

## بررسی نحوه تصمیم‌گیری و ارتباط‌سنجی آن با خلاقیت سازمانی و سواد اطلاعاتی مدیران مس سرچشمه کرمان

آرش ارجمند کرمانی<sup>۱</sup>، هدایت تیرگر<sup>۲</sup>

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی - سیستم‌های اطلاعات مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان، رفسنجان، ایران.

۲- استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

### چکیده

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی نحوه تصمیم‌گیری و ارتباط‌سنجی آن با خلاقیت سازمانی و سواد اطلاعاتی مدیران مس سرچشمه کرمان است؛ جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان مس سرچشمه کرمان به تعداد ۵۵۴ نفر می‌باشد حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۲۲۶ نفر محاسبه و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات سه پرسشنامه؛ پرسشنامه سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران برگرفته از نظریه‌های تنبلیسم و وروم - یتون، پرسشنامه سواد اطلاعاتی مدیران محقق ساخته مبتنی بر مؤلفه‌های تعیین شده توسط انجمن کتابخانه‌های دانشکده‌ای و تحقیقاتی آمریکا و پرسشنامه خلاقیت سازمانی رندسیپ است که پس از سنجش روایی و پایایی و اطمینان از آن در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. بدین ترتیب که برای طبقه‌بندی، تلخیص و تفسیر داده‌های آماری از روش آمار توصیفی و در سطح استنباطی برای بررسی فرضیه‌ها، نخست با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش در نرم افزار Amos Graphics برآورد و آزمون شدند؛ سپس، از طریق فن رگرسیون چندگانه، داده‌ها به مدل‌های معادله ساختاری برازش شدند. برای بررسی مدل‌های پژوهش، شش شاخص مجذور کای، مجذور کای بهنجار شده، برازش افزایشی، برازش تطبیقی، توکر لوئیس و ریشه دوم مربعات خطای برآورد بررسی و ارزیابی شدند. نتایج حاصل نشان می‌دهد که نحوه تصمیم‌گیری مدیران (آمرانه، مشورتی، مشارکتی) با خلاقیت سازمانی کارکنان و سواد اطلاعاتی، همچنین سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی کارکنان در مس سرچشمه کرمان رابطه دارد؛ رابطه‌ای که به وسیله سواد اطلاعاتی مدیران میانجیگری می‌شود.

واژگان کلیدی: نحوه تصمیم‌گیری مدیران، سواد اطلاعاتی، خلاقیت سازمانی

### مقدمه

تصمیم‌گیری از اجزای تفکیک‌ناپذیر مدیریت به شمار می‌آید و در هر وظیفه مدیریت به نحوی جلوه‌گر است. در تعیین خط‌مشی‌های سازمان، در تدوین هدف‌ها، طراحی سازمان، انتخاب، ارزیابی و در تمامی افعال و اعمال مدیریت تصمیم‌گیری جزء اصلی و رکن اساسی است. تصمیم‌گیری به عنوان اولین وظیفه مدیر در امور سازمان به قدری مهم است که برخی صاحب‌نظران سازمان را شبکه تصمیم و مدیریت را عمل تصمیم‌گیری تعریف کرده‌اند (الوانی، ۱۳۹۱: ۳۲). هربرت سایمون<sup>۱</sup> (۱۹۴۷) تصمیم‌گیری را جوهر اصلی مدیریت می‌داند. به نظر وی تصمیم‌گیرنده فردی است که در تقاطع راه‌ها، در لحظه انتخاب آماده است که در یکی از مسیرها پاگذارد. هوی و مسیکل<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) نیز تصمیم‌گیری را مسئولیت اصلی

<sup>۱</sup> Herbert Simon

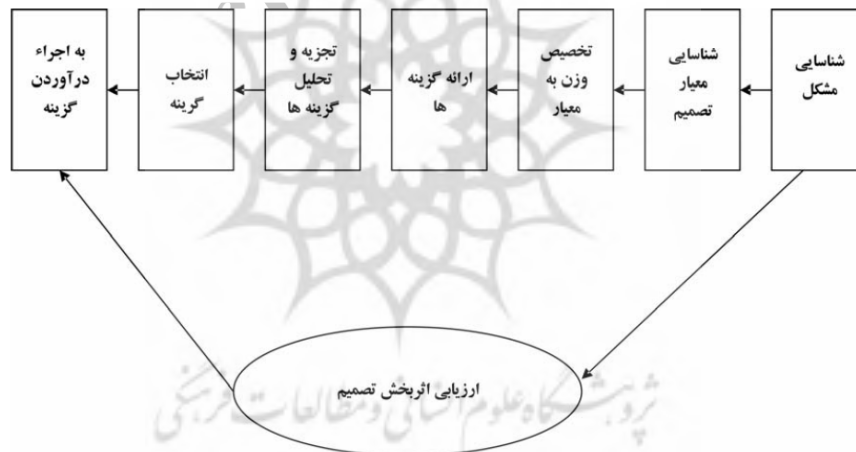
<sup>۲</sup> Hoy & Miskel

همه مدیران می‌دانند و به نظر آنها مدیریت فرایندی است که نه تنها منتهی به اتخاذ تصمیم، بلکه منتهی به اجرا نیز می‌شود (الوانی، ۱۳۹۱: ۲۴).

پیتر دارکر<sup>۱</sup> (۱۹۵۴) بر این باور است که تأکید مدیریت آینده بر فراگرد تصمیم‌گیری و درک این فراگرد می‌باشد. همه مدیران با فراگرد تصمیم‌گیری سر و کار دارند، زیرا حرفه آنها چنین اقتضا می‌کند. به عقیده واگنر و هلنیک<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) تصمیم‌گیری به معنی فرایند جمع‌آوری داده‌ها برای ارزیابی گزینه‌ها و انتخاب بهترین آنها برای حل مسئله است. به گونه کلی تصمیم‌گیری به معنای انتخاب یک راهکار از میان دو یا چند گزینه در یک رفتار پیشگیرانه و به منظور حصول به یک هدف یا دستاورد خاص با حداقل مخاطره و ریسک ممکن است. به همین دلیل تصمیم‌گیری هسته مرکزی برنامه‌ریزی را تشکیل می‌دهد. لذا برنامه‌ریزی بدون تصمیم‌سازی وجود نداشت (رابینز، ۱۳۸۸: ۴۲).

به گونه کلی مدیران همواره بنا بر ضرورت شغلی در انجام تمامی وظایف خود با شرایطی مواجه می‌شوند که لزوم اتخاذ تصمیم از جانب آنان ضروری است. به همین دلیل وظیفه تصمیم‌گیری یکی از وظایف مهم و اساسی آنان در فرایندهای سازمانی می‌باشد (هادی‌زاده مقدم و طهرانی، ۱۳۸۷: ۱۲۴).

رابینز و دستنوز<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) فرایند تصمیم‌گیری را به صورت هشت مرحله نشان می‌دهند که این هشت مرحله در نمودار ۱ نشان داده شده است.



نمودار ۱. فرایند تصمیم‌گیری (طبری و قربانی، ۱۳۸۸: ۲۴)

تصمیمات پاسخ‌های ما به پدیده‌ها و وقایع محیطی می‌باشند و از سه جنبه تشکیل شده‌اند:

۱. می‌بایست بیش از یک راهکار به منظور پاسخگویی به پدیده مورد نظر وجود داشته باشد. به عبارتی چنانچه فقط یک راهکار برای حل یک مسئله و یا بهره‌گیری از یک فرصت وجود داشته باشد، تصمیم‌گیری معنایی نخواهد داشت.
۲. تصمیم‌گیران پیش‌بینی‌های خود را از وقایع آینده بر پایه یکسری احتمالات و با یک درجه اطمینان خاص ایجاد می‌کنند.
۳. پیامدهای ناشی از هر راهکار می‌بایست در قالب میزان تحقق ارزش‌های شخصی و اهداف، مورد ارزیابی قرار گیرند (Oliveira, 2007: 12).

سواد اطلاعاتی به عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌ها به منظور توانایی شناسایی درست منابع اطلاعاتی، دسترسی و همچنین توانایی استفاده هدفمند از آنها، وسیله و ابزار توانمندی فردی به شمار می‌رود (فرجی خیابوی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۱).

سواد اطلاعاتی به مجموعه دانش و توانایی‌هایی گفته می‌شود که فرد بتواند نیاز اطلاعاتی خود را به صورت دقیق تشخیص داده، شناسایی کند و آنها را بر حسب ارتباط با نیاز اطلاعاتی خود بازیابی و ارزیابی کند (آزاد پیله‌رود، ۱۳۸۷: ۲۱۵).

<sup>۱</sup> . Peter Draker

<sup>۲</sup> . Wagner & Hollenbeck

<sup>۳</sup> . Robbins & Decenzo

قاسمی سواد اطلاعاتی را مفهومی معرفی می‌کند که شامل همه دیگر شکل‌های سواد شامل سواد سنتی، سواد رسانه‌ای (توانایی انتقادی و تولید رسانه‌هایی مثل تلویزیون، اخبار و آگهی) و سواد عددی (توانایی درک و حل مسئله از داده‌ها و اعداد) می‌باشد (قاسمی، ۱۳۸۳: ۱۵۵).

ریولتلا<sup>۱</sup> معتقد است سواد اطلاعاتی را می‌توان به عنوان شکل قرن بیست و یکمی سواد در نظر گرفت که در آن دسترسی به اطلاعات در محیط دیجیتالی به اندازه خواندن و نوشتن در دهه‌های قبل اهمیت دارد (Rivoltella, 2008: 220). افرادی که برای استفاده از منابع اطلاعاتی در کارهایشان آموزش می‌بینند را می‌توان با سواد اطلاعاتی نامید. آنها مهارت‌ها و فنون لازم برای استفاده گسترده از ابزارهای اطلاعاتی و منابع ردیف اول جهت بهره‌برداری از راه‌حل‌های موجود در منابع اطلاعاتی، به منظور حل مسائل خود را فرا می‌گیرند (Corrall, 2008: 28).

انجمن کتابخانه‌های دانشگاهی و پژوهشی آمریکا<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) ویژگی‌های یک فرد برخوردار از سواد اطلاعاتی را چنین بر می‌شمرد.

- توانایی در تعیین درجه نیاز به اطلاعات؛

- توانایی در دسترسی مؤثر و بهینه به منابع اطلاعاتی؛

- آگاهی از چگونگی ارزیابی منتقدانه منابع اطلاعاتی و مأخذ آنها؛

- مهارت در ایجاد پیوندهای لازم بین اطلاعات برگرفته از منابع اطلاعاتی برگزیده و دانسته‌های قبلی خود؛

- توانایی به کارگیری و استفاده بهینه از اطلاعات بدست آمده برای انجام مقصود مورد نظر؛

- اصلاح از ملاحظات قانونی، اقتصادی و اجتماعی مربوط به استفاده و دسترسی به اطلاعات (American library Association, 2005).

سازمان‌ها با توجه به تغییرات بسیار زیاد و سریع در تکنولوژی‌ها در هزاره سوم، باید از توانایی رقابت و ماندگاری همیشگی برخوردار باشند و در صورتی این مهم امکان‌پذیر است، که توانایی توسعه و ایجاد خدمات نوآورانه را داشته باشند. خلاقیت، نقش مهمی در توسعه آتی کشورها ایفا می‌کند. مطالعات قبلی در مورد خلاقیت، بر این دیدگاه تأکید دارد که خلاقیت، عامل مهمی در توانایی رقابت و توسعه ملی است (Burgelman, 2006: 62).

محققان تصور می‌کردند خلاقیت، زمانی به اوج خود می‌رسد که افراد توسط تعهد درونی، چالش‌پذیری، رضایت شغلی و مکانیزم‌های خود کنترلی و خود نظمی تحریک شوند. اما به مرور زمان، محققان خلاقیت در تحقیقات خویش، دیدگاه خود را از سطح متغیرهای فردی به سطح متغیرهای زمینه‌ای توسعه دادند و دریافتند که محیط، فرصت‌هایی را از طریق رفع محدودیت‌ها و پاداش دادن برای شکوفایی خلاقیت فراهم می‌کند. از اوایل دهه ۱۹۵۰ به بعد، تصور و باور سنتی و غیرعلمی از خلاقیت به عنوان نبوغ، رو به افول گذاشت و جای خود را به دیدگاه جدیدی داد که حاصل تحقیقات و پژوهش‌های علمی و نظام‌مند صاحب‌نظران خلاقیت از جمله مکینون<sup>۳</sup>، تیلور<sup>۴</sup>، مازلو، بارون<sup>۵</sup>، بارون و هرینگتون<sup>۶</sup> و تورنس<sup>۷</sup> است. از این دیدگاه، خلاقیت استعدادی بالقوه و همگانی است و می‌توان با شناخت عوامل مؤثر بر آن، آن را پرورش داد و شکوفا کرد (صادقی امیرمالی، ۱۳۸۶: ۳۲).

بنابراین سازمانهای موفق، سازمانهایی هستند که خلاقیت و نوآوری، نوک پیکان حرکت آنان را تشکیل می‌دهد. به عبارتی سازمانهای امروزی برای ادامه حیات، بایستی پویا بوده و مدیران و کارکنان آنها، افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جوابگوی نیازهای جامعه باشند. می‌توان گفت در سیستم اقتصاد جهانی و رقابت روزافزون موجود، خلاقیت و نوآوری در حکم بقا و کلید موفقیت سازمان است، به طوری که نبود خلاقیت و نوآوری را برابر با نابودی سازمان دانسته‌اند. سازمانی که خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، نمی‌تواند بقا یابد و در طول زمان از صحنه محو می‌شود (Randall, 2008: 95).

1. Rivoltella

2. Association of College and L Ibraries ( ACRL)

3. Mackinon

4. Taylor

5. Baron

6. Baron & Harrington

7. Torrance

خلاقیت سازمانی را می‌توان به این صورت تعریف کرد: توسعه یا پذیرش یک ایده یا رفتار در کارهای تجاری که برای کل سازمان جدید است. به عبارت دیگر خلاقیت سازمانی فرایند تولید ایده‌های نوین سازمانی و یافتن راههای جدید حل مسائل سازمان است (Wong & Chin, 2007: 1294).

ورنون<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) و مایکلینسر<sup>۲</sup> و شاور<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) خلاقیت را به عنوان توانایی فرد برای تولید تفکرات، بینش‌ها و اعمال جدید و اثربخش که کاربرد اجتماعی، اقتصادی و علمی بالایی داشته باشد، تعریف می‌کنند (Castiglione, 2008: 163).

خلاقیت توانایی تولید ایده‌های نو (جدید) که برای یک زمان معینی مفید می‌باشد (Woerkum & Aarts, 2007: 852). میرکمالی نیز خلاقیت را نوعی توان و مهارت ذهنی می‌داند که می‌تواند با به تصویر کشیدن مسائل و پدیده‌ها و تجزیه و تحلیل آنها، ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید و غیر معمول بیافریند (میرکمالی، ۱۳۸۷: ۶۹).

بر اساس نظریه استرنبرگ و لوبارت<sup>۴</sup> (۱۹۹۹) خلاقیت مستلزم ترکیب و تعامل عوامل زیر است: توانایی ذهنی برای درک مسائل به شیوه غیرسنتی و نوین، برخورداری از دانش کافی در زمینه مورد مطالعه، اندیشیدن به روش‌های نو درباره حل مسئله و اندیشه کل‌نگر، برخورداری از حمایت اجتماعی، محیط تسهیل‌کننده و پاداش‌دهنده و در نهایت داشتن ویژگی‌های شخصیتی معین مانند خطرجویی، پشتکار و خودکارآمدی (طالعی فر و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۷۲).

به نظر وایزبرگ<sup>۵</sup> خلاقیت زمانی شکل می‌گیرد که فرد راه‌حل تازه‌ای برای مسئله‌ای که با آن روبرو شده به کار می‌برد. این تعریف شامل دو عنصر است: اول راه‌حل مسئله و دوم تازه و نو بودن راه‌حل برای حل‌کننده مسئله (احمدی و درویش، ۱۳۹۱: ۲۶).

داشتن استعداد ذاتی و خلاقیت افراد، پایه و اساس مهمی برای داشتن جامعه خلاق است. غنی‌سازی خلاقیت افراد از طریق داشتن فرهنگ و سنت تغییرپذیر و متحول، تأسیس مؤسسات آموزشی به منظور افزایش سرمایه‌های منابع انسانی و پربار نمودن کیفیت آن و توجه به ارزشهای جامعه که به پیشرفت و ابتکار نیروی انسانی منتهی می‌شود، میسر خواهد شد (Yusuf, 2009: 1).

بیشتر سازمانها، در تلاش‌اند تا کارکنان جدیدی استخدام کنند که توانایی منطبق شدن با تغییرات پیش‌بینی نشده و تعامل مؤثر با افراد گوناگون را داشته باشند. با وجود این، پیشرفت‌های اخیر، باعث شده است تا رهبران سازمان‌ها به جای جذب افراد با چنین خصوصیتی به ترویج و افزایش خودمحوری و خلاقیت در کارمندان خود بپردازند، میزان ناتوانی و ضعف آنها را خود حذف کنند و به پرورش ویژگی‌های مطلوب شغلی کارکنان توجه داشته باشند (Moss & et al, 2009: 165).

لذا به نظر می‌رسد برای برطرف کردن نیازهای اطلاعاتی و کسب سواد اطلاعاتی، همچنین افزایش خلاقیت کارکنان شیوه تصمیم‌گیری مدیران مهم باشد. مطالعات بر روی خلاقیت عمدتاً برای کشف ویژگی‌های مرتبط با شخصیت و همچنین توانایی‌های شناختی مانند انعطاف‌پذیری ذهنی تمرکز دارند. به هر حال تحقیقات زیادی بر روی بهبود خلاقیت در سطوح فردی تمرکز کرده‌اند، اما نسبتاً گزارشات کمی برای اداره خلاقیت سازمان وجود دارد. از طرف دیگر به رغم آن که داشتن سواد اطلاعاتی که مجموعه توانمندی‌های فرد است که چه موقع به اطلاعات نیاز دارند، و نیز توانایی مکان‌یابی، ارزیابی و به کارگیری مؤثر اطلاعات است و باعث دانستن چگونگی دستیابی به اطلاعات مورد نیاز در مورد شرایط بازار و انجام تصمیم‌های کاری و ریسک‌های تجاری می‌شود (میرزاصفی و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۴۸). امید است که نتایج حاصل از این تحقیق زمینه بهبود نحوه تصمیم‌گیری مدیران و به تبع آن افزایش سواد اطلاعاتی آنان و تقویت خلاقیت سازمان کارکنان مس سرچشمه کرمان و سایر سازمان‌ها را فراهم نماید. بر این اساس پژوهش حاضر درصدد بررسی نحوه تصمیم‌گیری مدیران و ارتباطسنجی آن با خلاقیت سازمانی و سواد اطلاعاتی مدیران مس سرچشمه کرمان است.

1. Vernon

2. Mikulincer

3. Shaver

4. Sternberg & Lubart

5. Weisberg

## روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی و همبستگی است. همچنین این تحقیق همبستگی است. چرا که در تحقیق حاضر، نحوه تصمیم‌گیری و ارتباط‌سنجی آن با خلاقیت سازمانی و سواد اطلاعاتی مدیران مس سرچشمه کرمان مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان زن و مرد شرکت مس سرچشمه کرمان در سال ۹۴-۹۵ به تعداد ۵۵۴ نفر است. برای محاسبه حجم نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است که حجم نمونه آماری ۲۲۶ نفر بدست آمده است. در تحقیق حاضر برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی صوری یا نمادین استفاده گردید. بدین ترتیب که پرسشنامه اولیه تنظیم شده در اختیار اساتید و صاحب‌نظران قرار گرفت تا در رابطه با اینکه سؤالات مطرح شده، آنچه را که مدنظر است، اندازه‌گیری می‌کند یا خیر؟ اظهار نظر نمایند. سپس نظرات اساتید و صاحب‌نظران در پرسشنامه لحاظ و تغییرات لازم در سؤالات به وجود آمد.

برای آزمون پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین ترتیب با یک مطالعه مقدماتی روی ۳۰ کارمند جامعه مورد بررسی و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS میزان پایایی برای سؤالات نحوه تصمیم‌گیری مدیران، سواد اطلاعاتی مدیران و خلاقیت سازمانی کارکنان طبق جدول ۱ به دست آمد. مقدار این آمار نشان می‌دهد که اولاً سؤالات پرسشنامه همبستگی بالایی با یکدیگر دارند و ثانیاً پرسشنامه‌های تحقیق، از پایایی بالایی برخوردار می‌باشند.

جدول ۱: آزمون پایایی سؤالات پرسشنامه‌ها

متغیرها	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
تصمیم‌گیری آمرانه	۵	۰/۸۸۱
تصمیم‌گیری مشورتی	۵	۰/۸۶۲
تصمیم‌گیری مشارکتی	۵	۰/۸۳۱
سواد اطلاعاتی مدیران	۱۵	۰/۹۰۵
خلاقیت سازمانی کارکنان	۱۵	۰/۹۲۴

## یافته‌های پژوهش

### ۱- برآورد و آزمون مدل‌های اندازه‌گیری

مدل اصلی پژوهش دارای ۵ مدل اندازه‌گیری است: مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری آمرانه، مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری مشورتی، مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری مشارکتی، سواد اطلاعاتی، خلاقیت سازمانی. این مدل‌ها ۵ مدل تحلیل عاملی تأییدی هستند که حمایت داده‌های نمونه‌ای از آنها، راه را برای آزمون مدل‌های معادله ساختاری و در نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش هموار می‌سازد.

#### ۱-۱- مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری آمرانه

بر اساس نتایج جدول ۲ در ارتباط با مدل مزبور، در ابتدا هیچ یک از شاخص‌ها مؤید مدل نبودند؛ از میان اصلاحات پیشنهادی نرم‌افزا و طبق نتایج جدول ۲ در ارتباط با مدل مزبور، همه شاخص‌ها، مدل اصلاح شده را تأیید می‌کنند.

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری آمرانه

شاخص‌ها	P	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
تصمیم‌گیری آمرانه	۰/۰۰۰	۷/۵۷۱	۰/۸۶۱	۰/۷۱۵	۰/۸۵۸	۰/۲۰۰
تصمیم‌گیری آمرانه - اصلاح شده	۰/۱۵۲	۱/۶۷۷	۰/۹۸۹	۰/۹۷۱	۰/۹۸۸	۰/۰۶۴

### ۲-۱- مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری مشورتی

بر اساس نتایج جدول ۳ در ارتباط با مدل مزبور همه شاخص‌ها مؤید مدل هستند؛ و نیازی به اصلاح مدل نیست.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری مشورتی

شاخص‌ها	P	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
تصمیم‌گیری مشورتی	۰/۲۶۱	۱/۲۹۹	۰/۹۹۳	۰/۹۸۶	۰/۹۹۳	۰/۰۴۳

### ۳-۱- مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری مشارکتی

بر اساس نتایج جدول ۴ در ارتباط با مدل مزبور، در ابتدا فقط سه شاخص مجذور کای بهنجار شده، برازش افزایشی و برازش تطبیقی مؤید مدل بودند؛ لذا لازم بود اصلاحاتی در مدل ایجاد شود. از میان اصلاحات پیشنهادی نرم‌افزار و نتایج جدول ۴ در ارتباط با مدل مزبور، همه شاخص‌ها به جز شاخص خطای مربعات برآورد، مدل اصلاح شده را تأیید می‌کنند.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری مشارکتی

شاخص‌ها	P	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
تصمیم‌گیری مشارکتی	۰/۰۰۰	۴/۸۱۹	۰/۹۲۴	۰/۸۵۶	۰/۹۲۳	۰/۱۵۳
تصمیم‌گیری مشارکتی - اصلاح شده	۰/۰۲۷	۲/۷۴۵	۰/۹۷۲	۰/۹۳۰	۰/۹۷۲	۰/۱۰۳

### ۲-۲- مدل اندازه‌گیری سواد اطلاعاتی

بر اساس نتایج جدول ۵ در ارتباط با مدل مزبور، در ابتدا فقط شاخص مجذور کای بهنجار شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد مؤید مدل بود؛ از این‌رو مدل به اصلاح نیاز دارد؛ از میان اصلاحات پیشنهادی نرم‌افزار، به برقراری همبستگی میان برخی متغیرهای خطا بسنده شد، زیرا سایر اصلاحات پیشنهادی به لحاظ نظری پشتیبانی نمی‌شوند. پس از اصلاح، طبق نتایج جدول ۵ در ارتباط با مدل مزبور، همه شاخص‌های برازش این مدل به جز شاخص معناداری مجذور کای و خطای مربعات برآورد، در سطح خطای ۵ درصد مؤید آن هستند. بنابراین برآیند شاخص‌ها بر تأیید مدل دلالت دارند.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری سواد اطلاعاتی

شاخص‌ها	P	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
سواد اطلاعاتی	۰/۰۰۰	۳/۵۴۶	۰/۸۶۶	۰/۸۴۲	۰/۸۶۵	۰/۱۲۵
سواد اطلاعاتی - اصلاح شده	۰/۰۰۰	۲/۵۲۵	۰/۹۲۳	۰/۹۰۶	۰/۹۲۲	۰/۰۹۶

### ۳-۲- مدل اندازه‌گیری خلاقیت سازمانی

بر اساس نتایج جدول ۶ در ارتباط با مدل مزبور، در ابتدا فقط شاخص مجذور کای بهنجار شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد مؤید مدل بود؛ از این‌رو مدل به اصلاح نیاز دارد؛ از میان اصلاحات پیشنهادی نرم‌افزار، به برقراری همبستگی میان برخی متغیرهای خطا بسنده شد، زیرا سایر اصلاحات پیشنهادی به لحاظ نظری پشتیبانی نمی‌شوند. پس از اصلاح، طبق نتایج جدول ۶ در ارتباط

با مدل مزبور، همه شاخص‌های برازش این مدل به جز شاخص معناداری مجذور کای و خطای مربعات برآورد، در سطح خطای ۵ درصد مؤید آن هستند. بنابراین برآیند شاخص‌ها بر تأیید مدل دلالت دارند.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری خلاقیت سازمانی

شاخص‌ها	P	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
خلاقیت سازمانی	۰/۰۰۰	۲/۹۹۵	۰/۸۹۳	۰/۸۶۸	۰/۸۹۲	۰/۱۱۰
خلاقیت سازمانی - اصلاح شده	۰/۰۰۰	۲/۴۶۲	۰/۹۲۵	۰/۹۰۳	۰/۹۲۴	۰/۰۹۴

#### ۴- برآورد و آزمون مدل‌های معادله ساختاری

مدل معادله ساختاری در این پژوهش شش فرضیه فرعی و سه فرضیه اصلی را شامل می‌شود. بر اساس نتایج برآورد و آزمون مدل‌های عاملی تأییدی، مشخص شد هر ۵ مدل در مدل اندازه‌گیری توسط داده‌های گردآوری شده حمایت می‌شوند؛ به این ترتیب شرط لازم برای برآورد و آزمون مدل‌های معادله ساختاری پژوهش تحقق یافته است. طبق نتایج جدول ۷ در ارتباط با مدل مزبور، همه شاخص‌های برازش در سطح معناداری ۹۵ درصد تأیید می‌شود؛ یعنی در این سطح از اطمینان، تصمیم‌گیری آمرانه مدیران و خلاقیت سازمانی کارکنان با ضریب  $-۰,۲۷$ ، تصمیم‌گیری مشورتی و خلاقیت سازمانی با ضریب  $۰,۲۸$ ، تصمیم‌گیری مشارکتی و خلاقیت سازمانی با ضریب  $۰,۴۶$ ، تصمیم‌گیری آمرانه و سواد اطلاعاتی با ضریب  $-۰,۳۲$ ، تصمیم‌گیری مشورتی و سواد اطلاعاتی با ضریب  $۰,۳۷$ ، تصمیم‌گیری مشارکتی و سواد اطلاعاتی با ضریب  $۰,۵۷$  و سواد اطلاعاتی و خلاقیت سازمانی با ضریب  $۰,۹۳$  رابطه معناداری داشته است.

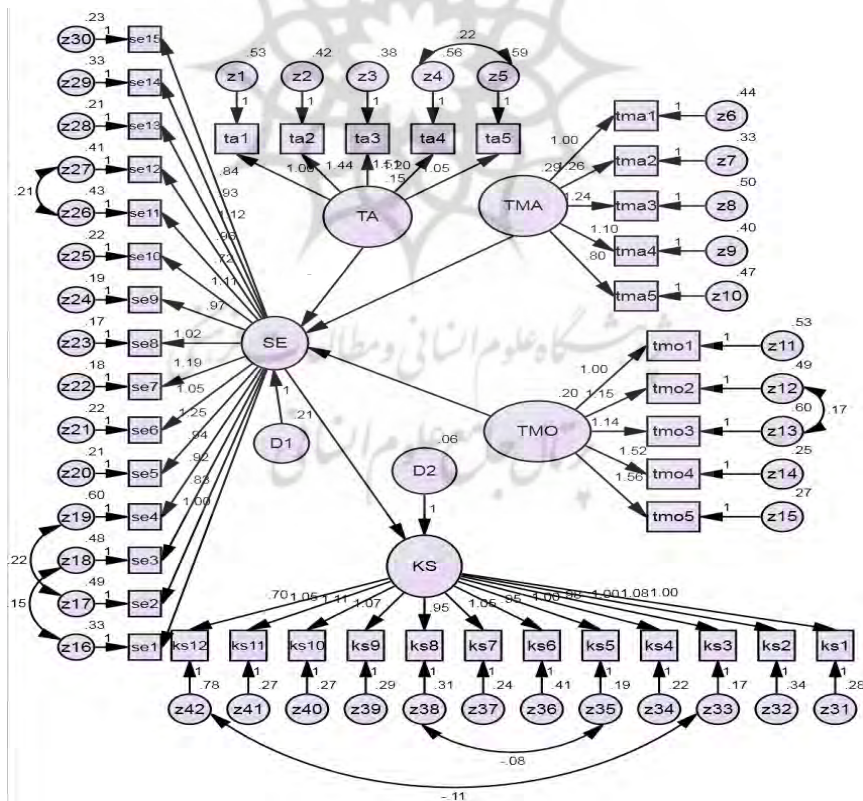
جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌ها	سطح معنی‌داری	بار عاملی	مجذور کای بهنجار شده	شاخص برازش افزایشی	شاخص توکر-لوئیس	شاخص برازش تطبیقی	ریشه دوم مربعات خطای برآورد
تصمیم‌گیری آمرانه و خلاقیت سازمانی	۰,۰۰۰	$-۰,۲۷$	۱,۸۷۲	۰,۹۳۰	۰,۹۱۶	۰,۹۲۹	۰,۰۶۹
تصمیم‌گیری مشورتی و خلاقیت سازمانی	۰,۰۰۰	۰,۲۸	۱,۴۳۰	۰,۹۵۱	۰,۹۵۳	۰,۹۵۱	۰,۰۵۱
تصمیم‌گیری مشارکتی و خلاقیت سازمانی	۰,۰۰۰	۰,۴۶	۲,۱۲۳	۰,۹۰۲	۰,۸۸۳	۰,۹۰۱	۰,۰۷۳
تصمیم‌گیری آمرانه مدیران و سواد اطلاعاتی آنان	۰,۰۰۰	$-۰,۳۲$	۲,۰۱۰	۰,۹۱۸	۰,۹۰۴	۰,۹۱۷	۰,۰۷۸
تصمیم‌گیری مشورتی مدیران و سواد اطلاعاتی آنان	۰,۰۰۰	۰,۳۷	۲,۰۱۹	۰,۹۱۶	۰,۹۰۳	۰,۹۱۵	۰,۰۷۹

تصمیم‌گیری مشارکتی مدیران و سواد اطلاعاتی آنان	۰,۰۰۰	۰,۵۷	۲,۱۶۴	۰,۹۰۶	۰,۸۹۰	۰,۹۰۵	۰,۰۷۴
سواد اطلاعاتی مدیران و خلاقیت سازمانی کارکنان	۰,۰۰۰	۰,۹۳	۲,۰۶۹	۰,۹۰۹	۰,۸۷۶	۰,۹۰۷	۰,۰۷۸

### مدل کلی تحقیق

نمودار ۲ نشان‌دهنده مدل کلی تحقیق است. طبق نتایج جدول ۸ در ارتباط با مدل مزبور، همه شاخص‌های برازش به جز شاخص مجذور کای و توکر لوئیس در سطح اطمینان ۹۵ درصد مؤید مدل هستند. به این ترتیب، به سبب تأیید مدل معادله ساختاری و نیز معناداری ضرایب رگرسیونی، مدل کلی تحقیق در سطح معناداری ۹۵ درصد تأیید می‌شود؛ یعنی در این سطح از اطمینان، تصمیم‌گیری آمرانه، تصمیم‌گیری مشورتی و تصمیم‌گیری مشارکتی به ترتیب با ضریب  $-۰/۲۰$  درصد، ۲۸ درصد و ۴۳ درصد با سواد اطلاعاتی مدیران رابطه داشته و سواد اطلاعاتی مدیران نیز با ضریب ۷۸ درصد با خلاقیت سازمانی کارکنان رابطه دارد.



نمودار ۲. مدل معادله ساختاری کل تحقیق

جدول ۸. شاخص‌های برازش مدل کلی تحقیق

شاخص‌ها	P	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
---------	---	---------	-----	-----	-----	-------



نحوه تصمیم‌گیری، سواد اطلاعاتی و خلاقیت سازمانی	۰/۰۰۰	۲/۱۴۹	۰/۹۰۲	۰/۸۹۳	۰/۹۰۱	۰/۰۵۶
---	-------	-------	-------	-------	-------	-------

همچنین نتایج حاصل از اجرای بوت استراپ<sup>۱</sup> برای مسیر نحوه تصمیم‌گیری مدیران/سواد اطلاعاتی مدیران/خلاقیت سازمانی کارکنان نشان می‌دهد که حد پایین فاصله اطمینان برای این مسیر ۰/۶۶۰ و حد بالای آن ۱/۱۷۷ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معناداری این مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تأیید کننده نقش میانجی متغیر سواد اطلاعاتی مدیران در رابطه بین دو متغیر نحوه تصمیم‌گیری مدیران و خلاقیت سازمانی کارکنان است (سطح اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری‌های بوت استراپ ۲۰۰۰ بوده است).

## نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج فرضیه یک تحقیق می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تصمیم‌گیری آمرانه مدیران با خلاقیت سازمانی کارکنان با ضریب ۲۷ درصد رابطه معناداری داشته و با توجه به منفی بودن این ضریب رابطه معکوس می‌باشد. همچنین فرضیه دوم در سطح معنی داری ۹۵ درصد با ضریب ۲۸ درصد، فرضیه سوم در سطح معنی داری ۹۵ درصد با ضریب ۴۶ درصد، فرضیه چهارم در سطح معنی داری ۹۵ درصد با ضریب ۳۲ درصد و معکوس، فرضیه پنجم در سطح معنی داری ۹۵ درصد با ضریب ۳۷ درصد، فرضیه ششم در سطح معنی داری ۹۵ درصد با ضریب ۵۷ درصد و فرضیه هفتم در سطح معنی داری ۹۵ درصد با ضریب ۹۳ درصد، از نظر آماری مورد تأیید قرار گرفتند.

با توجه به نتایج کلی تحقیق می‌توان گفت که رابطه معنی‌داری بین نحوه تصمیم‌گیری مدیران (از لحاظ آمرانه بودن، مشورتی بودن و مشارکتی بودن) با خلاقیت سازمانی کارکنان مس سرچشمه کرمان وجود دارد. رابطه‌ای که توسط متغیر سواد اطلاعاتی مدیران میانجی‌گری می‌شود. در تبیین نتایج حاصل از پژوهش حاضر می‌توان گفت که هر چقدر مدیران مس سرچشمه کرمان بیشتر از تصمیم‌گیری مشارکتی استفاده کرده و کمتر به سراغ تصمیم‌گیری آمرانه و دستوری پیش روند این امر سبب خواهد شد که سواد اطلاعاتی آنان بیشتر شده و مدیران سازمان از انواع منابع اطلاعاتی برای پاسخگویی به نیازهای اطلاعاتی شناخت و آگاهی کافی پیدا کرده و نیازهای اطلاعاتی سازمان به موقع درک و شناسایی شود. و بین نیاز و منابع اطلاعاتی به راحتی ارتباط برقرار شود. که این امر نیز به نوبه خود زمینه افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان سازمان را فراهم می‌کند.

## منابع

۱. احمدی، س.ع.ا و درویش، ح. (۱۳۹۱). مبانی کارآفرینی، چاپ چهارم، انتشارات دانشگاه پیام‌نور، تهران
۲. آزاد پیلرود، ل. (۱۳۸۷). وضعیت سواد اطلاعاتی اعضای هیئت علمی گروه‌های کتابداری و نقش آن بر تولید اطلاعات علمی آنان در دانشگاه‌های آزاد و دولتی شهر تهران، فصلنامه کتاب، شماره ۷۳، ص ۲۱۳-۲۲۸.
۳. الوانی، س.م. (۱۳۹۱). تصمیم‌گیری و تعیین خط‌مشی دولتی، چاپ پانزدهم، انتشارات سمت، تهران.
۴. رابینز، ا. (۱۳۸۸). رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
۵. صادقی مال امیری، م. (۱۳۸۶). خلاقیت رویکردی سیستمی، انتشارات دانشگاه امام حسین، تهران.
۶. طالعی‌فر، ر؛ حاتمی‌نسب، س.ح و خوش خلق دشتکی، ع. (۱۳۸۹). بررسی دیدگاه مدیران درباره موانع خلاقیت سازمانی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی (مطالعه موردی: مدیران و سرپرستان واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران)، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۴، شماره ۱۰، ص ۱۶۹-۱۹۷.
۷. طبری، م و قربانی، م. (۱۳۸۸). نقش هوش هیجانی بر شیوه تصمیم‌گیری مدیران، فصلنامه مدیریت، سال ۶، شماره ۱۶، ص ۳۰-۴۶.

<sup>۱</sup> Bootstrap

۸. فرجی خیاوی، ف؛ ظهیری، م؛ احمدی انگالی، ک؛ میرزایی، ب؛ ویسی، م و عرب رحمتی پور، م، (۱۳۹۳). بررسی سطح سواد اطلاعاتی دانشجویان مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی بر اساس مدل هفت ستونی اسکانل در دانشگاه جندی شاپور اهواز، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، دوره ۸، شماره ۲، ص ۱۰۱-۱۱۲.
۹. قاسمی، ع.ج، (۱۳۸۳). ضرورت و چگونگی آموزش سواد اطلاعاتی در توسعه و تقویت آموزش عالی، همایش آموزش استفاده کنندگان و توسعه سواد اطلاعاتی در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، مشهد، ص ۱۵۳-۱۷۷.
۱۰. میرزاصفی، ا؛ رجایی پور، س و جمشیدیان، ع، (۱۳۸۸). رابطه بین سواد اطلاعاتی و قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه اصفهان، کتابداری و اطلاع‌رسانی، جلد ۱۴، شماره ۱، ص ۲۴۱-۲۶۱.
۱۱. میرکمالی، س. م، (۱۳۷۸). روابط انسانی در آموزشگاه، نشر یسطرون، تهران.
۱۲. هادی‌زاده مقدم، ا و طهرانی، م، (۱۳۸۷). بررسی ارتباط بین سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران در سازمان‌های دولتی، مجله مدیریت دولتی، سال ۱، شماره ۱، ص ۱۲۳-۱۳۸.
- 12- American library Association,( 2005). Information literacy competency standards for higher education, [on-line], Available: [http://www.ala.org/ala/acrl/srclstandards/information literacy competency.com](http://www.ala.org/ala/acrl/srclstandards/information%20literacy%20competency.com)
- 13- Burgelman, R, (2006). Managing the internal corporate venturing process, Sloan Management Review, Winter, 33–48. Council for Small Business. Boston, pp. 63–67.
- 14- Castiglione, J,( 2008). Facilitating employee creativity in the library environment, Journal of Library Management, 29(3), 159-172.
- 15- Corral, S, (2008). Information literacy strategy development in higher education: An exploratory study, International journal of information management, (28), 26-37.
- 16- Moss, S.A; Dowling, N & Callanan, J, (2009). Towards an integrated model of leadership and self-regulation, The Leadership Quarterly. 20(2), 162-176.
- 17- Oliveira, A,( 2007). A Discussion Of Rational And Psychological Decision Making Theories And Models: The Search For a Cultural- Ethical Decision Making Model, Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 12(2), 12-13.
- 18- Randall, F. D, (2008). Stimulate your executives to think creativity, Harvard Business Review, 8(3), 79-95.
- 19- Rivoltella, P.C, (2008). From media education to digital literacy: A paradigm change? In P.C. Rivoltella (Ed.), Digital literacy: Tools and methodologies for information society Hershey, PA: IGI Publishing. pp.217-230.
- 20- Woerkum, C.M.J. van & Aarts, M.N.C, (2007). Creativity, planning and organizational chang, Journal of Organizational Change Management, 20(6), 847-865.
- 21- Wong, S.H.Y & Chin, K.S, (2007). Organizational innovation management: An organization wide perspective, Industrial Management & Data Systems, 107(9), 1290-315.
- 22- Yusuf, S, (2009). From creativity to innovation. Technology in Society. 31(1), 1-8.