

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 He-alth. 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

از توانایی لازم برای حل موققیت آمیز مسائل برخوردار باشد اعتماد به نفس بالاتر و احساس ارزشمندی را تجربه می کند حال اگر از روش های نامناسب و معیوب برای مسائل خود استفاده کند در سازگاری با محیط دچار مشکل خواهد شد. یکی از عواملی که باعث می شود افراد بتوانند در هنگام روبرو شدن با مشکلات به بهترین نحو ممکن مشکل را حل کنند بهره گیری از حل خلاقانه مسائل است. اگر کسی نداند که چگونه به هدف بررسی به این معنی است که او با مشکلی روبرو است و اگر هیچ هدفی وجود ندارد پس هیچ مسئله ای 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. در حقیقت ارگانیزم به طور طبیعی سازش طلب است. یعنی می خواهد میان خود و محیط تعادل ایجاد کند. هر گاه شرایط محیطی تغییر کند، تعادل به هم می خورد و مسئله ایجاد می شود و فرایند حل مسئله برای برقراری مجدد تعادل آغاز می گردد. این فرایند شامل دو فرایند جزئی تر و مکمل درون سازی و برون سازی است. منظور از درون سازی، کوشش ارگانیزم برای تغییر دادن و هماهنگ کردن واقعیت بیرونی، مطابق با امکانات درونی است. در برخورد با هر مسئله (به هم خوردن تعادل) نخست این فرایند فعال می شود و چنانچه سازش برقرار نشد، برون سازی آغاز می گردد. یعنی امکانات درونی تغییر می کند تا با شرایط بیرونی انطباق حاصل گردد و تعادل میان ارگانیزم و محیط دوباره برقرار شود و این به تحول ساخت ذهنی می انجامد.^(۳) حل مسئله و آفرینندگی در بالاترین سطح فعالیت های شناختی انسان قرار دارد و ارزشمندترین غایت های پرورشی و هدف های آموزشی به حساب می آیند. در واقع هدف عمده تمام نهادهای پرورشی و همه فعالیت های آموزشی ایجاد توانایی حل مسئله در افراد است. زیرا تنها از راه ایجاد این توانایی ها است که می توان افراد را برای مقابله با شرایط متغیر زندگی و موقعیت های جدیدی که مرتبًا با آن ها روبرو می شوند 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 می کند.^(۵) راه های مختلفی برای حل مسائل و مشکلات پیش روی فراگیران، وجود دارد که عبارتند از:

۱. حل مسئله از طریق آزمایش و خطأ: زمانی که با مسئله و مشکل کوچه شویم که برای حل آن، قاعده و اصول از پیش شناخته شده ای در اختیار نباشد، از طریق آزمایش و خطأ، راه حل آن را می آزماییم. این روش بسیار پرهزینه بوده و فقط می تواند برای حل یک مشکل معین به اجرا درآید. این روش اصول معینی ندارد. تنها چیزی که آموخته می شود حل همان یک مسئله است و قاعده ای برای حل مسائل دیگر فراگرفته نمی شود.

۲. حل مسئله از طریق پیش و شناخت: هنگامی که عناصر مربوط به یک مسئله برای انسان، شناخته شده باشد، می توان آن را از طریق پیش و شناخت حل کرد. استفاده از این روش، منجر به کشف قواعد و اصولی که در مسئله نهفته است می شود و به محض اینکه شناخته شوند می تواند به حل مسئله منجر شود. عمل توانم با پیش، 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 آمیزه ای از روش آزمون و خطأ و پیش شنوندگی است. معمولاً دانشمندان برای حل مسائل پیچیده، علت پدیده ها را تشريح می کنند و درباره پدیده ها به پیشکویی می پردازند.^(۶)

ارائه الگوی ساختاری حل خلاق مسئله مدیران براساس تصمیم گیری با میانجیگری خلاقیت در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران

^۱ محمدحسین امانی همدانی

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

^۲ فتح ناظم

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

^۳ صمد کریم زاده

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

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی ساختاری حل خلاق مسئله مدیران براساس تصمیم گیری با میانجیگری خلاقیت در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران انجام گرفته است. این پژوهش از نوع کاربردی، توصیفی - همبستگی ایست و جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ می باشد که از جامعه مذکور به حجم ۱۳۰۰ نفر، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۹۷ نفر به روش نمونه گیری تصادفی خوشای انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه حل خلاق مسئله مدیران باسادر (۱۹۹۵)، تصمیم گیری اسکات و بروس (۱۹۹۵) و خلاقیت تورنس (۱۹۷۹) استفاده شده بود. برای تحلیل داده ها از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج نشان داد که تصمیم گیری به صورت معنادار حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد پیش بینی می کند. خلاقیت به صورت معنادار حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد پیش بینی می کند و خلاقیت رابطه بین تصمیم گیری و حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد میانجیگری می کند.

کلیدواژه ها: حل خلاق مسئله، تصمیم گیری، خلاقیت، مدیران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۴/۰۷

*nazem@riau.ac.ir

مقدمه

همه ما گاهی در زندگی با چالش ها و مشکلاتی رویه رو می شویم. در جریان این دشواری ها در اختیار داشتن منابع و مهارت هایی که به ما کمک می کند تا به بهترین شکل ممکن از عهده حل مشکلات خود برآیم، تسلی بخش است. در حقیقت می توان گفت با توجه به تغییرات و پیچیدگی های روزافزون جامعه و گسترش روابط اجتماعی، آماده سازی افراد جهت رویارویی با موقعیت های دشوار، امری ضروری به نظر می رسد.^(۱) در واقع زندگی چیزی جز روند پیاپی مواجه شدن با مسائل و مشکلات و تلاش برای حل و فصل آن ها نیست، وجود مشکل در زندگی امری عادی است و انسان خواه ناخواه با مشکلات متعددی در زندگی روبرو می شود، بنابراین آدمی به جای اینکه منفعانه 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

می شود که ذاتاً جزو کارهای فکری خلاق به حساب می آید، ممکن است شخص انگیزه خود را برای انجام آن از دست بدهد. میر کمالی (۱۳۷۸) دو ویژگی عمده را برای فرد خلاق برمی شمارد: ۱- فرد خلاق تفکری تحلیل گر دارد. ۲- فرد خلاق تفکری بازور و سازنده دارد.

حل مسئله خلاقانه نشان دهنده برنامه ریزی و درنظر گرفتن راه حل های متنوع بر حسب موقعیت مسئله زا است. کسیدی و لانگ^۲ (۱۰) شش سبک حل مسئله خلاقانه، اعتماد، گرایش، درماندگی، مهارگری (کنترل) و اجتناب را معروفی کرده اند. سبک اعتماد در حل مسئله، بینگر اعتقاد فرد برای حل مشکلات است. سبک گرایش نگرش مثبت نسبت به مشکلات و تمایل به مقابله رو در رو با آنها را نشان می دهد. سبک درماندگی، نشانه به یاوری فرد در موقعیت مسئله زا است. سبک مهارگری، به تاثیر کنترل کننده های بیرونی و درونی در موقعیت مسئله زا اشاره دارد. در نهایت سبک اجتناب گویای تمایل به نادیده گرفتن مشکلات به جای مقابله با آنها است. سه سبک نخست شیوه های حل مسئله سازنده و سه سبک بعدی شیوه های حل مسئله غیرسازنده است. شیوه های سازنده با سازه های همچون رضایت از زندگی عاطفه مثبت، پهلوی شیوه های انسانی، انگیزه های پیشرفت و حمایت اجتماعی رابطه دارد و شیوه های غیرسازنده با متغیرهای اضطراب، افسردگی، نومیدی، خصوصت و استرس شغلی هم است (۱۱).

باسادر^۳ (۱۲) فرایند حل مسئله را به سه جز تقسیم نمود: ۱) فعالیت یافتن مشکل^۴ (۲) فعالیت پیاده سازی راه حل^۵ (۳) فعالیت حل مسئله. همچنین فرایند هشت مرحله ای را برای فرایند خلاق مطرح می کند: ۱) پیدا کردن مشکل^۶ (۲) یافتن واقعیات^۷ (۳) تعریف مسئله^۸ (۴) تولید راه حل های بالقوه^۹ (۵) ارزیابی راه حل های بالقوه^{۱۰} (۶) برنامه ریزی برای عمل^{۱۱} (۷) پذیرش^{۱۲} (۸) اقدام به عمل. حل خلاق مسئله فرایند تفکر منطقی و منظمی است که به فرد کمک می کند تا هنگام روپارویی با مشکلات راه حل های 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 سازمان ها از جمله در سازمان های آموزشی نیازمند اتخاذ تدبیر و راه حل های 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، تصمیم گیری یکی از چالش های مدیران در طول زمان است، زیرا آنان در طول مأموریت سازمانی خود با مسائل و موقعیت هایی روبرو می شوند که نیازمند تصمیم گیری است (۱۳). تصمیم گیری یکی از محوری ترین فرایند در سازمان محسوب شده و به عنوان وظیفه اصلی مدیران تمامی سطوح مطرح است (۱۴). به نحوی که برخی صاحب نظران معتقدند تمام مدیریت تصمیم گیری است. کوونتز^{۱۵} در این رابطه معتقد است وجود طرح، برنامه، سیاست و خط مشی منوط به وجود تصمیم گیری است. او همچنین عقیده دارد که مدیر معمولاً وظیفه اصلی خود را تصمیم گیری می داند، 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 و... اما فهرست تصمیمات حیاتی در زمان پیاده سازی باز هم گستردہ تر می شود. همزمان لازم است که تصمیم گیری های

از نظر دزوپلا و نزو^{۱۷} (۷) حل مسئله از دو مؤلفه تشکیل یافته است: (الف) جهت گیری به مسئله و (ب) مهارت های حل مسئله. (الف) جهت گیری به مسئله: جهت گیری به مسئله مؤلفه انگیزشی توانایی حل مسئله را تشکیل می دهد. به عبارت دیگر مجموعه پاسخ های شناختی عاطفی (هیجانی) رفتاری تعیین یافته ای است، که فرد آن را به موقعیت مشکل دار کنونی منتقل می کند. به طور کلی این مؤلفه از تجارب مربوط به حل مسئله در گذشته ناشی می شود. جنبه شناختی این مجموعه پاسخ ها، در برگیرنده متغیرهای مانند ارزیابی مسئله (برای مثال اهمیت دادن به سلامت)، استنادهای علی و انتظارات کنترل شخصی است. جنبه هیجانی بر حالات عاطفی مانند اضطراب، خشم و افسردگی متمرک است و بخش رفتاری به تمایلات گرایش اجتناب اشاره می کند.

جهت گیری به مسئله خود به دو مؤلفه تقسیم می گردد: (الف)

(الف) جهت گیری مثبت به حل مسئله: به منزله آمادگی روانشناسی سازنده حل مسئله است که تمایل کلی فرد در مبارزه طلبی برای حل مسئله قلمداد می شود (۸).

افرادی که دارای جهت گیری مثبت به مسئله هستند، بدون آن که دچار تنش های شدید روانشناسی شوند، مشکلات روزمره خود را به راحتی حل می کنند. یک چین جهت گیری باعث استفاده از راهبردهای مقابله ای مؤثر و کارآمد می شود.

(ب) جهت گیری منفی در برخورد با حل مسئله با عاطفه منفی زیاد و سلامت روانی پایین ارتباط دارد. جهت گیری منفی به مسئله با راهبردهای مقابله ای ناکارآمد و پیامدهای ناخوشایند نیز همراه است و می تواند تمایلاتی را در برداشته باشد که شامل:

✓ مسئله را تهدید کننده جدی برای سلامت در ک کردن
✓ پاسخ به مسئله با هیجان های منفی شدید مانند اضطراب و پرخاشگری
✓ اجتناب یا کناره گیری از مقابله با مسئله.

بنابراین جهت گیری مسئله به طور نزدیک با عاطفه منفی در ارتباط می باشد. بدین صورت که جهت گیری منفی به مسئله با عاطفه منفی بالا و به تبع آن سلامت روانشناسی پایین مرتبط بوده و از طرف دیگر جهت گیری مثبت به مسئله توانایی فرد را در دور کردن حالات منفی از خود بالا برده و باعث تمهیل حل مسئله و به تبع آن سبب بالارفتن سلامت روانشناسی می شود. آن چه مسلم است این که نوع جهت گیری فرد نسبت به مسئله به طور غیر مستقیم با سلامت روانی فرد در ارتباط است.

(ب) مهارت های حل مسئله: مؤلفه مهارت های حل مسئله عبارت از فعالیت های اختصاصی هدفمندی است که فرد را قادر می سازد مشکل یا مسئله ای را با موقعیت حل کند. این مؤلفه دارای ۴ مرحله است که برخی از مقولان آنها را مراحل حل مسئله گفته اند. این مراحل عبارتند از:

- (۱) تعریف و ضابطه بندی مسئله
- (۲) ایجاد راه حل های جانشینی
- (۳) تصمیم گیری

(۴) انجام و تصحیح راه حل

هر کدام از این فعالیت های هدفمند و ماهرانه در کشف و ابداع یک پاسخ مقابله ای سازگارانه در برای موقعیت مسئله آفرین خاص سهم عمده ای را دارند. افراد مختلف ممکن است در این مؤلفه های عمدی حل مسئله دارای نقاط ضعف و قدرت متفاوتی باشند. به علاوه ممکن است این مؤلفه های برای همه مشکلات یا همه پیامدهای سازگارانه از اهمیت یکسانی برخوردار نباشند (۹).

افراد خلاق بیشتر به وسیله علایق درونی خود نسبت به کارهای

خلاق برانگیخته می شوند. تا عوامل بیرونی نظری شهرت، پول یا تأیید دیگران در واقع وقتی دلایل بیرونی باعث انجام کارهای

². Cassidy & Long

³. Basadur

⁴. Koontz

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 تواند 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 علایق خود را در جهت به کارگیری خلاقیت و نوآوری هدایت کنند (۳۰). افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کیمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش 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، تقویض اختیار به کارکنان و پیداکردن 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 آمایل^۱ (۱۹۸۹) خلاقیت را نتیجه عینی کار دانسته، خاطر نشان می‌کند، کاری خلاق شمرده می‌شود که دارای دو ضایعه تازگی و مناسب 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 مهارت‌های فنی، 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 پرقدرتی است که شخص را به سوی خلاقیت سوق می‌دهد. ولئه، 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 در ک و خردانس، یا مراحل مجزا ولی به هم پیوسته تعریف شود که انسان را به رهیافت‌هایی هدایت کند. نویسنده‌گان و صاحب نظران این مراحل به گونه‌های مختلف مطرح کرده‌اند. براساس گفته می (۱۹۵۹) مراحل خلاقیت به ترتیب در برگیرنده مراحل روبه روشن 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 برونو داده‌های آن سازماندهی می‌کنند. مطالعات نشان داده است که بهتر است کارها حول محور چند تصمیم کلیدی سازماندهی شوند که برآیند تغییر حکم می‌رانند. همچنین کارها باید از یک زمان بندی مشخص پیروی کنند (۱۷).

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

درنهایت موقفيت هر تلاش برای تغییر و تحول سازمانی به رفتارهای 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 نتش 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 (ترجمیحا^۵ به وسیله سپرستان) و به صورت رودرو انجام گیرد. اطلاع رسانی به کارکنان باید به موقع انجام گیرد، به گونه‌ای که بتواند برادرآکات 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 روبرو خواهد شد (۱۹).

تصمیم گیری فرایندی است که از طریق آن، راه حلی برای مسئله معینی انتخاب می‌شود و فرهنگ یکی از عناصری است که همیشه نفوذ بالقوه‌ای را در تصمیم گیری و عمل دارد (۲۰). تصمیم گیری عبارت است از تمهید برای انجام عملی که شرایط محیطی به ما تحمیل کرده‌اند (۲۱). تصمیم گیری 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. تصمیم گیری مستلزم انتخاب راهی از میان راه‌ها است. یعنی اگر به جز یک راه، راه دیگری وجود نداشته باشد، طبیعاً تصمیم 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 در حالی که جنبه‌های عقلایی و منطقی در اتخاذ تصمیم مهم است. عوامل ناخودآگاه و همچنین جنبه‌های احساسی، عاطفی و غیرعقلایی نیز در تصمیم گیری نقش مهم و موثر دارد.

۳. در تصمیم گیری قصد و عدم وجود دارد یعنی با اتخاذ تصمیم خاص، می‌خواهیم به هدف خاصی برسیم (۲۲).

تصمیم گیری فرایندی را تشریح می‌کند که از طریق آن، راه حل مسئله معینی انتخاب گردد (۲۴). اهمیت تصمیم گیری در اداره سازمان‌ها برکسی پوشیده نیست. به طوری که سازمان را شبکه تصمیم و مدیریت را عمل تصمیم گیری نامیده‌اند. بسیاری از صاحب‌نظران سازمان و مدیریت تصمیم گیری را جوهر مدیریت دانسته‌اند (۲۵). و موقفيت و شکست بسیاری از سازمان‌ها را در گرو تصمیم گیری 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، فضاسازی محیط سازمانی برای تلاش بیشتر کارکنان و بالابردن بازه سازمان نسبت به مدیران غیرخلاق، کارآمدتر عمل می‌کنند. آنان در این راه به گونه‌ای ابتكاری در رفع تنگاتها 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 یادداشت (۴۳).

سؤال کلی پژوهش حاضر این بود که آیا الگوی ساختاری حل خلاق مسئله براساس تصمیم گیری با میانجیگری خلاقیت در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران از برآش مطلوب 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 اماری شامل کلیه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران که در سال ۹۷-۹۸ در این دانشگاه مشغول به کار بوده‌اند که تعداد آن‌ها ۱۳۰۰ نفر است که با استفاده از نمونه گیری 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، شهری ری، پردیس، پردیس، صفادشت، اسلامشهر، فیروزکوه و شهریار انتخاب شدند. سپس با توجه به پراکنده‌گی جغرافیایی دانشکده‌های هر واحد دانشگاهی و عدم تجانس بین گروهی، دانشکده‌های هر واحد به عنوان خوش‌های 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 نظری جنسیت، رشته تحصیلی، وضعیت تحصیل و سابقه خدمت و بخش دیگر شامل سه پرسشنامه استاندارد می‌باشد. اولین پرسشنامه، پرسشنامه حل خلاق مسئله مدیران باسader (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، ندرت=۲، اصلاً=۱) تنظیم شده است. گویه‌های شماره ۱۶، ۱۲، ۱۱، ۸ به صورت معکوس مطرح شده‌اند و امتیاز آن‌ها بر عکس امتیازات فوق محاسبه می‌شود. در پژوهش حاضر پایابی این پرسشنامه به روش همسانی درونی با استفاده از روش آلفای کرونباخ (۰.۸۳)، به دست آمده است. دو مین پرسشنامه، پرسشنامه تصمیم گیری 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، ندرت=۲، اصلاً=۱) تنظیم شده است. در پژوهش حاضر پایابی این پرسشنامه

یا مشکل، شدت رویه روشدن و رابطه روبرو شدن 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) متأثر از اثر هلم هزلتز^۳ (۱۸۹۶) می‌نویسد که فرآیند خلاقیت شامل آماده سازی، نهفتگی، اشراق و اثبات است. در نظر والاس (۱۹۲۶) که تاحد زیادی مورتاپید 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 تخلیلی به صورت عملی درآمده مورداً مایش، تجدیدنظر و پالایش قرار می‌گیرد.

خلاقیت به عنوان توانایی حل مسائل به شیوه‌ای ابتكاری و با تفکر واگرا می‌توان تعریف کرد. قطعاً در شرایط پیچیده عصر حاضر، سازمان‌ها به کرات در چالش‌هایی گیر می‌کنند که تصمیمات خلاقانه می‌تواند به فرایند موقبیت 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 کارآمدشدن افراد و دستیابی به موقبیت‌های 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 قوانین و اصول علمی و پویا شدن جریان رشد می‌شود. این ویژگی مهم، شیوه‌های حل مسئله را در ذهن متبلور می‌سازد. حل مسئله کلید موقبیت 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 دنیابی پربرقابت 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 مارتبینز و بلانچ^۴ (۲۰۰۳) موقبیت 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 همانگی سازمان با شرایط درحال تغییر بازار و پاسخ به فرصت‌ها و تهدیدهای منجر می‌شود (۴۰). افزون براین، می‌توانند 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). درواقع درصورتی که افراد خلاق و صاحب اندیشه با تفکر و خلاقیت مشارکت سازمان را یاری کنند، انواع مسائل سازمانی راحت‌تر حل خواهد شد و تفکر 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^۱ (۹۴ زن و ۲۰۲ مرد) حضور داشتند که ۶۰ نفر از آنان مجرد و ۲۳۶ نفر متاهل بودند. میزان تحصیلات ۵ نفر از شرکت کننده‌گان فوق دیپلم، نفر ۴۸ نفر لیسانس، ۲۰۱ نفر فوق لیسانس و ۴۲ نفر دکتری بود. در نهایت ۵۳ نفر از شرکت کننده‌گان 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^۲. به دست آمده است و سومین پرسشنامه، پرسشنامه 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 و گزینه سوم سه) تنظیم شده است. در پژوهش حاضر پایابی این پرسشنامه به روش همسانی درونی با استفاده از روش آلفای کرونباخ^۳. به دست آمده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی

متغیرهای تحقیق	M	SD	نیزه	چشم	آذن	ریشه	لثه	لوزالمعده	کبد
سبک تصمیم‌گیری- عقلانی	۱۵/۵۶	۳/۶۷	-	-	-	-	-	-	-
سبک تصمیم‌گیری- شهودی	۱۵/۴۹	۳/۸۶	۰/۷۶۲***	-	-	-	-	-	-
سبک تصمیم‌گیری- وابسته	۱۲/۴۵	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	-۰/۵۱۲***	-۰/۶۰۵***	-۰/۰۶۶
خلاقیت- سیالی	۲۱/۵۱	۵/۴۲	۰/۵۸۴***	۰/۶۲۵***	-۰/۶۰۵***	-۰/۰۲۴	-۰/۶۱۳***	-۰/۵۴۴***	-۰/۰۲۴
خلاقیت- انعطاف	۲۰/۳۴	۵/۳۶	۰/۵۸۸***	۰/۶۷۲***	-۰/۶۱۳***	-۰/۰۰۱	-۰/۵۸۸***	-۰/۵۸۸***	-۰/۰۲۸
خلاقیت- ابتکار	۱۹/۴۷	۵/۹۱	۰/۴۹۲***	۰/۶۳۷***	-۰/۵۴۴***	-۰/۰۳۷	-۰/۷۷۲***	-۰/۷۰۴***	-۰/۰۴۲
خلاقیت- بسط	۱۸/۷۷	۵/۸۳	۰/۵۵۸***	۰/۶۳۴***	-۰/۵۸۸***	-۰/۰۲۸	-۰/۵۸۸***	-۰/۵۸۸***	-۰/۰۴۲
حل خلاق مسئله	۵۸/۸۳	۷/۲۳	-۰/۷۷۲***	-۰/۷۰۴***	-۰/۶۳۲***	-۰/۰۴۲	-۰/۶۳۲***	-۰/۶۳۲***	-۰/۰۴۲

ادامه جدول ۱. یافته‌های توصیفی

متغیرهای تحقیق	نیزه	چشم	آذن	ریشه	لثه	لوزالمعده	کبد	لوزالمعده	نیزه
خلاقیت- سیالی	-۰/۵۶۹***	-	-	-	-	-	-	-	-
خلاقیت- انعطاف	-۰/۶۴۴***	-۰/۵۶۶***	-	-	-	-	-	-	-
خلاقیت- ابتکار	-۰/۵۰۶***	-۰/۵۱۶***	-۰/۶۰۰***	-	-	-	-	-	-
خلاقیت- بسط	-۰/۶۰۵***	-۰/۴۸۲***	-۰/۶۴۱***	-۰/۶۷۹***	-۰/۶۰۰***	-	-	-	-
حل خلاق مسئله	-۰/۶۸۹***	-۰/۳۵۵***	-۰/۶۷۵***	-۰/۷۴۴***	-۰/۶۷۵***	-۰/۷۰۵***	-۰/۶۷۹***	-۰/۶۴۱***	-

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 مهلوکایی» 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 مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. به همین دلیل ابتدا چگونگی برازش مدل اندازه گیری به وسیله تحلیل عاملی تاییدی و در ادامه چگونگی برازش مدل ساختاری به وسیله روش مدل یابی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفته است.

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

جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که سبک‌های تصمیم‌گیری عقلانی و شهودی به صورت منفی 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 تقریباً داشتند، بنابراین چنین نتیجه گیری شد که توزیع داده‌ها نرمال هستند. همچنین مقادیر ضریب تحمل و تورم واریانس مربوط به متغیرهای پیش بین به ترتیب بزرگتر از

¹. Variance Inflation Factor². Tolerance³. Mahalanobis Distance (D)

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که همه شاخص‌های برازنده‌گی از برازش قابل قبول مدل ساختاری با داده‌های گردآوری شده حمایتی کند (GFI = ۰/۹۵۶، CFI = ۰/۹۹۷، $\chi^2/df = ۱/۲۴۴$ ، AGFI = ۰/۹۸۴، RMSEA = ۰/۰۲۹). 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 متغیر مکنون 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 پیشنهادی احتمال مورد ارزیابی قرار گرفت. بررسی شاخص‌های برازنده‌گی بدست آمده نشان داد که شاخص مجدور کاری در سطح ۰/۰۵ غیر معنادار است ($p = ۰/۴۷۱$)^۱. براین 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 تاییدی

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

نکته: با توجه به این که بارهای عاملی استاندارد نشده مربوط به نشانگر سیالی با عدد ۱ تثیت 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 ($\beta = ۰/۸۳۱$) و پایین‌ترین بار عاملی متعلق به نشانگر ابتکار ($\beta = ۰/۷۵۹$) خلاقیت است. با توجه به این که بار عاملی همه نشانگرها بالاتر از ۰/۲۲ 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 برازنده‌گی مدل ساختاری (شکل ۱) برآورد و مورد ارزیابی قرار گرفت. در مدل 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 مدل‌بایی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

شاخص‌های برازنده‌گی	مدل اندازه گیری	نقطه برش
-	۲۴/۸۸	مجدور کای
-	۲۰	درجه آزادی مدل
کمتر از ۳	۱/۲۴۴	χ^2/df
۰/۹۰ >	۰/۹۸۴	GFI ^۲
۰/۸۵۰ >	۰/۹۵۶	AGFI ^۳
۰/۹۰ >	۰/۹۹۷	CFI ^۴
۰/۰۸ <	۰/۰۲۹	RMSEA ^۵

^۱. Normed Chi-Square

^۲. Goodness Fit Index

^۳. Adjusted Goodness Fit Index

^۴. Comparative Fit Index

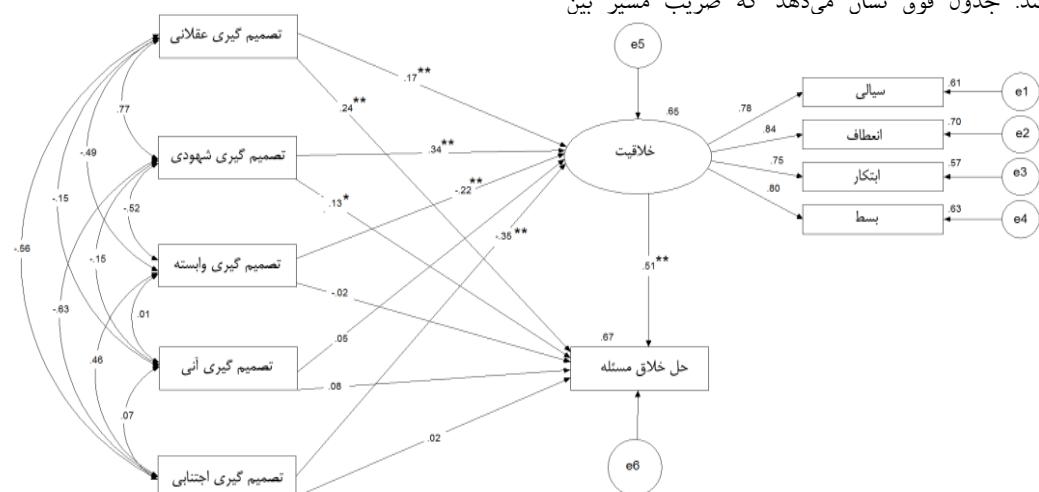
^۵. Root Mean Square Error Of Approximation

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

متغیر پیش بین	b	S.E	β	sig
سبک تصمیم گیری وابسته) حل خلاق مسئله	-۰/۳۹۶	۰/۲۲۶	-۰/۱۳۳	۰/۰۷۵
سبک تصمیم گیری شهودی(حل خلاق مسئله	۰/۵۸۴	۰/۱۲۸	۰/۳۰۷	۰/۰۰۱
سبک تصمیم گیری اجتنابی(حل خلاق مسئله	-۰/۴۲۵	۰/۱۶۲	-۰/۱۶۴	۰/۰۱۱
سبک تصمیم گیری آنی(حل خلاق مسئله	۰/۳۶۶	۰/۲۳۱	۰/۱۰۵	۰/۱۴۲
سبک تصمیم گیری عقلانی) حل خلاق مسئله	۰/۶۵۲	۰/۱۱۶	۰/۳۳۰	۰/۰۰۱
سبک تصمیم گیری وابسته) حل خلاق مسئله	-۰/۰۶۸	۰/۳۰۴	-۰/۰۲۳	۰/۹۰۳
سبک تصمیم گیری شهودی) حل خلاق مسئله	۰/۲۵۰	۰/۱۲۷	۰/۱۳۲	۰/۰۴۷
سبک تصمیم گیری اجتنابی) حل خلاق مسئله	۰/۰۴۲	۰/۱۵۸	۰/۰۱۶	۰/۷۹۲
سبک تصمیم گیری آنی) حل خلاق مسئله	۰/۲۷۲	۰/۲۰۲	۰/۰۷۸	۰/۱۵۸
سبک تصمیم گیری عقلانی) حل خلاق مسئله	۰/۴۷۸	۰/۱۴۴	۰/۲۴۲	۰/۰۰۱
خلاقیت) حل خلاق مسئله	۰/۸۸۲	۰/۱۸۷	۰/۰۵۹	۰/۰۰۱
سبک تصمیم گیری وابسته) حل خلاق مسئله	-۰/۳۲۸	۰/۱۷۲	-۰/۱۱۰	۰/۰۰۶
سبک تصمیم گیری شهودی) حل خلاق مسئله	۰/۳۳۳	۰/۱۱۴	۰/۱۷۵	۰/۰۰۱
سبک تصمیم گیری اجتنابی) حل خلاق مسئله	-۰/۴۶۷	۰/۱۵۱	-۰/۱۸۰	۰/۰۰۱
سبک تصمیم گیری آنی) حل خلاق مسئله	۰/۰۹۴	۰/۰۷۵	۰/۰۲۷	۰/۱۳۴
سبک تصمیم گیری عقلانی) حل خلاق مسئله	۰/۱۷۳	۰/۰۸۸	۰/۰۸۸	۰/۰۰۹

خلاقیت و حل خلاق مسئله مثبت و در سطح $0/01$ معنادار است ($p<0/01$, $\beta=0/509$). علاوه بر این جدول ۴ نشان می‌دهد که از یک سو ضرایب مسیر غیر مستقیم بین سبک‌های تصمیم گیری اجتنابی ($p<0/01$, $\beta=-0/180$) و وابسته ($p<0/01$, $\beta=-0/110$) با حل خلاق مسئله منفی و در سطح $0/01$ معنادار است و از سوی دیگر ضرایب مسیر غیر مستقیم بین سبک‌های تصمیم گیری شهودی ($p<0/01$, $\beta=0/175$) و عقلانی ($p<0/01$, $\beta=0/088$) با حل خلاق مسئله مثبت و در سطح $0/01$ معنادار است. براین اساس چنین نتیجه گیری شد که در بین مدیران دانشگاه آزاد خلاقیت رابطه بین سبک‌های تصمیم گیری وابسته و اجتنابی با حل خلاق مسئله را به صورت منفی و رابطه بین سبک‌های تصمیم گیری عقلانی و شهودی با حل خلاق مسئله را به صورت مثبت و معنادار می‌انجیگری می‌کند.

جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که ضرایب مسیر کل (مجموع ضرایب مسیر مستقیم و غیر مستقیم) بین سبک تصمیم گیری اجتنابی با حل خلاق مسئله منفی و در سطح $0/05$ معنادار است ($p<0/05$, $\beta=-0/164$). همچنین ضرایب مسیر کل بین سبک‌های تصمیم گیری شهودی ($p<0/01$, $\beta=0/307$) و عقلانی ($p<0/01$, $\beta=0/330$) با حل خلاق مسئله مثبت و در سطح $0/01$ معنادار بود. گفتنی است اگرچه ضرایب مسیر کل بین سبک تصمیم گیری وابسته و حل خلاق مسئله در سطح $0/05$ معنادار نبود، با وجود این مسیر مزبور در سطح $0/075$ معنادار بود ($p=0/075$, $\beta=0/133$). که خود یافته ارزشمندی است. در مجموع می‌توان گفت سبک‌های تصمیم گیری عقلانی و شهودی به صورت مثبت و سبک تصمیم گیری اجتنابی و سبک تصمیم گیری وابسته به صورت منفی حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد پیش بینی می‌کند. جدول فوق نشان می‌دهد که ضرایب مسیر بین



شکل ۱۰. رابطه ساختاری بین تصمیم گیری، خلاقیت 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 می‌باشد. 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 صبوری، عیاسی و گرامی پور (۱۳۹۴)، قاسی پیربلوطی (۱۳۹۴)، دلگشاپور 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)، میشل 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.

نتیجه گیری

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 موقعیت 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 سطح 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 تایع نیز، بتوانند رویکردی خلاقانه و همراه با رأس هرم سازمان متوجه 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 معنadar حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد پیش بینی می‌کند. در تبیین این یافته می‌توان اینگونه بیان نمود که تصمیم‌گیری یکی از محوری ترین فرآیندها در سازمان محسوب شده و به عنوان وظیفه اصلی مدیران تمامی سطح مطرح می‌باشد. به نحوی که برخی صاحب‌نظران معتقدند تمام مدیریت تصمیم‌گیری است. کوتنز در این رابطه معتقد است وجود طرح، برنامه، سیاست و خط مشی منوط به وجود تصمیم‌گیری است. او همچنین عقیده دارد که مدیر عموماً 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 نتایج پژوهش حاضر نیز تصمیم‌گیری را به عنوان موثرترین عامل بر حل خلاق مسائل مدیران از دیدگاه متخصصان حوزه مدیریت آموزشی بر شمرده است و در تحلیل مدل نیز مشخص شده است که از بین سبک‌های تصمیم‌گیری، سبک‌های اجنبایی و واپسی به صورت منفی و سبک‌های شهودی ($\beta = -0.160$) و عقلانی ($\beta = -0.217$) به صورت مثبت و معنadar حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد پیش بینی می‌کند که این نتایج با نتایج پژوهش مظاهر و محمدی، اکرادی، پروین و فاضلی (۱۳۹۶)، مرادی، باصولی و معاون جولا (۱۳۹۶) و یوالکی و آفیا (۲۰۱۳) همسو هستند.

یافته دوم نشان داد که خلاقیت به صورت معنadar حل خلاق مسئله را در مدیران دانشگاه آزاد پیش بینی 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 آمabil (۱۹۹۳) نگرش به کار و در ک 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 فضایی است که از کار روزمره به دور است و به نحوی تفویض اختیار می‌کند تا هر کسی 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 Shirzavar, 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, Hosseiniyan, 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, Suwannathachote, 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 fahrenbach, 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