

Providing Structural Model of Creative Problem Solving based on Decision Making Mediated by Creativity among Managers of Islamic Azad University in Tehran Province

ARTICLE INFO

Article Type

Analytical Review

Aurhors

Mohammad Hossein Amani Hamedani¹

Fattah Nazem²,

Samad Karimzadeh¹

How to cite this article

Mohammad Hossein Amani Hamedani, Fattah Nazem, Samad Karimzadeh, Providing Structural Model of Creative Problem Solving based on Decision Making Mediated by Creativity among Managers of Islamic Azad University in Tehran Province, Journal of Islamic Life Style Centered on Health. 2018;2(4):241-251.

1. Department of Education, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran
2. Department of Education, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran (Corresponding Author)

ABSTRACT

The present study has been implemented with the aim of providing structural model for creative problem solving for managers based on decision making which is mediated by creativity in Tehran province Islamic Azad universities managers. The research is applied, exploratory and correlational. The statistical population of the research includes all managers of Tehran province Islamic Azad universities during the academic year 1397-1398 with the volume of 1300 persons out of which and by cluster random sampling and using Krejcie and Morgan table, 297 managers were selected. To collect data, the following questionnaires were used: Basadr creative problem solving questionnaire (1995), Scott & Bruce decision making questionnaire (1995), Torrance creativity questionnaire (1979). Structural equation modeling was used to analyze the data. The results showed that decision making predicts significantly the creative problem solving among Islamic Azad universities managers. Creativity predicts significantly creative problem solving among the managers, and creativity mediates the relationship between decision making and creative problem solving among the managers

Keywords: M Creative Problem Solving, Decision Making, Creativity, Managers

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: nazem@riau.ac.ir

Article History

Received: 2018/04/30

Accepted: 2018/06/28

ePublished: 2018/11/28

ارائه الگوی ساختاری حل خلاق مسئله مدیران بر اساس تصمیم‌گیری با میانجیگری خلاقیت در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران

محمدحسین امانی همدانی^۱

گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن،
ایران

فتاح ناظم^{۲*}

گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن،
ایران (نویسنده مسئول)

صمدکریم زاده

گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن،
ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی ساختاری حل خلاق مسئله مدیران بر اساس تصمیم‌گیری با میانجیگری خلاقیت در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران انجام گرفته است. این پژوهش از نوع کاربردی، توصیفی - همبستگی است و جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ می‌باشد که از جامعه مذکور به حجم ۱۳۰۰ نفر، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۹۷ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه حل خلاق مسئله مدیران باسادر (۱۹۹۵)، تصمیم‌گیری اسکات و بروس (۱۹۹۵) و خلاقیت تورنس (۱۹۷۹) استفاده شده بود. برای تحلیل داده‌ها از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج نشان داد که تصمیم‌گیری به صورت معنادار حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد پیش‌بینی می‌کند. خلاقیت به صورت معنادار حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد پیش‌بینی می‌کند و خلاقیت رابطه بین تصمیم‌گیری و حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد میانجیگری می‌کند.

کلیدواژه‌ها: حل خلاق مسئله، تصمیم‌گیری، خلاقیت، مدیران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۴/۰۷

* نویسنده مسئول: nazem@riau.ac.ir

مقدمه

همه ما گاهی در زندگی با چالش‌ها و مشکلاتی روبه‌رو می‌شویم. در جریان این دشواری‌ها در اختیار داشتن منابع و مهارت‌هایی که به ما کمک می‌کند تا به بهترین شکل ممکن از عهده حل مشکلات خود برآیم، تسلی بخش است. درحقیقت می‌توان گفت باتوجه به تغییرات و پیچیدگی‌های روزافزون جامعه و گسترش روابط اجتماعی، آماده‌سازی افراد جهت رویارویی با موقعیت‌های دشوار، امری ضروری به نظر می‌رسد (۱). در واقع زندگی چیزی جز روند پیاپی مواجه شدن با مسائل و مشکلات و تلاش برای حل و فصل آن‌ها نیست، وجود مشکل در زندگی امری عادی است و انسان خواه ناخواه با مشکلات متعددی در زندگی روبرو می‌شود، بنابراین آدمی به جای اینکه منفعلانه عمل کرده و آرزو کند ای کاش هیچ مشکلی در زندگی پیش نیاید، بهتر است یادبگیرد که چطور مشکلات خود را به بهترین نحو حل کند، اگر

از توانایی لازم برای حل موفقیت‌آمیز مسائل برخوردار باشد اعتماد به نفس بالاتر و احساس ارزشمندی را تجربه می‌کند حال اگر از روش‌های نامناسب و معیوب برای مسائل خود استفاده کند در سازگاری با محیط دچار مشکل خواهد شد. یکی از عواملی که باعث می‌شود افراد بتوانند در هنگام روبرو شدن با مشکلات به بهترین نحو ممکن مشکل را حل کنند بهره‌گیری از حل خلاقانه مسائل است. اگر کسی نداند که چگونه به هدفش برسد به این معنی است که او با مشکلی روبرو است و اگر هیچ هدفی وجود ندارد پس هیچ مسئله‌ای وجود ندارد. به عبارت دیگر تمایل به برآوردن نیاز برای رسیدن به هدف و رویارویی با مشکلات شرایط اصلی مسئله هستند (۲).

مسئله به هم خوردن تعادل بین ارگانیزم و محیط است. درحقیقت ارگانیزم به طور طبیعی سازش طلب است. یعنی می‌خواهد میان خود و محیط تعادل ایجاد کند. هرگاه شرایط محیطی تغییر کند، تعادل به هم می‌خورد و مسئله ایجاد می‌شود و فرایند حل مسئله برای برقراری مجدد تعادل آغاز می‌گردد. این فرایند شامل دو فرایند جزئی تر و مکمل درون‌سازی و برون‌سازی است. منظور از درون‌سازی، کوشش ارگانیزم برای تغییر دادن و هماهنگ کردن واقعیت بیرونی، مطابق با امکانات درونی است. دربرخورد با هر مسئله (به هم خوردن تعادل) نخست این فرایند فعال می‌شود و چنانچه سازش برقرار نشد، برون‌سازی آغاز می‌گردد. یعنی امکانات درونی تغییر می‌کند تا با شرایط بیرونی انطباق حاصل گردد و تعادل میان ارگانیزم و محیط دوباره برقرار شود و این به تحول ساخت ذهنی می‌انجامد (۳). حل مسئله و آفرینندگی در بالاترین سطح فعالیت‌های شناختی انسان قرار دارد و ارزشمندترین غایت‌های پرورشی و هدف‌های آموزشی به حساب می‌آیند. در واقع هدف عمده تمام نهادهای پرورشی و همه فعالیت‌های آموزشی ایجاد توانایی حل مسئله در افراد است. زیرا تنها از راه ایجاد این توانایی‌ها است که می‌توان افراد را برای مقابله با شرایط متغیر زندگی و موقعیت‌های جدیدی که مرتباً با آن‌ها روبرو می‌شوند آماده کرد (۴). حل مسئله فرآیندی شناختی - رفتاری و مبتکرانه است که فرد به کمک آن راهبردهای مؤثر و سازگارانه برای مشکلات روزمره را شناسایی یا ابداع می‌کند (۵).

راه‌های مختلفی برای حل مسائل و مشکلات پیش روی فراگیران، وجود دارد که عبارتند از:

۱. حل مسئله از طریق آزمایش و خطا: زمانی که با مسئله و مشکلی مواجه شویم که برای حل آن، قاعده و اصول از پیش شناخته شده‌ای در اختیار نباشد، از طریق آزمایش و خطا، راه حل آن را می‌آزماییم. این روش بسیار پرهزینه بوده و فقط می‌تواند برای حل یک مشکل معین به اجرا درآید. این روش اصول معینی ندارد. تنها چیزی که آموخته می‌شود حل همان یک مسئله است و قاعده‌ای برای حل مسائل دیگر فراگرفته نمی‌شود.

۲. حل مسئله از طریق بینش و شناخت: هنگامی که عناصر مربوط به یک مسئله برای انسان، شناخته شده باشد، می‌توان آن را از طریق بینش و شناخت حل کرد. استفاده از این روش، منجر به کشف قواعد و اصولی که در مسئله نهفته است می‌شود و به محض اینکه شناخته شوند می‌تواند به حل مسئله منجر شود. عمل توأم با بینش، دارای دو شرط است: الف) باید اصول اصلی شناخته و فهمیده شوند. ب) رموز موجود در مسئله تغییر یابند تا حل مسئله عملی شود.

۳. حل مسئله با روش تحلیلی: تحلیل تدریجی و گام به گام در جهت رسیدن به حل مسئله، به فهم بهتر کلیه مراحل و روابط مربوط، نیاز دارد. این روش آمیزه‌ای از روش آزمون و خطا و بینش و تفکرمنطقی است. معمولاً دانشمندان برای حل مسائل پیچیده، علت پدیده‌ها را تشریح می‌کنند و درباره پدیده‌ها به پیشگویی می‌پردازند (۶).

می‌شود که ذاتاً جزو کارهای فکری خلاق به حساب می‌آید، ممکن است شخص انگیزه خود را برای انجام آن از دست بدهد. میرکمالی (۱۳۷۸) دو ویژگی عمده را برای فرد خلاق برمی‌شمارد: ۱- فرد خلاق تفکری تحلیل‌گر دارد. ۲- فرد خلاق تفکری بارور و سازنده دارد.

حل مسئله خلاقانه نشان دهنده برنامه ریزی و در نظر گرفتن راه حل‌های متنوع برحسب موقعیت مسئله است. کسیدی و لانگ^۲ (۱۰) شش سبک حل مسئله خلاقانه، اعتماد، گرایش، درماندگی، مهارگری (کنترل) و اجتناب را معرفی کرده‌اند. سبک اعتماد در حل مسئله، بیانگر اعتقاد فرد برای حل مشکلات است. سبک گرایش نگرش مثبت نسبت به مشکلات و تمایل به مقابله رو در رو با آن‌ها را نشان می‌دهد. سبک درماندگی، نشانه به یاری فرد در موقعیت مسئله است. سبک مهارگری، به تأثیر کنترل‌کننده‌های بیرونی و درونی در موقعیت مسئله اشاره دارد. در نهایت سبک اجتناب گویای تمایل به نادیده گرفتن مشکلات به جای مقابله با آن‌ها است. سه سبک نخست شیوه‌های حل مسئله سازنده و سه سبک بعدی شیوه‌های حل مسئله غیرسازنده است. شیوه‌های سازنده با سازه‌هایی همچون رضایت از زندگی عاطفه مثبت، بهزیستی شخصی، انگیزه‌های پیشرفت و حمایت اجتماعی رابطه دارد و شیوه‌های غیرسازنده با متغیرهای اضطراب، افسردگی، نومییدی، خصومت و استرس شغلی همبسته است (۱۱).

باسادر^۳ (۱۲) فرایند حل مسئله را به سه جز تقسیم نمود: (۱) فعالیت یافتن مشکل (۲) فعالیت پیاده سازی راه حل (۳) فعالیت حل مسئله. همچنین فرایند هشت مرحله‌ای را برای فرایند خلاق مطرح می‌کند: (۱) پیدا کردن مشکل (۲) یافتن واقعیات (۳) تعریف مسئله (۴) تولید راه حل‌های بالقوه (۵) ارزیابی راه حل‌های بالقوه (۶) برنامه ریزی برای عمل (۷) پذیرش (۸) اقدام به عمل. حل خلاق مسئله فرایند تفکر منطقی و منظمی است که به فرد کمک می‌کند تا هنگام رویارویی با مشکلات راه حل‌های متعددی را جستجو کند و سپس بهترین راه حل را انتخاب نماید. به این ترتیب حل مسئله یک فرایند آگاهانه - منطقی - تلاش بر و هدفمند است.

زندگی در همه سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی نیازمند اتخاذ تدابیر و راه حل‌های گوناگون و مستمر است. مدیران باید وظایف و کارکردهای گوناگونی را انجام دهند تا بتوانند سازمان خود را هدایت و رهبری کنند. به طور کلی، تصمیم‌گیری یکی از چالش‌های مدیران در طول زمان است، زیرا آنان در طول مأموریت سازمانی خود با مسائل و موقعیت‌هایی روبه‌رو می‌شوند که نیازمند تصمیم‌گیری است (۱۳). تصمیم‌گیری یکی از محوری‌ترین فرایندها در سازمان محسوب شده و به عنوان وظیفه اصلی مدیران تمامی سطوح مطرح است (۱۴). به نحوی که برخی صاحب نظران معتقدند تمام مدیریت تصمیم‌گیری است. کونتز (۱۵) در این رابطه معتقد است وجود طرح، برنامه، سیاست و خط مشی منوط به وجود تصمیم‌گیری است. او همچنین عقیده دارد که مدیر معمولاً وظیفه اصلی خود را تصمیم‌گیری می‌داند، زیرا همیشه باید به این فکر باشد که چه راهی را برگزیند، چه کاری انجام دهد، وظایف را چگونه بین افراد تقسیم کند و اینکه چه کاری را، چه کسی، در چه موقع، کجا و چگونه انجام دهد؟ (۱۶). هرگونه تحول شامل بسیاری از تصمیمات کلیدی است. برای راه اندازی یک طرح تغییر، مدیران باید علل نیاز به تغییر را شناسایی کنند، بهترین اقدامات را مشخص کنند، طرح را ارزشیابی و اعتبارسنجی کنند، بالاترین ریسک‌ها را تعیین، رهبران کلیدی را منصوب کنند و... اما فهرست تصمیمات حیاتی در زمان پیاده سازی بازم گسترده‌تر می‌شود. همزمان لازم است که تصمیم‌گیری‌های

از نظر دزیولا و نزو^۱ (۷) حل مسئله از دو مؤلفه تشکیل یافته است: الف) جهت‌گیری به مسئله و ب) مهارت‌های حل مسئله. الف) جهت‌گیری به مسئله: جهت‌گیری به مسئله مؤلفه انگیزشی توانایی حل مسئله را تشکیل می‌دهد. به عبارت دیگر مجموعه پاسخ‌های شناختی عاطفی (هیجانی) رفتاری تعمیم یافته‌ای است، که فرد آن را به موقعیت مشکل دار کنونی منتقل می‌کند. به طور کلی این مؤلفه از تجارب مربوط به حل مسئله در گذشته ناشی می‌شود. جنبه شناختی این مجموعه پاسخ‌ها، دربرگیرنده متغیرهایی مانند ارزیابی مسئله (برای مثال اهمیت دادن به سلامت)، اسنادهای علی و انتظارات کنترل شخصی است. جنبه هیجانی برحالات عاطفی مانند اضطراب، خشم و افسردگی متمرکز است و بخش رفتاری به تمایلات گرایش اجتناب اشاره می‌کند.

جهت‌گیری به مسئله خود به دو مؤلفه تقسیم می‌گردد: الف) جهت‌گیری مثبت و ب) جهت‌گیری منفی
الف) جهت‌گیری مثبت به حل مسئله: به منزله آمادگی روانشناختی سازنده حل مسئله است که تمایل کلی فرد در مبارزه طلبی برای حل مسئله قلمداد می‌شود (۸).

افرادی که دارای جهت‌گیری مثبت به مسئله هستند، بدون آن که دچار تنش‌های شدید روانشناختی شوند، مشکلات روزمره خود را به راحتی حل می‌کنند. یک چنین جهت‌گیری باعث استفاده از راهبردهای مقابله‌ای مؤثر و کارآمد می‌شود.

ب) جهت‌گیری منفی در برخورد با حل مسئله با عاطفه منفی زیاد و سلامت روانی پایین ارتباط دارد. جهت‌گیری منفی به مسئله با راهبردهای مقابله‌ای ناکارآمد و پیامدهای ناخوشایند نیز همراه است و می‌تواند تمایلاتی را در برداشته باشد که شامل:

- ✓ مسئله را تهدید کننده جدی برای سلامت درک کردن
- ✓ پاسخ به مسئله با هیجان‌های منفی شدید مانند اضطراب و پرخاشگری
- ✓ اجتناب یا کناره‌گیری از مقابله با مسئله.

بنابراین جهت‌گیری مسئله به طور نزدیکی با عاطفه مثبت و منفی در ارتباط می‌باشد. بدین صورت که جهت‌گیری منفی به مسئله با عاطفه منفی بالا و به تبع آن سلامت روانشناختی پایین مرتبط بوده و از طرف دیگر جهت‌گیری مثبت به مسئله توانایی فرد را در دور کردن حالات منفی از خود بالا برده و باعث تسهیل حل مسئله و به تبع آن سبب بالاترین سلامت روانشناختی می‌شود. آن چه مسلم است این که نوع جهت‌گیری فرد نسبت به مسئله به طور غیرمستقیم با سلامت روانی فرد در ارتباط است.

ب) مهارت‌های حل مسئله: مؤلفه مهارت‌های حل مسئله عبارت از فعالیت‌های اختصاصی هدفمندی است که فرد را قادر می‌سازد مشکل یا مسئله‌ای را با موفقیت حل کند. این مؤلفه دارای ۴ مرحله است که برخی از مولفان آن‌ها را مراحل حل مسئله گفته‌اند. این مراحل عبارتند از:

- ۱) تعریف و ضابطه بندی مسئله
- ۲) ایجاد راه حل‌های جانمایی
- ۳) تصمیم‌گیری
- ۴) انجام و تصحیح راه حل

هرکدام از این فعالیت‌های هدفمند و ماهرانه در کشف و ابداع یک پاسخ مقابله‌ای سازگاران در برابر موقعیت مسئله آفرین خاص سهم عمده‌ای را دارند. افراد مختلف ممکن است در این مؤلفه‌های عمده حل مسئله دارای نقاط ضعف و قدرت متفاوتی باشند. به علاوه ممکن است این مؤلفه‌ها برای همه مشکلات یا همه پیامدهای سازگاران از اهمیت یکسانی برخوردار نباشند (۹). افراد خلاق بیشتر به وسیله علائق درونی خود نسبت به کارهای خلاق برانگیخته می‌شوند. تا عوامل بیرونی نظیر شهرت، پول یا تأیید دیگران. در واقع وقتی دلایل بیرونی باعث انجام کارهایی

² Cassidy & Long

³ Basadur

⁴ Koontz

¹ Dzwryla & Nezo

تلاش‌هایی که برای توسعه منابع انسانی در یک سازمان یا شرکت انجام می‌گیرد، برپایه توجه به توسعه کارکنان به نتایج مثبت می‌رسد. اساساً فعالیت‌هایی که برای آماده سازی کارکنان وجود دارد، بدین منظور است تا این افراد قادر به انطباق با تغییراتی باشند که انتظار می‌رود به طور سازنده و مؤثر در دستیابی به اهداف سازمان بدون نادیده گرفتن منافع خود کمک کند (۲۷). به عبارت دیگر، توسعه نیروی انسانی بر بهبود عملکرد و شغل کارکنان تمرکز دارد. به طور مثال، یک تلاش برای توسعه کارکنان باید به گونه‌ای باشد که سازمان بتواند حس مشارکت هر کارمند را حفظ نماید. بنابراین جذب این کارمند، یکی از مهمترین نقاط برای دستیابی به اهداف سازمانی است (۲۸).

یکی از مولفه‌هایی که در ارتباط با توسعه منابع انسانی از جمله کارکنان یک سازمان است، خلاقیت آن‌ها است. خلاقیت کارکنان به عنوان یکی از مسائل اصلی در علوم سازمانی است (۲۹). تحولات پرشتاب جهانی در علم، تکنولوژی، صنعت و اطلاعات و به طور کلی ارزش‌ها و معیارها، بسیاری از سازمان‌های موفق جهان را برآن داشته است تا اهداف، گرایش و علائق خود را در جهت به کارگیری خلاقیت و نوآوری هدایت کنند (۳۰). افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر شود (۳۱).

مولفه‌های اساسی سازمان‌های خلاق عبارتند از: ساختار خلاق، محیط خلاق، افراد خلاق، گروه خلاق و رهبر خلاق. عوامل درونی و برونی بسیاری بر تبلور خلاقیت افراد مؤثر است. نقش مدیر در پرورش خلاقیت، تحرک و تشویق کارکنان، تفویض اختیار به کارکنان و پدیدار کردن ذهن‌های خلاق است که از این نقش مدیر به عنوان مدیریت استعداد می‌تواند در سازمان یاد کرد (۳۲).

باتوجه به رویکردهای مختلفی که درباره خلاقیت وجود دارد، برداشت‌ها و تعاریف متعددی از خلاقیت مطرح شده است (۳۳). به عنوان مثال آمابیل^۱ (۱۹۸۹) خلاقیت را نتیجه عینی کار دانسته، خاطر نشان می‌کند، کاری خلاق شمرده می‌شود که دارای دو ضابطه تازگی و مناسبت باشد. استرنبرگ^۲ (۱۹۸۶) نیز در نظریه تعاملی خود، خلاقیت را پدیده‌ای چندوجهی شمرده و بیان می‌دارد که خلاقیت برآیند سه بعد هوش، سبک و شخصیت بوده و همین ابعاد تعیین کننده رفتار خلاقانه افراد در تفکر و عمل می‌شوند. در این راستا تورنس^۳ (۱۹۹۰) خلاقیت را دارای عناصر قلمرو مهارت‌ها، مهارت‌های تفکر خلاق و انگیزه می‌داند که برای ظهور و تقویت خلاقیت در افراد، باید نقطه تلاقی این سه عنصر مشخص شود، زیرا این نقطه تلاقی، ترکیب پر قدرتی است که شخص را به سوی خلاقیت سوق می‌دهد. ونلو، کلمپ و شافر^۴ (۲۰۱۷) معتقدند که خلاقیت به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد ایده یا فکری بدیع است (۳۴). به بیان دیگر خلاقیت یعنی استفاده از قدرت تخیل برای ایجاد چیزهایی که قبل از این وجود نداشته‌اند و انجام مواردی که تاکنون کسی انجام نداده است (۳۵). مراحل خلاقیت ممکن است به فعالیت قوه درک و خردانسان، یا مراحل مجزا ولی به هم پیوسته تعریف شود که انسان را به رهیافت‌هایی هدایت کند. نویسندگان و صاحب نظران این مراحل به گونه‌های مختلف مطرح کرده‌اند. براساس گفته می^۵ (۱۹۵۹) مراحل خلاقیت به ترتیب دربرگیرنده مراحل روبه روشن شدن با ایده

مربوط به امور عادی کسب و کار نیز به انجام برسد، در بسیاری از موارد، تصمیماتی که طی یک برنامه تغییر سازمانی اتخاذ می‌شوند می‌توانند در مسیر شغلی یک مدیر بسیار تعیین کننده باشند. اغلب سازمان‌ها طرح‌های تغییر را طبق برون داده‌های آن سازماندهی می‌کنند. مطالعات نشان داده است که بهتر است کارها حول محور چند تصمیم کلیدی سازماندهی شوند که برفرآیند تغییر حکم می‌رانند. همچنین کارها باید از یک زمان بندی مشخص پیروی کنند (۱۷).

سازمان به هنگام تصمیم‌گیری به شدت تحت تأثیر معیارهایی قرار می‌گیرند که به این وسیله مورد ارزیابی قرار خواهند گرفت، تصمیم‌گیری به وجود اطلاعات مورد نیاز بستگی دارد. هرچه اطلاعات کامل‌تر، جدیدتر و به روزتر باشد، امکان تصمیم‌گیری درست‌تر و مناسب‌تر خواهد بود. در این میان، نقش تصمیم‌گیری مدیران و کارکنان را در عرصه سازمان‌ها نباید انکار کرد. زیرا تصمیم‌گیری آنان خواه ناخواه با مسائل اقتصادی، فنی، اداری، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی در سطوح خرد و کلان، ارتباط تنگاتنگی دارد. از این رو نقش آنان در فرآیند تصمیم‌گیری بسیار حساس است (۱۸).

در نهایت موفقیت هر تلاش برای تغییر و تحول سازمانی به رفتار همه کارکنان بستگی دارد، زیرا این کارکنان هستند که باید تصمیمات را اجرا کنند. آن چه کارکنان انجام می‌دهند بازتاب دهنده چگونگی عملکرد سازمان در اطلاع رسانی درباره تصمیمات است. مطالعات نشان داده‌اند که افراد زمانی که تحت تنش عصبی باشند، می‌توانند حجم کمتری از اطلاعات را پردازش کنند. برقراری ارتباطات و اطلاع رسانی به کارکنان در زمان تغییر باید به وسیله افراد معتمد (ترجیحاً به وسیله سرپرستان) و به صورت رودرو انجام گیرد. اطلاع رسانی به کارکنان باید به موقع انجام گیرد، به گونه‌ای که بتواند برادراکات کارکنان پیش از آن که تبدیل به اعتقادات شوند، تأثیر بگذارد. بدون این ارتباطات، بسیاری از تصمیمات اجرا نخواهد شد و طرح تغییر احتمالاً با شکست روبه رو خواهد شد (۱۹).

تصمیم‌گیری فرآیندی است که از طریق آن، راه حلی برای مسئله معینی انتخاب می‌شود و فرهنگ یکی از عناصری است که همیشه نفوذ بالقوه‌ای را در تصمیم‌گیری و عمل دارد (۲۰). تصمیم‌گیری عبارت است از تمهید برای انجام عملی که شرایط محیطی به ما تحمیل کرده‌اند (۲۱). تصمیم‌گیری را می‌توان طریقه عمل و یا حرکت در مسیر خاص تعریف کرد که با تأمل و آگاهانه، از میان راه و روش‌های مختلف برای نیل به یک هدف مطلوب، انتخاب شده است. در این تعریف سه مفهوم اصلی وجود دارد:

۱. تصمیم‌گیری مستلزم انتخاب راهی از میان راه‌ها است. یعنی اگر به جز یک راه، راه دیگری وجود نداشته باشد، طبیعتاً تصمیمی نیز وجود نخواهد داشت.
 ۲. تجزیه و تحلیل که منجر به انتخاب راهی از میان راه‌ها می‌شود عقلایی است و در سطح وجدان آگاه انجام می‌گیرد. اما درحالی که جنبه‌های عقلایی و منطقی در اتخاذ تصمیم مهم است. عوامل ناخودآگاه و همچنین جنبه‌های احساسی، عاطفی و غیرعقلایی نیز در تصمیم‌گیری نقش مهم و مؤثر دارد.
 ۳. در تصمیم‌گیری قصد و عمد وجود دارد یعنی با اتخاذ تصمیم خاص، می‌خواهیم به هدف خاصی برسیم (۲۳).
- تصمیم‌گیری فرآیندی را تشریح می‌کند که از طریق آن، راه حل مسئله معینی انتخاب گردد (۲۴). اهمیت تصمیم‌گیری در اداره سازمان‌ها برکسی پوشیده نیست. به طوری که سازمان را شبکه تصمیم و مدیریت را عمل تصمیم‌گیری نامیده‌اند. بسیاری از صاحب‌نظران سازمان و مدیریت تصمیم‌گیری را جوهر مدیریت دانسته‌اند (۲۵). و موفقیت و شکست بسیاری از سازمان‌ها را در گرو تصمیم‌گیری مدیران آن‌ها قلمداد کرده‌اند (۲۶).

1. Amabile

2. Sternberg

3. Torrance

4. Yunlu, Clapp- Smith & Shaffer

5. Mee

افراد سازمان می‌شود. لازمه توسعه این تفکر فرهنگ سازی، اصلاح فرهنگ سازمانی و مدیریت فرهنگ خلاقیت و نوآوری در سازمان است (۴۲).

مدیران خلاق در ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب، فضا سازی محیط سازمانی برای تلاش بیشتر کارکنان و بالابردن بازه سازمان نسبت به مدیران غیرخلاق، کارآمدتر عمل می‌کنند. آنان در این راه به گونه‌ای ابتکاری در رفع تنگناها و مشکلات می‌کوشند. براین اساس پرداختن به عوامل زمینه‌ای و مرتبط با بروز عملکرد خلاقانه در مدیران، مسئله‌ای است که در این میان باید مورد توجه قرار گیرد. مهارت‌های خلاقیت و نوآوری به عنوان توانایی‌های اساسی در نظر گرفته شده است که فرد برای یادگیری مقابله با پیچیدگی روزافزون مسائل روزمره و مکانهای کاری در قرن بیست و یکم باید مهارت‌های اساسی را بیاموزد (۴۳).

سؤال کلی پژوهش حاضر این بود که آیا الگوی ساختاری حل خلاق مسئله براساس تصمیم‌گیری با میانجیگری خلاقیت در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران از برازش مطلوبی برخوردار است؟

روش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی است و به دلیل سعی در تبیین روابط موجود بین متغیرهای مورد بررسی، این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران که در سال ۹۸-۹۷ در این دانشگاه مشغول به کار بوده‌اند که تعداد آن‌ها ۱۳۰۰ نفر است که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تعداد ۲۹۷ نفر انتخاب شدند به این صورت که ابتدا به صورت تصادفی از بین ۲۲ واحد دانشگاهی، ۱۴ واحد دانشگاهی شامل واحدهای دانشگاه علوم و تحقیقات تهران، تهران شمال، تهران جنوب، تهران مرکز، تهران شرق، تهران غرب، رباط کریم، شهرری، پرنده، پردیس، صفادشت، اسلامشهر، فیروزکوه و شهریار انتخاب شدند. سپس با توجه به پراکندگی جغرافیایی دانشکده‌های هر واحد دانشگاهی و عدم تجانس بین گروهی، دانشکده‌های هر واحد به عنوان خوشه‌های بعدی در نظر گرفته شدند که پژوهشگر در هر دانشگاه به نسبت تعداد دانشکده‌ها چند دانشکده را تصادفی انتخاب کرد و پرسشنامه‌ها را به صورت دردسترس در بین کلیه مدیران دانشکده‌های منتخب توزیع کرد. به منظور گردآوری داده‌ها از منابع کتابخانه‌ای (شامل کتاب‌ها، پایگاه‌های معتبر علمی و پایان نامه‌های دانشگاهی) و پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه پژوهش از دو بخش تشکیل شده است. یک بخش شامل مشخصات عمومی آزمودنی‌ها نظیر جنسیت، رشته تحصیلی، وضعیت تحصیل و سابقه خدمت و بخش دیگر شامل سه پرسشنامه استاندارد می‌باشد. اولین پرسشنامه، پرسشنامه حل خلاق مسئله مدیران باسادر (۱۹۹۵) که هدف آن بررسی خلاقیت مدیران است و مشتمل بر ۱۶ گویه می‌باشد که مقیاس این پرسشنامه از نوع لیکرت و امتیازبندی آن بین ۵ تا ۱ است. طیف پاسخ به گویه‌ها به صورت (بسیاری اوقات=۵، اغلب اوقات=۴، گاهی اوقات=۳، به ندرت=۲، اصلاً=۱) تنظیم شده است. گویه‌های شماره ۱۶، ۱۲، ۱۱، ۸ به صورت معکوس مطرح شده‌اند و امتیاز آن‌ها برعکس امتیازات فوق محاسبه می‌شود. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه به روش همسانی درونی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳، به دست آمده است. دومین پرسشنامه، پرسشنامه تصمیم‌گیری اسکات و بروس (۱۹۹۵) که هدف آن انتخاب یک راهکار از میان گزینه‌های مختلف است و مشتمل بر ۲۵ گویه می‌باشد که مقیاس این پرسشنامه از نوع لیکرت و امتیازبندی آن بین ۵ تا ۱ است. طیف پاسخ به گویه‌ها به صورت (بسیاری اوقات=۵، اغلب اوقات=۴، گاهی اوقات=۳، به ندرت=۲، اصلاً=۱) تنظیم شده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه

با مشکل، شدت روبه روشن شدن و رابطه روبروشدن با محیط است که فرد خلاق را احاطه کرده است. اندرسون^۱ (۱۹۵۹) مراحل خلاقیت را شهود، الهام، بینش و سخت کوشیدن می‌داند. والاس^۲ (۱۹۲۶) متاثر از اثر هلم هزلتز^۳ (۱۸۹۶) می‌نویسد که فرآیند خلاقیت شامل آماده سازی، نهفتگی، اشراق و اثبات است. در نظر والاس (۱۹۲۶) که تا حد زیادی مورد تایید صاحب نظران در زمینه خلاقیت است، آماده سازی به معنی پژوهش، بررسی و جمع‌آوری همه جانبه حقایق است. مقصود از نهفتگی این است که اطلاعات گذشته و جدید بدون کوشش آگاهانه برای دستیابی به رهیافت با یکدیگر ترکیب می‌شوند. اشراق مرحله‌ای است که فرد، ایده، مفهوم و یا رهیافت مسئله را به طور ناگهانی به دست آورد. در اثبات که مرحله نهایی فرآیند خلاقیت است، رهیافت جدید، بدیع و شاید تخیلی به صورت عملی درآمده مورد آزمایش، تجدیدنظر و پالایش قرار می‌گیرد.

خلاقیت به عنوان توانایی حل مسائل به شیوه‌ای ابتکاری و با تفکر و اگر می‌توان تعریف کرد. قطعاً در شرایط پیچیده عصر حاضر، سازمان‌ها به کرات در چالش‌هایی گیر می‌کنند که تصمیمات خلاقانه می‌تواند به فرایند موفقیت سازمان کمک شایانی نماید (۳۶). همچنین حمایت از فعالیت‌های خلاقانه در سازمان و ترکیب افراد خلاق در گروه‌های سازمانی مطابق با استراتژی‌های خلاقانه منجر به کارآمد شدن افراد و دستیابی به موفقیت‌های سازمانی می‌شود (۳۷). اما به طور کلی باید گفت که خلاقیت یک موضوع کانونی در مطالعات سازمانی است، زیرا برای سازمان ایجاد ارزش کرده و ایده‌های مفید در مورد توسعه محصول، روش‌های خدماتی و شیوه‌های داخلی فراهم می‌کند، از طرفی منجر به افزایش عملکرد سازمانی، افزایش رضایت شغلی می‌شود (۳۸).

خلاقیت در افراد منجر به جلوگیری از ایستادن بودن قوانین و اصول علمی و پویا شدن جریان رشد می‌شود. این ویژگی مهم، شیوه‌های حل مسئله را در ذهن متبلور می‌سازد. حل مسئله کلید موفقیت در ابعاد مختلف رشد و تکامل فرد و نهایتاً جامعه است. خلاقیت و تولید افکار و اندیشه‌های نو توسط مدیران و کارکنان سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و این مهم در سازمان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پررقابت ادامه حیات دهند که به طور دائم افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی نمایند و این امر توسط مدیران و کارکنان خلاق امکان پذیر است (۳۹). در باب اهمیت و خلاقیت در سازمان مارتینز و بلانچ^۴ (۲۰۰۳) موفقیت سازمان‌های امروزی را بسته به نوآوری و خلاقیت آن‌ها می‌دانند. به همین دلیل امروزه گفته می‌شود که سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که مدیران و کارکنان آنان براساس راهبرد سازمان همواره در یک محیط پویا به دنبال نوآوری و خلاقیت باشند و تفکر در نیروی انسانی سازمان به صورت یک عادت و وظیفه سازمانی تلقی شود. چرا که کارکنان خلاق، طرح‌های نو مفیدی را در رابطه با روش‌های کاری در سازمان استفاده می‌کنند، که نهایتاً به هماهنگی سازمان با شرایط در حال تغییر بازار و پاسخ به فرصت‌ها و تهدیدهای منجر می‌شود (۴۰). افزون بر این، می‌تواند جهت همکاری با دیگر سازمان‌ها از راه‌های جدید اقدام کنند و در مواجهه با مشکلات و چالش‌های پیش روی سازمان عملکرد بهتری داشته باشند (۴۱). در واقع در صورتی که افراد خلاق و صاحب اندیشه با تفکر و خلاقیت مشارکتی سازمان را یاری کنند، انواع مسائل سازمانی راحت‌تر حل خواهد شد و تفکر و خلاقیت مشارکتی موجب هم افزایی تفکر و خلاقیت تک تک

1. Anderson

2. Valas

3. Holm Hezeltz

4. Martins, E.C., & Blanche

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۲۹۶ شرکت کننده (۹۴ زن و ۲۰۲ مرد) حضور داشتند که ۶۰ نفر از آنان مجرد و ۲۳۶ نفر متأهل بودند. میزان تحصیلات ۵ نفر از شرکت کنندگان فوق دیپلم، ۴۸ نفر لیسانس، ۲۰۱ نفر فوق لیسانس و ۴۲ نفر دکتری بود. در نهایت ۵۳ نفر از شرکت کنندگان کمتر از ۱۰ سال، ۱۴۰ نفر ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۰۳ نفر بالاتر از ۱۵ سال سابقه خدمت در دانشگاه آزاد داشتند. جدول شماره ۱ میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین سبک‌های تصمیم‌گیری (عقلانی، شهودی، وابسته، آنی و اجتنابی)، خلاقیت (سیالی، انعطاف، ابتکار و بسط) و حل خلاق مسئله را نشان می‌دهد.

به روش همسانی درونی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۵. به دست آمده است و سومین پرسشنامه، پرسشنامه پرسشنامه خلاقیت تورنس (۱۹۷۹) که هدف آن بررسی خلاقیت است و مشتمل بر ۶۰ گویه می‌باشد که مقیاس این پرسشنامه از نوع لیکرت و امتیازبندی آن بین ۳ تا ۱ است. طیف پاسخ به گویه‌ها به صورت (گزینه اول یک، گزینه دوم دو و گزینه سوم سه) تنظیم شده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه به روش همسانی درونی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷. به دست آمده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی

متغیرهای تحقیق	M	SD	فصلنامه سبک‌های تصمیم‌گیری	فصلنامه سبک‌های تصمیم‌گیری	فصلنامه سبک‌های تصمیم‌گیری	فصلنامه سبک‌های تصمیم‌گیری
سبک تصمیم‌گیری - عقلانی	۱۵/۵۶	۳/۶۷	-			
سبک تصمیم‌گیری - شهودی	۱۵/۴۹	۳/۸۶	۰/۷۶۲**			
سبک تصمیم‌گیری - وابسته	۱۳/۴۵	۲/۴۴	۰/۵۱۶**	۰/۶۰۲**		
سبک تصمیم‌گیری - آنی	۱۲/۴۴	۲/۱۳	۰/۱۰۴**	۰/۰۶۴**	۰/۰۲۴	
سبک تصمیم‌گیری - اجتنابی	۱۳/۷۰	۸/۱۰	۰/۵۴۷**	۰/۶۳۱**	۰/۵۱۲**	۰/۰۰۱
خلاقیت - سیالی	۲۱/۵۱	۵/۴۲	۰/۵۸۲**	۰/۶۲۵**	۰/۶۰۵**	۰/۰۶۶
خلاقیت - انعطاف	۲۰/۳۴	۵/۳۶	۰/۵۸۸**	۰/۶۷۲**	۰/۶۱۳**	۰/۰۲۴
خلاقیت - ابتکار	۱۹/۴۷	۵/۹۱	۰/۴۹۲**	۰/۶۳۷**	۰/۵۴۴**	۰/۰۳۷
خلاقیت - بسط	۱۸/۷۷	۵/۸۳	۰/۵۵۸**	۰/۶۳۴**	۰/۵۸۸**	۰/۰۲۸
حل خلاق مسئله	۵۸/۸۳	۷/۲۳	۰/۷۷۲**	۰/۷۰۴**	۰/۶۳۲**	۰/۰۴۲

ادامه جدول ۱. یافته‌های توصیفی

متغیرهای تحقیق	فصلنامه سبک‌های تصمیم‌گیری	فصلنامه سبک‌های تصمیم‌گیری	فصلنامه سبک‌های تصمیم‌گیری	فصلنامه سبک‌های تصمیم‌گیری	فصلنامه سبک‌های تصمیم‌گیری
خلاقیت - سیالی	۰/۵۶۹**				
خلاقیت - انعطاف	۰/۶۴۴**	۰/۵۶۶**			
خلاقیت - ابتکار	۰/۵۰۶**	۰/۵۱۶**	۰/۶۰۰**		
خلاقیت - بسط	۰/۶۰۵**	۰/۴۸۲**	۰/۶۷۹**	۰/۶۴۱**	
حل خلاق مسئله	۰/۶۸۹**	۰/۳۵۵**	۰/۷۴۴**	۰/۶۷۵**	۰/۷۰۵**

جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که سبک‌های تصمیم‌گیری عقلانی و شهودی به صورت مثبت و سبک‌های تصمیم‌گیری وابسته و اجتنابی به صورت منفی و در سطح معناداری ۰/۰۱ با حل خلاق مسئله همبسته‌اند. همچنین مؤلفه‌های چهارگانه خلاقیت نیز به صورت مثبت و در سطح معناداری ۰/۰۱ با حل خلاق مسئله همبسته بودند. در این پژوهش مفروضه نرمال بودن توزیع داده‌ها به وسیله ارزیابی مقادیر کشیدگی و چولگی متغیرها و مفروضه همخطی بودن به وسیله ارزیابی مقادیر عامل تورم واریانس^۱ و ضریب تحمل^۲ متغیرهای پیش بین مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به این که شاخص‌های چولگی و کشیدگی همه متغیرهای پژوهش در محدود ۲ قرار داشتند، بنابراین چنین نتیجه‌گیری شد که توزیع داده‌ها نرمال هستند. همچنین مقادیر ضریب تحمل و تورم واریانس مربوط به متغیرهای پیش بین به ترتیب بزرگتر از

۰/۱ و کوچک‌تر از ۱۰ بود، این موضوع بیانگر برقراری مفروضه همخطی بودن در بین داده‌های پژوهش حاضر برقرار بود. در نهایت مقادیر کشیدگی و چولگی اطلاعات مربوط به «فاصله مهنوبایس»^۳ به ترتیب برابر با ۰/۶۷۷ و ۰/۶۰۳ به دست آمد که نشان می‌دهد مفروضه نرمال بودن توزیع داده‌های چند متغیری نیز در بین داده‌های پژوهش حاضر برقرار است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش حاضر از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. به همین دلیل ابتدا چگونگی برازش مدل اندازه‌گیری به وسیله تحلیل عاملی تاییدی و در ادامه چگونگی برازش مدل ساختاری به وسیله روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفته است.

مدل اندازه‌گیری. همانطور که در شکل شماره ۱ ملاحظه می‌شود در مدل پژوهش حاضر تنها یک متغیر مکنون وجود دارد و در آن

1. Variance Inflation Factor

2. Tolerance

3. Mahalanobis Distance (D)

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که همه شاخص‌های برازندگی از برازش قابل قبول مدل ساختاری با داده‌های گردآوری شده حمایتی کند ($\chi^2/df=1/244$, $CFI=0/997$, $GFI=0/984$, $AGFI=0/956$ و $RMSEA=0/029$). بدین ترتیب چنین نتیجه گیری شد که مدل ساختاری پژوهش با داده‌های گردآوری شده برازش دارد. جدول شماره ۴ ضرایب مسیر کل، مستقیم و غیر مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

چنین فرض شده است که متغیرمکنون خلاقیت به وسیله نشانگرهای سیالی، انعطاف، ابتکار و بسط سنجیده می‌شود. به عبارت دیگر مدل اندازه گیری پژوهش حاضر متغیر مکنون خلاقیت و نشانگرهای آن بودند که چگونگی برازش آن به وسیله تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزار آموس و برآورد بیشینه احتمال مورد ارزیابی قرار گرفت. بررسی شاخص‌های برازندگی بدست آمده نشان داد که شاخص مجذور کاری در سطح ۰/۰۵ غیر معنادار است ($p=0/471$, $\chi^2(2)=1/04$). برای اساس چنین نتیجه گیری شد که مدل اندازه گیری پژوهش حاضر با داده‌های گردآوری شده برازش مطلوب دارد. جدول شماره ۲ بارهای عاملی استاندارد شده، خطای استاندارد و نسبت بحرانی را برای هر یک از نشانگرهای خلاقیت را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲. پارامترهای مدل اندازه گیری پژوهش در تحلیل عاملی تأییدی

متغیر نشانگر	مکنون -	b	β	SE	t
خلاقیت - سیالی	۱	۰/۷۶۹			
خلاقیت - انعطاف	۱/۰۶۸	۰/۸۳۱	۰/۰۷۶	۱۴/۱۳**	
خلاقیت - ابتکار	۱/۰۷۵	۰/۷۵۹	۰/۰۸۳	۱۲/۹۱**	
خلاقیت - بسط	۱/۱۳۳	۰/۸۱۰	۰/۰۸۲	۱۳/۸۰**	

نکته: با توجه به این که بارهای عاملی استاندارد نشده مربوط به نشانگرسیالی با عدد ۱ تثبیت شده لذا خطای استاندارد و نمره t برای آن محاسبه نشده است

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که بالاترین بار عاملی متعلق به نشانگر انعطاف ($\beta=0/831$) و پایین‌ترین بار عاملی متعلق به نشانگر ابتکار ($\beta=0/759$) خلاقیت است. با توجه به این که بار عاملی همه نشانگرها بالاتر از ۰/۳۲ بود، بنابراین همه نشانگرها از توان قابل قبول برای سنجش خلاقیت برخوردار بودند.

مدل ساختاری. به دنبال ارزیابی چگونگی برازش مدل اندازه گیری با داده‌های گردآوری شده، در مرحله دوم شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری (شکل ۱) برآورد و مورد ارزیابی قرار گرفت. درمدل ساختاری پژوهش چنین فرض شده بود که سبک‌های تفکر هم به صورت مستقیم و هم با میانجیگری خلاقیت، حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد پیش بینی می‌کند. چگونگی برازش مدل ساختاری با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

شاخص‌های برازندگی	مدل اندازه گیری	نقطه برش
مجذور کای	۲۴/۸۸	-
درجه آزادی مدل	۲۰	-
χ^2/df	۱/۲۴۴	کمتر از ۳
GFI ^۱	۰/۹۸۴	۰/۹۰ >
AGFI ^۲	۰/۹۵۶	۰/۸۵۰ >
CFI ^۳	۰/۹۹۷	۰/۹۰ >
RMSEA ^۴	۰/۰۲۹	۰/۰۸ <

1. Normed Chi-Square
2. Goodness Fit Index
3. Adjusted Goodness Fit Index
4. Comparative Fit Index
5. Root Mean Square Error Of Approximation

جدول شماره ۴: ضرایب مسیر کل و مستقیم و غیر مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری

sig	β	S.E	b	متغیر پیش بین
۰/۰۷۵	-۰/۱۳۳	۰/۲۲۶	-۰/۳۹۶	سبک تصمیم گیری وابسته) حل خلاق مسئله
۰/۰۰۱	۰/۳۰۷	۰/۱۳۸	۰/۵۸۴	سبک تصمیم گیری شهودی) حل خلاق مسئله
۰/۰۱۱	-۰/۱۶۴	۰/۱۶۲	-۰/۴۲۵	سبک تصمیم گیری اجتنابی) حل خلاق مسئله
۰/۱۴۲	۰/۱۰۵	۰/۲۳۱	۰/۳۶۶	سبک تصمیم گیری آنی) حل خلاق مسئله
۰/۰۰۱	۰/۳۳۰	۰/۱۱۶	۰/۶۵۲	سبک تصمیم گیری عقلانی) حل خلاق مسئله
۰/۹۰۳	-۰/۰۲۳	۰/۳۰۴	-۰/۰۶۸	سبک تصمیم گیری وابسته) حل خلاق مسئله
۰/۰۴۷	۰/۱۳۲	۰/۱۲۷	۰/۲۵۰	سبک تصمیم گیری شهودی) حل خلاق مسئله
۰/۷۹۲	۰/۰۱۶	۰/۱۵۸	۰/۰۴۲	سبک تصمیم گیری اجتنابی) حل خلاق مسئله
۰/۱۵۸	۰/۰۷۸	۰/۲۰۲	۰/۲۷۲	سبک تصمیم گیری آنی) حل خلاق مسئله
۰/۰۰۱	۰/۲۴۲	۰/۱۴۴	۰/۴۷۸	سبک تصمیم گیری عقلانی) حل خلاق مسئله
۰/۰۰۱	۰/۵۰۹	۰/۱۸۷	۰/۸۸۲	خلاقیات) حل خلاق مسئله
۰/۰۰۶	-۰/۱۱۰	۰/۱۷۲	-۰/۳۲۸	سبک تصمیم گیری وابسته) حل خلاق مسئله
۰/۰۰۱	۰/۱۷۵	۰/۱۱۴	۰/۳۲۳	سبک تصمیم گیری شهودی) حل خلاق مسئله
۰/۰۰۱	-۰/۱۸۰	۰/۱۵۱	-۰/۴۶۷	سبک تصمیم گیری اجتنابی) حل خلاق مسئله
۰/۱۳۴	۰/۰۲۷	۰/۰۷۵	۰/۰۹۴	سبک تصمیم گیری آنی) حل خلاق مسئله
۰/۰۰۹	۰/۰۸۸	۰/۰۸۸	۰/۱۷۳	سبک تصمیم گیری عقلانی) حل خلاق مسئله

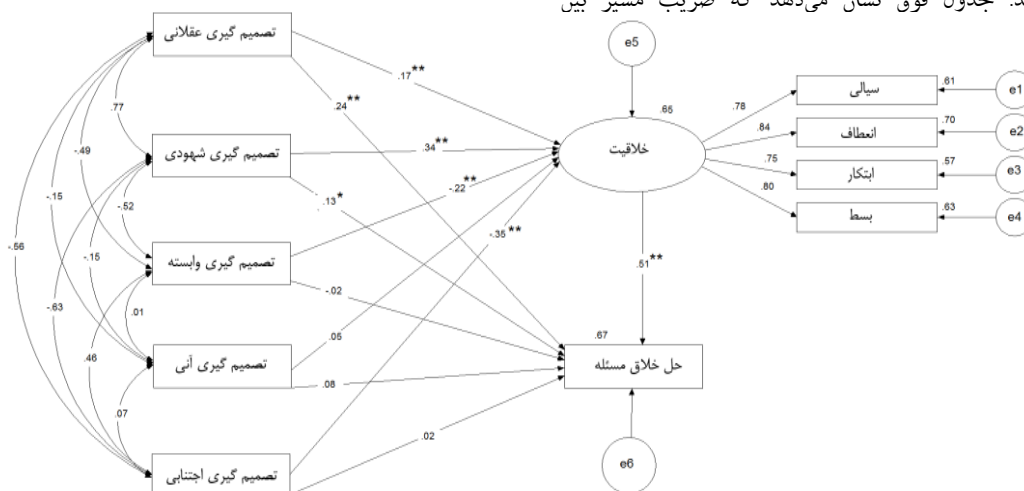
ضریب مسیر رها

ضریب مسیر مستقیم

ضریب مسیر غیر مستقیم

خلاقیات و حل خلاق مسئله مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($\beta=۰/۵۰۹, p<۰/۰۱$). علاوه بر این جدول ۴ نشان می‌دهد که از یک سو ضریب مسیر غیر مستقیم بین سبک‌های تصمیم‌گیری اجتنابی ($\beta=-۰/۱۸۰, p<۰/۰۱$) و وابسته ($\beta=-۰/۱۱۰, p<۰/۰۱$) با حل خلاق مسئله منفی و در سطح ۰/۰۱ معنادار است و از سوی دیگر ضریب مسیر غیر مستقیم بین سبک‌های تصمیم‌گیری شهودی ($\beta=۰/۱۷۵, p<۰/۰۱$) و عقلانی ($\beta=۰/۰۸۸, p<۰/۰۱$) با حل خلاق مسئله مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بر این اساس چنین نتیجه‌گیری شد که در بین مدیران دانشگاه آزاد خلاقیات رابطه بین سبک‌های تصمیم‌گیری وابسته و اجتنابی با حل خلاق مسئله را به صورت منفی و رابطه بین سبک‌های تصمیم‌گیری عقلانی و شهودی با حل خلاق مسئله را به صورت مثبت و معنادار میانجیگری می‌کند.

جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که ضریب مسیر کل (مجموع ضرایب مسیر مستقیم و غیر مستقیم) بین سبک تصمیم‌گیری اجتنابی با حل خلاق مسئله منفی و در سطح ۰/۰۵ معنادار است ($\beta=-۰/۱۶۴, p<۰/۰۵$). همچنین ضریب مسیر کل بین سبک‌های تصمیم‌گیری شهودی ($\beta=۰/۳۰۷, p<۰/۰۱$) و عقلانی ($\beta=۰/۳۳۰, p<۰/۰۱$) با حل خلاق مسئله مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار بود. گفتنی است اگرچه ضریب مسیر کل بین سبک تصمیم‌گیری وابسته و حل خلاق مسئله در سطح ۰/۰۵ معنادار نبود، با وجود این مسیر مزبور در سطح ۰/۰۷۵ معنادار بود ($\beta=۰/۰۷۵, p<۰/۰۱$). $\beta=$ که خود یافته ارزشمندی است. در مجموع می‌توان گفت سبک‌های تصمیم‌گیری عقلانی و شهودی به صورت مثبت و سبک تصمیم‌گیری اجتنابی و سبک تصمیم‌گیری وابسته به صورت منفی حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد پیش بینی می‌کند. جدول فوق نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین



شکل ۱. رابطه ساختاری بین تصمیم‌گیری، خلاقیات و حل خلاق مسئله در بین مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران

خودش را حل کند (۴۵). که این یافته با یافته و تورنس (۱۹۶۹) همسو می باشد.

یافته سوم نشان داد که خلاقیت رابطه بین سبک‌های تصمیم‌گیری و حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد میانجی‌گری می‌کند. در تبیین این یافته می‌توان اینگونه بیان نمود که اساساً مدیری که از خلاقیت برخوردار است، بدون آنکه در بند شیوه‌های سنتی و معمول باشد، سبکی را برای مدیریت خود انتخاب می‌کند که برای یک محیط آموزشی خلاق مناسب باشد و منجر به ایجاد محیطی می‌گردد که روح ابتکار و نوآوری در آن حاکم باشد. بنابراین با ایجاد روابط مبتنی بر صمیمت، همدلی و تشریک مساعی، به حل خلاقانه مسائل و مشکلات پیرامون می‌پردازد و با این کار، امنیت و آرامش را در محیط کاری فراهم می‌نماید. بنابراین، ضروری است تا برای بالا بردن بازده سیستم و غلبه بر مشکلات و موانع آنی، تصمیم‌گیری صحیح و در نهایت رسیدن به هدف، خلاقیت مدیران توسعه داده شود که این یافته با مطالعات صوری، عباسی و گرامی پور (۱۳۹۴)، قاسمی پیربلوطی (۱۳۹۴)، دلگشایی و نصیری علی آبادی و موسوی نژاد (۱۳۹۳)، قدیری (۱۳۹۳)، سان جین کیم و اینزوچو و کافمن (۲۰۱۷)، مارتیس و فرنهام (۲۰۱۸)، هاردی، نسب و مکا (۲۰۱۷)، میتشل و والینگا (۲۰۱۷) همخوانی دارد.

References

1. Akbari, P., Azami, M. and Alizadeh, Z (1396). The relationship between professional ethics, organizational spirituality and employee creativity. *Journal of Ethics in Science and Technology*, No. 13, No. 3.
2. Alwani, S, M (1382). *Public Management*, Tehran: Ney Publishing.
3. Aminian, L.; Mazaheri, S. (1397). *Secrets of Creativity*. Tehran: Avaye Noor.
4. Poorahmad, S. and Soleimani Nejad, A. (1389). The role of organizational intelligence in the development of organizational creativity. The first annual conference of Iran Innovation and Entrepreneurship Management. Shiraz university.
5. Torrance, A., P. (1969). *Talent and Creativity Skills*, translated by Ghasemzadeh, H., Tehran, (2013). New publication
6. Daft R (2009). *Organizational Theory and Design*, translated by Parsaiyan, A. and Arabi, S., M. (2009), Tehran: Commercial Publishing Company.
7. Delgshaei, Y, Nasiri Aliabadi, R and Mousavinejad, A, S (1393). Relationship between self-regulation learning and creativity on the problem solving process of female high school students in Tehran in the academic year of 1992-93. Master Thesis. Islamic Azad University, Islamic Azad University, Central Tehran Branch.

شکل شماره ۱ مدل پژوهش در تبیین رابطه ساختاری بین تصمیم‌گیری، خلاقیت و حل خلاق مسئله را در بین مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران نشان می‌دهد.

نتیجه‌گیری

آنچه که در راستای فهم خلاقیت و عوامل مرتبط مهم است و مسئله ما در طرح حاضر می‌باشد، این واقعیت است که از آنجا که رکن و علت تامه بقا و استمرار موفقیت هر سازمان، مدیر و تفکر و مهارت‌های مدیریتی او است، بنابراین ضروری است که مدیر موفق را مدیری بدانیم که از عنصر خلاقیت بهره مند بوده و در زمینه حل مسائل و مشکلات بتواند با استفاده از مهارت‌ها و تکنیک‌های خلاقانه و نوآورانه به نتیجه مطلوب و بدون بروز تعارض و انسداد برسد. به عبارت دیگر بروز و شروع کاربردی مفهوم خلاقیت و ابزارهای خلاقانه، از بالاترین سطوح یک سازمان و موسسه که مدیر می‌باشد، خواهد بود. با فرض وجود این قدرت و مهارت‌های حل خلاق مسئله توسط مدیر است که می‌توان توقع داشت که کارمندان تابع نیز، بتوانند رویکردی خلاقانه و همراه با رأس هرم سازمان متبوع خود داشته باشند. در ادامه مطابق نتایج پژوهش به تبیین و تفسیر یافته‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

یافته اول نشان داد که سبک‌های تصمیم‌گیری به صورت معنادار حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد پیش‌بینی می‌کند. در تبیین این یافته می‌توان اینگونه بیان نمود که تصمیم‌گیری یکی از محوری‌ترین فرایندها در سازمان محسوب شده و به عنوان وظیفه اصلی مدیران تمامی سطوح مطرح می‌باشد. به نحوی که برخی صاحب‌نظران معتقدند تمام مدیریت تصمیم‌گیری است. کونتز در این رابطه معتقد است وجود طرح، برنامه، سیاست و خط‌مشی منوط به وجود تصمیم‌گیری است. او همچنین عقیده دارد که مدیر معمولاً وظیفه اصلی خود را تصمیم‌گیری می‌داند، زیرا همیشه باید به این فکر باشد که چه راهی را برگزیند، چه کاری انجام دهد، و وظایف را چگونه بین افراد تقسیم کند و نتایج پژوهش حاضر نیز تصمیم‌گیری را به عنوان موثرترین عامل بر حل خلاق مسائل مدیران از دیدگاه متخصصان حوزه مدیریت آموزشی برشمرده است و در تحلیل مدل نیز مشخص شده است که از بین سبک‌های تصمیم‌گیری، سبک‌های اجتنابی و وابسته به صورت منفی و سبک‌های شهودی ($\beta = -0.160$) و عقلانی ($\beta = -0.217$) به صورت مثبت و معنادار حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد پیش‌بینی می‌کند که این نتایج با نتایج پژوهش مظاهر و محمدی، اکرادی، پروین و فاضلی (۱۳۹۶)، مرادی، باصری و معاون جولای (۱۳۹۶) و یوالکی و آفیا (۲۰۱۳) همسو هستند.

یافته دوم نشان داد که خلاقیت به صورت معنادار حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد پیش‌بینی می‌کند. در تبیین این یافته می‌توان اینگونه بیان نمود که از دیدگاه سازمانی، خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقاء کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان؛ مثلاً افزایش بهره‌وری، افزایش تولیدات یا خدمات، کاهش هزینه‌ها، تولیدات یا خدمات از روش بهتر، تولیدات یا خدمات جدید و غیره (۴۴). مطابق نظریه آمابیل (۱۹۹۳) نگرش به کار و درک فرد از انگیزه خود برای انجام کار از عناصر و عوامل اصلی خلاقیت هستند. بنابراین می‌توان بیان داشت که هنر مدیر خلاق، استفاده از خلاقیت دیگران و پیدا کردن ذهن‌های خلاق است. مدیر خلاق باید فضایی بیافریند که خودش بتواند خلاق باشد و افراد سازمان را هم نیز برای خلاقیت تحریک کند و این فضا، فضایی است که از کار روزمره به دور است و به نحوی تفویض اختیار می‌کند تا هرکسی خود مشکل

¹. Amabil

- Positive Psychology. Third year, fourth issue.
17. Ghasemi Pir Balouti, S. (1394). Creative solutions to the problem in organizations. The first comprehensive international conference on management in Iran.
 18. Ghadiri, Z (1393). Applying the principle of tris and facilitating creative problem-solving thinking. First International Conference on Psychology and Behavioral Sciences.
 19. Kowsari, R., Niknami, M., Delavar, A., Arasteh, H., R. and Ghorchian, N., Q (1393). Presenting a model for developing creativity and scientific innovations of members of the Young and Elite Researchers Club based on individual factors, Quarterly Journal of Initiative and Creativity in the Humanities, 4 (3).
 20. Mohammadi, N. (2015). Creativity in Management, Tadbir Monthly, 16, 14-19.
 21. Moradi, H., A., Baseri, A. and Deputy Jula, R. (1396). Title of the effectiveness of life skills training on self-esteem of children of martyrs and martyrs in Tehran. Journal of Military Psychology, Volume 8, Number 31, Fall 2017. pp. 53-47.
 22. Direct, Z. and Hosseinzadeh, A. (1396). Investigating the effect of talent management on organizational creativity with the mediating role of organizational trust. Quarterly Journal of Initiative and Creativity in Humanities, 7 (3) .133-162.
 23. Mazaher, L, Mohammadi, Sh, Ekradi, A, Parvin, A and Fazeli, H (1396). Investigating the relationship between principals' decision-making styles and the level of creativity and participatory management in middle schools. Innovation and Creativity in the Humanities, 6 (4), 171-196. Akgundauz, Y., Alkan, C., & Adan Gok, O. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. Journal of Hospitality and Tourism Management, 34, 105-114.
 24. Degroot, M (2008). Deconstructing Iranian Speech: A Strategic Culture Analysis .Workshop in Public Affairs, International Issues Public Affairs, 12.
 8. Rizqi Shirsavar, H. and Fakhradkhani, F (1397). The effect of managers' decision-making styles on succession planning strategies in Allameh Tabatabaei University. Journal of Educational Leadership and Management Research. Fourth year, number 13.
 9. Zare, H., Pirkhaefi, A., R. and Mobini, D (2010). Evaluating the effectiveness of problem solving skills training on promoting the creativity of engineers according to personality type. New Quarterly Journal of Industrial / Organizational Psychology. First year, number 3.
 10. Saadat, A. (1372). Decision making process in the organization. Tehran: Institute of Publishing and Printing, University of Tehran.
 11. Seif, A, A (1389). Educational Psychology, Agah Publications.
 12. Sharifi, A.; Islamic, f; Sharifi, H. (1393). Investigating the relationship between students' thinking and learning styles and their creativity. Tehran: Proceedings of the National Congress of Educational Sciences and Social Injuries.
 13. Sheikhpour, S. (1390). Comparison of the effect of problem solving teaching method with exploratory teaching method on problem solving skills of female students in the fifth grade elementary social sciences course, Master Thesis in Primary Education, Tehran, Allameh Tabatabaei University.
 14. Sabouri, Kh, Q, Abbasi, A. and Gramipour, M (1394). The effect of creative play on the development of problem solving skills in preschool girls in Tehran province. Preschool and elementary school studies. Volume 1, Number 2, pp. 1-27.
 15. Faqih Aram, B (1397). The Relationship between Multiple Intelligences and Entrepreneurial Personality Traits and Creativity of Islamic Azad University Postgraduate Students, Initiative and Creativity in Humanities 7 (4). 179-196.
 16. Fatin, Sh, Hosseinian, S, Asgharnejad, F and Abolmaali, Kh (1396). Evaluation of the role of social problem solving skills and psychological capital on academic burnout mediated by peers and academic conscience. Journal of

- a new millennium: Scientific Foundations and Clinical Practice, New York, NY: Kluwer Academic
37. Power, D.J, and Sharda,F (2015).Burstein-Decision Support System, in wiley Encyclopedia of management, John Wiley & Sons,Ltd,pp1-4.
 38. Sari, S. R. M.I.P., Akbar, M., & Yassin, M (2018).Learning culture, empowerment, Cyber skill competence and self engagement. International Journal of Scientific Research, 6 (3), 222-229
 39. Sophonhiranrak, S, Suwannatthachote, P & Ngudgratoke, S (2015). Factors Affecting Creative Problem Solving in the Blended Learning Environment: A Review of the Literature. Procedia-Social and Behavioral Sciences.v174,pp: 2130-2136.
 40. Sosa, R. (2018).Innovation Teams and Organizational Creativity: Reasoning with Computational Simulations. The Journal of Design, Economics, and Innovation, 4 (2), 157-170.
 41. Stoner, J (1983).Management. New Delhi; Prentice Hall.
 42. Sunjin Kim, Insoo Choe & kaufman, (2017). The development and evaluation of the effect of creative problem solving program on young children Creative and character. Thinking Skills and Creativity.
 43. Urban, S (2017). Psychological empowerment on creativity among employees of IT sector: The mediating role of creative process engagement and intrinsic motivation. Candian Social Science, 13 (6).11-34.
 44. Uwaleke,C.C.,& Offiah,F.C (2013). The Relationship between senior secondary school student.Analytical Skill and Their Achievement in Chemistry In Anambta State. International Journal of Engineering Science Invention,2 (7) ,44-57.
 45. Voorberg, W, Bekkers V and Tummers LG (2015). A systematic review of co- creation and coproduction: Embarking on the social innovation journey. Public Management Review.17 (9) 1333-57.
 25. Hardy,j.H. Ness, A,M & Mecca, J (2017).Outside the box: Epistemic curiosity as a predictor of creative problem solving and creative performance, Personality and Individual difference,v104,pp230-237.
 26. Hoyes, BM. (2014).Seeing clearly – the first tool for leadership/ organizational creativity. Journal of strategic leadership: 5 (1): 59-66.
 27. Hulsheger, U.R., Anderson, N., & Salgado, J.F. (2009). Team- level predictors of innovation at work: a comprehensive meta- analysis spanning three decades of research
 28. Kaiser, A and fahrenheit, F and kraguli, F & Grisold, T (2018). Towards a Prioritization of needs to support decision making in organizational change processes. In Proceedings of the fiftieth first Annual Haqaii international conference on system sciences.IEEE computer society Press, Waikoloa, PP. 4390-4399.
 29. Kaucher, E. (2013). Ethical decision making and effective leadership, Alliant International University.
 30. Kraguli, F (2014), interacting with the envisioned future as a constructivist approach to learning, constr. Found, Vol9.NO 3, PP: 439-440.
 31. Lewis, P.A., Knoblich & Poe (2018). How Memory Replay in Sleep Boosts Creative Problem Solving. Trends in Cognitive, Volume22, pp: 491-503.
 32. Luann, I. D (2016). Effects of peer-Mediated instruction on mathematical problem solving for students with moderate/severe intellectual disability. The University of North Carolina at Charlotte.pp: 252-260.
 33. Martinsen,Y,L , Furnham, A (2018). Cognitives Style and Competence motivation in creative problem solving.Personality and Individual Difference,pp241-246.
 34. Mintzberg, H (1976). The structure of unstructured decision processes.
 35. Mitchell, I,k, Walinga,J (2017). The creative Imperative: The role of creativity, Creative Problem solving and insight as key drivers for sustainability.Journal of cleaner Production, .v140,pp1872-1884.
 36. Nezu, AM. (1987).Problem- solving therapy.In Scrimali T, Grimaldi L, editors.Cognitive Psychotherapy toward