

رسالة محمد



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه تحصیلات تکمیلی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

نقش واسطه‌ای جو سازمانی در رابطه بین سبک‌های رهبری با خلاقیت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز

استاد راهنما:

دکتر عباداله احمدی

استاد مشاور:

دکتر مجید برزگر

نگارش:

افشین غلامی

تابستان ۱۳۹۲



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

منشور اخلاق پژوهش

با یاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، ما دانشجویان و اعضاء هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.

۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسن، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.

۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.

۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.

۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.

۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.

۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب نقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.

۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.

۹- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیرحرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیرعلمی می آلاینند.



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب افشین غلامی دانش‌آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته‌ی مدیریت آموزشی که در تاریخ ۱۳۹۲/۰۶/۳۱ از پایان‌نامه خود تحت عنوان "نقش واسطه‌ای جو سازمانی در رابطه بین سبک‌های رهبری با خلاقیت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز" با کسب نمره ۱۷ (هفده تمام) دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می‌شوم:

۱) این پایان‌نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان‌نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده‌ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده‌ام.

۲) این پایان‌نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین‌تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره‌برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان‌نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می‌پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی‌ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء

دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه تحصیلات تکمیلی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

نقش واسطه‌ای جو سازمانی در رابطه بین سبک‌های رهبری با خلاقیت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز

استاد راهنما:

دکتر عباداله احمدی

استاد مشاور:

دکتر مجید برزگر

نگارش:

افشین غلامی

تابستان

سپاسگزاری:

سپاس و ستایش خدای را که سرچشمه حکمت و رحمت است. خدایی که جهان را آفرید و انسان را که در آن اندیشه کند.

پژوهش حاضر نتیجه تلاش و زحمات اساتید گرانقدری است که بدون همراهی و مشارکت ایشان، انجام این مهم امکان پذیر نبود. لذا به رسم ادب بر خود واجب می دانم مراتب سپاس و قدردانی را از این بزرگواران ابراز نمایم:

استاد محترم راهنما جناب آقای دکتر عبادالله احمدی؛

استاد محترم مشاور جناب آقای دکتر مجید برزگر؛

تقدیر را چگونه آغاز کنم برای علمی که از شما آموختم. قدردانی من ناچیز است و فراوانترین سپاس‌ها، بی‌مقدار جلوه می‌نماید که آموزگار عاشق است و عشق خود سپاس است برای عشق و فقط آنچه در توان من می‌گنجد این که توفیق خداوند را برای بزرگی چون شما و خانواده‌تان بطلبم.

در نهایت از همه کسانی که در انجام این پژوهش مرا یاری نمودند، نهایت تشکر را دارم.

تقدیم به:

تقدیم به پدر و مادرم

که از نگاهشان صلابت،

از رفتارشان محبت،

و از صبرشان ایستادگی را آموختم.

فهرست مطالب

شماره صفحه

عنوان

۱

چکیده

فصل اول: کلیات

- ۱-۱. مقدمه..... ۳
- ۲-۱. بیان مسأله..... ۴
- ۳-۱. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق و جنبه‌های نوآوری آن..... ۶
- ۴-۱. اهداف تحقیق..... ۷
- ۱-۴-۱. هدف کلی..... ۷
- ۲-۴-۱. اهداف جزئی..... ۷
- ۵-۱. فرضیه‌های تحقیق..... ۸
- ۱-۵-۱. فرضیه اصلی..... ۸
- ۲-۵-۱. فرضیه‌های فرعی..... ۸
- ۶-۱. متغیرهای تحقیق..... ۸
- ۷-۱. تعریف نظری و عملیاتی..... ۹
- ۱-۷-۱. جو سازمان..... ۱۰
- ۲-۷-۱. سبک‌های رهبری..... ۱۰
- ۳-۷-۱. خلاقیت..... ۱۱

فصل دوم: مبانی پژوهش

۲. مبانی نظری پژوهش..... ۱۳
- ۱-۲. سازمان..... ۱۳
- ۲-۲. خلاقیت..... ۱۴
- ۱-۲-۲. تعریف خلاقیت..... ۱۴
- ۲-۲-۲. ویژگی‌های افراد اخلاق..... ۱۷
- ۳-۲-۲. فرصت‌های خلاقیت..... ۱۹

- ۱۹-۲-۲. نقش و اهمیت خلاقیت و نوآوری از جنبه سازمانی.....
- ۲۰-۲-۲. ویژگی‌های سازمان خلاق.....
- ۲۱-۲-۲. نقش مدیر در پرورش خلاقیت.....
- ۲۲-۲-۲. تکنیک‌های توسعه خلاقیت گروهی.....
- ۲۷-۳-۲. سبک‌های رهبری.....
- ۳۲-۴-۲. جو سازمان.....
- ۳۳-۱-۴-۲. تعاریف جو سازمانی به ترتیب زمانی.....
- ۳۵-۲-۴-۲. مولفه‌های جو سازمانی.....
- ۳۶-۳-۴-۲. نظریه‌های جو سازمانی.....
- ۳۶-۱-۳-۴-۲. مدل جو سازمانی هالپین و کرافت.....
- ۳۸-۲-۳-۴-۲. جو سازمانی «وین هوی و دنیس سیبو».....
- ۳۹-۴-۴-۲. ابعاد جو سازمانی.....
- ۳۹-۵-۴-۲. دیدگاه‌های گوناگون در مورد شکل‌گیری جو سازمانی.....
- ۴۱-۶-۴-۲. شاخص‌های جو سالم سازمانی.....
- ۴۱-۷-۴-۲. تحقیقات انجام شده.....
- ۴۱-۱-۷-۴-۲. تحقیقات داخلی.....
- ۴۹-۲-۷-۴-۲. تحقیقات خارجی.....

فصل سوم: روش تحقیق

- ۵۳-۳. مقدمه.....
- ۵۳-۱-۳. نوع روش تحقیق.....
- ۵۳-۲-۳. جامعه آماری.....
- ۵۴-۳-۳. روش گردآوری اطلاعات (میدانی، کتابخانه‌ای و غیره).....
- ۵۴-۴-۳. ابزار گردآوری اطلاعات.....
- ۵۷-۵-۳. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات.....

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

.....	مقدمه	۴
.....	۱-۴. تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی	۵۹
.....	۲-۴. تجزیه و تحلیل استنباطی و آزمون فرضیه‌های پژوهش	۶۴

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

.....	مقدمه	۷۲
.....	۱-۵. یافته‌های پژوهش	۷۳
.....	۱-۱-۵. توصیفی	۷۳
.....	۲-۱-۵. استنباطی	۷۴
.....	۲-۵. بحث و بررسی	۷۵
.....	۱-۲-۵. تحلیل و تفسیر داده‌ها	۷۶
.....	۳-۵. پیشنهادات	۷۷
.....	۱-۳-۵. پیشنهادهای کاربردی	۷۸
.....	۲-۳-۵. پیشنهادهای پژوهشی	۷۹
.....	پیوست‌ها	۸۰
.....	پرسشنامه	۸۱
.....	منابع و مأخذ	۸۵
.....	منابع فارسی	۸۶
.....	منابع غیر فارسی	۸۷
.....	چکیده انگلیسی	۸۸

فهرست جداول

<u>شماره صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۶۰	جدول ۴-۱- جنسیت نمونه های پژوهش
۶۱	جدول ۴-۲- رشته تحصیلی نمونه های پژوهش
۶۲	جدول ۴-۳- وضعیت میزان تحصیلات نمونه های آماری پژوهش
۶۳	جدول ۴-۴- آلفای کرونباخ پرسش نامه ها
۶۳	جدول ۴-۵- وضعیت استخدامی نمونه های آماری پژوهش
۶۴	جدول ۴-۶- آزمون خی دو برای بررسی تفاوت بین جنسیت در پاسخ به سوالات
۶۵	جدول ۴-۷- نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف
۶۵	جدول ۴-۸- ارتباط بین ویژگی های فردی سن و تحصیلات با زیر مقیاس های جو سازمانی
۶۶	جدول ۴-۹- ارتباط بین ویژگی های فردی سن و تحصیلات با زیر مقیاس های اخلاقیت
۶۸	جدول ۴-۱۰- ارتباط بین سبک های رهبری و جو سازمانی مدیران و کارکنان
۶۸	جدول ۴-۱۱- ارتباط بین سبک های رهبر و اخلاقیت مدیران و کارکنان
۶۹	جدول ۴-۱۲- ارتباط بین جو سازمانی و اخلاق مدیران و کارکنان
۷۰	جدول ۴-۱۳- نتایج آزمون رگرسیون خطی در خصوص متغیرهای پیش بین جو سازمانی

فهرست نمودارها

شماره صفحه

عنوان

۶۰	نمودار ۱-۴ درصد افراد شرکت کننده به تفکیک جنسیت
۶۱	نمودار ۲-۴. درصد افراد شرکت کننده بر اساس رشته مرتبط با علوم پزشکی
۶۲	نمودار ۳-۴ درصد افراد شرکت کننده بر اساس سطح تحصیلات
۶۶	نمودار (۴-۴) میانگین پاسخ آزمودنی‌ها به ابعاد مختلف پرسش نامه جو سازمانی
۶۷	نمودار (۵-۴) میانگین پاسخ آزمودنی‌ها به ابعاد مختلف پرسش نامه اخلاقیت
۶۷	نمودار (۶-۴) میانگین پاسخ آزمودنی‌ها به ابعاد مختلف پرسش نامه رفتار سبک های رهبری

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی نقش واسطه‌ای جو سازمانی در رابطه‌ی بین سبک‌های رهبری با خلاقیت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌باشد. کل جامعه آماری به تعداد ۴۲۰ نفر می‌باشد که برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شده و تعداد ۲۱۰ نفر از آنان انتخاب شدند. به منظور تحلیل کمی اطلاعات و استفاده از دیدگاه‌ها و نگرش مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز از طریق پرسش نامه استاندارد اقدام شده است. برای سنجش خلاقیت از پرسشنامه رندسیپ (۱۹۷۹) و برای سنجش جو سازمانی از پرسش نامه هالپین و گرافت که در سال ۱۳۷۷ توسط اجاقی اصلاح شد، استفاده شده است که روایی آن‌ها توسط متخصصان مدیریت تایید شد و پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۲ می‌باشد. برای تحلیل آماری مدل‌های پژوهش نیز از آزمون توصیفی فراوانی، درصد، میانگین و ضریب همبستگی پیرسون، اسپیرمن و رگرسیون آماری استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد جو سازمانی نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه با سبک‌های رهبری و خلاقیت ایفا می‌کند. بررسی‌ها نشان داد بین سبک‌های رهبری و جو سازمانی مدیران و کارکنان ارتباط مستقیم و معنی‌دار وجود دارد بدان معنی که هر چه سبک‌های رهبری مشارکتی بیشتر اعمال گردد، جو سازمانی نیز مناسب‌تر است. همچنین نتایج نشان داد بین سبک‌های رهبری و میزان خلاقیت مدیران و کارکنان ارتباط مستقیم وجود دارد و هر چه سبک‌های مدیریت آمرانه بیشتر اعمال گردد، خلاقیت کمتر و هرچه سطح مشارکتی بیشتر باشد، سطح بروز خلاقیت کارکنان بیشتر می‌شود. همچنین بین جو سازمانی و خلاقیت کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: جو سازمانی، سبک‌های رهبری، خلاقیت، دانشگاه علوم پزشکی شیراز.

فصل اول:

کلیات

۱-۱- مقدمه

امروزه سازمان‌ها جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند. بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مربوط به زندگی در سازمان‌ها انجام می‌گیرد و زندگی بدون وجود سازمان‌های گوناگون تقریباً غیر مقدور است. با وجود این، نیل به موفقیت و پیشرفت همه جانبه و تأمین رفاه و آسایش به صرف وجود سازمان‌ها تحقق نمی‌یابد، بلکه برای این منظور به سازمان‌های کارآمد و اثر بخش نیاز است. (انعامی، ۱۳۸۱)

سازمان‌های وابسته به علوم پزشکی نیز قطب اصلی بهداشت و درمان کشورها را تشکیل می‌دهند که نبض سلامت جامعه را در دست دارند و با کادر آموزش دیده و مجرب در حال انجام خدمت می‌باشند. کارکنان هر سازمانی تحت تأثیر فرهنگ و جو حاکم بر سازمان و همچنین سبک‌های رهبری مدیران ارشد و میانی خود فعالیت می‌کنند و با توجه به تأثیرات متفاوتی که هر یک از سبک‌های رهبری و مؤلفه‌های جو سازمانی بر آنان دارد، واکنش متفاوتی بروز می‌دهند و از آنجا که مراکز بهداشتی و درمانی نیز به عنوان یک سازمان شناخته می‌شوند، این قاعده در مراکز بهداشتی و درمانی نیز حاکم است.

استیفن رابینز، سازمان را چنین تعریف کرده است: سازمان پدیده‌ای اجتماعی به شمار می‌آید که به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخصی بوده و برای تحقق هدف یا اهدافی، بر اساس یک سلسله مبانی دائمی فعالیت می‌کند. (رابینز، استیفن پی، ۱۳۸۶، تئوری سازمان)

از ارکان مهم در سازمان‌ها، جو سازمانی است. هنگامی که از جو صحبت می‌شود، افراد عادی تصویری از جو زمین که همچون هاله‌ای تمام وجوه زندگی آنها را احاطه کرده است، به یاد می‌آورند. در گفتگوهای روزانه در سازمان‌ها و نهادها، واژه‌های جو متشنج، جو مسموم، جو ناآرام و ... بارها به کار برده می‌شود. حال این که کمتر به مفاهیم علمی آن توجه می‌شود و روش‌های شناخت آن نیز کمتر مورد تحقیق قرار می‌گیرد. از نظر لغوی جو عبارت است از «اطراف و یا آنچه که بر چیز دیگری احاطه دارد (فضا، مابین زمین و آسمان)».

«هالپین و کرافت» در تعریف جو سازمانی می‌گویند: «ویژگی‌های درونی که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز ساخته و روی رفتار افراد آن تاثیر می‌گذارد، جو سازمانی نامیده می‌شود. این جو سازمانی به وسیله ادراکات کارکنان و توصیف‌های آنان از ویژگی‌های درونی سازمان سنجیده می‌شود.»

بطورکلی سازمان‌ها امروزه به گونه‌ای فزاینده با محیط‌های پیچیده و متلاطم رو به رو هستند، افزون بر این، سازمان‌ها با کارکنانی کمال طلب مواجه هستند که خواستار کار با معنا، کار هدفمند و ایجاد محیط کاری مطلوب به منظور پرورش خلاقیت و استعدادهای خویش جهت بالندگی خود هستند، از جمله رهیافت‌های جدید، توسعه محیط‌های کاری است که خلاقیت و رشد شخصی کارکنان را پرورش دهد و توانایی‌های بالقوه آنان را به بالفعل تبدیل کند. با توجه به نقش کلیدی مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان در ارائه خدمات به نسل جوان کشور، شناخت فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان و ارائه راهکارهای مطلوب و سازنده برای بهبود آن ضروری است. لذا این تحقیق در نظر دارد تا ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر را بررسی نماید.

۲-۱. بیان مسأله:

زندگی پیچیده امروزی، هر لحظه در حال نو شدن است و خلاقیت و نوآوری، ضرورت استمرار زندگی فعال. انسان برای خلق نشاط و پویایی در زندگی نیازمند نوآوری و ابتکار است تا انگیزه تنوع طلبی خود را ارضاع کند. جامعه انسانی برای زنده ماندن و گریز از مرگ و ایستایی به تحول و نوآوری نیاز دارد. امروز شعار «نابودی در انتظار شماست مگر اینکه خلاق و نوآور باشید» در پیش روی مدیران همه سازمان‌ها قرار دارد.

بهبود و نوآوری مستمر و فراگیر در سازمان‌ها، در واقع نوعی کندوکاو منظم برای یافتن شیوه‌ها و پاسخ‌های نو به فشارها و تغییر و تحولات محیطی است. از آنجا که در محیط‌های پیچیده و متحول امروزی دیگر واکنش‌های تکراری برای رویارویی با این تغییرات کارآمد نمی‌باشد، لذا دایم باید در جستجوی راه‌های جدید برای واکنش در برابر محیط برآمد. به عبارتی آن دسته از سازمان‌ها و نظام‌ها می‌توانند در محیط پیچیده و پویا به بقای خود ادامه دهند که به طور مستمر قادر به خلق ایده‌ها و طرح‌های جدیدی جهت مقابله با فشارها و تحولات محیطی باشند.

همه سازمان‌ها برای رشد و بقا خود نیازمند اندیشه‌های نو و نظریات بدیع و تازه می‌باشند. افکار و نظریات جدید خون تازه‌ای در کالبد سازمان تزریق کرده و آن را از فنا و نبودی می‌رهاند. حیات جهان بسیار متغیر و پرتلاطم امروز ما نیازمند نوآوری و خلاقیت می‌باشد. در این عرصه، اهمیت نیروی انسانی به وضوح قابل مشاهده است. این منبع عظیم نیروی انسانی است و مهارت مدیران در شناسایی رفتار و شخصیت افراد و برخورد مناسب با آن که همان مهارت انسانی و ارتباطی محسوب می‌شود. در ایجاد فضای مناسب ظهور خلاقیت و پرورش نیروهای انسانی خلاق، دارای اهمیت بسیار زیادی می‌باشد. (جهاندار، ۱۳۹۱)

محصول فرعی فرهنگ یک سازمان، جو سازمانی است. تمامی وضعیت محیط کاری و روحیه کارگران، اجزاء جو روزانه سازمان هستند. نگرش سازمان بیانگر جو مثبت و منفی محیط کاری است. روابط روزانه و تعامل‌های کارکنان نشانگرهای جو سازمانی هستند. (امین شایان جهرمی، ۱۳۸۷)

مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان برای ایجاد هماهنگی و افزایش بهره‌وری در رأس سازمان قرار دارد. موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مؤثر رهبری مدیر است. مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آنها را از شغل و حرفه خویش افزایش می‌دهد. مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می‌توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند. رهبری به عنوان یکی از وظایف مهم مدیران علم و هنر نفوذ در افراد به منظور دستیابی به اهداف می‌باشد. سبک رهبری یا مدیریت تعیین‌کننده‌ی جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. سبک رهبری مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزشها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌گیرد. (مصدق راد، ۱۳۸۱)

باید خاطر نشان نمود که یک سبک رهبری خاص برای همه موقعیت‌ها مناسب نمی‌باشد. از این رو یک مدیر می‌تواند در موقعیت‌های گوناگون سبک‌های متفاوت را برای رهبری کارکنان خود با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان و بلوغ سازمانی کارکنان برگزیند.

امروزه کارکنان از تحصیلات بالایی برخوردار هستند و کارها بیشتر تخصصی شده است، بنابراین نمی‌توان مثل گذشته آنها را وادار به انجام کار کرد. در سازمان‌های امروزی نیاز بیشتری به مشارکت کارکنان در مدیریت سازمان می‌باشد. در حقیقت تغییر سبک مدیریت از حالت مدیریت استبدادی به سمت مدیریت

مشارکتی منجر به موفقیت هرچه بیشتر بیشتر سازمان می‌گردد. سبک رهبری که منجر به مشارکت گروهی کارکنان و تشکیل گروه‌های کاری گردد، موجب انجام اثربخش، کارآمد، منظم و هماهنگ کارها می‌گردد.

با توجه به اهمیت متغیرهای اشاره شده خلاقیت، جو سازمانی و سبک‌های رهبری به عنوان سه عامل مهم در سازمان‌ها و شناخت نقاط قوت و ضعف آنها در موفقیت سازمان، در این پژوهش برآن شدیم تا رابطه جو سازمانی و سبک‌های رهبری را با خلاقیت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز را بررسی نماییم.

۳-۱. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

با توجه به اینکه عصر حاضر را برانگیزنده‌تری دوره شناخت و اجرای مدیریت می‌دانند این حقیقت روز به روز نمایان‌تر می‌شود که موفقیت سازمان‌ها بستگی کامل به جایگزینی صحیح و کاربرد مؤثر نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری کاربردی دارد. هنگامی که مشکلات چالش‌برانگیز مدیریت را در سازمان‌های مختلف در نظر می‌گیریم درمی‌یابیم که آزمون واقعی ویژگی‌های مدیران و رهبران که پیشاپیش رویاروی با این چالش‌ها قرار دارند تا چه اندازه اهمیت دارد. از جمله‌ی این ویژگی‌ها که بیش از همه مورد مطالعه پژوهش‌گران قرار گرفته، سبک رهبری است. رهبری به عنوان یکی از وظایف مهم مدیران، علم و هنر نفوذ در افراد به منظور دستیابی به اهداف می‌باشد. رهبری برقراری سمت و سوی تأثیرگذاردن بر دیگرانی است که آن جهت را تعقیب نمایند. اما این تعریف به آن سادگی که به نظر می‌رسد، نیست زیرا رهبری حوزه‌های متنوع و متفاوت قابل تأکید دارد. آنچه در تمام تعاریف رهبری مشترک است، توجه به این مطلب است که رهبران افرادی هستند که با اعمالشان، حرکت گروه‌های مردمی به سمت هدف مشترک را آسان می‌نمایند. این تعریف این مفهوم را می‌رساند که رهبری یک فرآیند تأثیرگذاری است. تفاوت بین رهبر و رهبری نیز مهم، اما بالقوه ابهام‌آمیز است. واژه‌ی رهبری غالباً با واژه‌ی مدیر قابل جایگزینی است. بدین منظور که اشخاصی را که در سازمان از اختیارات رسمی برخوردارند، توصیف می‌کند بدون در نظر گرفتن اینکه چگونه حقیقتاً در شغل‌هایشان عمل می‌کنند. اما عیناً به این علت که یک مدیر تصور می‌شود یک رهبر رسمی در سازمان باشد بدین معنا نیست که او رهبری را تمرین می‌کند. (امین شایان جهرمی، ۱۳۸۷)

باید توجه داشت که جو سازمانی، یک عامل مؤثر در اثربخشی، بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان می‌باشد. بنابراین شناختن عوامل و شاخص‌هایی که جو سازمانی را تشکیل می‌دهند از اهمیت خاصی برخوردار است. به نظر می‌رسد که جو سازمانی را تحت تأثیر شاخص‌های چون ساختار، مسئولیت، پاداش و

ریسک پذیری، صمیمیت، حمایت، ضوابط اختلاف نظر و تعارض و هویت می‌باشد. (سیادت و دیگران، ۱۳۸۳).

خلاقیت به معنای خلق کردن است. خلاقیت به معنای پدید آوردن چیزی از چیز دیگری به گونه‌ای منحصر به فرد است. به عبارت دیگر، خلاقیت به معنی کم و زیاد کردن یک پدیده و تغییر شکل دادن و یا ترکیب کردن آن با سایر پدیده‌ها، اشیاء یا چیزها است برخی از نظریه پردازان، همچون گیلفورد^۱، معتقدند که خلاقیت را باید نوعی از تفکر به شمار آورد، زیرا ایده اخلاق خود نوعی فکر و تصور است. (محمد نیا: ۱۳۹۱)

با توجه به مطالب بیان شده و نقش مهم جو سازمانی و سبک‌های رهبری در خلاقیت کارکنان، محقق به تبیین رابطه جو سازمانی و سبک‌های رهبری با خلاقیت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز خواهد پرداخت.

۴-۱. اهداف تحقیق:

۴-۱-۱. هدف کلی:

تبیین نقش واسطه‌ای جو سازمانی در رابطه سبک‌های رهبری و خلاقیت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز.

۴-۱-۲. اهداف جزئی:

- تبیین رابطه بین سبک‌های رهبری و جو سازمانی، خلاقیت.
- پیش بینی جو سازمانی از طریق خلاقیت.
- پیش بینی خلاقیت از طریق سبک‌های رهبری.

¹. Guildford