



140301261106989

واکاوی و اعتبارسنجی مدل فراموشی سازمانی مدیران مقطع دوم متوسطه

نسرین اقایبی^۱، مژگان امیریان زاده^{۲*}، رضا زارعی^۳، احمدرضا اوجی نژاد^۴

۱- دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی واحد مرودشت، دانشگاه آزاد، مرودشت، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران. نویسنده مسول.

۳- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

۴- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتباریابی مدل فراموشی سازمانی در مدیران متوسطه^۱ دوم استان فارس انجام شد. روش پژوهش آمیخته بود. فاز اول پژوهش، کیفی بود که با استفاده از روش تحلیل مضمون و رویکرد شبکه مضامین آتراید استرلینگ (۲۰۰۱) انجام گردید. بر مبنای اصل اشباع نظری از تعداد ۲۱ نفر از مدیران با استفاده روش نمونه^۲گیری هدفمند، مصاحبه نیمه ساختمند انجام گرفت. برای اعتباریابی یافته^۳ها از معیارهای لینکلن و گوبا (۱۹۸۵) استفاده شد. روش پژوهش در فاز کمی، توصیفی- پیمایشی و جامعه آماری شامل ۵۷۰ نفر از مدیران بودند که با روش نمونه^۴گیری تصادفی ساده و جدول مورگان کرجسی (۱۹۷۰) تعداد ۲۳۴ نفر برگزیده شدند. ابزار گردآوری داده^۵ها پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی محتوایی و صوری آن توسط ۳۰ نفر از متخصصان تأیید گردید و روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری انجام پذیرفت. پایایی ابزار نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۴ برآورد گردید. داده^۶ها طی سه مرحله کدگذاری (باز، گزینشی و انتخابی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتیجه خروجی فاز کیفی ۹۸ کد باز، ۱۲ کد محوری و ۴ کد گزینشی بستر سازی، یادگیری زدایی، جایگزین سازی و جو باز بود. بود. نتایج بخش کمی حاکی از این بود که مدل از برازش مطلوبی برخوردار است. سازمان تنها به دنبال یادگیری دانش جدید نیست بلکه فراموش کردن دانش قدیم نیز می^۷تواند مدنظر باشد. به عبارت دیگر اگر یادگیری منافی را برای هر سازمان به ارمغان می^۸آورد، یادگیری^۹ زدایی و فراموشی سازمانی به سازمان کمک می^{۱۰}کند تا بهتر یاد بگیرد.

کلمات کلیدی: اعتبارسنجی، فراموشی سازمانی، مدیران متوسطه

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله

تاریخ ارسال

۱۴۰۳/۰۱/۲۶

تاریخ پذیرش

۱۴۰۳/۳/۲۱

(مقاله پژوهشی)

مقدمه

در عصر از هم گسیختگی و اختلال، پیری نیروی کار و افزایش تأکید بر تجزیه و تحلیل داده های بزرگ، مدیریت دانش سازمانی بسیار مهم می شود. مدیریت دانش موثر شامل گرفتن، حفظ و انتقال درس های ارزشمند از تجربیات گذشته و همچنین دور انداختن سریع شیوه هایی است که منسوخ یا نامربوط به اهداف سازمانی شده اند (Becker, 2019). این فعالیت ها به دلیل پیشرفت های سریع

تکنولوژیکی که نیازمند پاسخ های سازمانی چابک هستند، به ویژه مهم هستند. اختلالات ناشی از جابجایی یک نسل کامل از نیروی کار و چالش های حفظ دانش، زمانی که سازمان ها به حجم وسیعی از داده ها و اطلاعات و ابزارهای پیچیده تجزیه و تحلیل داده ها دسترسی دارند (George, 2014) و با توجه به ارتباط چنین چالش هایی، جای تعجب نیست که محققان به طور فزاینده ای به مطالعه فراموشی سازمانی از دیدگاه نظری و تجربی بپردازند (Mariano, Casey and Olivera, 2020). چالش ها به حدی است که حتی سازمان های موفق، دیگر نمی توانند با تکنولوژی و تولید همیشگی، موفقیت را به آسانی تکرار کنند. از این رو نیازمند استراتژی های جدیدی هستند تا علاوه بر اینکه بتوانند به چالش ها پاسخ مناسبی دهند، قادر به استفاده مطلوب از فرصت ها باشند. در این استراتژی علاوه بر ترویج یادگیری سازمانی، باید از یک سو از یاد بردن دانش ضروری و مفید جلوگیری کند و از سوی دیگر دانش غیرمفید کنار گذاشته شود، بنابراین سازمان باید دارای آنچنان قابلیت باشد که بتواند دانش موجود خود را تحت کنترل در آورد. یعنی ضمن جلوگیری از نابودی دانش مفید خود، در موارد مقتضی توانایی حذف و نادیده گرفتن بخشی از ذخایر دانشی خود را داشته باشد. فراموشی بخشی از طبیعت انسان است، اغلب با ادعاهای منفی، و بررسی علل آن در روانشناسی شناختی در اواخر قرن ۱۹ آغاز شده است (Alves and et al, 2023).

آنچه عصر حاضر را از سایر دوران ما متمایز می سازد، دانشی شدن سازمان ها، جوامع و انسان هاست. دراکر^۱ در دهه های آخر قرن بیستم واژه های جدیدی چون دانشگران^۲ و سازمان های دانشی^۳ را جایگزین کارگران و سازمان های سنتی نمود و سازمان های موفق آینده را سازمان های دانش بنیان^۴ نامید، و امروز همه شاهد تحقق پیش بینی های او هستیم. اما انباشته شده دانش، و پالایش نکردن آن از ارزش دانش می کاهد و این نکته را یادآور می شود که تا شیوه های قدیمی را از یاد نبریم و آموخته های پیشین را کنار نگذاریم، فرصتی برای کسب دانش جدید فراهم نخواهد شد. این نکته آغاز بحث در مورد فراموشی سازمانی است (Bongers, 2023). فراموشی سازمانی یک مفهوم نسبتاً جدید است، اگرچه با مفهوم یادگیری از طریق انجام دادن مرتبط است، که توسط آرگوت و همکاران معرفی شد. قبل از آن، یادگیری یک فرآیند 'بازگشت ناپذیر' در نظر گرفته می شد (Bongers, 2023). از این رو، می توان اذعان داشت که یکی از متغیرهای تحولی مهم در سازمان، فراموشی سازمانی است. فراموشی سازمانی در واقع نوعی یادگیری معکوس است که در آن افراد آموخته های قبلی خود را سهواً یا عمداً کنار می گذارند و یادگیری های جدید را جایگزین آنها می نمایند (Kluge & Gronau, 2020). فراموشی سازمانی نه فقط یک شکل مهم از یادگیری است، بلکه کامل کننده یادگیری می باشد (Klammer, 2021). به گفته ون دن برینک^۵ (۲۰۲۳)، فراموشی سازمانی زمانی اتفاق می افتد که سازمان ها نتوانند دانش جدید را به حافظه سازمانی منتقل کنند یا زمانی که دانش خاصی را حفظ نمی کنند. فراموشی سازمانی، توانایی حذف دانش منسوخ و ناکارآمد است و بخش مهمی از پویایی دانش در سازمان ها محسوب می شود. در واقع بررسی فراموشی سازمانی و یادگیری فراموشی شیوه ها و فرایندهای گذشته و یادگیری راهبردهای جدید برای کارکنان بسیار مفید است و با بهبود نتایج دوره های آموزشی به توانمندسازی کارکنان کمک می کند (Zeng et al., 2022). فراموشی سازمانی به عنوان یکی از عناصر تحول سازمان ها نقش اساسی در ایجاد تغییرات ایفا می کند. فراموشی اطلاعات، فنون و دانش های ارزشمند سازمان ها می تواند موجب از دست

¹ - Druker

² - knowledge worker

³ - knowledge organization

⁴ - Knowledge base

⁵ - Van den Brink

رفتن مزیت های رقابتی شود، اما در برخی موقعیت ها، فراموشی سازمانی، منجر به افزایش رقابت و حذف عناصر غیر مفید دانش می شود. به نظر می رسد این پدیده یک فرایند لازم و ضروری در مدیریت تغییر است. امروزه نوآوری به مفهوم توانمندی و ایجاد تغییرات در محصولات، خدمات، فرآیندها و روش های موجود، به عنوان یک الزام و ضرورت در فرآیندهای سازمانی در همه سطوح مورد توجه قرار می گیرد تا بقاء و ادامه حیات این سازمان ها، در جوامع دانش محور تضمین گردد. فراموشی سازمانی در مورد عناصر غیر مفید یک فرایند لازم و ضروری در مدیریت تغییر است. فراموشی سازمانی، عدم توانایی سازمان در یادگیری نیست؛ گاهی اوقات لازم است سازمان دانش موجود خود را به صورت آگاهانه کنار بگذارد. گاهی دانش به صورت غیر آگاهانه و با گذشت زمان از بین می رود. از طرف دیگر برخی از صاحب نظران اعتقاد دارند افراد در سازمان اغلب دارای ایده ها، نگرش ها، نظرات و اطلاعاتی برای ارایه روش های سازنده نوآوری در بهبود کار و سازمان خود هستند (Hasanpour, Jafarinia, Vakili and Marashi, 2022).

به دو دلیل، پرداختن به پدیده ی فراموشی سازمانی حیاتی است، نخست آن که از دست دادن غیرآگاهانه دانش، هزینه های زیادی را به آنان تحمیل می کند، دوم آن که یادگیری سازمانی با فرآیند فراموشی سازمانی مرتبط است و سازمان هایی که می خواهند متحول شوند نه تنها باید با قابلیت هایی جدید دانش، آشنا شوند؛ بلکه باید فراموش کردن دانش قدیمی را نیز یاد بگیرند، در این میان سازمان با حجم عظیمی از اطلاعات مفید و غیرمفید نیز مواجه خواهد شد که در حافظه سازمان انباشته شده اند این اطلاعات اضافی در بعضی مواقع مانع حرکت سریع بوده و کندکننده چابکی سازمان می باشد بنابراین باید به صورت عمدی و آگاهانه بسیاری از این اطلاعات غیرمفید 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 (Drodian & Ghaffarzadeh, 2022).

مهمترین موضوعی که سازمان را به سمت فراموشی سوق می دهد، ناتوانی در کسب و انتشار یادگیری در سازمان می باشد. عدم به کارگیری دانش حاصل از یادگیری ناتوانی سازمان در کدگذاری و مستندسازی و نداشتن انگیزش برای تسهیم آن، مهم ترین عامل فراموشی دانش در سازمان هاست (Yeh, Tseng & Lim, 2020). براساس مرور مبانی نظری شاخص های زیر به عنوان عوامل موثر بر شکل گیری پدیده فراموشی سازمانی شناسایی شدند (Hasanpour & et al., 2022).

جدول ۱: عوامل موثر بر شکل‌گیری پدیده فراموشی سازمانی

نظریه	مؤلفه‌ها
هوانگ، چن و ژنگ ^۶ (۲۰۱۸)، بلاگو و اسچربن ^۷ (۲۰۱۹)	مدیریت دانش کارکنان
بونسگو ^۸ (۲۰۲۰)، مقتدایی (۲۰۱۷)، فوست و هالبرت ^۹ (۲۰۲۰)	ارتقای تاب‌آوری سازمان‌ها
میکائیل، یوهانسن و ال مرهی ^{۱۰} (۲۰۱۵)، سانی و لویز ^{۱۱} (۲۰۲۰)	نیروی انسانی مجرب
اگراوال و همکاران ^{۱۲} (۲۰۲۱)، یاناگیهارا و کوجا ^{۱۳} (۲۰۲۰)	ارتباط بین فردی
هریس، ساتن و بارنیر ^{۱۴} (۲۰۲۱)، شین، لو و وو ^{۱۵} (۲۰۲۰)	شایسته سالاری
ماریانو، کیسی و الیورا ^{۱۶} (۲۰۲۰)، جانکر، بائومیستر، ستراب و گرین هاوز ^{۱۷} (۲۰۲۰)	فراموشی سازمانی هدفمند
ییه و همکاران ^{۱۸} (۲۰۲۰)، بلاندی، پروپریس و وچولیونی ^{۱۹} (۲۰۲۱)	فراموشی سازمانی تصادفی

با وجود اینکه نظام آموزشی در چند ساله اخیر دچار تغییرات گسترده و اساسی شده است اما تعداد زیادی از کارکنان همچنان از روال سابق در انجام بعضی از امور و به‌ویژه در امر آموزش استفاده می‌کنند و از کنار گذاشتن آن پرهیز می‌کنند که این موضوع از جهات مختلف آسیب‌زاست و عملکرد آموزش و پرورش را زیر سؤال می‌برد. از طرفی فراموشی سازمانی تصادفی نیز یکی دیگر از مشکلاتی است که در تعداد قابل‌توجهی از کارکنان مشاهده می‌شود، به‌عنوان مثال علیرغم ارائه آموزش‌های مختلف در زمینه‌های امور آموزشی، اداری، پرورشی و ...، هنگام انجام فعالیت‌های مورد انتظار بویژه در هنگام تدریس و انجام فعالیت‌های آموزشی در مدارس، بسیاری از موارد به فراموشی سپرده شده و انجام نمی‌گردد که این موضوع نیز ضمن اختلال در انجام امور محوله، عملکرد آموزش و پرورش را نیز زیر سؤال می‌برد. بنابراین سازمان آموزشی نیز مانند سازمان‌های دیگر در این جهان پر از تغییر، ناگزیر باید با رویکردی مناسب بتواند پاسخی سریع، مناسب و کارآمد را به چالش‌های پیش روی خود بدهد. از این رو تشخیص فراموشی سازمانی در یک سازمان آموزشی بسیار مهم به نظر می‌رسد. از آنجایی که تا کنون مطالعات کمی در زمینه فراموشی سازمانی مدیران مدارس متوسطه اول در کشور و عوامل موثر بر آن صورت گرفته است، در این پژوهش بنا بر این است که به طراحی و اعتبار‌یابی

⁶ - Huang, Chen & Zhang

⁷ - Blagov & Shcherban

⁸ - Bongso

⁹ - Fawcett & Hulbert

¹⁰ - Michaelis, Johannesson & ElMaraghy,

¹¹ - Sune & Lopez

¹² - Agrawal et al.

¹³ - Yanagihara & Koga

¹⁴ - Harris, Sutton & Barnier

¹⁵ - Shen, Lu & Wu

¹⁶ - Mariano, Casey & Olivera,

¹⁷ - Junker, Baumeister, Straub & Greenhaus,

¹⁸ - Yeh et al.

¹⁹ - Bellandi, Propriis & Vecciolini

مدل فراموشی سازمانی در مدیران مدارس متوسطه اول در استان فارس پرداخته شود. بنابراین سوالات اصلی این پژوهش عبارتند از اینکه ۱- مؤلفه های اصلی مدل فراموشی سازمانی مدیران مقطع اول متوسطه کدامند؟ ۲- آیا مدل فراموشی سازمانی مدیران مقطع متوسطه از اعتبار کافی برخوردار است؟

پیشینه ی پژوهش

در زیر خلاصه ای از برخی از پژوهش های انجام شده در داخل و خارج از کشور در زمینه فراموشی سازمانی ارائه می گردد.

جدول شماره ۲: خلاصه پژوهش های داخلی و خارجی

ردیف	پژوهشگران	هدف	دستاوردها
۱.	آیدوغ و آگاگلو (۲۰۲۳)	نقش میانجی فراموشی سازمانی عمدی در رابطه بین یادگیری سازمانی و مدیریت نوآوری	مؤسسات آموزش عالی هم فرآیندهای یادگیری سازمانی و هم فرآیندهای فراموشی عمدی را به طور موثر همزمان اجرا کنند تا به سازمانی نوآورتر تبدیل شوند.
۲.	بونگر (۲۰۲۳)	یادگیری از طریق فراموشی سازمانی، و چرخه تجاری	یادگیری اثرات شوک های بهره وری را تقویت می کند و فراموشی سازمانی تأثیر آن ها را تشدید می کند و تداوم آن ها را افزایش می دهد.
۳.	مول و همکاران (۲۰۲۳)	«فراموش کردن یادگیری و یادگیری فراموش کردن: فراخوانی برای یادگیری سازمانی	هدف پژوهش مفهومی ارائه پایه ای برای محققان توسعه منابع انسانی (HRD) در تلاش برای ابداع مکانیسم هایی برای ایجاد و تسهیل مسیرهای عملی است که از طریق آن ها می توان بی آموزشی را تصدیق کرد و به عنوان عاملی کمک کننده برای مداخلات توسعه منابع انسانی عمل کرد.
۴.	شرما و لنکا (۲۰۲۲)	بررسی تحقیقات فراموشی سازمانی از طریق تجزیه و تحلیل علم سنجی (۱۹۷۶-۲۰۱۹)»	با رشد ادبیات یادگیری سازمانی (OU)، تنوع پایه دانش آن افزایش متناسبی دارد. مطالعات گذشته مرورهای روایی و سیستماتیک را برای ترکیب تحقیقات در مورد OU انجام داده اند. اما هیچ یک از آنها به طور خاص به سؤالات مربوط به شاخص های پیشرو مانند اغلب مقالات تأثیرگذار، نویسندگان و مجلات نشریات غیر یادگیری پرداخته اند.
۵.	کانگ و توری (۲۰۲۱)	نقش تعدیل کننده سیستم اطلاعات و فناوری موبایل با عوامل یادگیری و فراموشی بر اثربخشی یادگیری سازمانی».	در این مقاله، نقش تعدیل کننده سیستم های اطلاعاتی و فناوری تلفن همراه با عوامل یادگیری و فراموشی بر اثربخشی یادگیری سازمانی مورد بررسی قرار گرفت برای درک اهداف این مطالعه از روش ترکیبی استفاده شد.
۶.	ماریونا و اولیورا (۲۰۲۰)	تأثیر فراموشی سازمانی بر عملکرد سازمانی	فراموشی سازمانی بر عملکرد سازمانی (مالی و غیر مالی) تأثیر دارد.
۷.	ارشادی و دهدازی (۲۰۱۹)	بررسی نقش تفکر استراتژیک در ایجاد مدل تعالی سازمانی	استفاده از تجربیات جدید، افزایش توانایی کارمندان و تجربه مدیران از طریق یادگیری سازمانی، ارزیابی کارکنان و مدیریتی و ارزیابی استراتژی سازمانی، اصلی ترین روش های عملی برای در نظر گرفتن فراموشی سازمانی در روند اجرای مدهای تعالی (توانمندسازی و اثربخشی) سازمانی است.

عوامل شناختی، اجتماعی و رفتاری فراموشی تأثیر زیادی بر یادگیری سازمانی دارد.	مروری بر ادبیات فراموشی سازمانی	۸. توری و همکاران (۲۰۱۹)
با وجود اینکه یادگیری و فراموشی سازمانی توجه بیشتری را به خود جلب کرده است، محققان هنوز نیاز به ارائه شواهد مفهومی و تجربی قوی برای پیشرفت این حوزه دارند.	یادگیری و فراموشی در سازمان ها: مروری نظام مند	۹. کلامر و گلدنبرگ (۲۰۱۹)
نتایج نشان داد که میزان ۲۹ درصد واریانس ارتقای تاب آوری سازمانی، ۷۸ درصد ارتباطات بین فردی، ۶۹ درصد فراموشی سازمانی تصادفی و میزان ۵۵ درصد فراموشی سازمانی هدفمند توسط مدل پژوهش تبیین می شود.	مدل یابی معادلات ساختاری عوامل موثر بر شکل گیری پدیده فراموشی سازمانی در سازمان های دولتی»	۱۰. حسن پورو همکاران (۱۴۰۱)
در نهایت، نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مدیریت استعداد ضمن تأثیر مستقیم روی فراموشی سازمانی (-۲۵۲/۲) از طریق متغیر میانجی چابکی سازمانی به میزان ۵۰۵/۲ نیز بر روی فراموشی سازمانی تأثیر دارد و باعث افزایش فراموشی سازمانی می شود.	تأثیر مدیریت استعداد بر فراموشی سازمانی هدفمند با نقش میانجی چابکی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان تهران)»	۱۱. درودیان و غفارزاده (۱۴۰۱)
نتایج پژوهش نشان داد که؛ فراموشی سازمانی رخدادی با پیامدهای مثبت و منفی است و برای اصلاح پیامدهای منفی و تقویت پیامدهای مثبت نیازمند کاربردهای کوتاه مدت و بلندمدت هستیم.	ارائه مدل شکل گیری پدیده فراموشی سازمانی در سازمان های دولتی	۱۲. مرعشی نیا و همکاران (۱۴۰۰)
سازمانها می توانند در جهت قطع وابستگی به عاداتها، ساختار، دانش و فناوری منسوخ شده خود گام بردارند و زمینه لازم را برای پذیرش تغییرات و رویکردهای نوین در عرصه سازمان فراهم سازند.	فرا تحلیل پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند	۱۳. بارانی و همکاران (۱۴۰۰)
یافته های پژوهش هفت نوع الگوی بلوغ سازمانی ضعیف، حافظه سازمانی ضعیف، تمایل به رکود و عدم چابکی سازمان، دلبستگی به گذشته و ظرفیت جذب پایین، ضعف در سرمایه انسانی، مقاومت در برابر یادگیری زدایی و عدم وجود تفکر خلاق در سازمان را به عنوان عوامل بازدارنده فراموشی سازمانی از دیدگاه مدیران سازمان های دولتی شهر مشهد نشان می دهد. در این راستا، بلوغ سازمانی ضعیف، ذهنیت غالب شناسایی شده است که به دلیل نبود فرهنگ تغییر، تخصص و دانش کارکنان، عدم حمایت های مدیریت ارشد سازمان و عدم ارزیابی عملکردهای درست مانع مهمی در مسیر فراموشی سازمانی است.	کنکاشی پیرامون ذهنیت مدیران نسبت به بازدارنده های پدیده فراموشی سازمانی در شهر مشهد	۱۴. شاکر اردکانی و همکاران (۱۴۰۲)
ابتدا از تکنیک تجزیه و تحلیل تم، متغیرهای مؤثر بر فراموشی سازمانی در در بستر فرهنگ سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی کشور شامل تغییرات نگرشی- رفتاری، تغییرات فرآیندی، تغییرات محیط، چابکی سازمان و مدیریت اطلاعات شناسایی شد و سپس تکنیک دیماتل بمنظور بررسی ارتباط بین متغیرهای مؤثر بر فراموشی در بستر فرهنگ سازمانی بکار گرفته شد. در این پژوهش	پدیده فراموشی سازمانی در بستر فرهنگ سازمانی: بکارگیری رویکرد ترکیبی تحلیل تم- دیماتل (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی)	۱۵. هاشمی و همکاران (۱۴۰۱)

با استفاده از رسم شکل و همچنین مقادیر و همچنین تعداد فلش‌های خروجی و ورودی هر معیار و با در نظر گرفتن فرض‌های دیماتل، درجه تاثیرگذاری و تاثیرپذیری و همچنین شدت اثرگذاری و اثرپذیری معیارها بیان شد.

بین فراموشی سازمانی با توانمند سازی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. بین فراموشی سازمانی با مولفه های احساس معناداری شغل ، احساس شایستگی ، احساس مؤثر بودن و احساس داشتن حق انتخاب رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین فراموشی سازمانی به طور معناداری قادر به پیش بینی بعد احساس شایستگی می باشد.

۱۶. شاپورجانی و کرم زاده رابطه فراموشی سازمانی با توانمند سازی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خرامه (۱۳۹۹)

بر اساس یافته های پژوهش می توان نتیجه گیری کرد که هوش سازمانی و ابعاد آن یعنی (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، روحیه، بکارگیری دانش، فشار عملکردی، اتحاد، تمایل به تغییر) بر فراموشی سازمانی هدفمند در سازمان های دولتی شهر ایلام دارای تاثیر معناداری هستند .

۱۷. اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵) نقش هوش سازمانی بر فراموشی سازمانی هدفمند

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اعتبار یابی مدل فراموشی سازمانی در مدیران متوسطه ی اول استان فارس در دو بخش کمی و کیفی انجام شد. فاز اول پژوهش در چارچوب سنت پژوهش کیفی با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام گردید. بر مبنای اصل اشباع نظری از تعداد ۲۱ نفر از مدیران مقطع متوسطه اول با استفاده روش نمونه گیری هدفمند (گلوله برفی) مصاحبه نیمه ساختمند اکتشافی به عمل آمد. برای سنجش اعتبار داده ها از معیارهای لینکولن و گوبا (۱۹۸۵) استفاده شد که در این پژوهش از دو شاخص باورپذیری و انتقال پذیری استفاده گردید. روش تحلیل داده ها در بخش کیفی، روش تحلیل مضمون با رویکرد آتراید استرلینگ بوده است. بر این اساس، داده ها در طی سه مرحله کد گذاری (باز، گزینشی و انتخابی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتیجه خروجی فاز کیفی ۹۸ کد باز، ۱۲ کد محوری و ۴ کد گزینشی بود.

جدول ۳: اطلاعات دموگرافیک افراد شرکت کننده در مصاحبه

جنسیت	مرد	زن	تعداد
فراوانی	۱۲	۹	۲۱
سمت	مدیر	معلم	
فراوانی	۱۴	۷	۲۱

سابقه	۱۱ تا ۲۰ سال	۲۱ تا ۳۰ سال	بیشتر از ۳۰	فراوانی
	۱۰	۸	۳	۲۱

روش پژوهش در فاز کمی، توصیفی- پیمایشی و جامعه آماری بخش کمی شامل مدیران مقطع اول متوسطه استان فارس بودند که ۵۷۰ نفر بودند، شد که از این تعداد به روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۳۴ نفر بر اساس فرمول مورگان کریسی (۱۹۷۰) انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از فاز کیفی بود که اعتبار محتوایی و صوری آن توسط ۳۰ نفر از متخصصان تأیید گردید و روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری انجام پذیرفت. پایایی ابزار نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ برآورد گردید. داده ها در بخش کمی با استفاده از نرم افزار آماری SPSS26 و Smart pls مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج بخش کمی حاکی از این بود که مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

جدول ۴: اطلاعات دموگرافیک نمونه در بخش کمی

ویژگی ها	متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۰۴	۵۵/۵۵
	زن	۱۳۰	۴۴/۴۵
تعداد	-	۲۳۴	۱۰۰
	کارشناسی	۹۷	۴۱/۴۵
مدرک	کارشناسی ارشد	۱۱۳	۴۸/۲۹
	دکتر و دانشجو دکترا	۲۴	۱۰/۲۵
تعداد	-	۲۳۴	۱۰۰

یافته ها

سؤال اول پژوهش: مؤلفه های مدل فراموشی سازمانی مدیران مقطع اول متوسطه کدامند؟

با استفاده از روش تحلیل مضمون، مضامین طی سه مرحله کدگذاری توصیفی، کدگذاری تفسیری و در نهایت تعیین مضامین فراگیر استخراج و دسته بندی شدند. سپس با مشورت و بازخورد نظر اساتید و شرکت کنندگان مضامین پایه مورد بررسی، اصلاح، ادغام و حذف موارد مشابه قرار گرفتند و پس از دستیابی به مضامین پایه، روش تحلیل مضمون و سازماندهی مضامین اولیه مضامین انتزاعی شکل گرفت و در نهایت تعداد ۹۲ مضمون پایه، ۱۱ مضمون سازمان دهنده و ۴ مضمون فراگیر استخراج گردید و در نهایت شبکه مضامین ترسیم گردید. در جدول شماره ۲ نمونه ای از پاره گفتارها و سپس استخراج کدهای باز و بعد از آن شکل گیری مضامین پایه آورده شده است.

جدول شماره ۲: پاره گفتارها و مضامین پایه

ردیف	پاره گفتار	کد باز	مضمون پایه
۱.	ما همه تا حدودی وابسته به روش های قدیمی خود شده ایم و این می تواند مانع ایده های تازه بشود. اما اگر مسئولان ما را ترغیب کنند که به جای	عدم وابستگی به دانش قبلی	باور-انگیزه

	پیش‌فرض‌های گذشته، ذهنمان را متمرکز کنیم بر راه حل مسائل جدید، بدون شک بهتر خواهیم توانست به چالش‌های آینده پاسخ دهیم.
۲. دست کشیدن از روش‌های مرسوم و تفکر روی روش‌های جدید	وقتی ما موقتاً از قالب‌های قبلی خارج بشیم و متمرکزمون رو روی چیزهای جدید قرار بدیم، ممکنه ایده‌های تازه‌ای برامون الهام بیاره. شاید آگه من هم مدت کوتاهی سعی کنم از سبک کاری همیشگیم دست بکشم و نگاه تازه‌ای داشته باشم بتونم چیزهای جدیدی رو ببینم که تا حالا ندیدم. با اجازتون می‌خوام امتحان کنم.
۳. تفکر در باره توانایی جلب توجه باورها و دانش آموزان از روش‌های جدید	همیشه به معلم‌ها میگم دیگه وقتش رسیده که کمی بازتر فکر کنیم. منظورم این نیست که از تجربیات گذشته‌مون دست بکشیم اما باید سعی کنیم برای دانش‌آموزا جذاب‌تر بشیم. آگه ما هم دنبال دیدگاه‌های جدید باشیم و از قالب‌های معمول درس دادن خارج بشیم، می‌تونیم توجه دانش‌آموزا رو جلب کنیم. من خودم حاضرم ایده‌های جدیدی رو امتحان کنم. کسی دیگه هم ایده‌ای داره میتونه با من مدیر در میون بذاره.
۴. متقاعد سازی معلمان در باره ی باورها ضروری بودن دانش جدید	باید کارکنان را متقاعد کنیم که تغییر و تکامل دانش ضروری است و نباید از دانش قدیمی دفاع کنند.
۵. بررسی موانع احتمالی و یافتن راه حل‌ها برای القای مشارکت همه در فرآیند فراموشی	بررسی موانع احتمالی و یافتن راه حل‌ها برای القای مشارکت همه در فرآیند فراموشی سازمانی بسیار لازم هست.
۶. اندازه‌گیری شاخص‌های مختلف امور پیش و پس از اجرای دانش جدید	اندازه‌گیری شاخص‌های مختلف امور پیش و پس از اجرای دانش جدید
۷. به کارگیری نرم‌افزارها و تکنولوژی‌های لازم برای حمایت از اجرای دانش جدید	به کارگیری نرم‌افزارها و تکنولوژی‌های لازم برای حمایت از اجرای دانش جدید
۸. به اشتراک گذاری تجارب جدید تسهیم	من تا حالا در پروژه‌های مختلفی که به دنبال تجربه‌ی جدید بودم دیدم که همکاری و به اشتراک‌گذاری دانش بسیار مؤثر است. به عنوان مثال یک بار در یک پروژه‌ی نوآورانه که از روش‌های جدیدی استفاده می‌کردیم، هر وقت موفقیتی به دست می‌آوردیم با تیم دیگر در میان می‌گذاشتیم تا آنها هم از تجربیات ما بهره ببرند. این کار باعث می‌شد همه بیشتر انگیزه و الهام بگیرند تا خودشان هم تلاش کنند و در نتیجه همکاری‌ها هم افزایش پیدا می‌کرد.
۹. ارزیابی مهارت‌های موجود و نیازمندی‌ها	من فکر می‌کنم ارزیابی مهارت‌های موجود و نیازمندی‌ها یک قدم مهم برای تغییر و یادگیری. در واقع، وقتی بفهمیم کجا قوی هستیم و کجا نیاز

به تقویت داریم، می‌توانیم بهتر برنامه‌ریزی کنیم که چه آموزش‌هایی را دنبال کنیم.

با ارزیابی و بازخورد از اساتید و همچنین با دریافت بازخورد از شرکت‌کنندگان، مضامین پایه مورد بررسی و اصلاح قرار گرفتند. پس از دستیابی به مضامین پایه، مضامین انتزاعی تشکیل شدند. در این مرحله از تحلیل مضمون، با سازماندهی مضامین اولیه بدست آمده، اقدام به دسته بندی مضامین در قالب مضامین انتزاعی تری شد.

جدول ۳: مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر	مضمون اصلی
ایجاد فرهنگ سازمانی که بر پذیرش تغییر و نوآوری تأکید دارد عنوان الهام‌بخشی برای فراموشی دانش قدیمی-تغییر در نگرش‌ها و در جهت توسعه نیروها-فواید تغییرات و یادگیری جدید را از ابتدا با کارکنان درمیان قرار دادن -تغییر مسیر تفکر سنتی کارکنان و تأکید روی جنبه های مثبت-	انگیزه بخشی		
خوش بین بودن به فراموشی دانش قدیمی برای رسیدن به دانش جدید-روحیه دادن به کارکنان توسط مدیر برای فراموشی دانش قدیمی برای رسیدن به دانش جدید-خوشحالی و رضایت از کسب دانش جدید و کنار گذاری دانش قدیمی- ایجاد فضایی بدون ترس برای کسب تجربه های جدید-القا کردن به کارکنان که تغییر و تکامل دانش جزء ذاتی پیشرفت سازمان-خوشبینی به ارتقای دانش در جهت دسترسی به اهداف سازمان-اطمینان دهی به کارکنان که از تلاشهای آنان حمایت لازم خواهد شد-ایجاد خوش بینی نسبت به انجام تغییرات.	امید بخشی	بستر سازی	فراموشی سازمانی
معلمان باید در نظام فکری خودشان تغییراتی را ایجاد کنند که بتونن دانش قبلی رو کنار بگذارند-باید ذهنیات قدیمی و ناکارآمد را کنار گذاشت تا بتوان روش های جدید بهتری را به کار گرفت-ایجاد فرهنگ سازمانی که بر پذیرش تغییر و نوآوری تأکید دارد عنوان الهام‌بخشی برای فراموشی دانش قدیمی-تفکر در باره توانایی جلب توجه دانش آموزان از روش های جدید-متقاعد سازی معلمان در باره ی ضروری بودن دانش جدید- دست کشیدن از روش های مرسوم و تفکر روی روش های جدید	باور پذیری		
تغییر فرآیند های کاری در صورت لزوم-استفاده از مفاهیمی مانند "حذف"، "دور ریختن" یا "رها کردن" دانش قدیمی، نشان از این دارد که فراموشی سازمانی یک فرایند فعال و عمدی است-بخش آموزش و پرورش به طور قطع نیاز به طراحی فرآیندهایی دارد که مدیریت دانش را کنترل کند-	راهبردسازی		
ارائه پاداش‌ها و تشویق‌های مالی و غیرمالی، در جهت هدایت تحقیقات و مطالعه بیشتر در زمینه‌های جدید و نوآورانه-کشف دانش منسوخ قدیمی-برای متحول شدن سازمان باید روش های جدید خلق کرد و آنها را جایگزین روش های قدیمی نمود-توانایی در کسب و انتشار یادگیری در سازمان باید مورد بررسی و تفحص قرار گیرد.	شناسایی	یادگیری زدانی	

پاکسازی تغییر در آموخته های قبلی و کنار گذاردن آن-کشف دانش منسوخ قدیمی-سازمان باید دانش مربوطه و جدید را سریع یاد بگیرد و دانش نامرتبط را فراموش کند سازمان باید برای رشد و بهبود عملکرد، دانش قبلی را حذف و یادگیری دانش تازه را شروع کند-کنار گذاشتن آگاهانه دانش موجود-امروزه سازمان موفق باید هم بتواند چیز جدید یاد بگیرد هم بتواند دانش قدیمی که لازم نیست رو با استراتژی دور بیندازد-فراموشی فرآیندی است که پس از یادگیری اتفاق می افتد- فراموشی بعضی اطلاعات و مهارت های قدیمی در راستای تکامل سازمان- عدم استفاده از دانش قدیمی یا جدید به صورت آگاهانه و یا غیر آگاهانه- استفاده نکردن از دانش نوی که می تواند مفید نباشد- فراموشی بعضی اطلاعات و مهارت های قدیمی در راستای تکامل سازمان- لازم است که دانشی که به شدت در حافظه سازمان جاری شده و مانع پیشرفت می شود، به طور هدفمند حذف شود.

بدیل سازی ایجاد فضایی پویا و همکاری بین اعضای سازمان و الهام بخشی برای فراموشی دانش قدیمی و رسیدن به دانش جدید-ارائه پاداش ها و تشویق های مالی و غیرمالی، در جهت هدایت تحقیقات و مطالعه بیشتر در زمینه های جدید و نوآورانه-دست یابی به دانش جدید برای کسب مزیت رقابتی با کنار گذاشتن دانش قبلی-برای متحول شدن سازمان باید روش های جدید خلق کرد و آنها را جایگزین روش های قدیمی نمود-سازمان باید برای رشد و بهبود عملکرد، دانش قبلی را حذف و یادگیری دانش تازه را شروع کند-حذف پاسخ های قدیمی از طریق جایگزینی پاسخ های جدید.

پیاده سازی متناسب سازی راه حل ها و دانش جدید با ویژگی های سازمانی-تخصیص بودجه برای آموزش کارکنان و اجرای طرح های مبتنی بر دانش جدید-تشکیل کارگروه های مختلف برای بررسی دانش های جدید و ابتکار گیری در فرآیندها و استراتژی ها کار-مشارکت دادن کارکنان در انجام تغییر و پیاده سازی- حذف قوانین دست و پا گیر و خلق قوانین، وظایف، نقش ها، سیاست ها، ارزش ها و یا استراتژی در جهت اجرا-طراحی محیط سازمان طوری که دانشی که از تجربه ی افراد بدست میاد استفاده شود.

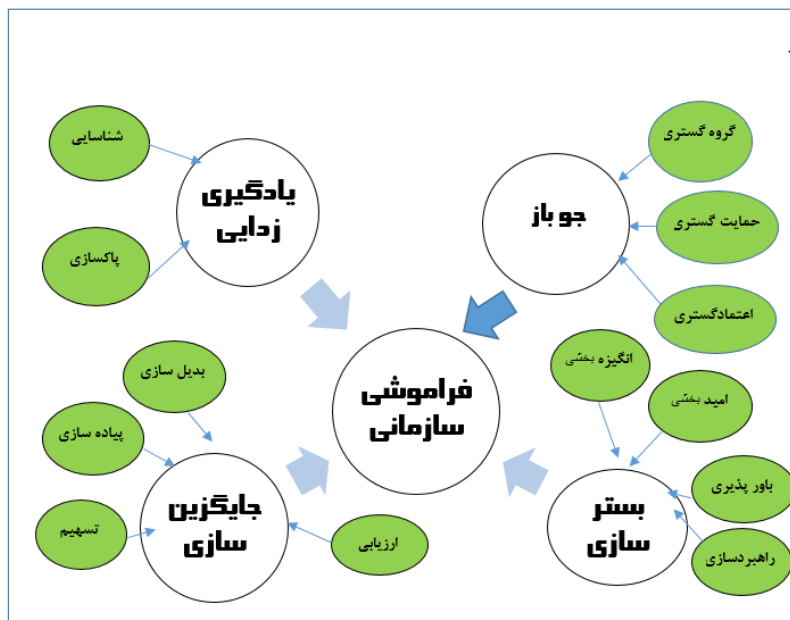
تسهیم به اشتراک گذاری تجارب جدید-ایجاد سیستمی برای به اشتراک گذاری دانش و تجربیات بین اعضای سازمانی و ایجاد فرصت های مشارکت و مدیریت دانش-توانمندی در کسب و انتشار یادگیری در سازمان-انگیزه ی بخشی لازم برای اشتراک گذاری دانش داشته باشند.

ارزیابی بررسی موانع احتمالی و یافتن راه حل ها برای القای مشارکت همه در فرآیند فراموشی- اندازه گیری شاخص های مختلف امور پیش و پس از اجرای دانش جدید-به کارگیری نرم افزارها و تکنولوژی های لازم برای حمایت از اجرای دانش جدید-ارزیابی مهارت های موجود و نیازمندی ها.

ابراز نظرات، پرسیدن سؤال ها و تلاش مشترک برای رسیدن به اهداف،فضای کار هماهنگ و اعتماد گسترده پویا.تمسخر نکردن ایده ها.

جو باز	حمایت گستری	تشکیل گروه‌های کوچک و متنوع وجود اهداف مشخص و روشن برای فعالیت گروهی..تشویق به بحث و گفتگو و تبادل نظر در گروه.ارزش قائل شدن برای تفاوت‌های فردی اعضا.ایجاد فرصت برای تفکر خلاقانه و نقد سازنده ایده‌ها.تسهیل و هدایت گفتگوها توسط معلم
	گروه گستری	تشکیل گروه‌های کوچک و متنوع وجود اهداف مشخص و روشن برای فعالیت گروهی..تشویق به بحث و گفتگو و تبادل نظر در گروه.ارزش قائل شدن برای تفاوت‌های فردی اعضا.ایجاد فرصت برای تفکر خلاقانه و نقد سازنده ایده‌ها.تسهیل و هدایت گفتگوها توسط معلم.پیش بینی بودجه لازم و منابع مالی در جهت خلق دانش جدید و کنار گذاشتن دانش قبل.

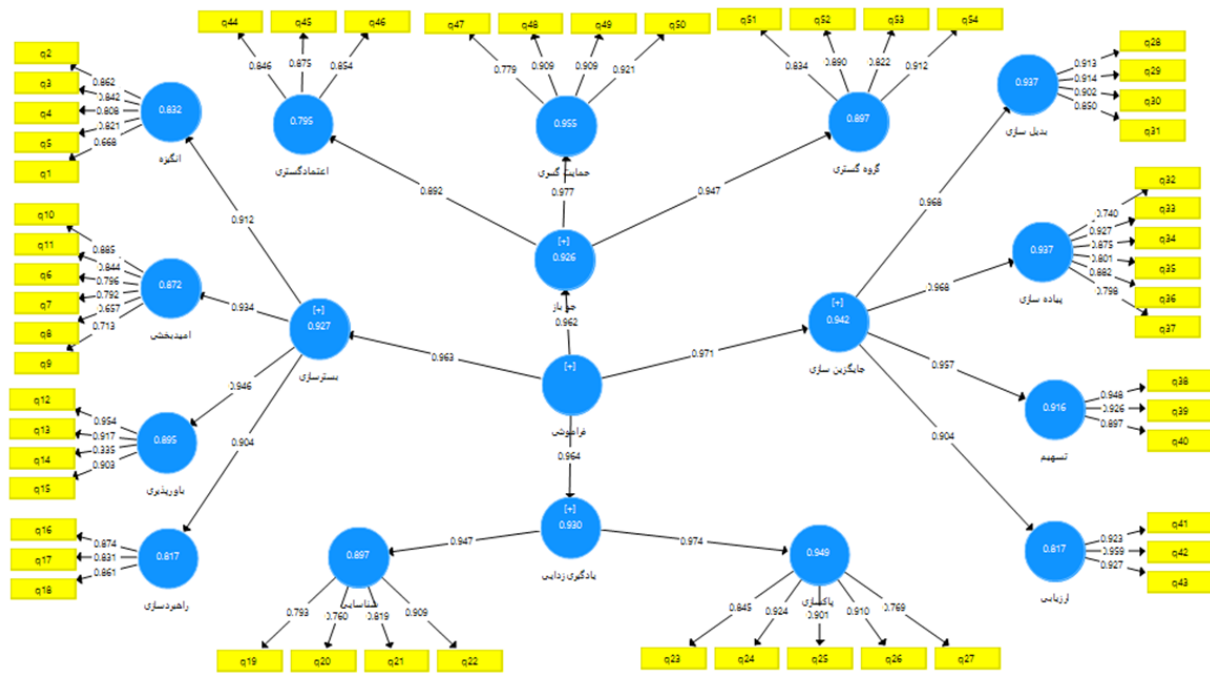
همانگونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می شود، پس از مرور و حذف مضامین تکراری پایه، در نهایت تعداد ۹۲ مضمون پایه، ۱۳ مضمون سازمان دهنده و ۴ مضمون فراگیر استخراج گردید. در مرحله بعد شبکه مضامین ترسیم شد.



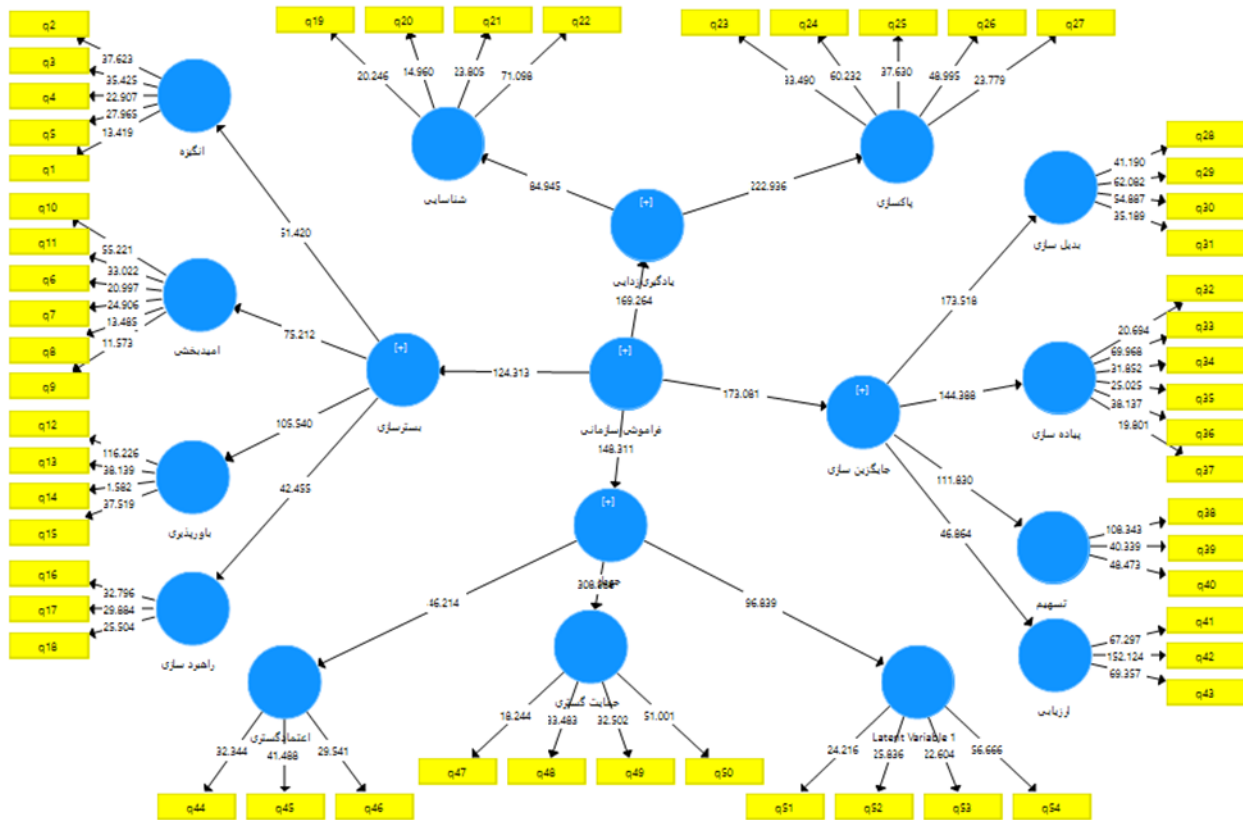
شکل ۱. شبکه مضامین مولفه های مدل فراموشی سازمانی

سؤال دوم پژوهش: آیا مدل مؤلفه های فراموشی سازمانی اعتبار لازم دارد؟

همانطور که در بخش کیفی تحقیق اشاره شد با استفاده از روش تحلیل مضمون مدل اولیه، کشف شد. در این بخش با استفاده از نرم افزار پی ال اس مورد تحلیل قرار گرفت که در این قسمت مدل های مربوطه ارائه می گردد. همان طور که در نمودار زیر دیده می شود مدل معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان می باشند و برای آزمون فرضیه استفاده می گردند با توجه به مدل در حالت تخمین ضرایب می توان بارهای عاملی و ضرایب مسیر را برآورد کرد. شکل شماره (۱و۲).



شکل شماره ۱: تحلیل عاملی سازه فراموشی سازمانی در حالت تخمین استاندارد



شکل شماره ۲: تحلیل عاملی سازه فراموشی سازمانی در حالت معنی داری

جدول ۵: نتایج تحلیل عاملی تاییدی: بررسی بار عاملی مرتبه اول

مؤلفه‌ها	شماره سؤال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
انگیزه بخشی	۱	۰/۶۵		٪ ۸۸	۰/۸۴
	۲	۰/۸۵			
	۳	۰/۸۳			
	۴	۰/۷۷			
	۵	۰/۷۹			
امیدبخشی	۶	۰/۷۸		۹۰	۰/۸۷
	۷	۰/۸۱			
	۸	۰/۶۳			
	۹	۰/۷۱			
	۱۰	۰/۸۹			
	۱۱	۰/۸۶			
باورپذیری	۱۲	۰/۹۵		٪ ۸۸	٪ ۰/۸۱
	۱۳	۰/۸۹			
	۱۴	۰/۵۳			
	۱۵	۰/۸۹			
راهبردسازی	۱۶	۰/۸۵			۰/۸۱
	۱۷	۰/۸۵			
	۱۸	۰/۸۴			
شناسایی	۱۹	۰/۸۰		۰/۸۹	۰/۸۴
	۲۰	۰/۷۶			
	۲۱	۰/۸۱			
	۲۲	۰/۹۰			
پاکسازی	۲۳	۰/۸۶		٪ ۹۴	٪ ۹۵
	۲۴	۰/۹۲			
	۲۵	۰/۸۹			
	۲۶	۰/۸۹			
	۲۷	۰/۷۸			
بدیل سازی	۲۸	۰/۸۹			۰/۹۱
	۲۹	۰/۹۱			
	۳۰	۰/۹۰			

			۰/۸۴	۳۱	
۰/۹۱	۰/۹۴		۰/۷۳	۳۲	پیاده سازی
			۰/۹۲	۳۳	
			۰/۸۷	۳۴	
			۰/۸۰	۳۵	
			۰/۸۷	۳۶	
			۰/۷۹	۳۷	
۰/۹۰	۰/۹۴		۰/۷۹	۳۸	تسهیم
			۰/۸۲	۳۹	
			۰/۷۹	۴۰	
۰/۹۳	۰/۹۵		۰/۹۴	۴۱	ارزیابی
			۰/۹۰	۴۲	
			۰/۸۹	۴۳	
۰/۸۴	۰/۹۰		۰/۸۴	۴۴	اعتمادگستری
			۰/۸۹	۴۵	
			۰/۸۸	۴۶	
۰/۹۱	۰/۹۴		۰/۸۲	۴۷	حمایت گستری
			۰/۹۱	۴۸	
			۰/۹۱	۴۹	
			۰/۹۲	۵۰	
۰/۸۹	۰/۹۲		۰/۸۴	۵۱	گروه گستری
			۰/۸۹	۵۲	
			۰/۸۵	۵۳	
			۰/۹۰	۵۴	

جدول ۶: عناصر و اجزای مدل ساختاری مرتبه دوم

متغیرهای مرتبه دوم		مقادیر		شاخص کیفیت	
برون زا	درون زا	بار عاملی	مقدار تی	ضریب تعیین	پیش بینی مدل
بستر سازی	انگیزه بخشی	۰/۹۳	۴۹/۴۹	۰/۸۲	۰/۴۷
	امید بخشی	۰/۸۲	۷۵/۴۰	۰/۸۷	۰/۵۰
	باورپذیری	۰/۹۰	۱۰۱/۸۴	۰/۸۹	۰/۵۶

۰/۵۴	۰/۸۰	۴۴/۲۲	۰/۸۷	راهبرد سازی	
۰/۵۶	۰/۸۹	۸۶/۶۸	۰/۶۹	شناسایی	یادگیری زدایی
۰/۶۷	۰/۹۴	۲۱۹/۹۸	۰/۸۲	پاکسازی	
۰/۶۹	۰/۹۴	۱۹۳/۸۹	۰/۹۴	بدیل سازی	جایگزین سازی
۰/۶۰	۰/۹۳	۱۵۴/۵۰	۰/۹۶	پیاده سازی	
۰/۶۹	۰/۹۰	۴۹/۹۲	۰/۹۴	تسهیم	
۰/۶۳	۰/۷۹	۱۱۸/۹۱	۰/۸۹	ارزیابی	
۰/۵۶	۰/۸۱	۴۹/۲۹	۰/۹۵	اعتماد گستری	جو باز
۰/۷۱	۰/۹۶	۳۱۴/۰۸	۰/۹۱	حمایت گستری	
۰/۶۴	۰/۹۰	۹۹/۹۵	۰/۹۴	گروه گستری	

با توجه به مبانی نظری بار عاملی می تواند کمتر از پنج دهم باشد هر چقدر بار عاملی گویه ها بیشتر باشد سهم بیشتری در اندازه گیری متغیر مربوطه دارند و برعکس. با توجه به شکل فوق می توان گفت که در مدل مذکور تمامی متغیرهای آشکار با بار بیشتر از شصت صدم در مدل آورده شده که نشان دهنده سطح بسیار مطلوب برای سنجش متغیرها می باشد. تمامی ضرایب در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار می باشند بنابراین نتایج حاصل از بارهای عاملی، روایی بالای مدل را تأیید می کند.

معنی داری ضرایب مسیر فقط رابطه ها را نشان می دهد نه شدت آنها را، این نتیجه که ضرایب مسیر از ۲/۵۸ بالاتر می باشد نشان از صحت رابطه ها درسته اطمینان ۹۹ صدم هست. ضریب تعیین یکی از پنج معیار اصلی برازش مدل در روش حداقل مربعات جزئی است. این شاخص بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می شود. گفتنی است که مقدار R2 تنها برای متغیرهای درونزای مدل ارائه می شود و در مورد سازه های برونزا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار R2 مربوط به سازه های درونزای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۱۹/۰، ۳۳/۰ و ۶۷/۰ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار R2 تعریف کرده است، که مقادیر ضریب تعیین این مدل در حد بسیار قابل قبولی قرار دارد.

همچنین معیار قدرت پیش بینی مدل که قدرت پیش بینی شاخص های مربوط به سازه ها را نیز مشخص می سازد در مورد شدت پیش بینی مدل سه مقدار ۰/۲۰، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ تعیین شده است که در پژوهش حاضر مقدار همه متغیرها نشان می دهد بسیار قابل قبول بود. همچنین مقدار RMSR در این مدل ۰/۰۷۶ بود که مقدار قابل قبول کمتر از ۰/۸۰ می باشد بنابر این مدل مذکور برازش بسیار مناسبی دارد. با توجه به جداول فوق، بارعاملی استاندارد معنی داری t در سطح ۹۵ درصد اطمینان برای تک تک گویه های هر عامل مشخص شده است. شاخص ارزیابی میزان ارتباط هر سؤال به عامل زیربنایی آن نشان از ارتباط معنی دار گویه ها می باشد بنابراین همه گویه ها به طور معنی داری به عامل زیربنایی خود مرتبط هستند و می توان گفت که مدل اندازه گیری و ارزیابی شاخص های جزئی، مطلوب است. شاخص های بررسی پایایی مرکب، پایایی گویه و میانگین واریانس استخراج شده همگی دال بر مطلوب بودن برازش مدل مربوطه می باشند.

ضریب آلفای کرونباخ، معمول‌ترین روش محاسبه پایایی است و از بقیه روش‌ها بیشتر گزارش شده است. قاعده کلی این است که مقدار آلفای کرونباخ یک مقیاس باید حداقل ۰/۷۰ باشد. که در این مدل همگی از ۰/۹۰ صدم بالاتر بود که نشان از مناسب بودن سطح ضرایب در این تحقیق است. شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) جهت بررسی اعتبار همگرا استفاده شد. عموماً از این شاخص برای ارزیابی اعتبار محتوا استفاده شده است و مقدار واریانس را که یک متغیر پنهان از نشانگرهایش به دست می‌آورد، اندازه می‌گیرد. اعتبار همگرا، این موضوع را که نشانگرهای یک سازه خاص باید در نسبت بالایی از واریانس عمومی همگرا یا سهم باشند، ارزیابی می‌کند. مقدار این شاخص بین (۰ تا ۱) است و مقادیر بالاتر این شاخص نشان از اعتبار همگرایی سازه مورد نظر دارد.

ملاک کلی برازش GOF را می‌توان با محاسبه میانگین اشتراک و R2 بر اساس فرمول زیر بدست آورد.

$$GOF = \text{Vaverage(Comunalitie)} * \text{avrage (R2)}$$

مقدار متوسط شاخص مقادیر اشتراکی از طریق فرمول زیر عبارت است:

$$GOF = v0/36 * 0.725 = 0.51$$

شاخص GOF بین صفر و یک می‌باشد مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۵ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف متوسط و قوی برای ای او اس معرفی کرده‌اند (وتزلزس^{۲۰} و همکاران ۲۰۰۹). بنا بر این مدل از مطلوبیت متوسط به بالایی برخوردار است و در کل می‌توان گفت که در این بخش داده‌های کمی به خوبی مؤلفه‌های مستخرج از داده‌های کیفی را با ضرایب بالا تایید نمودند.

جدول ۶ به بررسی عناصر و اجزای مدل ساختاری مرتبه دوم پرداخته است. که همگی در سطح مطلوبی می‌باشند. با توجه به مبانی نظری بار عاملی می‌تواند کمتر از پنج دهم باشد هر چقدر بار عاملی گویه‌ها بیشتر باشد سهم بیشتری در اندازه‌گیری متغیر مربوطه دارند و برعکس. با توجه به شکل فوق می‌توان گفت که در مدل مذکور تمامی متغیرهای آشکار با بار بیشتر از شصت صدم در مدل آورده شده که نشان‌دهنده سطح بسیار مطلوب برای سنجش متغیرها می‌باشد. تمامی ضرایب در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار می‌باشند بنابراین نتایج حاصل از بارهای عاملی، روایی بالای مدل را تأیید می‌کند.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر طراحی و اعتبار یابی مدل فراموشی سازمانی در مدیران متوسطه ی اول استان فارس بود. فراموشی سازمانی پیامد مجموعه اقدامات درون سازمانی و برون سازمانی است که در آن یک سازمان بخشی از دانش موجود خود را از دست می‌دهد. فراموشی سازمانی می‌تواند ریشه در اقدامات و تصمیم‌های درون سازمانی و یا برون سازمانی داشته باشد. سازمان‌ها باید به صورت نظام مند، آگاهانه و برنامه ریزی شده به فراموشی سازمانی نگاه کنند تا در نهایت به نتایج مثبتی دست یابند. دانش به راستی تبدیل به توانایی و قدرت شده و جوامعی توسعه می‌یابند که به این سرمایه متکی باشند. سازمان‌های دانشی و دانشگران، بنیادها و ارکان اصلی توسعه پایدار جوامع محسوب می‌شوند و مدیریت دانش مهمترین طریق نیل به اهداف رشد و ترقی به شمار می‌آید. دیگر برای پیشرفت منابع اقتصادی، طبیعی و نیروی انسانی به تنهایی کارساز نیست و اگر منبع و عامل اصلی که همانا دانش است، وجود نداشته باشد، توسعه ای تحقق نخواهد یافت. در شرایط کنونی اتکا به تجربه‌ها و رویکردهای سنتی کارساز نبوده و موجب

¹⁻ Wetzels

رکورد و میرایی سازمان ها خواهد شد. سازمان تنها به دنبال یادگیری دانش جدید نیست بلکه فراموش کردن دانش قدیم نیز می تواند مدنظر سازمان باشد. به عبارت دیگر اگر یادگیری منفی را برای هر سازمان به ارمغان می آورد، یادگیری زدایی و فراموشی سازمانی به سازمان کمک می کند تا بهتر یاد بگیرد. با بهره گیری از مدیریت دانش سازمان ها به شناسایی، جذب، خلق، ذخیره سازی، بازیابی و نشر دانش می پردازد و با اتکا به دانش از رقبای خود سبقت می جویند. اما انباشته شدن دانش و پالایش نکردن آن از ارزش دانش می کاهد و این نکته را یاد آور می شود که تا شیوه های قدیمی را از یاد نبریم و آموخته های پیشین را کنار نگذاریم، فرصتی برای کسب دانش جدید فراهم نخواهد شد. روند فراموشی سازمانی به اندازه فرآیند یادگیری سازمانی در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار مهم است. بنابراین پرداختن به نقش فراموشی سازمانی در فرآیندهای یادگیری سازمانی، می تواند کمک شایانی به اجرای دقیق تر راهبردهای مدیریت دانش در سازمان ها داشته باشد بدیهی است که این امر، تصمیمی راهبردی است تا شایستگی ها و قابلیت ها و دانش لازم از دست نرود. بنابراین می توان گفت که فراموشی همانند یادگیری ساده نیست و ممکن است زیان آور یا سودمند باشد و در دو بعد هدفمند و غیرهدفمند قابل درک است. اما در هر حال به گونه چشم گیری هم در بعد مثبت و هم در بعد منفی بر رقابت پذیری یک سازمان موثر خواهد بود.

بررسی و مقایسه نتایج حاصل از یافته های پژوهش مبنی بر طراحی و اعتبار یابی مدل فراموشی سازمانی در مدیران متوسطه ی دوم به این ترتیب بود؛ جو باز از اصلی ترین بعد مدل فراموشی سازمانی و کسب دانش جدید و بکارگماری آن است و شامل مولفه های؛ حمایت گسترده، اعتماد گسترده و گروه گسترده می باشد که مانند هاله ای سه بعد دیگر را در بر گرفته است و یکی از نوآوری های این تحقیق به شمار می آید. جو باز سازمانی، به عنوان یک مفهوم کلی در حوزه مدیریت سازمان ها، به فضایی اشاره دارد که برای تسهیل یادگیری سازمانی و کسب دانش جدید در سازمان ایجاد می شود. این مفهوم از دیدگاهی فراتر از ساختار سازمانی و فعالیت های روزمره سازمان می باشد و بر تأثیر گذاری عوامل اجتماعی و فرهنگی در فرآیند یادگیری و ارتقاء دانش تمرکز دارد. برای افراد درون سازمان، جو سازمانی به صورت مجموعه ای از ویژگی ها و انتظارات است که الگوهای کلی فعالیت های سازمانی را توصیف می کند. حمایت گسترده: در جو باز سازمانی، حمایت از یادگیری و کسب دانش به صورت گسترده و جامع انجام می شود. این حمایت می تواند شامل ارائه منابع مالی، زمان، فضا و فناوری های لازم برای انجام فعالیت های یادگیری باشد. همچنین، حمایت مدیریتی و رهبری قوی نیز از جمله عوامل مهم حمایت گسترده در جو باز سازمانی است. اعتماد گسترده: اعتماد گسترده در سازمان، به ایجاد محیطی اشاره دارد که اعضای سازمان به راحتی می توانند نظرات، ایده ها و تجربیات خود را به اشتراک بگذارند و در فرآیند یادگیری مشارکت کنند. در جو باز سازمانی، اعضا از نظر مدیران و همکاران خود حمایت و اعتماد کافی را برای ابراز ایده ها و پرسش های خود دارند. این اعتماد باعث تشویق افراد به فعالیت های یادگیری و به اشتراک گذاری دانش می شود. گروه گسترده: در جو باز سازمانی، تشکیل گروه ها و تیم های یادگیری و همکاری فعالیت های مهمی را تشکیل می دهند. این گروه ها می توانند به صورت رسمی یا غیررسمی شکل گیری کنند و در آنها افراد با همکاری، تبادل تجربیات و دانش، حل مسائل و یادگیری را تسهیل می کنند. در جو باز سازمانی، ایجاد تیم های چندگانه و چند تخصصی نیز می تواند به توسعه دانش جدید و یادگیری بیشتر کمک کند در مورد مولفه ی، جو باز، با پژوهش های آقای (۱۴۰۰)، امیری و همکاران (۱۳۹۸)، شاپورجانی و کرم زاده (۱۳۹۹)، آلوز و دیگران (۲۰۲۳)، چو و همکاران (۲۰۲۱)، گلاک و گرونا (۲۰۱۸) و دی هولان (۲۰۱۲) همسو بود.

مضامین سازمان دهنده انگیزه بخشی، امیدبخشی و باورپذیری و راهبردهای بعد بسترسازی که یکی از مضامین فراگیر می‌باشد را تشکیل می‌دهند. انگیزه بخشی: این مضمون به ایجاد انگیزه و تشویق اعضای سازمان برای فعالیت در حوزه فراموشی سازمانی و کسب دانش جدید اشاره دارد. انگیزه بخشی می‌تواند از طریق ارائه پاداش و تشویق‌های مالی و غیرمالی، ارزش‌گذاری و تشویق به رشد شخصی و حرفه‌ای و ایجاد فرصت‌های پیشرفت در سازمان انجام شود. امیدبخشی: این مضمون به ایجاد امید و اعتقاد در اعضای سازمان نسبت به موفقیت در فراموشی سازمانی و کسب دانش جدید اشاره دارد. امیدبخشی می‌تواند پوشش‌بازدارندگی و خطرات موجود در این حوزه را کاهش داده و اعضا را به سمت تلاش بیشتر و پیشرفت هدایت کند. باورپذیری و راهبردهای: این مضمون به اهمیت ایجاد باورپذیری درباره فراموشی سازمانی و کسب دانش جدید و همچنین تدوین و ارائه راهبردهای مناسب در این زمینه اشاره دارد. باورپذیری می‌تواند از طریق ارائه شواهد و مدارک قابل اعتماد، استفاده از روش‌های علمی و ارائه استدلال‌های قوی درباره نتایج و اثرات مترتب بر سازمان، ایجاد شود. در خصوص باورپذیری می‌توان گفت که تغییر باورها و نظام فکری معلمان برای بهتر کردن روش‌های آموزشی بسیار اهمیت دارد. آن‌ها باید باورهای ناکارآمد و قدیمی خود را شناسایی کرده و آن‌ها را با باورها و روش‌های جدید جایگزین کنند. برای این منظور، آن‌ها باید با تحولات آموزشی آشنا شوند، به انعطاف‌پذیری و آمادگی برای تغییر تمرکز کنند، به طور مداوم آموزش و یادگیری خود را به‌روزرسانی کنند و با همکاران همکاری و تعامل کنند. این تغییرات بهبود در تجربه‌ی آموزشی دانش‌آموزان را به همراه خواهند داشت. راهبردهای نیز شامل تدوین و ارائه راهبردهای مؤثر جهت بهبود فراموشی سازمانی و کسب دانش جدید است. در بررسی تاثیر مؤلفه‌ی بسترسازی، این پژوهش با پژوهش‌های درودیان و غفارزاده (۱۴۰۱) داوودی (۱۴۰۰)، شاکراردکانی و همکاران (۱۴۰۲)، بونگر (۲۰۲۳) و ژنگ و همکاران (۲۰۲۳) همسو بود.

بر اساس مولفه یادگیری زدایی که در برگرفته مضامین سازمان‌دهنده شناسایی و پاکسازی است، یادگیری زدایی به معنای رهایی از الگوها و دانش قدیمی و ناکارآمد است و این مضامین به شناسایی و از بین بردن عواملی که به نگهداری از الگوهای قدیمی و تسهیل گر کسب دانش جدید تبدیل می‌شوند، می‌پردازند. مضامین سازمان دهنده بدیل سازی، پیاده سازی، تسهیم و ارزیابی مولفه‌های بعد جایگزین سازی را تشکیل می‌دهند. جایگزین سازی به معنای جایگزین کردن الگوها و دانش قدیمی با الگوها و دانش جدید و بهبود یافته است. این مضامین به برنامه‌ریزی و اجرای فرآیندهایی برای جایگزین سازی و پیاده سازی دانش جدید، تسهیم این دانش در سازمان و ارزیابی نتایج و اثربخشی آن می‌پردازند. با استفاده از این مدل فراموشی سازمانی و کسب دانش جدید، سازمان می‌تواند با بهره‌گیری از مولفه‌های بسترسازی، یادگیری زدایی و جایگزین سازی، محیطی پویا و نوآورانه را برای فراموشی سازمانی و کسب دانش جدید فراهم آورده و به پیشرفت و رشد مداوم سازمان کمک کند. بدین ترتیب این مطالعه در زمینه این مضمون با پژوهش‌های هاشمی و همکاران (۱۴۰۱)، شاهکویی و همکاران (۱۳۹۹)، درودیان غفارزاده (۱۴۰۱)، شرما و لنکا (۲۰۲۲)، کلاگ و گروناو (۲۰۲۰) و توری (۲۰۱۹) همسو بود. در مورد مولفه‌ی جایگزین سازی که در برگرفته مضامین سازمان دهنده‌ای مانند بدیل سازی، پیاده سازی، تسهیم و ارزیابی بود، با مطالعه بارانی و همکاران (۱۴۰۰)، حسن پور و همکاران (۱۴۰۰)، کتابدار (۱۳۹۹)، مول و همکاران (۲۰۲۳)، کلامر و گلدنبرگ (۲۰۱۹) و ماریانو و همکاران (۲۰۲۰) همسو بود.

با توجه به تأثیر فراموشی سازمانی بر رقابت پذیری سازمان آموزشی، سازمان نیاز به فرآیندهایی دارد تا اطمینان یابد دانشی که باید دور ریخته شود، فراموش می‌شود و دانشی که مفید بوده، فراموش نمی‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود کنار گذاشتن دانش و فنون قبلی یک بخش با شروع فعالیت های جدید در آن بخش و تشویق کارکنان با تجربه و کلیدی سازمان در به اشتراک گذاشتن تجربیات موفق خود با سایر همکاران خود همراه باشد. بنابراین به مدیران آموزش و پرورش توصیه می‌گردد بستر سازی برای ایجاد دانش جدید به عنوان عامل زمینه ای می تواند بر نظارت بر یادگیری به عنوان یک راهبرد صلاحیت حرفه ای مدیر موثر باشد. لذا پیشنهاد می‌شود وزارت آموزش و پرورش سرفصل مدیریت دانش را دوره های مدیریتی به عنوان دوره های ضمن خدمت مدیران لحاظ نماید و هر مدیر را ملزم به گذراندن دوره کارآموزی به عنوان کادر مدیریتی مدارس و یا بدنه آموزش و پرورش باشد. لذا توجه ویژه به نظارت واقعی و توانمند ساز بر کار کارکنان به ویژه مدیران مدارس به منظور تقویت ایده‌های نو و کنار گذاشتن عادات و رفتارهای منسوخ داشته باشند تا ضمن ایجاد زمینه تحقق فراموشی هدفمند سازمانی در کنار گذاشتن رویه‌ها، عادات، شیوه‌ها و آنچه امروزه کاربردی ندارند، موجب تقویت ایده‌های نو و خلاقانه در آموزش و پرورش کشور گردند.

References

1. Alves, L., Abreo, L., Petkari, E., & da Costa, M. P. (2023). Psychosocial risk and protective factors associated with burnout in police officers: A systematic review. *Journal of Affective Disorders*.
2. Barani, Samad; Rashnavadi, Yaqoob; Khamechi, Hamed; Jawashi new, Salman. (1400). Meta-analysis of antecedents and consequences of purposeful organizational forgetting. *Scientific Quarterly of Human Resources Studies*, 11(4), 174-195.
3. Marashi, Javad; Hasanpour, Akbar; Jafarnia, Saeed and Vakili, Yusuf. (1400). Presenting the formation model of the phenomenon of organizational forgetting in government organizations. *Quarterly Scientific Journal of Resource Management in the Police Force*. Year 9, No. 3, pp. 127-160.
4. Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1, 3, 385-405.
5. Becker, K. (2019), "Organizational unlearning: The challenges of a developing phenomenon", *The Learning Organization*, in press. <https://doi.org/10.1108/TLO-05-2019-0082>.
6. Bongers, A. (2023). Learning by doing, organizational forgetting, and the business cycle. *Bulletin of Economic Research*.
- 7.
8. Ayduğ, D., & Ağaoğlu, E. (2023). The mediation role of intentional organizational forgetting in the relationship between organizational learning and innovation management. *Journal of Workplace Learning*, 35(1), 17-34.
- 9.
10. Drodian, Ali Azar and Ghafarzadeh, Mohammad Reza. (1401). The effect of talent management on targeted organizational forgetfulness with the mediating role of organizational agility (Case study: General Directorate of Sports and Youth of Tehran Province). *Management and organizational behavior in sports*. Year 11, number 5, pp. (1-13).
- 11.

12. George, G., Haas, M.R. and Pentland, A. (2014), "Big data and management", *Academy of Management Journal*, Vol. 57 No. 2, pp. 321-326.
- 13.
14. Ershadi, M. J., & Eskandari Dehdazzi, R. (2019). Investigating the role of strategic thinking in establishing organizational excellence model: A moderating role of organizational forgetting. *The TQM Journal*, 31(4), 620-640.
15. Hasanpour, Akbar, Jafrinia, Saeed, Vakili, Youssef and Marashi, Seyedjavad. (1401). The model of factors affecting the formation of the phenomenon of organizational forgetting in government organizations. *Management studies, improvement and transformation - number 103* (18 pages - from 98 to 115).
16. Klammer, A. (2021). Embracing Organisational Unlearning As A Facilitator Of Business Model Innovation. *International Journal of Innovation Management*, 25(06), 2150061.
17. Kang, H., Turi, J. A., Bashir, S., Alam, M. N., & Shah, S. A. (2021). Moderating role of information system and mobile technology with learning and forgetting factors on organizational learning effectiveness. *Learning and Motivation*, 76, 101757.
18. Kluge, A., & Gronau, N. (2020). Intentional Forgetting in Organizations: The Importance of Eliminating Retrieval Cues for Implementing New Routines. *Frontiers in psychology*, 9, 51- 6.
19. Mariano, S., Casey, A. and Oliveira, F. (2020), "Organizational forgetting Part II: a review of the literature and future research directions", *The Learning Organization*, Vol. 27 No. 5, pp. 417-427.
20. Yeh, L. T., Tseng, M. L., & Lim, M. K. (2020). Assessing the carry-over effects of both human capital and organizational forgetting on sustainability performance using dynamic data envelopment analysis. *Journal of Cleaner Production*, 250, 119584.
21. Hashemi, Mehdi, Rajabpour, Ebrahim, Heydari, Ali, & Najibi, Seyed Saeed. (1401). The phenomenon of organizational forgetting in the context of organizational culture: using the combined approach of TDM-Dimatel analysis (case study: Social Security Organization). *Scientific Quarterly Journal of Standard and Quality Management*, 12(3), 88-112. doi: 10.22034/jsqm.2023.370941.1445
22. Klammer, A., & Gueldenberg, S. (2019). Unlearning and forgetting in organizations: a systematic review of literature. *Journal of Knowledge management*, 23(5), 860-888.
23. Sharma, S., & Lenka, U. (2022). Counterintuitive, yet essential: taking stock of organizational unlearning research through a scientometric analysis (1976-2019). *Knowledge Management Research & Practice*, 20(1), 152-174.
24. Shapoorjani, Shiva and Karamzadeh, Ali. (2019). Investigating the relationship between organizational forgetfulness and empowerment in education workers of Khorameh city. The first national conference on applied research in education processes.
25. Turi, J. A., Mahmud, F. B., Toheed, H., & Sorooshian, S. (2019). Synthetic Literature review of Organizational Forgetting. *Archives of Business Research*, 7(4), 203-210.

26. Esmaili, Mahmoudreza, Mohammadyari, Zohra and Mousavi Cheshme Kabudi, Kivan. (1395). The role of organizational intelligence on purposeful organizational forgetting. *Human resources studies*, year 6, number 22. 45-70.
27. Shaker Ardakani, Mohammad, Amrollahi Beyuki, Nahid, Saberi, Atiyeh, & Malekzadeh, Gholamreza. (۲۰۲۳). Exploring the mentality of managers regarding the inhibitors of the phenomenon of organizational forgetfulness in the city of Mashhad. *Iranian Public Administration Studies*, 6(1), 73-109. doi: 10.22034/jipas.2022.331611.1365
28. Zeng, H., Ran, H., Zhou, Q., Jin, Y., & Cheng, X. (2022). The financial effect of firm digitalization: Evidence from China. *Technological Forecasting and Social Change*, 183, 121951.
29. Mull, M., Duffy, C., & Silberman, D. (2023). Forgetting to learn and learning to forget: the call for organizational unlearning. *European Journal of Training and Development*, 47(5/6), 586-598.
30. Drodian, Ali Asghar and Ghafarzadeh, Mohammadreza. (۲۰۲۲). The effect of talent management on targeted organizational forgetfulness with the mediating role of organizational agility (case study: General Directorate of Sports and Youth of Tehran province). *Management and organizational behavior in sports*. Volume 11, Number 5, 1-13.

Analyzing and validating the organizational forgetting model of secondary school principals

The present study was conducted with the aim of designing and validating the model of organizational forgetfulness in secondary school principals of Fars province. The research method was mixed. The first phase of the research was qualitative, which was conducted using the method of theme analysis and the theme network approach of Atride Stirling (۲۰۰۱). Based on the principle of theoretical saturation, a semi-structured interview was conducted with ۲۱ managers using the purposive sampling method. The criteria of Lincoln and Guba (۱۹۸۵) were used to validate the findings. The research method in the quantitative, descriptive-survey phase and the statistical population included ۵۷۰ managers, ۲۳۴ of whom were selected by simple random sampling method and Morgan Karjesi table (۱۹۷۰). The data collection tool was a researcher-made questionnaire, whose content and form validity was confirmed by ۳۰ experts, and construct validity was performed using confirmatory factor analysis and structural equation models. The reliability of the tool was also estimated using Cronbach's alpha coefficient of ۹۴%. The data were analyzed during three stages of coding (open, selective and selective). The output of the qualitative phase was ۹۸ open codes, ۱۲ core codes, and ۴ selective codes of embedding, delearning, substitution, and open atmosphere. Was. The results of the quantitative part indicated that the model has a good fit. The organization is not only looking for learning new knowledge, but forgetting the old knowledge can also be considered. In other words, if learning brings benefits to any organization, de-learning and organizational forgetting will help the organization to learn better.

Key words: validation, organizational forgetting, middle managers.