبدیل شده است، به‌گونه‌ای که صرفاً فراهم‌بودن زیرساخت‌ها تضمین‌کننده استفاده مؤثر و خلاقانه از فناوری در تدریس نیست. بر اساس مدل پذیرش فناوری، ادراک معلمان از سودمندی و سهولت استفاده، نقش تعیین‌کننده‌ای در تمایل آنان به به‌کارگیری فناوری‌های آموزشی دارد (دیویس، ۱۹۸۹). با این حال، مطالعات بعدی نشان داده‌اند که نگرش‌های فردی معلمان تنها بخشی از مسئله را توضیح می‌دهد و عوامل سازمانی نظیر حمایت مدیریت، هنجارهای حرفه‌ای و فرصت‌های یادگیری جمعی نقش پررنگ‌تری در پذیرش پایدار فناوری ایفا می‌کنند (وینکاتیش و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۲). در بافت آموزش ابتدایی، شواهد حاکی از آن است که بسیاری از معلمان، علی‌رغم پذیرش ظاهری فناوری، آن را به‌صورت محدود و انتقالی به کار می‌گیرند و کمتر از ظرفیت آن برای طراحی فعالیت‌های خلاق، مشارکتی و حل مسئله استفاده می‌کنند (تئو^{۱۳}، ۲۱۱، اسپچیر و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۹).

¹. Nevis et al

². Cui

³. Kareem et al

⁴. Al Zoubi et al

⁵. Hidayat et al

⁶. Nonaka & Takeuchi

⁷. Donate & de Pablo

⁸. Singh

⁹. Bryant

¹⁰. Davis

¹¹. Granić

¹². Venkatesh et al

¹³. Teo

¹⁴. Scherer et al

در همین راستا صالحی و همکاران (۱۴۰۴) پژوهشی باهدف «تبیین نقش فرهنگ سازمانی در پذیرش و موفقیت یادگیری هوشمند» انجام دادند. نتایج نشان داد فرهنگ سازمانی حمایتی، رهبری یادگیرنده و ظرفیت دانشی معلمان از عوامل کلیدی پذیرش فناوری‌های یادگیری هوشمند هستند که زمینه‌ساز نوآوری و خلاقیت سازمانی در مدارس می‌شوند. جلالی و توکلی (۱۴۰۲) پژوهشی باهدف «بررسی رابطه یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی در محیط‌های آموزشی هوشمند» انجام دادند. نتایج نشان داد یادگیری سازمانی پویا در بستر فناوری‌های هوشمند، نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای خلاقیت شغلی معلمان دارد. رحیمی و احمدی (۱۴۰۱) پژوهشی باهدف «تبیین پذیرش فناوری آموزشی معلمان بر اساس مدل پذیرش فناوری و پیامدهای آن بر نوآوری تدریس» انجام دادند. نتایج نشان داد ادراک سودمندی و سهولت استفاده به‌طور معنادار نگرش و قصد استفاده از فناوری را پیش‌بینی می‌کند و پذیرش فناوری با نوآوری تدریس رابطه مثبت دارد. جعفری، کریمی و حسینی (۱۳۹۹) پژوهشی باهدف «بررسی نقش مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در پیش‌بینی خلاقیت شغلی معلمان» انجام دادند. نتایج نشان داد مدیریت دانش و یادگیری سازمانی هر دو پیش‌بین‌های معنادار خلاقیت شغلی هستند و یادگیری سازمانی نقش میانجی جزئی در رابطه مدیریت دانش و خلاقیت ایفا می‌کند. صاحبزاده^۱ (۲۰۲۴) پژوهشی با هدف رهبری دانش‌محور و عملکرد سازمانی: مدل‌سازی نقش واسطه‌ای نوآوری خدمات، کیفیت اشتراک‌گذاری دانش انجام دادند. نتایج نشان داد رهبری دانش‌محور تأثیر مستقیم ناچیزی بر عملکرد سازمانی دارد. از سوی دیگر، ارتباط بین رهبری دانش‌محور و عملکرد سازمانی کاملاً توسط کیفیت اشتراک دانش و نوآوری خدمات میانجی‌گری می‌شود. فریر^۲ و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با هدف «تحلیل اثرات استفاده تشخیصی و تعاملی از سیستم اندازه‌گیری عملکرد بر یادگیری سازمانی و خلاقیت بداهه‌پردازی و ترکیبی، با در نظر گرفتن اثرات تعدیل‌کننده شدت رقابت» انجام دادند. یافته‌ها نشان‌دهنده ارتباط مثبت استفاده (تشخیصی و تعاملی) از سیستم اندازه‌گیری عملکرد با یادگیری سازمانی و دومی با خلاقیت (بداهه‌پردازی و ترکیبی) است. یادگیری سازمانی واسطه رابطه بین استفاده از سیستم اندازه‌گیری عملکرد و خلاقیت ترکیبی است. علاوه بر این، شدت رقابت به‌طور مثبت رابطه بین یادگیری سازمانی و خلاقیت (بداهه‌پردازی و ترکیبی) را تعدیل می‌کند. این مطالعه شواهد جدیدی از استفاده از سیستم اندازه‌گیری عملکرد نسبت به یادگیری سازمانی را جمع‌آوری می‌کند، بحث در مورد یادگیری سازمانی را به سطوح مختلف نوآوری در خلاقیت (بداهه‌پردازی و ترکیبی) گسترش می‌دهد و به جریانی از مطالعات که نقش تعدیل‌کننده شدت رقابت را بررسی می‌کنند، کمک می‌کند. ریویتی و تسلیوس^۳ (۲۰۱۹) پژوهشی باهدف «گسترش مدل پذیرش فناوری برای تبیین قصد استفاده از یادگیری الکترونیکی» انجام دادند. نتایج نشان داد ادراک سودمندی و سهولت استفاده پیش‌بینی‌کننده‌های معنادار قصد رفتاری برای استفاده از فناوری آموزشی هستند و این مدل پایه‌ای برای پژوهش‌های بعدی در زمینه پذیرش فناوری معلمان فراهم می‌کند.

اهمیت کاربردی این پژوهش در تأثیر مستقیم آن بر بهبود فرآیندهای آموزشی، مدیریت مدارس و سیاست‌گذاری‌های کلان نهفته است. نتایج می‌تواند به مدیران مدارس ابتدایی در تقویت رهبری دانش و پذیرش فناوری کمک کند، که بر اساس مطالعات، منجر به افزایش خلاقیت معلمان و در نتیجه بهبود کیفیت تدریس می‌شود (گرانچ، ۲۰۲۲؛ هدایت، ۲۰۲۴؛ مارتین-ایزپلتا^۴، ۲۰۲۴). در سطح مدیریت آموزشی، پیشنهادهایی برای برنامه‌های ضمن خدمت معلمان ارائه می‌دهد، که می‌تواند عملکرد مدارس را به ویژه در مناطق چندفرهنگی مانند ارومیه ارتقا دهد. از دیدگاه سیاست‌گذاری، این مطالعه می‌تواند مبنایی برای اصلاح برنامه‌های درسی و سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های دیجیتال باشد، که چالش‌های پسا کرونا را کاهش دهد و به تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر شواهد در وزارت آموزش و پرورش کمک کند. همچنین، با تمرکز بر رویکرد کمی، ابزارهای سنجش معتبر برای ارزیابی روابط ارائه می‌دهد که مدیران می‌توانند برای برنامه‌ریزی محلی استفاده کنند. از منظر اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی، این پژوهش به کاهش نابرابری‌های

¹. Sahibzada

². Frare

³. Revyathi & Tselios

⁴. Martín-Ezpeleta et al

آموزشی در مناطق حاشیه‌ای مانند شهر ارومیه کمک می‌کند، جایی که تنوع قومی می‌تواند منبع غنی خلاقیت باشد، اما اغلب به دلیل فرهنگ سازمانی سنتی نادیده گرفته می‌شود. بنابراین، پژوهش حاضر علاوه بر پاسخ‌گویی به خلأهای موجود در ادبیات علمی، می‌تواند پشتوانه‌ای عملی برای بهبود نظام آموزش ابتدایی فراهم آورد. اهمیت این مطالعه برای پژوهشگران علوم تربیتی، سیاست‌گذاران وزارت آموزش و پرورش، مدیران مدارس و معلمان، و نیز نهادهای محلی از جمله شوراهای آموزشی شهرستان ارومیه، در ارائه شواهد تجربی معتبر به منظور تصمیم‌گیری آگاهانه و طراحی مداخلات مؤثر آموزشی نهفته است. به‌کارگیری نتایج این پژوهش می‌تواند زمینه حرکت به سوی نظام آموزشی کارآمدتر، منسجم‌تر و نوآورانه‌تر را فراهم ساخته و پیوند میان دانشگاه و عرصه اجرا را در راستای پرورش دانش‌آموزانی خلاق و توانمند در مواجهه با چالش‌های آینده تقویت کند.

۲. روش

طرح این تحقیق از لحاظ علمی توصیفی - همبستگی است. این تحقیق بر اساس رسالت و هدفی که دارد از نوع تحقیقات کاربردی به حساب می‌آید. جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان ابتدایی خانم اداره آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ارومیه است که تعداد آنها ۴۵۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، تصادفی ساده بود که از میان جامعه آماری، نمونه پژوهش با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۰۵ نفر انتخاب شدند در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز از دو شیوه استفاده شده است. روش کتابخانه‌ای: در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات فصل دو، از کتب، نشریات، فصلنامه‌های داخلی و خارجی و ماهنامه‌ها استفاده شده است. همچنین برای دستیابی به منابع جدید فارسی و خارجی از اطلاعات موجود در سایت‌های مرتبط استفاده شده است. روش میدانی: برای انجام پژوهش از در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها به شرح زیر می‌باشد:

الف) پرسشنامه یادگیری سازمانی: برای سنجش یادگیری سازمانی از پرسشنامه پنج سوالی یادگیری سازمانی داودی بهنمیری (۱۳۹۸) استفاده شده است. پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت (از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱)) نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه استاندارد می‌باشد و در تحقیقات متعدد مورد استفاده قرار گرفته است، بنابراین روایی آن مورد تایید است، از طرفی دیگر، روایی محتوایی، صوری و ملاکی این پرسشنامه‌ها توسط استاد راهنما بررسی و مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه در این تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی شد و ۰/۸۳۳ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب می‌باشد.

ب) پرسشنامه رهبری دانش: برای سنجش رهبری دانش از پرسشنامه ۲۹ سوالی رهبری دانش ویتاللا (۲۰۰۲) استفاده شده است. این پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت (از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱)) نمره‌گذاری می‌شود. روایی محتوایی، صوری و ملاکی این پرسشنامه توسط استاد راهنما و استاد مشاور بررسی و مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه در این تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی شد و ۰/۹۷۱ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب می‌باشد.

ج) پرسشنامه پذیرش فناوری: برای سنجش پذیرش فناوری از پرسشنامه ۱۱ سوالی پذیرش فناوری نیک پی مطلق و همکاران (۱۴۰۰) استفاده شده است این پرسش‌نامه با استفاده از طیف لیکرت (از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱)) نمره‌گذاری می‌شود. روایی محتوایی، صوری و ملاکی این پرسشنامه توسط استاد راهنما بررسی و مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه در این تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی شد و ۰/۹۳۱ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب می‌اشد.

د) پرسشنامه خلاقیت سازمانی: برای سنجش خلاقیت سازمانی از پرسشنامه پنج سوالی خلاقیت سازمانی پینارباسی (۲۰۲۴) استفاده شده است. این پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت (از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱)) نمره‌گذاری می‌شود. روایی محتوایی، صوری و ملاکی این پرسشنامه توسط استاد راهنما بررسی و مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه در این تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی شد و ۰/۷۸۹ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب می‌باشد.

بطور کلی با توجه به هدف پژوهش، فرضیات پژوهش، مقیاس اندازه گیری و روش تحقیق از تکنیک های آمار توصیفی و استنباطی و از طریق نرم افزار SPSS28 استفاده شده است. ابتدا برای خلاصه کردن و توصیف داده های عوامل دموگرافیک از آمار توصیفی (جدول فراوانی، نمودار ستونی، میانگین و انحراف استاندارد متغیرها) و در بخش دوم، برای آزمون فرضیه ها از آمار استنباطی (آزمون های ضریب همبستگی پیرسون) استفاده گردید.

۳. یافته ها

لینک پرسشنامه در اختیار معلمان قرار گرفت و تعداد ۲۰۵ نفر پرسشنامه را به طور کامل تکمیل نمودند. از تعداد کل پاسخگویان، ۷۲ نفر مجرد (۳۵/۱ درصد) و ۱۳۳ نفر (۶۴/۹ درصد) متاهل بوده اند، که بیشترین آمار مربوط به پاسخگویان متاهل بوده است. وضعیت مدرک تحصیلی پاسخگویان ۱۱۷ نفر کارشناسی (۵۷/۱ درصد)، ۸۱ نفر کارشناسی ارشد (۳۹/۵ درصد) و ۷ نفر (۳/۴ درصد) دکتری بوده اند که بیشترین آمار مربوط به پاسخگویان مقطع تحصیلی کارشناسی بوده است. وضعیت استخدام ۳۱ نفر (۲۰/۵۳ درصد) پیمانی، ۳۷ نفر (۲۴/۵۰ درصد) قراردادی و ۸۳ نفر (۵۴/۹۷ درصد) رسمی بوده اند، که بیشترین آمار مربوط به نیروهای رسمی بوده است. هم چنین از لحاظ وضعیت استخدام ۳۶ نفر (۱۷/۶ درصد) کمتر از ۵ سال، ۵۴ نفر (۲۶/۳ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۷۱ نفر (۳۴/۶ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۴۴ نفر (۲۱/۵ درصد) بالای ۲۰ سال بوده اند، که بیشترین آمار مربوط به نیروهای دارای سابقه بین ۱۰ تا ۲۰ سال بوده است.

جدول ۱. جدول میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
یادگیری سازمانی	۱۵/۳۰	۴/۴۲	-۰/۳۲۳	-۰/۵۹۰
رهبری دانش	۸۸/۰۴	۲۴/۴۰	-۰/۲۲۳	-۰/۳۹۱
پذیرش فناوری	۳۳/۷۵	۹/۹۴	-۰/۰۳۸	-۰/۷۹۰
خلاقیت سازمانی	۱۵/۵۴	۴/۱۱	-۰/۰۹۵	-۰/۴۳۵

نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است. بر اساس این جدول، رهبری دانش با میانگین ۸۸/۰۴ بالاترین مقدار را در میان متغیرهای پژوهش دارد؛ این موضوع نشان می دهد که پاسخ دهندگان این مؤلفه را در سطح نسبتاً بالاتری ارزیابی کرده اند. در ادامه، پذیرش فناوری با میانگین ۳۳/۷۵ در مرتبه بعدی قرار گرفته و بیانگر وضعیت نسبتاً مطلوب این متغیر از دید نمونه پژوهش است. همچنین خلاقیت سازمانی با میانگین ۱۵/۵۴ و یادگیری سازمانی با میانگین ۱۵/۳۰ مقادیر نزدیک به همی دارند و نشان می دهند که ارزیابی پاسخ دهندگان از این دو متغیر نیز در سطحی نسبتاً مشابه قرار دارد. از نظر انحراف استاندارد، بیشترین پراکندگی مربوط به رهبری دانش با مقدار ۲۴/۴۰ است که نشان می دهد پاسخ های افراد در این متغیر تنوع بیشتری داشته اند. در مقابل، خلاقیت سازمانی با انحراف استاندارد ۴/۱۱ کمترین پراکندگی را دارد و این امر حاکی از همگنی بیشتر پاسخ ها در این متغیر است. انحراف استاندارد یادگیری سازمانی نیز ۴/۴۲ و پذیرش فناوری ۹/۹۴ است که در حدی متوسط قرار دارند. مقدار کجی برای همه متغیرها در بازه نزدیک به صفر قرار دارد و به ترتیب برای یادگیری سازمانی برابر با -۰/۳۲۳، برای رهبری دانش -۰/۲۲۳، برای پذیرش فناوری -۰/۰۳۸ و برای خلاقیت سازمانی -۰/۰۹۵ است. منفی بودن این مقادیر نشان می دهد که توزیع داده ها اندکی چپ چوله هستند، اما از آنجا که همه مقادیر بسیار کوچک اند، این چولگی در حدی نیست که نرمال بودن داده ها را مخدوش کند. همچنین مقادیر کشیدگی نیز برای تمامی متغیرها منفی و نزدیک به صفر هستند؛ به ترتیب -۰/۵۹۰ برای یادگیری سازمانی، -۰/۳۹۱ برای رهبری دانش، -۰/۷۹۰ برای پذیرش فناوری و -۰/۴۳۵ برای خلاقیت سازمانی. منفی بودن کشیدگی نشان می دهد که توزیع داده ها نسبت به توزیع نرمال، اندکی پهن تر و کم قله تر هستند؛ با این حال، این مقادیر نیز بسیار کوچک اند و در محدوده

قابل قبول قرار دارند. بنابراین، از آنجایی که داده‌ها نرمال هستند برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

فرضیه اول پژوهش: بین یادگیری سازمانی با خلاقیت سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر ارومیه رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین یادگیری سازمانی با خلاقیت سازمانی

ردیف	متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد نمونه
۱	یادگیری سازمانی و خلاقیت سازمانی	۰/۵۳۲**	۰/۰۰۰	۲۰۵

P < 0.05 * - P < 0.01 **

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که بین یادگیری سازمانی و خلاقیت سازمانی معلمان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۵۳۲ است که بیانگر رابطه‌ای مثبت با شدت متوسط میان این دو متغیر است. همچنین سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۱ است؛ بنابراین این رابطه از نظر آماری معنادار است. بر این اساس، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. به این معنا که با افزایش یادگیری سازمانی، میزان خلاقیت سازمانی معلمان نیز افزایش می‌یابد. در واقع، هرچه فضای مدرسه از نظر یادگیری، تبادل تجربه، بازاندیشی و توسعه دانش سازمانی غنی‌تر باشد، زمینه برای بروز رفتارها و عملکردهای خلاقانه در معلمان نیز بیشتر فراهم می‌شود.

فرضیه دوم پژوهش: بین رهبری دانش با خلاقیت سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر ارومیه رابطه وجود دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری دانش با خلاقیت سازمانی

ردیف	متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد نمونه
۱	رهبری دانش و خلاقیت سازمانی	۰/۴۷۵**	۰/۰۰۰	۲۰۵

P < 0.05 * - P < 0.01 **

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین رهبری دانش و خلاقیت سازمانی معلمان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر با ۰/۴۷۵ است که نشان‌دهنده رابطه‌ای مثبت با شدت متوسط است. همچنین سطح معناداری ۰/۰۰۰ به دست آمده که کمتر از سطح خطای ۰/۰۱ است؛ بنابراین این رابطه از نظر آماری معنادار تلقی می‌شود. در نتیجه، فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که هرچه رهبری دانش در محیط آموزشی قوی‌تر باشد، خلاقیت سازمانی معلمان نیز بیشتر خواهد بود. به بیان دیگر، زمانی که فرایندهای هدایت، تسهیم، پشتیبانی و بهره‌برداری از دانش در مدرسه تقویت شود، بستر مناسب‌تری برای ظهور ایده‌های نو و رفتارهای خلاقانه معلمان ایجاد می‌شود.

فرضیه سوم پژوهش: بین پذیرش فناوری با خلاقیت سازمانی معلمان زن مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر ارومیه رابطه وجود دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی پیرسون بین پذیرش فناوری با خلاقیت سازمانی معلمان

ردیف	متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد نمونه
۱	پذیرش فناوری و خلاقیت سازمانی	۰/۴۹۶**	۰/۰۰۰	۲۰۵

P < 0.05 * - P < 0.01 **

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که بین پذیرش فناوری و خلاقیت سازمانی معلمان رابطه‌ای مثبت و معنادار برقرار است. مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۴۹۶ است که حاکی از رابطه‌ای مثبت با شدت متوسط میان این دو متغیر است. همچنین سطح معناداری این رابطه ۰/۰۰۰ گزارش شده است که کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد؛ از این رو رابطه مشاهده‌شده از نظر آماری معنادار است. بنابراین، فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید می‌شود. این نتیجه بیانگر آن است که با افزایش میزان پذیرش فناوری در میان معلمان، خلاقیت سازمانی آنان نیز افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، هرچه نگرش معلمان نسبت به فناوری مثبت‌تر بوده و استفاده

از ابزارها و امکانات فناورانه بیشتر پذیرفته شود، امکان شکل‌گیری راهکارهای نوآورانه و کنش‌های خلاق در محیط آموزشی افزایش می‌یابد.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق به منظور بررسی رابطه یادگیری سازمانی، رهبری دانش و پذیرش فناوری با خلاقیت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی انجام شده است.

یافته‌های پژوهش نشان داد میان یادگیری سازمانی و خلاقیت سازمانی معلمان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. این نتیجه بیانگر آن است که هرچه مدرسه از نظر تبادل دانش، بازاندیشی حرفه‌ای، یادگیری جمعی و به‌روزرسانی مستمر دانش غنی‌تر باشد، زمینه برای بروز خلاقیت سازمانی در معلمان نیز فراهم‌تر می‌شود. یادگیری سازمانی به‌مثابه سازوکاری برای تولید، اشتراک و به‌کارگیری دانش، معلمان را در موقعیتی قرار می‌دهد که بتوانند مسائل آموزشی را از زاویه‌های تازه ببینند و راه‌حل‌های نوآورانه ارائه کنند. در چنین فضایی، خطا به‌عنوان فرصتی برای یادگیری تلقی می‌شود و این امر ترس از تجربه‌گری را کاهش می‌دهد؛ در نتیجه، معلمان جسارت بیشتری برای آزمون روش‌های نو و خلاقانه پیدا می‌کنند. این یافته با پژوهش توکلی (۱۴۰۲)، فریرو همکاران (۲۰۲۲) همسو است. بنابراین؛ در تبیین این نتایج می‌توان گفت که هنگامی که سازمان مدرسه به‌طور پیوسته از تجربیات گذشته می‌آموزد، دانش جدید را جذب می‌کند و آن را در رویه‌های حرفه‌ای معلمان نهادینه می‌سازد، توان حل مسئله و تولید ایده‌های نو افزایش می‌یابد. در واقع، خلاقیت سازمانی بدون وجود بستر یادگیری مستمر، محدود و شکننده خواهد بود. معلمی که در محیطی یادگیرنده فعالیت می‌کند، نه‌تنها دانش تخصصی خود را توسعه می‌دهد، بلکه نسبت به تغییر، انعطاف‌پذیری بیشتری نشان می‌دهد. بنابراین، نتیجه این فرضیه تأیید می‌کند که یادگیری سازمانی یکی از زیربناهای اصلی خلاقیت در مدارس ابتدایی است.

هم چنین یافته‌های پژوهش نشان داد میان رهبری دانش و خلاقیت سازمانی معلمان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. این نتیجه حاکی از آن است که هرچه رهبران آموزشی در هدایت، سامان‌دهی، تسهیم و بهره‌برداری از دانش نقش فعال‌تری ایفا کنند، خلاقیت سازمانی معلمان نیز افزایش می‌یابد. رهبری دانش به معنای ایجاد چشم‌انداز دانشی، حمایت از جریان آزاد اطلاعات، تشویق به مستندسازی تجربه‌ها، و فراهم کردن شرایط برای تبدیل دانش فردی به دانش جمعی است. در چنین ساختاری، معلمان احساس می‌کنند که دانش آنان ارزشمند است و از مشارکت فکری آنان در تصمیم‌سازی استقبال می‌شود؛ این احساس، انگیزه و امنیت روانی لازم برای رفتارهای خلاقانه را تقویت می‌کند. این نتیجه با پژوهش صالحی و همکاران (۱۴۰۴)، جعفری، کریمی و حسینی (۱۳۹۹)، صاحبزاده (۲۰۲۴) همسو است. بنابراین؛ در تبیین این نتایج می‌توان گفت که رهبری دانش در مدارس ابتدایی می‌تواند به‌عنوان یک سازوکار کلیدی در ایجاد سرمایه فکری و تقویت خلاقیت عمل کند. رهبر دانشی نه‌تنها اطلاعات را مدیریت می‌کند، بلکه با ایجاد اعتماد، حمایت، و تسهیل ارتباطات حرفه‌ای، ظرفیت نوآوری را در سطح جمعی توسعه می‌دهد. وقتی رهبر مدرسه از تصمیم‌گیری دستوری فاصله می‌گیرد و به سمت رهبری تسهیل‌گر و دانشی حرکت می‌کند، معلمان فرصت می‌یابند که ایده‌های جدید خود را مطرح و آزمایش کنند. بنابراین، تأیید این فرضیه نشان می‌دهد که خلاقیت سازمانی معلمان تا حد زیادی وابسته به کیفیت رهبری دانشی در محیط مدرسه است.

نتایج پژوهش نشان داد میان پذیرش فناوری و خلاقیت سازمانی معلمان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. این یافته بیانگر آن است که هرچه معلمان نسبت به فناوری نگرش مثبت‌تری داشته باشند و آن را در فرایند تدریس و تعامل حرفه‌ای بیشتر بپذیرند، احتمال بروز رفتارهای خلاقانه و نوآورانه در آنان افزایش می‌یابد. پذیرش فناوری صرفاً به معنای استفاده ابزاری از ابزارهای دیجیتال نیست، بلکه نشان‌دهنده آمادگی ذهنی، شناختی و رفتاری برای ادغام فناوری در فرایندهای آموزشی است. این آمادگی، افق‌های جدیدی برای طراحی فعالیت‌های آموزشی، تولید محتوای خلاق و حل مسائل آموزشی می‌گشاید. این یافته با پژوهش صالحی و همکاران (۱۴۰۴)، رحیمی و احمدی (۱۴۰۱)، ربویتی و تسلیوس (۲۰۱۹) همسو است. بنابراین؛ در تبیین این نتایج می‌توان گفت

که فناوری زمانی به خلاقیت منجر می‌شود که معلم آن را به‌عنوان ابزار توانمندساز بپذیرد، نه صرفاً یک الزام بیرونی. پذیرش فناوری موجب می‌شود معلم از منابع متنوع، شیوه‌های تعاملی و ابزارهای نوین آموزشی بهره‌گیرد و به طراحی تجربه‌های یادگیری خلاقانه‌تر بپردازد. در مدارس ابتدایی، این موضوع اهمیت دوچندان دارد؛ زیرا معلمان در مواجهه با دانش‌آموزان کم‌سن‌وسال، به روش‌های جذاب، تعاملی و نو نیاز دارند. بنابراین، این فرضیه تأیید می‌کند که فناوری، در صورتی که به‌درستی پذیرفته و به‌کار گرفته شود، به عامل مهمی برای تحریک خلاقیت سازمانی تبدیل می‌شود.

این پژوهش مثل سایر پژوهش‌ها دارای محدودیتهایی نیز بود که قابل اشاره است. جامعه آماری پژوهش تنها شامل معلمان ابتدایی زن اداره آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ارومیه بود؛ بنابراین تعمیم نتایج به سایر مناطق، مقاطع تحصیلی و معلمان مرد باید با احتیاط انجام گیرد. هم چنین پژوهش به‌صورت مقطعی انجام شد و امکان بررسی تغییرات روابط متغیرها در طول زمان فراهم نبود. متغیرهای مداخله‌گر احتمالی مانند فرهنگ مدرسه، حمایت مدیریتی، تجربه حرفه‌ای و خودکارآمدی خلاق در مدل اصلی به‌طور مستقیم کنترل نشدند.

هم چنین با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه‌های پژوهش پیشنهادات کاربردی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

بر اساس فرضیه بین یادگیری سازمانی و خلاقیت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر ارومیه رابطه معناداری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود:

۱. تقویت فرهنگ یادگیری سازمانی در مدارس از طریق تشکیل گروه‌های هم‌اندیشی و جلسات تبادل تجربه میان معلمان.
 ۲. ایجاد فرصت‌های منظم برای بازاندیشی حرفه‌ای و یادگیری جمعی به‌منظور توسعه ایده‌های نو در محیط مدرسه.
- بر اساس فرضیه بین رهبری دانش و خلاقیت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر ارومیه رابطه معناداری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود:

۱. توسعه رهبری دانشی در مدیران مدارس با تأکید بر تسهیم دانش و حمایت از ایده‌های نو معلمان.
 ۲. ایجاد فضای امن برای اظهار نظر و مشارکت حرفه‌ای معلمان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های آموزشی مدرسه.
- بر اساس فرضیه بین پذیرش فناوری و خلاقیت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر ارومیه رابطه معناداری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود:

۱. افزایش مهارت و نگرش مثبت معلمان نسبت به فناوری از طریق برگزاری کارگاه‌های کاربردی متناسب با نیازهای کلاس درس.
۲. ایجاد بسترهای مشارکتی برای نوآوری آموزشی تا معلمان بتوانند ایده‌های خلاق خود را با بهره‌گیری از فناوری اجرا و ارزیابی کنند.

منابع

- جعفری، حسین، کریمی، محمدحسین، و حسینی، فاطمه. (۱۳۹۹). نقش مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در پیش‌بینی خلاقیت شغلی معلمان. فصلنامه مدیریت دانش، ۱۳(۱)، ۴۵-۶۲.
- جلالی، رضا؛ توکلی، امیر. (۱۴۰۲). رابطه بین یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی در محیط‌های آموزشی هوشمند. فصلنامه یادگیری هوشمند و تحول مدیریت، ۱(۲)، ۱-۱۱.
- رحیمی، مهدی؛ احمدی، نرگس. (۱۴۰۱). تبیین پذیرش فناوری آموزشی معلمان بر اساس مدل پذیرش فناوری و پیامدهای آن بر نوآوری تدریس. فصلنامه فناوری آموزش، ۱۶(۲)، ۶۷-۸۶.
- صالحی، ناصر؛ طاهری، احمد؛ فاضلی، علی. (۱۴۰۴). نقش فرهنگ سازمانی در پذیرش و موفقیت یادگیری هوشمند. فصلنامه یادگیری هوشمند و تحول مدیریت، ۲(۲)، ۱-۱۱.
- عباسیان، حسین؛ ابوالقاسمی، محمود، و قهرمانی، محمد. (۱۳۹۳). تحلیل ساختاری اثر سبک رهبری توزیعی بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مدارس راهنمایی پسرانه شهر تهران. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۸(۲۴)، ۸۱-۱۰۶.
- محمودی، زهرا. (۱۴۰۱). خلاقیت معلمان در تدریس و تاثیر آن بر نوآوری دانش آموزان در مدارس ابتدایی. هفتمین کنفرانس ملی نوآوری و تحقیق در مدیریت، روانشناسی و آموزش و پرورش، تهران <https://civilica.com/doc/1657709>.
- هوی، وین ک. و میسکل، سیسیل ج. (۱۴۰۴). مدیریت آموزشی (تئوری، تحقیق و عمل). ترجمه میر محمد عباس‌زاده، ارومیه، انتشارات دانشگاه ارومیه.
- Al Zoubi, J. Z., Obeidat, Z., Almajali, D. A., Masa'deh, R. E., Hmoud, H. Y., & Al-Zoubi, M. O. (2025). Impact of knowledge-oriented leadership and organizational learning on innovation performance: A mediating role of knowledge management. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.
- Bryant, S. E. (2003). The role of transformational and transactional leadership in creating, sharing and exploiting organizational knowledge. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(4), 32-44. <https://doi.org/10.1177/107179190300900403>
- Cui, J. (2025). The explore of knowledge management dynamic capabilities, AI-driven knowledge sharing, knowledge-based organizational support, and organizational learning on job performance: Evidence from Chinese technological companies. *arXiv preprint arXiv:2501.02468*.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Davis, F. D. (2023). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 47(1), 1-25.
- Donate, M. J., & de Pablo, J. D. S. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), 360-370. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.06.022>
- Frare, A. B., Beuren, I. M., & Silva, E. S. D. (2022). Performance measurement system, organizational learning, and creativity. *BAR-Brazilian Administration Review*, 19, e210099.
- Fullan, M. (2023). *Leading in a culture of change*. John Wiley & Sons.
- Gong, J., Suen, L. K. P., Yang, B., Yang, Y., Deng, X., & Zhou, J. (2025). A theoretical model of the mechanism of entrepreneurial leadership attributes and leadership behaviours on nursing team creativity in a new hospital: a grounded theory study. *BMC Nursing*, 24(1), 305. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02953-w>

- Granić, A., & Marangunić, N.(2019). Technology acceptance model in educational context: A systematic literature review. *British Journal of Educational Technology*, 50(5), 2572–2593.
- Hidayat, R., Patras, Y. E., & Muliyawati, Y.(2024). Digital leadership and professional commitment to enhance teacher innovativeness as a priority strategy. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 23(10), 252–271.
- Izquierdo-Sanchis, E., Martín-Ezpeleta, A., & Echegoyen-Sanz, Y.(2025). Home or school? The impact of social environmental factors in the creativity performance of primary education children. *The Journal of Creative Behavior*, 59(3), e70052
- Kareem, J., Patrick, H. A., & Prabakaran, N.(2025). Exploring the factors of learning organization in school education: The role of leadership styles, personal commitment, and organizational culture. *Central European Management Journal*, 33(2), 232–251.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H.(2019). *The wise company: How companies create continuous innovation*. Oxford University Press.
- OECD. (2023). *Shaping supportive environments for teacher innovation and professionalism: Insights from TALIS 2018*. OECD Publishing.
- OECD. (2024). *Education at a glance 2024*. OECD Publishing.
- Rao, X., He, X., Wu, J., & Jiao, L.(2025). The relationship between teaching style and student creativity in primary schools. *Psychology in the Schools*.
- Revythi, A., & Tselios, N.(2019). Extension of technology acceptance model by using system usability scale to assess behavioral intention to use e-learning. *Education and Information Technologies*, 24(4), 2341–2355.
- Sahibzada, U. F., Janjua, N. A., Muavia, M., & Aamir, S. (2024). Knowledge-oriented leadership and organizational performance: modelling the mediating role of service innovation, knowledge sharing quality. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(1), 69-89.
- Scherer, Ronny; Siddiq, Fazilat; and Tondeur, Jo. 2019. The technology acceptance model (TAM): A meta-analytic structural equation modeling approach explaining teachers' adoption of digital technology in education. *Computers & Education*, 128, 13–35.
- Senge, P.(2022). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Currency.
- Singh, S. K.(2008). Role of leadership in knowledge management: A study. *Journal of Knowledge Management*, 12(4), 3–15. <https://doi.org/10.1108/13673270810884219>
- Teo, T.(2011). Factors influencing teachers' intention to use technology: Model development and test. *Computers & Education*, 57(4), 2432–2440. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2011.06.008>
- Venkatesh, Viswanath; Thong, James Y. L.; and Xu, Xin. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: Extending the unified theory of acceptance and use of technology. *MIS Quarterly*, 36(1), 157–178.
- Vuong, Q. A., Bui, D. T., Dang, H. T. T., Le, A. V., & Do, D. L. (2025). Teachers' perspectives on the application of technology in mathematics education in primary schools: A dataset from Vietnam. *Data in brief*, 60, 111473. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2025.111473>
- Wang, Y. P.(2021). Effects of online problem-solving instruction and identification attitude toward instructional strategies on students' creativity. *Frontiers in Psychology*, 12, 771128. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.771128>
- Woodman, R. W., et al.(2023). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293–321.

Yang, X., Zhang, M., Meng, Z., Shen, Y., & Du, X.(2024). Cross-level transformation of creativity from entrepreneurs to organizations. *Frontiers in Psychology*, 15, 1278996.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1278996>



Investigating the Relationship of Organizational Learning, Knowledge Leadership, and Technology Acceptance with the Organizational Creativity of Primary School Teachers

Soghra Jangjou^{1*}, Madineh Mahmodi², Moosa Piri³

1. M.A. Student, Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Economics and Humanities, Afagh Higher Education Institute, Urmia, Iran

Email: soghra812@gmail.com

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Economics and Humanities, Afagh Higher Education Institute, Urmia, Iran

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Shahid Madani University of Azerbaijan, Tabriz, Iran

Abstract

The main objective of this study was to investigate the relationship of organizational learning, knowledge leadership, and technology acceptance with the organizational creativity of primary school teachers during the 2025-2026 academic year. In terms of purpose, this research was applied, and given the nature of the subject, it employed a descriptive correlational design. The statistical population included all female primary school teachers in District One of the Urmia Department of Education during the 2025-2026 academic year (N = 450). Using simple random sampling and based on Morgan's table, 205 teachers were selected as the statistical sample. The data collection instruments included the Organizational Learning Questionnaire by Davoudi Behnamiri (2019), the Knowledge Leadership Questionnaire by Viitala (2002), the Technology Acceptance Questionnaire by Nikpey Motlagh et al. (2021), and the Organizational Creativity Questionnaire by Pinarbasi (2024). The validity of the instruments was confirmed by the faculty members of the department, and their reliability was established using Cronbach's alpha coefficients of 0.833, 0.971, 0.931, and 0.789, respectively. Data were analyzed using Pearson's correlation coefficient in SPSS version 28. The findings indicated that organizational learning, knowledge leadership, and technology acceptance had positive and significant relationships with teachers' organizational creativity.

Keywords: Organizational Learning, Knowledge Leadership, Technology Acceptance, Organizational Creativity.