

رابطه بین فراموشی سازمانی با نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش اصفهان

محمد رضا حجتی نجف آبادی^۱، محبوبه سادات فدوی^۲

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۲/۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۳/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی با نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش اصفهان انجام گردید. روش تحقیق مورد استفاده توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری مشتمل بر کارکنان سازمان آموزش و پرورش به تعداد ۴۵۰ نفر بود از این تعداد با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، تعداد ۲۰۷ نفر برای شرکت در پژوهش حاضر انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات سه پرسش‌نامه فراموشی سازمانی دی هالن و فیلیپس (۲۰۰۴)، پرسش‌نامه نوآوری سازمانی اسماعیل و همکاران (۲۰۰۲) و پرسش‌نامه چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۲۰۰۴) بوده است. روایی صوری پرسش‌نامه توسط تعدادی از افراد جامعه آماری تأیید شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴/۷۵، ۰/۰۷۷ و ۰/۰۷۷ برآورد گردید. تجزیه و تحلیل حاصل از این تحقیق با استفاده از نرم‌افزار بسته آماری در علوم اجتماعی، نسخه ۲۲ در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. نتایج پژوهش نشان دادند که بین فراموشی سازمانی هدفمند با نوآوری سازمانی ($r=0/37$ و $p<0/05$) رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد و بین فراموشی تصادفی و نوآوری ($r=-0/14$ و $p<0/05$) رابطه معنی‌دار و معکوس وجود دارد. بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی ($r=0/41$ و $p<0/05$) رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد ولی بین فراموشی سازمانی تصادفی و چابکی سازمانی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. نتایج رگرسیون نشان داد که از بین مؤلفه‌های فراموشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند بهترین پیش‌بینی‌کننده نوآوری سازمانی است و فراموشی سازمانی هدفمند تنها پیش‌بینی‌کننده چابکی سازمانی است.

واژه‌های کلیدی: فراموشی سازمانی هدفمند، فراموشی سازمانی تصادفی، نوآوری سازمانی، چابکی سازمانی

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان،

ایران mr.hojati@yahoo.com

۲. استاد یار دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

Mahboube.fadavi@gmail.com

مقدمه

یکی از نهادهایی که امروزه بیش از سایر نهادها در زمینه سرمایه‌های اجتماعی نقش دارند، نهاد آموزش و پرورش است. زیرا آموزش و پرورش زیر بنای اصلی و عمده شخصیت و رشد ابعاد وجود آدمی است، از طرفی جهان امروز با شتاب فوق العاده در حال تحول و دگرگونی است و دامنه معرفت و دانش و فن آوری به سرعت در حال فزونی است (لامسا و پاکتیت^۱، ۲۰۰۹). شومپتر (۲۰۰۴) معتقد است که نظام آموزش و پرورش در یک زمینه‌ای از محیط آموزشی کنش و واکنش نشان می‌دهد که در این زمینه، مزیت رقابتی دائماً در یک فرآیند پیوسته در حال ایجاد شدن و از بین رفتن است. امروزه نوآوری و نوجویی به یک مسئله حیاتی برای حفظ مزیت رقابتی، بخصوص در سازمان‌های بالغ و بزرگ تبدیل شده است. سازمان‌هایی که قادر نیستند به‌طور مستمر نوآور باشند راهی جز نابودی و زوال نخواهند داشت. بدین ترتیب اهمیت نوآوری و نوجویی برای حفظ مزیت رقابتی، واقعیتی بدیهی به نظر می‌رسد (الونن و همکاران^۲، ۲۰۰۸، به نقل از پرناک، ۱۳۹۴). بهره‌گیری از تغییرات به‌عنوان فرصت‌های ذاتی نهفته در محیط‌های آشفته، ابزاری است تا سازمان‌ها از بافت مدیریتی سنتی خود عبور کرده و با استفاده از آن جایگاه رقابتی سازمان خود را بهبود بخشند. از این رو در بسیاری از سازمان‌ها همگام با مشخص شدن نارسایی‌های پارادیم سنتی، ویژگی‌های چابکی سازمانی رشد کرده است (اگوستینهو^۳، ۲۰۱۵). چابکی به معنای توانایی هر سازمان در احساس، ادراک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کسب و کار است. چنین سازمان‌هایی باید بتوانند تغییرات محیطی را تشخیص دهند و به آن‌ها به‌عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرند (جعفر نژاد و شهابی ۱۳۸۶). در این میان سازمان با حجم عظیمی از اطلاعات مفید و غیر مفید مواجه خواهد شد که در حافظه سازمان انباشته شده‌اند، این اطلاعات اضافی در بعضی مواقع مانع حرکت سریع و کند کننده چابکی سازمان می‌شوند. بنابر این، باید به‌صورت عمدی و آگاهانه بسیاری از این اطلاعات غیر مفید را از حافظه

1. Lamsa & pucetaite
2. Ellonen & et al.
3. Agostinho

سازمان پاک کرد یا به اصطلاح با فراموشی سازمانی هدفمند^۱ حافظه سازمان را برای یادگیری دانش جدید و همواره چابک بودن سازمان آماده نگه داشت (یعقوبی، ۱۳۹۱).

دنیای امروز از هر زمان دیگری رقابتی تر است به گونه‌ای که در همه لایه‌های زندگی به چشم می‌خورد، لذا شرط بقا در دنیای متلاطم کنونی و جلوگیری از رکود و نابودی، نوآوری و درک ابعاد گوناگون ایجاد آن در کسب و کار است. از افراد گرفته تا سازمان‌های بزرگ، همه و همه باید بر سر منابع محدود در راه دستیابی به موفقیت و کسب اهداف خود به رقابت پردازند، آنچه به دشواری این امر می‌افزاید وجود محیطی نامطمئن و بی ثبات است که تغییرات آن می‌تواند هر گونه توان و اختیار را از سازمان بگیرد. سازمان‌های امروزی همواره به دنبال فرصت‌هایی تازه می‌باشند که از دید دیگر رقبا پوشیده مانده است. طبعاً آنچه می‌تواند یک سازمان را به این فرصت‌ها رهنمون نماید، پدیده‌ای جز نوآوری سازمانی نمی‌باشد. سازمانی که توان ارائه افکار نو و به کارگیری مناسب آن را در خود داشته باشد به هیچ وجه از تغییر و تحوّل روی گردان نبوده بلکه حتی می‌تواند به عنوان عاملی در جهت ایجاد تغییر در محیط خویش عمل کند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۵). معمولاً در سازمان به اتخاذ چشم‌انداز و کالاهای جدید توسط سازمان، نوآوری سازمانی اطلاق می‌گردد، نوآوری می‌تواند کالای جدید، خدمات جدید، فناوری جدید، یا یک رویکرد مدیریتی جدید باشد (ژی هونگ‌مینگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۵).

برای بیشتر سازمان‌ها، سرعت تغییرات محیط، به مراتب بیشتر از سرعت پاسخگویی و توان تطبیق آن‌هاست. به عبارت دیگر به محض آنکه تغییری در محیط کاری ایجاد می‌شود و سازمان بخواهد به آن تغییر واکنش نشان دهد و خود را با آن هماهنگ و منطبق سازد، تغییر بعدی از راه می‌رسد. در چنین فضایی، فرصت‌ها و تهدیدات به سرعت پیش روی سازمان‌ها قرار می‌گیرند، زیرا هر نوآوری، تغییری را به وجود می‌آورد که می‌تواند به نوبه خود فرصتی را برای سازمان‌ها بوجود آورد که بتوانند از این فرصت استفاده بهینه کنند. در این راستا، نوآوری و تولید افکار و اندیشه‌های نو و به کارگیری آن‌ها توسط مدیران و

1. Intentional Organizational Forgetting
2. Xi Hongming

کارکنان سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده و جایگاه والایی را به خود اختصاص داده است. در چنین شرایطی، تنها سازمان‌هایی می‌توانند به فعالیت‌های خود ادامه دهند که عملکرد خود را در رقابت‌های مهم سازمانی همچون نوآوری تقویت کنند (فارس‌چانی و نیستانی، ۱۳۸۹). نوآوری سازمانی از دانش و اطلاعات جدایی ناپذیر است (چن^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). دانش مبنای نوآوری است و اکتساب و تلفیق دانش برای انجام نوآوری سازمانی سودمند هستند (ووژین و گئورو^۲، ۲۰۱۲). دی هالن و فیلیپس^۳ (۲۰۰۴) بیان می‌کنند سازمان‌هایی که در نوآوری خوب هستند در فراموشی نیز خوب می‌باشند. سازمانی که آگاهانه فراموشی سازمانی انجام می‌دهد، به درک و استفاده از اطلاعات داخلی اعضای خود کمک می‌کند و قابلیت نوآوری سازمانی را افزایش می‌دهد (چن و همکاران، ۲۰۰۶). فراموشی سازمانی^۴ پدیده‌ای مهم و حیاتی است که به خوبی درک نشده و همانند یادگیری ساده نیست. فراموشی به دو طبقه کلی تقسیم شده است، فراموشی تصادفی^۵ (غیر هدفمند) که زیان آور بوده و فراموشی هدفمند (با قصد و نیت) که می‌تواند سودمند باشد (بسانکو^۶ و همکاران ۲۰۱۰). در زمینه نظریه‌های سازمانی، محققان مفهوم فراموشی را در فرآیند از دست دادن عمدی یا غیر عمدی دانش سازمانی مطرح کرده‌اند (هالن و فیلیپس، ۲۰۰۴ ص ۱۶۰۷). برخی نویسندگان دیگر نیز فراموشی را به‌عنوان فرایندی ضروری برای تبدیل نظرهای مسلط بر سازمان به نظرهای جدید تعریف کرده‌اند: (قبل از سازماندهی، ایده‌های جدید را امتحان کنید). سازمان‌ها باید محفوظات قدیمی را کشف و نابود کنند (سونه و فرنندز^۷، ۲۰۰۸). در حالی که فراموشی تصادفی می‌تواند رقابتی بودن یک سازمان را کاهش دهد، فراموشی هدفمند می‌تواند آن را افزایش دهد. این نوع فراموشی در دو حالت رخ می‌دهد. در اولین حالت مدیران به‌طور عمدی دانشی را که مانع انجام تغییر در سازمان است، حذف می‌کنند.

-
1. Chen
 2. Wu Xin & Guo Rui
 3. Holan & Philips
 4. Organizational Forgetting
 5. Accidental Forgetting
 6. Besanko
 7. Sune & Fernandez

در دوّمین حالت، مدیران دانشی را که به طور بالقوه می‌تواند صدمه زننده باشد، شناسایی می‌کنند و از این که به دانش موجود در سازمان اضافه شود جلوگیری می‌کنند، در هر دو مورد فراموشی یک فرآیند فعال است که شرکت‌ها عامدانه مدیریت می‌کنند (صادقیان، ۱۳۹۱، ۱۰۸). پژوهش‌ها نشان می‌دهند فراموشی سازمانی عامدانه، می‌تواند نوآوری دانش سازمانی را نیز ارتقاء و انطباق‌پذیری سازمان را افزایش دهد. هنگامی که سازمان در یک محیط رقابتی پویا قرار گرفته است، ارتباط میان اقدامات مدیریتی مثبت بر روی فراموشی سازمانی عامدانه و عملکرد سازمانی شدیدتر می‌شود (چن و همکاران ۲۰۰۶). سازمان‌هایی که در تولید دانش جدید توانا هستند، قادرند تا به شکل اثر بخش تری نوآوری کرده و شرایط محیطی را به طور سریعی تغییر داده تا نسبت به شرکت‌هایی که چنین توانایی را ندارند بتوانند مزیت رقابتی کسب کنند. البته رقابت‌پذیری و کسب مزیت رقابتی تنها خاص یادگیری نیست بلکه فراموش کردن دانش نامفید در زمان مناسب (فراموشی هدفمند) نیز می‌تواند منجر به کسب مزیت رقابتی شود (مارتنسون^۱، ۲۰۰۰). فراموشی سازمانی هدفمند عامل تولید دانش، خلق دانش و توانایی رقابت‌پذیری سازمان‌ها در محیط و حتی افزایش عملکرد سازمانی و اثر بخش آن‌هاست (جلالی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۰۱). در واقع، همواره باید بر یادگیری و حفاظت از دانش تأکید شود. اما توانایی در فراموش کردن نیز به همین اندازه حائز اهمیت است. به عبارتی فراموشی و یادگیری سازمانی اهمیتی یکسان دارد. زیرا فراموشی اطلاعات و فنون و دانش‌های ارزشمند سازمان‌ها می‌تواند منجر به افزایش رقابت و حذف عناصر غیر مفید دانش شود. به نظر می‌رسد این پدیده یک فرآیند لازم و ضروری در مدیریت تغییرات است (مشبکی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۹۴).

با توجه به بافتی که در حال حاضر بر دنیای کسب و کار حکمفرماست هر سازمان ناگزیر از انجام تغییرات در نگرش دانش، رویکردها، رویه‌ها و نتایج قابل انتظار خود است. لازمه واکنش و پاسخگویی به این تغییرات و تحولات چابکی سازمانی است. چابکی واکنشی است به چالش‌های ایجاد شده در یک محیط کاری که از طریق تغییر وعدم اطمینان بر محیط

مسلط شده است (بهات، ۲۰۰۰، به نقل از صادقیان ۱۳۹۱). شریفی و ژانگ، چابکی سازمانی را توانایی سازمان در احساس درک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کسب و کار می‌دانند (شریفی و ژانگ^۱، ۲۰۰۴). در واقع، چابکی سازمانی به‌عنوان سرمشق جدید جهت مهندسی سازمان‌ها و شرکت‌های رقابتی است. بنابر این، چابکی می‌تواند پیروزی و موفقیت در کسب سود، سهم بازار، جذب مشتریان در بازارهای رقابتی را به همراه داشته باشد. سازمان چابک همواره برای یادگیری هر چیز جدیدی که باعث افزایش سود آوری ناشی از بهره‌گیری از فرصت‌های جدید می‌شود، آماده است (جعفر نژاد و شهانی، ۱۳۸۶). اساس و بنیان سازمان چابک، یکپارچه سازی نظام، فن آوری اطلاعات، کارکنان، فرآیندهای تجاری و تجهیزات، درون یک تشکیلات هماهنگ و انعطاف پذیر، جهت پاسخگویی سریع به اتفاقات و تغییرات محیط است. در کل، سازمان چابک می‌تواند منجر به هزینه‌های تولید پایین‌تر، سهم بازار فزاینده، ارضای نیازهای مشتریان، تسهیل معرفی کالاهای جدید و حذف فعالیت‌های فاقد ارزش افزوده شود و قابلیت رقابت سازمان را ارتقا دهد. بنابر این، چابکی به‌عنوان سرمشق تجاری قرن بیست و یکم طرفداری شده است و به‌عنوان یک راهبرد موفقیت‌آمیز و برنده، در دوران کنونی مطرح است (لین^۲ و همکاران، ۲۰۰۶). از آنجایی که سازمان‌ها برای چابکی نسبت به تغییرات باید خود یادگیرنده بوده و بتوانند دارایی‌های ناملموس مانند دانش را از محیط متغیر کسب کنند و همچنین، سازمان‌ها دچار تغییراتی اجتناب‌ناپذیر بوده که باید نسبت به آن واکنش مناسبی داشته و خود را با تغییرات مطابقت دهند (هوانگ^۳، ۲۰۰۳، به نقل از محمود وند ۱۳۹۰). این نظام سازمانی علاوه بر ترویج یادگیری سازمانی، باید توان آن را داشته باشد تا از یک سو از فراموشی دانش ضروری و مفید جلوگیری کند و از سوی دیگر بتواند دانش غیر مفید را کنار نهند و فراموش کنند (هالن و فیلیپس، ۲۰۰۴) و در این میان سازمان با حجم عظیمی از اطلاعات مفید و غیر مفید نیز مواجه خواهد شد که در حافظه سازمان انباشته شده‌اند این اطلاعات اضافی در بعضی

1. Jang
2. Lin
3. Houvang

مواقع مانع حرکت سریع بوده و کند کننده سازمان است. بنابراین، باید به صورت عمدی و آگاهانه بسیاری از این اطلاعات غیر مفید را از حافظه سازمان پاک کرد یا به اصطلاح با فراموشی سازمانی هدفمند حافظه سازمان را برای یادگیری دانش جدید و چابکی سازمان آماده نگهداشت (صادقیان ۱۳۹۱). اغلب صاحب نظران علت تغییر و تحولات در دنیای کسب و کار را قابلیت فزاینده دسترسی به فناوری، رقابت شدید در توسعه آن، جهانی شدن بازارهای رقابت، تغییرات در میزان حقوق و دستمزد و مهارت‌های شغلی، محدودیت منابع و مهمتر از همه افزایش انتظارات مشتریان می‌دانند. از این رو، در چنین محیطی نمی‌توان سازمان‌ها را به صورت سنتی و یا روش‌های گذشته، هدایت و پایش نمود و لازمه واکنش سریع و مؤثر به این تغییرات دستیابی به چابکی سازمانی است (سیلاوی، ۱۳۸۹). در عصر حاضر سرعت فزاینده تغییرات از یک سو و تغییر ماهیت تقاضای مشتریان و تشدید رقابت بین سازمان‌ها از سوی دیگر، موجب شده که سازمان‌ها به شدت به دنبال کسب مزیت‌های پایدار راهبردی برای برتری بر رقبای و تأمین بهتر نیاز مشتریان باشند. از این رو، به نظر می‌رسد که حرکت به سوی ایجاد سازمان‌هایی که از سرعت و انعطاف پذیری بالایی در پاسخ به محیط متغیر، ناپایدار و پیش‌بینی ناپذیر برخوردارند، رویکردی جدید و حیاتی است. حصول چنین اهدافی در سایه چابکی سازمانی به دست می‌آید (ابراهیمیان جلودار، ابراهیمیان جلودار، ۱۳۹۰). سازمان‌های سنتی نمی‌توانند به نیاز مشتریان و تغییر و تحولات محیط پیرامون خود به موقع پاسخ دهند. به طور کلی آموزش و پرورش موجود کشور در شکوفایی و تربیت همه جانبه و متوازن شایستگی‌های انسانی دچار کاستی است، در همپایی تحولات محیطی کند عمل می‌کند، در برابر نیازهای جامعه پاسخ گو نیست، در تحقق رسالت فرهنگی و اجتماعی ملی و جهانی ناکارآمد است، نرخ بهره‌وری و اثر بخشی آن پایین است، در فرآیند پیشرفت و توسعه کشور نقش حداقلی دارد و دارای نظام اداری و اجرایی ناکارآمد است (نویسندگان، ۱۳۹۱). آنچه در این زمینه اهمیت دارد این است که دست یابی به نوآوری و چابکی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش نیازمند یادگیری است. اما در این میان فراموش کردن دانش کهنه و منسوخ و ایجاد شرایط برای یادگیری دانش نوین یکی از ضروریات عصر اطلاعات و ارتباطات است. بدیهی است دست یابی به میزان ارتباط این متغیرها

(نوآوری و چابکی سازمانی) در ارتباط با فراموشی سازمانی می‌تواند زمینه‌های پیشرفت دانش به‌عنوان زیر بنای سازمان‌های امروزی به خصوص سازمان آموزش و پرورش را فراهم و نحوه مدیریت آن به خصوص فراموش کردن دانش کهنه و یادگیری دانش نوین را فراهم آورد. لذا محقق بر آن شده است تا با توجه به مسائل مطرح شده، به این پرسش پاسخ دهد که آیا بین فراموشی سازمانی با نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش اصفهان رابطه وجود دارد؟

صادقیان و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی در سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهر شیراز انجام شده به این نتیجه رسیده است که بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و فراموشی سازمانی هدفمند پیش‌بینی خوبی را از چابکی سازمانی داشته است و بین مؤلفه‌های فراموشی سازمانی هدفمند مؤلفه یادگیری زدایی بیشترین میزان پیش‌بینی را از چابکی سازمانی داشته است.

باقری (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر فراموشی سازمانی بر یادگیری و نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود به این نتیجه رسید که فراموشی سازمانی هم به‌صورت کلی و هم به‌صورت تک تک بر یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود تأثیر مثبت و معنادار دارد.

امینی و کریمی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان رابطه بین فراموشی سازمانی با قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان به این نتیجه دست یافتند که، از بین مؤلفه فراموشی سازمانی بهترین پیش‌بینی کننده یادگیری سازمانی در گام اول فراموشی سازمانی هدفمند بوده است و از بین مؤلفه‌های قابلیت یادگیری سازمانی بهترین پیش‌بینی کننده نوآوری سازمانی در گام اول گفتمان و در گام دوم گفتمان و خطر پذیری بوده است. فراموشی سازمانی هدفمند بهترین پیش‌بینی کننده نوآوری سازمانی بوده است.

بخش چناری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان تحلیل ارتباط فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان به این نتیجه رسیده است

که بین فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی ارتباط معنا داری وجود دارد و از بین مؤلفه‌های فراموشی سازمانی عامل فراموشی سازمانی هدفمند و از بین مؤلفه‌های چابکی سازمانی عامل مدیریت عملکرد مهم‌ترین پیش‌بینی کننده عملکرد سازمانی است.

جلالی فراهانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان تبیین فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی با چابکی سازمانی در ادراک کل ورزش و جوانان استان همدان به این نتیجه دست یافت که بین یادگیری سازمانی و فراموشی هدفمند رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد و یادگیری سازمانی می‌تواند پیش‌بینی کننده خوبی برای چابکی سازمانی باشد. بهرامی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به عنوان مطالعه تطبیقی تأثیر فراموشی سازمانی

هدفمند بر چابکی سازمان در

گروه تولیدی صنعتی انتخاب، شعب بانک کارآفرین شهر تهران و سازمان کتابخانه آستان مقدسه قم به این نتیجه دست یافته که میان فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی همبستگی وجود دارد.

طاهر خانی و کهندل (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان ارتباط فراموشی سازمانی هدفمند با خلاقیت فردی و چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قزوین به این نتیجه دست یافت که فراموشی سازمانی هدفمند پیش‌بینی خوبی را از خلاقیت فردی و چابکی سازمانی داشته است. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌کند که مدیران برای بهبود عملکرد سازمان و رسیدن به اهداف مطلوب سازمانی کارکنان را با مؤلفه‌های مدیریت دانش فراموشی سازمانی هدفمند، خلاقیت فردی و چابکی سازمانی آشنا سازند، مزایای آن برای سازمان را برشمارند و آنان را ترغیب به الزام به آن کنند.

اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تأثیر چابکی سازمانی بر ویژگی‌های توانمندسازی کارکنان با توجه به نقش فراموشی و سکوت سازمانی، مورد مطالعه کارکنان بیمارستان شقای شهر خرم آباد به این نتیجه دست یافت که چابک سازی می‌تواند عامل مهم جهت مدیریت فراموشی سازمان و در نتیجه ارتقاء ویژگی‌های توانمندسازی کارکنان محسوب شود.

راویچاندان (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت رقابت فناوری اطلاعات، توانایی ابداع و چابکی سازمانی و اثرات عوامل محیطی بر شدت عملکرد آن‌ها، به این نتیجه دست یافت که در شرکت‌ها نوآوری ارتباط مستقیمی با چابکی سازمانی دارد و همچنین چابکی تأثیرات مثبتی بر عملکرد سازمان‌ها دارد.

زینگ و چن در سال (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان رابطه میان فراموشی سازمانی هدفمند و قابلیت یادگیری سازمانی را با نوآوری سازمانی در ۲۱۹ شرکت چینی بررسی کرده‌اند. نتایج تحقیق نشان دادند فراموشی سازمانی هدفمند، تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر نوآوری سازمانی دارد، در حالی که قابلیت یادگیری سازمانی نقش متغیر میانجی را بین آن دو ایفا می‌کند.

آلگاما (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان ایجاد یک محیط برای یادگیری و چابکی سازمانی به این نتیجه رسید که رهبران، محیطی برای یادگیری سازمانی، برنامه ریزی موفق و توسعه‌ی رهبران سازمانی آینده مشارکت می‌کنند. همچنین، رهبران ارشد محیطی برای بهبود عملکرد سازمانی، انجام مأموریت و اهداف راهبردی، نوآوری، رهبری عملکرد و چابکی سازمانی ایجاد می‌کنند.

الماحید (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان قبول نظام دولت الکترونیک و چابکی سازمانی به این نتیجه رسید که دولت الکترونیک می‌تواند در چابکی سازمان نقش بسزا و موثری داشته باشد.

کولیانگ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان چابکی سازمانی و عملکرد شرکت: شواهدی از فناوری اطلاعات و ارتباطات در کسب و کار تایلند به این نتیجه رسید که اثربخشی بازار یابی، بهره‌وری سازمانی، تعالی کسب و کار، مزیت رقابتی را افزایش داده و ارتباط مثبتی با عملکرد شرکت دارد.

پاندا و راث (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط ساختاری بین قابلیت فناوری اطلاعات و چابکی سازمان: مورد مطالعه شرکت‌های مالی هندی به این نتیجه دست یافت که قابلیت فناوری اطلاعات به‌عنوان یک توانمند ساز برای کسب و کار و مهارت سازمانی تأثیر پذیر بازار عمل می‌کند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر نوع کاربردی و به روش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان سازمان آموزش و پرورش اصفهان (اداره کل) است که تعداد آنان ۴۵۰ نفر است (۳۷۴ نفر مرد و ۷۶ زن) که بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۰۷ نفر به عنوان گروه نمونه مناسب تشخیص داده شد و تعداد ۲۰۷ پرسش نامه به روش نمونه گیری تصادفی متناسب با حجم در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش اصفهان با تعداد ۱۷۲ نفر مرد و ۳۵ نفر زن توزیع شد. ابزار گردآوری داده ها سه پرسش نامه فراموشی سازمانی دی هالن و فیلیپس (۲۰۰۴) با ۱۷ گویه، پرسش نامه نوآوری سازمانی اسماعیل و همکاران (۲۰۰۲) با ۳۳ گویه و پرسش نامه چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۲۰۰۴) با ۲۹ گویه بوده است. روایی صوری پرسش نامه توسط تعدادی از افراد جامعه آماری تأیید شد. پایایی پرسش نامه ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۷ و ۰/۷۵ برآورد گردید. تجزیه و تحلیل حاصل از این تحقیق با استفاده از نرم افزار بسته آماری در علوم اجتماعی، نسخه ۲۲ در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد.

هدف پژوهش: تعیین رابطه بین فراموشی سازمانی با نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان
فرضیه اصلی: بین فراموشی سازمانی با نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی رابطه معنا دار وجود دارد.

فرضیه های فرعی پژوهش از قرار زیر است:

- بین فراموشی سازمانی و ابعاد آن با نوآوری سازمانی رابطه معنا دار وجود دارد
- بین فراموشی سازمانی و ابعاد با چابکی سازمانی رابطه معنا دار وجود دارد
- ابعاد فراموشی سازمانی توان پیش بینی نوآوری سازمانی را داراست
- ابعاد فراموشی سازمانی توان پیش بینی چابکی سازمانی را داراست

یافته‌های پژوهش

به منظور سنجش رابطه بین متغیرهای تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که فرض آماری آزمون به شرح ذیل است:

فرضیه اصلی: بین فراموشی سازمانی با نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

تجزیه و تحلیل رگرسیون کانونی متداول‌ترین حالت نمونه رگرسیون عمومی است که رابطه بین دو مجموعه متغیری را می‌سنجد. برای بررسی فرضیه اصلی از رگرسیون کانونی استفاده گردید.

جدول ۱. آنالیز رگرسیون کانونی

ضریب همبستگی کانونی	مقدار ویژه	آماره ویلکس
۰/۶۷	۰/۸۴	۰/۵۴

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد ضریب همبستگی کانونی برابر ۶۷ درصد است. مجذور این ضریب (۰/۸۱) حاکی از پراکنش مشترک بین این دو مجموعه متغیر است.

جدول ۲. جدول بارهای کانونی

متغیر	بار کانونی
نوآوری سازمانی	۰/۵۷
چابکی	۰/۶۳

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که در تشکیل متغیر کانونی فراموشی سازمانی بیشترین سهم مربوط به چابکی (۰/۶۳) و کمترین سهم مربوط به نوآوری سازمانی (۰/۵۷) است.

جدول ۳. جدول افزونگی بارهای کانونی

افزونگی مجموعه اول توسط مجموعه دوم	افزونگی مجموعه دوم توسط مجموعه اول
۰/۴۵	۰/۳۲

نتایج جدول ۳ حاکی از آن است که ۴۵ درصد پراکنش متغیر کانونی مجموعه اول (فراموشی سازمانی) توسط مجموعه دوم (متغیرهای نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی) تبیین می شود و ۳۲ درصد پراکنش متغیر کانونی مجموعه دوم (متغیرهای نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی) توسط مجموعه اول (فراموشی سازمانی) تبیین می شود. فرضیه اول: بین فراموشی سازمانی و ابعاد آن با نوآوری سازمانی رابطه معنا دار وجود دارد.

جدول ۴. آمار استنباطی مربوط به آزمون همبستگی بین فراموشی سازمانی هدفمند با نوآوری سازمانی

تعداد نمونه	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	همبستگی بین فراموشی سازمانی با نوآوری
۲۰۷	۰/۰۰	۰/۳۷	هدفمند
۲۰۷	۰/۰۳	-۰/۱۴	تصادفی

ضریب همبستگی پیرسون بین فراموشی سازمانی هدفمند و تصادفی با نوآوری سازمانی به ترتیب برابر ۰/۳۷ و -۰/۱۴ است که در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. زیرا سطح معنی داری آزمون برابر صفر از ۰/۰۵ کوچک تر است. لذا فرض اول مبنی بر رابطه بین فراموشی سازمانی و ابعاد آن با نوآوری سازمانی تأیید می شود. همچنین، علامت ضریب همبستگی تصادفی منفی است و نشان از رابطه معکوس بین فراموشی سازمانی تصادفی با نوآوری سازمانی است به عبارت دیگر با افزایش میزان فراموشی سازمانی تصادفی، نوآوری سازمانی کاهش می یابد. فرضیه دوم: بین فراموشی سازمانی و ابعاد آن با چابکی سازمانی رابطه معنا دار وجود دارد.

جدول ۵. آمار استنباطی مربوط به آزمون همبستگی بین فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی

تعداد نمونه	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	همبستگی بین فراموشی سازمانی با چابکی سازمانی
۲۰۷	۰/۰۰	۰/۴۱	هدفمند
۲۰۷	۰/۹۳	-۰/۰۰۶	تصادفی

ضریب همبستگی پیرسون بین فراموشی سازمانی هدفمند و تصادفی با چابکی سازمانی به ترتیب برابر ۰/۴۱ و -۰/۰۰۶ است که در فراموشی سازمانی هدفمند در سطح ۰/۰۵ معنی دار

است زیرا سطح معنی‌داری آزمون برابر صفر از ۰/۰۵ کوچک‌تر است. یعنی رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی تأیید می‌شود ولی ضریب همبستگی پیرسون بین فراموشی سازمانی تصادفی با چابکی سازمانی برابر ۰/۰۰۶ است که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نمی‌باشد زیرا سطح معنی‌داری آزمون برابر ۰/۹۳ از ۰/۰۵ بسیار بزرگتر است. که رابطه بین فراموشی سازمانی تصادفی و چابکی سازمانی تأیید نمی‌شود.

فرضیه سوم: فراموشی سازمانی و ابعاد آن توان پیش‌بینی نوآوری سازمانی را دارد. در بررسی تبیین این که فراموشی سازمانی هدفمند و تصادفی توان پیش‌بینی نوآوری سازمانی را دارد از مدل سازی رگرسیون بهره می‌گیریم. لازم به ذکر است که در قسمت اول نرمال بودن داده‌ها بررسی می‌گردد.

جدول ۶. آمار مربوط به آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیرها	کلموگرف اسمیرنوف	سطح معنی‌داری	تعداد نمونه
فراموشی سازمانی هدفمند	۱/۰۳	۰/۲۳	۲۰۷
فراموشی سازمانی تصادفی	۱/۵	۰/۰۸	۲۰۷
نوآوری سازمانی	۰/۸۲	۰/۵۱	۲۰۷

فرض آزمون نرمال بودن داده‌ها است که چون سطح معنی‌داری برابر ۰/۲۳ برای ابعاد فراموشی سازمانی و ۰/۵۱ برای نوآوری سازمانی است که از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است لذا متغیرهای پژوهش نرمال هستند.

حال که متغیرهای تحقیق نرمال است لذا با توجه به برقراری این پیش شرط رگرسیونی در ادامه به معرفی و مدل سازی متغیر فراموشی سازمانی به عنوان متغیر مستقل بر نوآوری سازمانی (متغیر وابسته) خواهیم پرداخت.

یکی از روش‌های رایج برای ورود متغیرها به مدل رگرسیونی، روش گام به گام است. در این روش متغیرها به ترتیب از ضریب اثر بالاتر به پایین به مدل اضافه می‌گردند تا ضریب تعیین مدل را بالاتر برند.

در جدول ذیل ضریب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده و خطای معیار تخمین، برای مدل در دو گام (گام نخست شامل ثابت و فراموشی سازمانی هدفمند و گام دوم شامل مقدار ثابت و فراموشی سازمانی تصادفی) نشان داده شده است.

جدول ۷. خلاصه نتایج مدل رگرسیون

گام	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین
۱	۰/۳۷	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۵۵
۲	۰/۴۰	۰/۱۶	۰/۱۵	۰/۵۵

ضریب همبستگی مدل رگرسیون در گام اول برابر ۰/۳۷ و در گام دوم برابر ۰/۴۰ است. ضریب تعیین مدل در گام نهایی برابر ۰/۱۶ لذا باید توجه داشت که ۱۶ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل یعنی ابعاد فراموشی سازمانی بیان می گردد. جدول زیر نتایج را به صورت کامل نشان می دهد.

جدول ۸. جدول ضرایب رگرسیونی متغیرهای مدل

گام	مدل	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد بتا	آماره t	سطح معنی داری
		خطای استاندارد	ضریب			
۱	مقدار ثابت	۳/۲۵	۰/۲۴		۱۳/۲۹	۰/۰۰
	فراموشی سازمانی هدفمند	۰/۴۰	۰/۰۷	۰/۳۷	۵/۷۵	۰/۰۰
۲	مقدار ثابت	۳/۸۲	۰/۳۴		۱۱/۰۲	۰/۰۰
	فراموشی سازمانی هدفمند	۰/۴۰	۰/۰۶	۰/۳۷	۵/۸۱	۰/۰۰
	فراموشی سازمانی تصادفی	-۰/۱۸	۰/۰۸	-۰/۱۴	-۲/۲۸	۰/۰۲

با توجه به اینکه سطح معنی داری برای ضرایب ثابت و فراموشی سازمانی هدفمند برابر صفر و برای فراموشی سازمانی تصادفی برابر ۰/۰۲ است و از سطح ۰/۰۵ کمتر است لذا ضرایب برازشی معنی دار هستند و می توان مدل برازشی را با این ضرایب به همراه مقدار ثابت نوشت. در نهایت مدل رگرسیون برازش یافته عبارت است از:

فراموشی سازمانی تصادفی $0/18 -$ فراموشی سازمانی هدفمند $0/4 +$ $3/82 =$ نوآوری سازمانی

لذا بر اساس رابطه فوق و درستی این مدل برازشی می‌توان گفت ابعاد فراموشی سازمانی (هدفمند و تصادفی) توان پیش‌بینی نوآوری سازمانی را طبق رابطه فوق دارا است. فرضیه چهارم: ابعاد فراموشی سازمانی توان پیش‌بینی چابکی سازمانی را دارد. در بررسی تبیین این که ابعاد فراموشی سازمانی توان پیش‌بینی چابکی سازمانی را دارد از مدل سازی رگرسیون بهره می‌گیریم. لازم به ذکر است که در قسمت اول نرمال بودن داده‌ها بررسی می‌گردد.

جدول ۹. آمار مربوط به آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیرها	کلموگرف اسمیرنوف	سطح معنی‌داری	تعداد نمونه
فراموشی سازمانی هدفمند	۱/۰۳	۰/۲۳	۲۰۷
فراموشی سازمانی تصادفی	۱/۵	۰/۰۸	۲۰۷
چابکی سازمانی	۱/۴	۰/۰۵	۲۰۷

فرض آزمون نرمال بودن داده‌ها است که چون سطح معنی‌داری برابر $0/23$ برای فراموشی سازمانی هدفمند و برای فراموشی سازمانی تصادفی برابر $0/08$ و برای چابکی سازمانی $0/05$ است که از $0/05$ بزرگ‌تر است لذا متغیرهای پژوهش نرمال هستند.

حال که متغیرهای تحقیق نرمال است لذا با توجه به برقراری این پیش شرط رگرسیونی در ادامه به معرفی و مدل سازی متغیر ابعاد فراموشی سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل برچابکی سازمانی (متغیر وابسته) خواهیم پرداخت.

تحلیل رگرسیون با استفاده از روش گام به گام

جدول ۱۰. خلاصه نتایج مدل رگرسیون

گام	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین
۱	۰/۴۱	۰/۱۷	۰/۱۶	۰/۴۹
۲	۰/۴۱	۰/۱۷	۰/۱۶	۰/۴۹

ضریب همبستگی مدل رگرسیون برابر ۰/۴۱ است. ضریب تعیین مدل برابر ۰/۱۷ لذا باید توجه داشت که ۱۷ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل یعنی فراموشی سازمانی هدفمند و تصادفی بیان می گردد.

جدول ۱۱. ضرایب رگرسیونی متغیرهای مدل

گام	مدل	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد بتا	آماره t	سطح معنی داری
		خطای استاندارد	ضریب بتا			
۱	مقدار ثابت	۱/۸۶	۰/۲۱		۸/۶۱	۰/۰۰
	فراموشی سازمانی هدفمند	۰/۴۰	۰/۰۶	۰/۴۱	۶/۵۶	۰/۰۰
۲	مقدار ثابت	۱/۸۸	۰/۳۱		۶/۰۷	۰/۰۰
	فراموشی سازمانی هدفمند	۰/۴۰	۰/۰۶	۰/۴۱	۶/۵۴	۰/۰۰
	فراموشی سازمانی تصادفی	-۰/۰۰۷	۰/۰۸	-۰/۰۰۶	-۰/۰۹	۰/۹۲

با توجه به اینکه سطح معنی داری برای ضرایب ثابت و فراموشی سازمانی هدفمند برابر صفر است و از سطح ۰/۰۵ کمتر است لذا ضرایب برازشی معنی دار هستند و می توان مدل برازشی را با این ضریب به همراه مقدار ثابت نوشت. اما ضریب فراموشی سازمانی تصادفی برابر ۰/۹۲ از ۰/۰۵ بزرگ تر است لذا معنی دار نبوده و از مدل باید خارج گردد. در نهایت مدل رگرسیون برازش یافته عبارت است از:

$$\text{فراموشی سازمانی هدفمند} = ۱/۸۶ + ۰/۴۰ \times \text{چابکی سازمانی}$$

لذا، بر اساس رابطه فوق و درستی این مدل برازشی می توان گفت فقط فراموشی سازمانی هدفمند توان پیش بینی چابکی سازمانی را طبق رابطه فوق دارا است.

نتیجه گیری

فرضیه اصلی: بین فراموشی سازمانی با نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی رابطه وجود دارد. یافته های این پژوهش نشان می دهند که ۴۵ درصد پراکنش متغیر کانونی مجموعه اول یعنی فراموشی سازمانی توسط مجموعه دوم یعنی متغیرهای نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی تبیین می شود و ۳۲ درصد پراکنش متغیر کانونی مجموعه دوم یعنی متغیرهای

نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی توسط مجموعه اول یعنی فراموشی سازمانی تبیین می‌شود. برای ارزیابی دقیق‌تر، در ادامه فرضیه‌های فرعی پژوهش مورد تفسیر قرار می‌گیرند. فرضیه فرعی اول: بین فراموشی سازمانی و ابعاد آن با نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که بین فراموشی سازمانی و ابعاد آن با نوآوری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های زنگ و چن (۲۰۱۰)، باقری (۱۳۹۳)، امینی و کریمی (۱۳۹۳)، موغلی و منصور (۱۳۹۵) در زمینه فراموشی سازمانی و ابعاد آن و نوآوری سازمانی همسو است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت در حال حاضر نوآوری سازمانی یکی از ارزشمندترین و پایدارترین منابع ایجاد مزیت نسبی برای سازمان‌های مختلف محسوب می‌شود و با در نظر گرفتن شرایط پویا و پیچیده فرا روی سازمان‌ها در محیط رقابتی شدید، نیاز مستمر به توسعه نوآوری سازمانی بیش از هر زمان دیگری برای سازمان‌های مختلف ملموس شده است. دانشی که سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی در فرآیند کاری خود از آن استفاده می‌کنند برای همیشه مفید و کاربردی نیست. به عبارت دیگر این دانش به مرور زمان و در اثر تغییرات به وجود آمده در محیط، به کهنگی گرائیده، منسوخ و قدیمی می‌شود و دیگر ممکن است جواب‌گوی نیازهای سازمان و افراد نباشد. فراموشی سازمانی، پیامد مجموعه اقداماتی است که یک سازمان آگاهانه و یا ناآگاهانه بخشی از دانش موجود سازمان را از دست می‌دهد. سازمانی که کارکنان آن از فراموشی هدفمند استفاده می‌کنند از نوآوری بیشتری نسبت به سایر سازمان‌ها برخوردار است. از این رو، فراموشی سازمانی هدفمند تأثیر چشمگیری در نوآوری سازمان‌ها دارد. فراموشی تصادفی در صورتی رخ می‌دهد که دانش خوب تثبیت شده سهواً از دست می‌رود. فراموشی تصادفی می‌تواند به‌طور چشم‌گیری توان رقابتی سازمان‌های آموزشی را کاهش دهد که منجر به کاهش نوآوری سازمانی می‌شود همان‌طور که نتایج این فرضیه نشان داد فراموشی سازمانی تصادفی و نوآوری سازمانی رابطه معکوس دارند یعنی هر قدر فراموشی سازمانی تصادفی در سازمانی بیشتر اتفاق بیفتد و سازمان اطلاعات مهم و حیاتی را از دست بدهد موجب کاهش نوآوری سازمانی می‌شود.

فرضیه دوم: بین فراموشی سازمانی و ابعاد آن با چابکی سازمانی رابطه معنا دار وجود دارد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که بین فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد و بین فراموشی سازمانی تصادفی با چابکی سازمانی رابطه معنا دار وجود ندارد.

نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های صادقان و همکاران (۱۳۹۱)، بخشی چناری و همکاران (۱۳۹۳)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۴)، کیان پور (۱۳۹۴)، طاهرخانی و کهندل (۱۳۹۵) در زمینه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی همسو است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت در عصر حاضر سازمان‌های آموزشی به صورت فزاینده‌ای با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجه‌اند و بنابراین، به منظور بقا و پویایی خود مجبورند که خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند. به بیان دیگر، با توجه به سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، فناورانه، اجتماعی و فرهنگی، سازمان‌هایی موفق و کارآمد محسوب می‌شوند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی، بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را نیز در آینده پیش‌بینی کرده و خود را با تغییرات داخلی و خارجی منطبق کنند یکی از راه‌های پاسخگویی به عوامل تغییر و تحول چابکی سازمانی است. سازمان‌های آموزشی همواره با حجم عظیم اطلاعات روبرو هستند که در حافظه سازمان انباشته می‌شوند، این اطلاعات مانع حرکت سازمان بوده و چابکی سازمان را کند می‌کنند. بنابراین، سازمان باید به صورت عمدی و آگاهانه اطلاعات غیر مفید را از حافظه سازمان پاک کند یعنی با فراموشی سازمانی هدفمند چابکی سازمان را افزایش دهد. در واقع، هر سازمانی بتواند به صورت هدفمند اطلاعات قدیمی و کهنه را فراموش کرده و با تکیه بر اطلاعات و فناوری روز اقدام کند، می‌تواند چابک‌تر به تغییرات محیطی و نیازهای مشتریان پاسخ دهد و این یک مزیت رقابتی است که منجر به موفقیت و اثر بخشی می‌شود. از این رو، رابطه مستقیم این دو متغیر قابل تبیین است.

فرضیه سوم: ابعاد فراموشی سازمانی قابلیت پیش‌بینی نوآوری سازمانی را داراست

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند ابعاد فراموشی سازمانی توان پیش‌بینی نوآوری سازمانی را داراست و از بین ابعاد فراموشی سازمانی فراموشی سازمانی هدفمند بهترین پیش‌بینی کننده نوآوری سازمانی است.

در تفسیر این یافته‌ها می‌توان چنین گفت امروزه، سازمان‌ها دانش را به‌عنوان ارزشمندترین و راهبردی‌ترین منبع برای خود قلمداد می‌کنند و بر این اعتقادند که برای این که رقابتی باقی بماند باید قابلیت‌ها و منابع فکری خود را مدیریت کنند. از این رو، در دنیای پر رقابت امروزی سازمان‌هایی موفق خواهند بود که سهم بیشتری از دانش سازمانی را به خود اختصاص داده باشند. سازمان‌های آموزشی به‌عنوان نقطه اتکای جامعه برای رشد و پویایی جامعه نیازمند بهره‌گیری از رویکردها و دانش‌های نوین برای بهبود فرآیند کاری خود می‌باشند. نظام آموزشی در دهه‌های اخیر با دگرگونی‌هایی نظیر جهانی شدن، انفجار دانش، فناوری‌های پیشرفته با رقابت تنگاتنگ روبرو هستند. این چالش‌ها موسسات آموزشی را وادار به سازماندهی دوباره فرآیندهای کاری خود و بهره‌گیری از منابع غنی انسانی، علمی و فکری خود نموده است. از طرفی، فراموشی سازمانی به‌عنوان مفهومی جدید در مدیریت دانش از این امر مستثنا نبوده و به عبارتی رقابت پذیری تنها در خصوص یادگیری و کسب دانش مطرح نبوده است بلکه شامل فراموش کردن مطالبی در زمان مناسب نیز می‌شود. در این صورت فراموشی سازمانی به خصوص فراموشی سازمانی هدفمند بر رقابت پذیری و نوآوری یک سازمان مؤثر و به‌طور کلی مدیریت مناسب فراموشی سازمانی در هر دو بُعد هدفمند و غیر هدفمند امری اجتناب ناپذیر برای افزایش رقابت پذیری و نوآوری سازمان در محیط متلاطم امروزی است.

فرضیه چهارم: ابعاد فراموشی سازمان قابلیت پیش‌بینی چابکی سازمانی را داراست یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون، تنها پیش‌بینی کننده چابکی سازمانی فراموشی سازمانی هدفمند، بوده است.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت مهم‌ترین منابع هر سازمانی، منابع انسانی و توانایی افرادی است که در آن کار می‌کنند. در واقع منابع انسانی تعیین کننده موفقیت و شکست سازمان است. ذهنیت پذیرفته شده کارکنان، نقش اساسی در گردآوری داده‌ها، انتخاب، پذیرش یا رد اطلاعات دارند. چنانچه افراد بر ذهنیت خود پافشاری کنند ممکن است آن ذهنیت مناسب شرایط موجود یا مسئله پیش آمده نباشد، در این صورت تغییری صورت نخواهد گرفت، چون آن ذهنیت شاید در گذشته مناسب بوده است اما در شرایط کنونی

موثر نباشد (اطلاعات دیروز پاسخگوی مشکلات امروز نیست). کارکنانی که به طور مستمر در حال آموزش هستند نه تنها ظرفیت یادگیری خود را بهبود می‌بخشند، بلکه ظرفیت یادگیری جمعی را نیز توسعه می‌دهند و می‌توانند در دنیای پر تلاطم امروزی همگام با رقبا به پیشرفت ادامه دهند. دانش و مهارت مهم‌ترین توانایی است که سازمان‌ها تمایل دارند کارکنان آن‌ها مجهز به آن باشند. مدیریت این دانش از مهم‌ترین دغدغه‌های هر سازمانی است. فراموشی دانش و مهارت بسته به نوع آن می‌تواند مثبت و کارا و یا منفی و مخرب باشد. اگر در سازمان فراموشی هدفمند اتفاق افتد و سازمان دانش غیر مفید که ضرورت چندانی برای سازمان ندارد را حذف و به جای آن دانش موردنیاز جدید را جایگزین کند می‌تواند چابکی سازمان را رقم بزند و محیط را رقابتی‌تر کند. ولی اگر سازمان دچار فراموشی تصادفی شود و دانش حیاتی و مهم سازمان را سهواً از دست بدهد سازمان دچار ضرر و زیان می‌شود و چابکی سازمان کاهش می‌یابد. سازمان‌ها باید بتوانند تغییرات محیطی را تشخیص دهند و به آن‌ها به عنوان عامل رشد و شکوفایی بنگرند. با نگرش کلی بر یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که سازمان‌ها باید در راستای تحقق بخشیدن به فراموشی سازمانی هدفمند و ایجاد سازمانی چابک گام بردارند. همچنین، سازمان باید برای جلوگیری از نابودی دانش و اطلاعات حیاتی سازمان، از فراموشی سازمانی تصادفی که کند کننده چابکی سازمانی است، تلاش کند.

پیشنهادها

بر اساس نتایج پژوهش می‌توان پیشنهادهای زیر را به مدیران سازمان آموزش و پرورش ارائه نمود: فراهم آوردن منابع موردنیاز برای انجام بهتر وظایف کارکنان و ایجاد فضایی که در آن کارکنان بدون هیچ ترسی از مدیر خود انتقاد کنند و موارد موردنیاز را برای اجرا به مدیر پیشنهاد کنند، ایجاد محیطی که در آن کارکنان بر راحتی اطلاعات و دانش خود را با همکاران خود تسهیم کنند و برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت و ایجاد کارگاه‌های علمی، دانش آن‌ها را در حدّ توان به روز کنند، آموزش مستمر کارکنان، نظارت بر اطلاعات و ارتباطات مهم و حیاتی برای این منظور سازمان می‌تواند با ایجاد پست آموزش و ارتقاء مهارت‌های

علمی و فنی کارکنان، دانش و اطلاعات سازمان را به‌طور اساسی مدیریت کند، آشنایی کارکنان با اطلاعات و دانش جدید، تبادل اطلاعات بین کارمندان و ادارات آموزش و پرورش و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها از توان کارکنان به بهترین وجه استفاده نماید، انجام نیازسنجی آموزشی برای آگاهی از دانش موردنیاز سازمان و آگاهی از اطلاعات و دانش فرسوده سازمان و سپس برگزاری کلاس‌هایی که در آن‌ها به کارکنان درباره‌ی فواید به روز کردن دانش خود برای موفقیت و نوآوری سازمان آنان، آموزش دهند. فراهم کردن امکانات لازم برای توسعه‌ی دانش، ایجاد فرآیندهایی جهت تبادل ایده‌ها و دانش بین افراد و گروه‌ها ایجاد ساز و کارهایی جهت خلق دانش جدید از دانش موجود از طریق آموزش کارکنان، به کارکنان که با کاربرد دانش خود زمینه ساز نوآوری در سازمان می‌باشند پاداش تعلق گیرد و زمینه رشد فرآیندهای نو در سازمان فراهم شود، حذف قوانین دست و پاگیر در حوزه مسائل ارتباطی کارکنان، ایجاد ساختار سازمانی زیستی، محیط انعطاف پذیر و آزادی عمل کارکنان، برگزاری نشست‌های منظم، سخنرانی‌ها، همایش‌ها و دوره‌های آموزشی، سازمان باید دانش را از منابع مختلف از قبیل کارکنان، مخاطبان و سایر سازمان‌ها و مراکز علمی دریافت کنند، استفاده از پایگاه‌های داده، نگهداری داده و کاربرد فناوری اطلاعات برای ذخیره سازی دانش به منظور دستیابی آسان همه کارکنان، به مدیران سازمان‌های آموزشی پیشنهاد می‌شود از طرق مختلف زمینه فراموشی سازمانی و در نتیجه نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی را فراهم نمایند

منابع

- ابراهیمیان جلودار، ی. و ابراهیمیان جلودار، م. (۱۳۹۰). چابکی سازمانی: سرعت پاسخ‌گویی و انعطاف‌پذیری سازمانی، نشریه توسعه انسانی پلیس، ۳۹، ۱۳-۴۳.
- اسماعیلی، م. اکبری پشم، ف. و سلگی، ز. (۱۳۹۶). تأثیر چابکی سازمانی بر ویژگی‌های توانمندسازی کارکنان با توجه به نقش فراموشی و سکوت سازمانی، مورد مطالعه کارکنان بیمارستان شفا شهر خرم‌آباد، راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، ۲(۳)، ۲۲۴-۲۳۳.

امینی، م. و کریمی، ف. (۱۳۹۳). رابطه بین فراموشی سازمانی با قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).

باقری، م و صانعی، م. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فراموشی سازمانی بر یادگیری و نوآوری سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، پایان نامه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود.

بخش چناری، ا. عیدی، ح. و همایون، ع. (۱۳۹۳). تحلیل ارتباط فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی، وزارت ورزش و جوانان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲(۵)، ۱۱-۲۰.

بهرامی، ح. شفیع‌ی حق شناس، ل. چاووشی، م. و خراسانی، م. (۱۳۹۴). مطالعه تطبیقی تأثیر فراموشی سازمانی هدمند بر چابکی سازمان در گروه تولیدی صنعتی انتخاب، شعب بانک کارآفرین شهر تهران و سازمان کتابخانه آستان مقدسه قم، سومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت با رویکردهای کاربردی و پژوهش نوین.

پرناک، ح. (۱۳۹۴). رابطه بین اعتماد سازمانی و نوآوری سازمانی در مدارس در میان دبیران، فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، ۱۰(۳۸)، ۷۶-۹۷.

جعفرنژاد، ا و شهابی، ب. (۱۳۸۶). مقاله‌ای بر چابکی سازمان و تولید چابک، تهران، مؤسسه مهربان نشر.

جلالی، ر. خسروانی، ف. و حسینی، ی. (۱۳۸۹). فراموشی سازمانی، چالش مهم مدیران در عصر کسب و کار. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۲(۴)، ۹۷-۱۱۷.

جلالی فراهانی، م. صابری، ع. حیدری، م. و جاوید، م. (۱۳۹۴). تبیین رابطه فراموشی سازمانی هدمند و یادگیری سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲(۸)، ۳۵-۴۴.

رستگار، ع. و مقصودی، ط. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی گری تسهیم دانش. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت (بهبود تحول) ۱۸۲--۱۵۲. (۸۰)۲۵

سیلاوی، ع. (۱۳۸۹). بررسی ارتباط بین گرایش به دولت الکترونیکی با چابکی سازمان در شرکت گاز استان تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه شاهد تهران، دانشکده علوم انسانی.

صادقیان، ر. یعقوبی، ن. و افزایی، م. ا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی فراموشی هدفمند سازمانی و چابکی سازمانی، نشریه پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۵(۱۷).

طاهر خانی، ع. و کهندل، م. (۱۳۹۵). ارتباط فراموشی سازمانی هدفمند با خلاقیت فردی و چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قزوین، همایش بین‌المللی یافته‌های نوین در علوم ورزشی.

فارس‌جانی، ح. و سمیعی نیستانی، ا. (۱۳۸۹). بررسی نقش یکپارچگی بین مدیریت کیفیت جامع و مدیریت فناوری در تعیین عملکردهای کیفیت و نوآوری، نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، ۲(۴)، ۱۱۱-۱۳۶.

کیان پور، ز. و کریمی، ف. (۱۳۹۴). رابطه بین فراموشی سازمانی و مدیریت دانش با چابکی سازمانی در اداره‌های آموزش و پرورش نواحی شش گانه شهر اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوارسگان).

محمود وند، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فراموشی سازمانی با تغییرات سازمانی در دانشگاه سیستان و بلوچستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

مشبکی، ا. بستم، ه. و ده یادگاری، س. (۱۳۹۱). ارتقای عملکرد سازمانی از طریق فراموشی سازمانی هدفمند، نشریه مدیریت سلامت، ۱۵(۴۸)، ۹۳-۱۰۵.

موغلی، ع. و منصوری، س. ع. (۱۳۹۵). ارتباط میان فراموشی سازمانی و نوآوری سازمانی با اثر میانجی قابلیت یادگیری سازمانی، نخستین کنفرانس بین‌المللی پارادایم‌های نوین مدیریت-هوش تجاری و سازمانی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، اردیبهشت ۹۵.

نوید ادهم، م. (۱۳۹۱). الزامات مدیریتی تحول بنیادین در آموزش و پرورش، فصلنامه راهبرد فرهنگ، ۵(۱۷-۱۸)، ۲۲۳-۲۹۶.

- Almahamid, S. M.. (2013). E-government system acceptance and organizational agility: theoretical framework and research agendas. *International Journal of Information, Business and Management*, 5(1), 4.
- Algama, K.. (2011). "Creating a culture for organization learning and agility, www.Google.com/url?sa=t&rct=j&q=Algama,+k.
- Agostinho. L. (2015). Proposal of organization framework model, using business processes and hierarchical patterns to provide agility and flexibility in competitiveness environments. *Procedia Engineering*, 131, 401 – 409.
- Besanko, D., Doraszelki. U., Kryukov, Y. & Satterthwaite, M. (2010). Learning-by-doing, organizational forgetting, and industry dynamics. *Econometrica*, 78(2), 453-508.
- Chunhua, C., & Zhihui, J. (2006). The management of initiative forgetting in knowledge management, *Science of Science and Management of Science and Technology*, I(4). 124-128.
- De Holan, P. M. & Phillips, N. (2004). Remembrance of Things Past? The Dynamics of Organizational Forgetting. *Management Science*, 50(1), 1603-1613.
- Kuleelung, T. & Ussahawanitchakit, P. (2015). Organizational agility and firm performance: evidence from information and communication technology (ICT) businesses in Thailand. *The Business & Management Review*, 7(1), 206.
- Lin C. Y. & Kuo T. H. (2007). The mediate effect of learning and knowledge on organizational performance. *Industrial Management & Data Systems*. 107(7): 1066-1083.
- Lamsaa, A. M. & Pucetaite, R. (2009). Development of Organizational trust among Employees from a Contextual Perspective. *Business Ethics*. 15(2). 130-141.
- Martensson, M. (2000). A critical review of knowledge management as a management tool. *Journal of Knowledge Management*, 4(3).
- Panda, S. & Rath, S. K. (2016). Investigating the Structural linkage between IT capability and Organizational agility: A Study on Indian Financial Enterprises. *Journal of Enterprise Information Management*, 29(5).
- Ravichandran, T. (2007). IT Competencies, Innovation Capacity and Organizational Agility: Performance Impact and the Moderating Effects of Environmental characteristics. *Lally School of Management & Technology Rensselaer Polytechnic Institute*, 459-472.

- Sharifi, H., & Zhang, Z. (2000). Agility in practice: application of a methodology, special issue on "Next Generation Manufacturing" Intl. *Jour. of Operations & Production Management*, 21(5). 772-794
- Sune, Albert; Fernandez, Vicenc. (2009). Organizational Forgetting in Higher Education". 3rd International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. Barcelon-Terrassa, September 2nd-4th.
- Xin,W., & Rui, G. (2012). The model of organizational forgetting and the research of management strategy based on knowledge management, *Journal of Lanzhou*. 11(158).153-155.