



بررسی رابطه فراموشی سازمانی با خلاقیت در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خرامه

شیوا شاپور جانی^۱، علی کرم زاده^۲

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز

shiva.shapoorjani@gmail.com

۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی کازرون، کارشناس آموزش شهرستان خرامه

aliekaramzadeh2828@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه فراموشی سازمانی با خلاقیت در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خرامه می باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است که جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خرامه که بالغ بر ۲۶۰ نفر می باشند. که حجم نمونه، با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده به کمک جدول مورگان ۱۵۲ نفر انتخاب گردید. ابزار اندازه گیری در این پژوهش دو پرسشنامه خلاقیت تورنس که میزان خلاقیت را در ابعاد سیالی، انعطاف پذیری، بسط، اصالت و ابتکار ارزیابی می کند و همچنین پرسشنامه فراموشی سازمانی مشبکی و همکاران بود که روایی و پایایی ابزار مورد تایید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی صورت پذیرفت که در سطح آمار توصیفی؛ فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه به روش همزمان استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین فراموشی سازمانی با خلاقیت رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. بین فراموشی سازمانی با مولفه های سیالی، بسط و ابتکار رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. فراموشی سازمانی به طور معناداری قادر به پیش بینی ابعاد بسط و ابتکار می باشد.

کلید واژه ها : فراموشی سازمانی ، خلاقیت ، آموزش و پرورش

مقدمه

یکی از راه‌های موفق موجود برای سازمان‌ها در راستای نوآوری و خلاقیت بیشتر، سرمایه گذاری آنها در جهت ارتقای توانایی کارکنان شان در راستای خلاق تر شدن می‌باشد. سازمانی که صرفاً با تکیه بر طرح‌ها و نقشه‌ها، رفتارهای معین و ثابت کار می کند، یک نظام اجتماعی بسیار آسیب پذیر است. امروزه، کار بیشتر مبتنی بر دانش و کمتر سخت گیرانه شده است، در این زمینه، کارکنان می توانند از طریق توانایی در خلق ایده‌های جدید و استفاده از این ایده‌ها به عنوان بلوک‌های ساختمانی برای ایجاد محصولات، خدمات و فرایندهای کاری جدیدتر و بهتر، به ارتقای عملکرد شرکت کمک نمایند. بسیاری از متخصصین و افراد آکادمیک این دیدگاه را تایید می کنند، که ابتکارات و نوآوری‌های فردی در رسیدن به موفقیت های سازمانی بسیار موثر است (مک آدام، ۲۰۱۰).

سازمان آموزش و پرورش نیز از این قاعده مستثنی نیست و برای ادامه حیات، باید 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. زیرا در سیستم اقتصاد جهانی و رقابت