

بررسی نقش فراموشی فعال دانش بر چابکی سازمانی و مولفه های آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قم

محمدرضا محمدبیگی^۱، میرعلی سید نقوی^۲، وجه الله قربانی زاده^۳، ابوالفضل محمدبیگی^۴

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری- دانشگاه علامه طباطبائی- تهران، ایران

^۲ دانشیار مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری- دانشگاه علامه طباطبائی- تهران، ایران

^۳ دانشیار مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری- دانشگاه علامه طباطبائی- تهران، ایران

^۴ دانشیار اپیدمیولوژی- دانشکده بهداشت- دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران

نام نویسنده مسئول:

ابوالفضل محمدبیگی

چکیده

مقدمه: چابکی سازمانی سرعت واکنش و انعطاف پذیری در مواجهه با رویدادهای مختلف از جمله تغییر علم و و تجهیز آنها به دانش های جدید است. پژوهش توصیفی حاضر با هدف بررسی نقش فراموشی فعال دانش بر چابکی سازمانی در کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی قم در سال ۱۳۹۶ انجام شد. روش کار: در یک مطالعه مقطعی تحلیلی، تعداد ۱۲۴ نفر از کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی قم به شیوه نمونه گیری تصادفی و مطابق فرمول کوکران انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها، از دو پرسشنامه استاندارد پرسشنامه چابکی سازمانی ژانگ و پرسشنامه فراموشی فعال دانش محمودوند و همکارانش و یک پرسشنامه محقق ساخته ویژگی های فردی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل آزمون های کلو موگرف - اسمیرنوف و شاپیرو، ضریب همبستگی پیرسون، تی مستقل، آنالیز واریانس و رگرسیون خطی چند متغیره در نرم افزار SPSS انجام شد. یافته ها: آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که همه مولفه های ۴ گانه چابکی شامل انطباق، انعطاف، شایستگی و پاسخگویی همبستگی مثبت قوی و معنی داری با فراموشی فعال دانش و ابعاد آن دارند ($P < 0/05$). بر اساس نتایج رگرسیون خطی، به ازای هر یک واحد افزایش، در فراموشی فعال دانش، نمره چابکی سازمانی به مقدار ۱/۴۷ واحد افزایش می یابد و به ترتیب بیشترین تاثیر فراموشی سازمانی بر ابعاد چابکی؛ شایستگی به میزان ۰/۹۳۸، انعطاف به میزان ۰/۴۱۴، انطباق به میزان ۰/۳۲۲ و پاسخگویی به میزان ۰/۲۴۶ در واحد می باشد. اما ارتباط معنی داری بین چابکی سازمانی و متغیرهای دموگرافیک دیده نشد.

نتیجه گیری: نتایج مطالعه، نشان می دهد فراموشی فعال دانش، پیشگو کننده خوبی برای چابکی سازمانی است و افزایش فراموشی سازمانی منجر به افزایش چابکی سازمانی و تمام مولفه های آن می گردد.

واژگان کلیدی: فراموشی سازمانی، دانش، چابکی، شایستگی، انعطاف پذیری، انطباق پذیری، پاسخگویی.

مقدمه

سازمان‌ها همواره با تغییرات زیادی در زمینه‌های مختلف محیطی و فناوری رو به رو هستند که برای انطباق با این تغییرات و تلاش برای بقا نیازمند یادگیری و به کارگیری دانش و فن‌آوری‌های جدید و تجربه‌های نو می‌باشند (۱). یادگیری مجموعه کوشش‌هایی است که در جهت ارتقای دانش، آگاهی، مهارت‌های فنی و حرفه‌ای و شغلی، همچنین ایجاد رفتار مناسب و مطلوب به عمل می‌آید و افراد را در جهت انجام وظایف و مسؤولیت‌های شغلی آماده می‌نماید (۲-۴). یادگیری برای ایجاد دانش ضروری است، اما تضمینی برای سودمندی دانش آموخته شده و سازگاری آن با محیط متغیر امروزی نیست (۵، ۶). اما یادگیری زدایی تغییری مستمر است که افراد و سازمان‌ها را برای انطباق با محیط و توسعه مهارت‌های جدید توانمند می‌کند. حرکت در منحنی یادگیری‌زدایی حرکتی عمدی، مستلزم ساختار سازی مجدد و پاک‌سازی رویه‌های قدیمی است (۷). در این فرآیند، رهایی از آنچه که دیگر مفید نیست، توقف متفکرانه و خلق فضای پاک قبل از یادگیری جدید ضروری است (۸). متأسفانه تغییر عادت‌های قدیمی سخت و مشکل است زیرا افراد نسبت به آنچه که می‌دانند احساس امنیت می‌کنند و اغلب در برابر هر آنچه که سبب تغییر در کارهای روزمره و عادت شده آنها شود، مقاومت می‌کنند و تغییر برای برخی افراد، حتی تهدید محسوب می‌شود. اما اگر ارتباط بین دانش جدید و دانش موجود برای کارکنان تبیین شود، آنها می‌توانند ربط راهبردی آن را درک کنند (۹).

فراموشی سازمانی، توانایی حذف دانش منسوخ و ناکارآمد است و بخش مهمی از پویایی دانش در سازمان‌ها محسوب می‌شود، فراموشی سازمانی با پویایی دانش مرتبط است و توجه به فراموشی سازمانی می‌تواند در موفقیت برنامه‌های یادگیری جدید و چابکی سازمانی مؤثر باشد (۹-۱۱). فراموشی ابزاری است که سازمان‌ها به وسیله آن تجربیات خود را دور می‌ریزند و خود را در موقعیتی قرار می‌دهند که شانس تجربه کردن به شیوه جدید وجود دارد (۱۲). فراموشی همانند یادگیری ساده نیست و ممکن است زیان آور یا سودمند باشد و در دو بعد هدفمند و غیر هدفمند قابل درک است اما در هر حال به گونه‌ای چشم‌گیری هم در بعد مثبت و هم در بعد منفی بر رقابت پذیری یک سازمان مؤثر خواهد بود (۷، ۱۳، ۱۴). به عبارتی فراموشی و چابکی سازمانی اهمیتی یکسان دارند که می‌تواند در رقابت پذیری سازمان نقش مهمی ایفا نمایند (۱۱).

چابکی سازمانی سرعت واکنش و انعطاف پذیری در مواجهه با رویدادهای داخل و خارجی را بیان می‌کند (۱۵). در مجموع می‌توان گفت چابکی، واکنشی به چالش‌های موجود در یک محیط کاری است که از طریق تغییر و عدم اطمینان به آن محیط مسلط می‌شود. مولفه‌های چابکی شامل قدرت پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت است. قدرت پاسخگویی عبارت از توانایی شناخت تغییرات و پاسخ سریع به آنهاست (۱۱). شایستگی بر توانایی کسب اهداف و مقاصد سازمان دلالت می‌کند (۱۶). انعطاف پذیری و قابلیت سازگاری، توانایی برای جریان دادن به فرآیندهای مختلف و کسب اهداف مختلف، با استفاده از امکانات و تجهیزات یکسان می‌باشد (۱۱). و نهایتاً سرعت توانایی انجام دادن عملیات در کوتاهترین زمان ممکن است. عناصر متعددی در چابکی سازمان نقش دارند که این عناصر شامل سرعت پاسخگویی، انعطاف پذیری و تفکر است (۱۷). مطالعه حاضر با هدف تعیین نقش فراموش کاری فعال دانش و چابکی سازمانی و ابعاد آن شامل شایستگی سازمانی، پاسخگویی سازمانی، سرعت انطباق سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی قم در سال ۱۳۹۶ انجام شد.

روش کار:

مطالعه حاضر یک مطالعه مقطعی توصیفی تحلیلی است که از لحاظ مخاطب شناسی کاربردی و به لحاظ روش، میدانی است. جامعه آماری مطالعه حاضر شامل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی قم بودند که در سال ۱۳۹۶ در این سازمان مشغول به فعالیت بودند. در این مطالعه به شیوه نمونه گیری تصادفی و مطابق فرمول کوکران انتخاب شدند. حداقل تعداد نمونه لازم بر اساس فرمول ۱۲۲ نفر از جامعه هدف بود که به عنوان حجم نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند.

$$C(r) = \frac{1}{2} \log_e \frac{1+r}{1-r}, \quad N = \left(\frac{Z_{\alpha} + Z_{\beta}}{C(r)} \right)^2 + 3$$

حجم نمونه لازم برای مطالعه با در نظر گرفتن ضریب همبستگی بین فراموشی با چابکی برابر با $r=0.25$ بر اساس مطالعه فراهانی و همکاران (۷) و توان مطالعه برابر با $1-\beta=0.80$ و فاصله اطمینان ۹۵٪، حداقل حجم نمونه لازم برای مطالعه ۱۲۲ نفر انتخاب شد که به صورت تصادفی از بین کلیه کارکنان انتخاب گردیدند.

جهت جمع آوری داده‌ها در این تحقیق از دو پرسشنامه استاندارد (چابکی سازمانی و فراموشی فعال دانش) و یک پرسشنامه محقق ساخته (ویژگی‌های فردی) شامل پرسشنامه مشخصات دموگرافیک حاوی متغیرهای سن، جنس، سابقه کار، پست سازمانی، نوع استخدام و رده سازمانی استفاده شد. پرسشنامه ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها شامل ویژگی‌های فردی و شغلی آزمودنی‌ها از قبیل: سن، جنس، تاهل،

میزان تحصیلات، سابقه خدمت، رشته تحصیلی، وضعیت استخدامی، پست سازمانی افراد نمونه است. پرسشنامه چابکی سازمانی برگرفته از تحقیق شریفی و ژانگ است و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است دارای ۲۷ سؤال در قالب چهار مؤلفه شایستگی، پاسخگویی، سرعت انطباق پذیری و انعطاف پذیری سازمانی است که در مطالعه مقدماتی جلالی فراهانی و همکارانش پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی برابر با ۰/۸۶ به دست آمده است که تغییراتی توسط محقق در آن صورت گرفته است. پرسشنامه فراموشی فعال دانش برای سنجش و اندازه گیری متغیر فراموشی فعال دانش به کار رفت که قبلاً توسط محمودوند و همکارانش استاندارد پایایی شده بود. این پرسشنامه در یک نسخه ۱۵ سؤالی و در قالب یک مقیاس پنج درجه ای (طیف لیکرت) تنظیم شده است. پرسشنامه فراموشی فعال دانش دارای دو خرده مقیاس دانش موجود و دانش جدید است. به گونه ای که سوالات ۱۱ الی ۱۱ (فراموشی دانش موجود) و سوالات ۱۲ الی ۱۵ (فراموشی دانش جدید) را می سنجد. در این پرسشنامه به گزینه (خیلی زیاد) ۵ امتیاز و به گزینه (خیلی کم) ۱ امتیاز تعلق گرفت. تمامی سوالات پرسشنامه ها، از نوع پاسخ بسته و چند گزینه‌ای است تا پاسخ دهنده از میان آن‌ها یکی را انتخاب نماید. پاسخ به گونه‌ای است که پاسخ گو با سرعت و سهولت جواب مورد نظر را انتخاب و پاسخ می دهد و از طرفی استخراج داده‌ها نیز به راحتی انجام می شود.

به منظور حفظ اطلاعات افراد و محرمانگی داده ها، از جمع آوری هر گونه اطلاعات هویتی پیشگیری شده و در طی راهنمای پرسشگری در ابتدای پرسشنامه هدف از گردآوری داده ها و ضرورت همکاری پاسخ دهنده و اطمینان دادن به آن ها جهت محرمانه ماندن اطلاعات بیان شد ضمن آنکه ورود و خروج افراد به مطالعه بر اساس موافقت آگاهانه آنها پس از تشریح اهداف مطالعه بوده است. همچنین در ابتدای پرسشنامه نحوه پاسخ دادن به سوالات پرسشنامه قید شده بود.

به منظور تعیین پایایی و پایداری درونی سوالهای پرسشنامه از تکنیک ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. این ضریب بین صفر و یک متغیر است و هر قدر به یک نزدیک تر باشد، بهتر است. همچنین پایایی و پایداری درونی سوالهای پرسشنامه فراموشی سازمانی هدفمند توسط محققان دیگر نیز مورد تأیید قرار گرفته است و در مطالعه جلالی فراهانی ۰/۸۴۴ به دست آمد (۷). پرسشنامه چابکی سازمانی که برگرفته از تحقیق شریفی و ژانگ است و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است دارای ۲۷ سؤال در قالب چهار مؤلفه شایستگی، پاسخگویی، سرعت انطباق و انعطاف پذیری است که در مطالعه مقدماتی جلالی فراهانی و همکارانش پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی برابر با ۰/۸۶ به دست آمده است (۷).

پس از جمع آوری پرسشنامه ها، داده ها وارد نرم افزار آماری SPSS ویراست ۲۰ گردید و در تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) استفاده شد. همچنین از آمار استنباطی جهت تجزیه تحلیل نهایی داده ها بهره گرفته و جهت تعیین نرمالیتی داده ها از (آزمون کولموگروف- اسمیرنوف و شاپیرو استفاده گردید. با فرض نرمالیتی داده ها جهت تعیین همبستگی بین فراموشی فعال دانش با چابکی سازمانی و ابعاد مختلف آن از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چند متغیره) استفاده گردیده است.

نتایج

مطالعه حاضر بر روی ۱۲۴ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قم در سال ۱۳۹۶ انجام شد و میانگین سنی شرکت کنندگان در مطالعه ۳۳/۱±۵/۹ سال به دست آمد که کمترین و بالاترین سن شرکت کنندگان به ترتیب برابر با ۲۲ و ۵۲ سال بود. همچنین میانگین سابقه کار شرکت کنندگان در مطالعه برابر با ۸/۸۳±۵/۹۷ سال به دست آمد و کمترین سابقه کار یک سال و بیشترین آن ۲۸ سال بوده است.

توزیع شرکت کنندگان در مطالعه در جدول ۱ نشان داد که بیش از ۸۵٪ جامعه مورد پژوهش مونث بودند و ۷۴/۲٪ متاهل بودند. از نظر سطح تحصیلات ۹۲٪ لیسانس و بالاتر بودند و ۸۱/۵٪ در گروه علوم پزشکی تحصیل کرده بودند. از نظر وضعیت استخدامی ۵۸/۹٪ استخدام رسمی یا پیمانی بودند و بیش از ۸۶/۳٪ در مشاغل اداری و درمانی مشغول فعالیت بودند. میانگین نمرات چابکی سازمانی و حیطه های مختلف آن در جدول زیر آمده است.

نتایج جدول ۲ نشان داد که میانگین نمره کل چابکی در شرکت کنندگان مورد مطالعه برابر با ۸۱/۵۲±۱۹/۳ به دست آمده است که کمترین نمره در مولفه پاسخگویی و بیشترین نمره در مولفه شایستگی به دست آمد. همچنین میانگین نمره کل فراموشی دانش در شرکت کنندگان مورد مطالعه برابر با ۴۴/۳۳±۱۰/۳۷ به دست آمده است.

نرمالیتی نمرات چابکی سازمانی و فراموشی فعال دانش و ابعاد مختلف آنها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، آزمون شاپیرو ویلک و نمودار هیستوگرام و توزیع نرمال بررسی شد و مشخص شد که داده ها دارای توزیع نرمال می باشند مقدار p value برای نمره کل چابکی برابر با ۰/۲۵ و ۰/۵۳ به ترتیب بر اساس آزمونهای کولموگروف اسمیرنوف و شاپیرو ویلک به دست آمد. همچنین مقدار معنی داری برای نمره کل فراموشی دانش برابر با ۰/۲۳۱ و ۰/۵۶ محاسبه شد. همچنین توزیع نمره کل چابکی سازمانی و نمره کل فراموشی دانش شرکت کنندگان نشان دهنده توزیع نرمال داده ها بود. براساس نتایج ارائه شده در جدول شماره سه، آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که همه

مولفه های ۴ گانه چابکی شامل انطباق، انعطاف، شایستگی و پاسخگویی همبستگی مثبت قوی و معنی داری با فراموشی فعال دانش و ابعاد آن دارند ($P < 0.05$).

همان طور که در جدول ۴ مشاهده می شود ارتباط معنا داری بین نمرات مولفه های چابکی سازمانی و فراموشی فعال دانش با متغیرهای دموگرافیک شامل جنسیت، وضعیت تاهل، نوع شغل، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی کارکنان و نوع استخدام آزمون شوندگان با استفاده از آزمون تی مستقل و آنالیز واریانس وجود نداشت ($P > 0.05$).

نتایج رگرسیون خطی چند گانه (جدول ۵) به منظور بررسی اثر نمره کل فراموشی دانش بر نمره چابکی سازمانی و نمرات حیطه های مختلف آن به روش گام به گام انجام شد و نتایج نشان داد که اثر نمره کل فراموشی دانش بر نمره چابکی سازمانی و حیطه های مختلف آن شامل نمره انطباق، نمره انعطاف، نمره شایستگی و نمره پاسخگویی اثر موثر و معنی داری است ($P < 0.001$). بر این اساس به ازای هر یک واحد افزایش نمره در فراموشی دانش نمره چابکی سازمانی به مقدار ۱/۴۷ نمره افزایش می یابد. همچنین افزایش نمره فراموشی دانش بر تمام حیطه های چابکی سازمانی نیز موثر است و این افزایش نمره به ترتیب بیشتر در مولفه های شایستگی به میزان ۰/۹۳۸ نمره، انعطاف به میزان ۰/۴۱۴، انطباق به میزان ۰/۳۲۲ نمره و نهایتاً به میزان ۰/۲۴۶ در نمره پاسخگویی موثر خواهد بود. لذا بر اساس مدل رگرسیون خطی چند گانه، افزایش فراموشی سازمانی می تواند منجر به افزایش ابکی سازمانی و تمام مولفه های آن گردد. حال آنکه سایر متغیرهای دموگرافیک نظیر جنسیت و تاهل و سطح تحصیلات تاثیر معنی داری بر نمره چابکی سازمانی نداشتند.

بحث

نتایج بدست آمده در مطالعه حاضر نشان می دهد مولفه های ۴ گانه چابکی که در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفته است، همبستگی مستقیم معنی داری با فراموشی فعال دانش دارند که با فرضیه های آزمون و نتایج تحقیقات گذشته همسو می باشد. نتایج رگرسیون خطی چند گانه به منظور بررسی اثر نمره کل فراموشی دانش بر نمره چابکی سازمانی و نمرات حیطه های مختلف آن به روش گام به گام نشان داد که اثر نمره کل فراموشی دانش بر نمره چابکی سازمانی و حیطه های مختلف آن شامل نمره انطباق، نمره انعطاف، نمره شایستگی و نمره پاسخگویی اثر موثر و معنی داری است. و لذا نمره فراموشی دانش می تواند پیش گو کننده خوبی برای نمره چابکی سازمانی باشد. نتایج مشابهی در سایر مطالعات به دست آمده است. نتایج مطالعه صادقیان و همکارانش با هدف بررسی رابطه فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی در سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهر شیراز که بر روی ۳۸ انجام شد نشان داد که بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه های یادگیری زدایی از ابعاد فراموشی سازمانی با همه مولفه های چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است (۱۱). همچنین نتایج مطالعه جلالی فراهانی و همکارانش در ۴۱۱ از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان با هدف تبیین رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی با چابکی سازمانی نشان داد که بین یادگیری سازمانی و فراموشی هدفمند رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و یادگیری سازمانی می تواند پیش بینی کننده خوبی برای چابکی سازمانی باشد (۷). بر اساس نتایج مطالعه حاضر، به ازای هر یک واحد افزایش نمره در فراموشی دانش نمره چابکی سازمانی به مقدار ۱/۴۷ نمره افزایش می یابد. همچنین افزایش نمره فراموشی دانش بر تمام حیطه های چابکی سازمانی نیز موثر است و این افزایش نمره به ترتیب بیشتر در مولفه های شایستگی به میزان ۰/۹۳۸ نمره، انعطاف به میزان ۰/۴۱۴، انطباق به میزان ۰/۳۲۲ نمره و نهایتاً به میزان ۰/۲۴۶ در نمره پاسخگویی موثر خواهد بود. لذا بر اساس مدل رگرسیون خطی چند گانه، افزایش فراموشی سازمانی می تواند منجر به افزایش چابکی سازمانی و تمام مولفه های آن گردد. با این ترتیب فراموشی دانش بیشترین تاثیر را بر شایستگی سازمانی خواهد گذاشت. نتایج آزمون رگرسیون در مطالعه صادقیان و همکارانش در شیراز نشان داد که فراموشی سازمانی هدفمند پیش بینی خوبی را از چابکی سازمانی داشته است و در بین مولفه های فراموشی سازمانی هدفمند مولفه یادگیری زدایی بیشترین میزان پیش بینی را از چابکی سازمانی داشته است (۱۱).

بر اساس نتایج مطالعه حاضر رابطه معنی داری بین نمرات کل و نمرات مولفه های چابکی سازمانی و فراموشی فعال دانش با جنسیت، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، نوع استخدام و رشته شغلی کارکنان وجود نداشت. همچنین متغیرهای دموگرافیک در مدل رگرسونی نیز تاثیر معنی داری بر نمره چابکی سازمانی نداشتند. در سایر مطالعات نیز ارتباطی بین چابکی سازمان با متغیرهای دموگرافیک دیده نشد. گرچه در تحقیقی توسط صادقیان و همکاران بین چابکی سازمان و تسهیم دانش رابطه معنا داری وجود دارد که مقدار آن ۹۱/ می باشد (۱۱). اخوان و همکارانش در مطالعه ای در بیمارستان شهید هاشمی نژاد از طریق موردکاوی به عنوان یکی از روش های تحقیق کیفی نشان دادند که در هنگام افزایش چسبندگی دانش به افراد و شرایط سازمان، فرآیند فراموشی فعال دانش با مقاومت های بیشتری مواجه شده است و سازمان باید زمان و تلاش بیشتری را برای فراموشی دانش کهنه تخصیص دهد (۱۳). به علاوه حسینی، جلالی و خسروانی در پژوهشی مفهوم و ابعاد فراموشی سازمانی شامل نوع فراموشی، پیامد فراموشی و روش فراموشی را شناسایی کردند و با روش مدلی معادلات ساختاری نشان دادند که بین نوع دانش فراموش شده، روش فراموشی و پیامدهای فراموشی رابطه موثری وجود دارد (۱۰).

گرچه مطالعه حاضر بر اساس نتایج تحلیل آماری یک طرفه و رگرسیونی نشان داد که مهمترین فاکتور موثر بر چابکی سازمانی، فراموشی دانش و ابعاد مختلف آن می باشد. اما به نظر می رسد سایر متغیرهای سازمانی نظیر رضایتمندی کارکنان و یادگیری زدایی و عوامل انگیزشی نیز می تواند بر این پدیده موثر باشد که با استفاده از مدلهای پیشرفته تر تحلیلی همانند منطق فازی و تحلیل مسیر می توان تاثیر آن را بررسی نمود و در این مطالعه امکان بررسی همه این فاکتورها مقدور نبود.

نتیجه گیری

بر اساس نتایج مطالعه حاضر، فراموشی دانش می تواند بر چابکی سازمانی و حیطه های مختلف آن شامل انطباق، انعطاف، شایستگی و پاسخگویی موثر باشد و پیشگو کننده خوبی برای چابکی سازمانی است. همچنین بیشترین تاثیر فراموشی سازمانی به ترتیب بر مولفه های شایستگی، انعطاف، انطباق و نهایتا پاسخگویی خواهد بود.

سپاسگذاری: مقاله حاضر حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد محمدرضا محمدبیگی در رشته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی است که در دانشگاه علامه طباطبائی به تصویب رسیده است. لذا از معاونت پژوهشی آن دانشگاه و کلیه پرسنل دانشگاه علوم پزشکی قم که ما را در این تحقیق یاری رساندند تشکر می نمایم.

جدول شماره ۱: توزیع شرکت کنندگان در مطالعه بر اساس متغیرهای جمعیتی شناختی

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۸۵/۵
	مرد	۱۴/۵
وضعیت تاهل	متاهل	۷۴/۲
	مجرد	۲۵/۸
سطح تحصیلات	دیپلم و کمتر	۴/۸
	فوق دیپلم	۳/۲
	لیسانس	۷۰/۲
	فوق لیسانس و بالاتر	۲۱/۸
رشته تخصصی	انسانی	۵/۶
	پزشکی	۸۱/۵
	سایر	۱۲/۹
وضعیت استخدامی	رسمی	۳۹/۵
	پیمانی	۱۹/۴
	قراردادی	۲۵
	سایر	۱۶/۱
پست سازمانی	هیئت علمی	۳/۲
	اداری و درمانی	۸۶/۳
	آموزشی	۸/۹

جدول شماره ۲: میانگین نمرات چابکی سازمانی، فراموشی دانش و حیطه های مختلف آن در کارکنان علوم پزشکی قم

نمره	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
انطباق	۶	۲۹	۱۸/۰۴	۵/۴۲
انعطاف	۸	۳۵	۲۳/۴۷	۵/۶
شایستگی	۸	۴۰	۲۴/۴۱	۶/۱۱
پاسخگویی	۵	۵۴	۱۵/۶	۵/۴۹
نمره کل چابکی	۲۷	۱۲۰	۸۱/۵۲	۱۹/۳۱
فراموشی دانش جدید	۱۱	۵۳	۳۲/۳۲	۷/۵۶
فراموشی دانش موجود	۴	۲۰	۱۲	۳/۲۷
نمره کل فراموشی دانش	۱۵	۷۳	۴۴/۳۳	۱۰/۳۷

جدول شماره ۳: ماتریس همبستگی متغیرهای چابکی سازمانی، فراموشی دانش و حیطه های مختلف آن در کارکنان علوم پزشکی قم

متغیرها	انطباق	انعطاف	شایستگی	پاسخگویی	نمره کل چابکی	فراموشی دانش جدید	فراموشی دانش موجود	نمره کل فراموشی دانش
انطباق	۱							
انعطاف	* ۰/۷۵۵	۱						
شایستگی	* ۰/۷۵۷	* ۰/۸۶۱	۱					
پاسخگویی	* ۰/۴۴۴	* ۰/۴۷۹	* ۰/۴۹۰	۱				
کل چابکی	* ۰/۸۷۱	* ۰/۹۱۶	* ۰/۹۱۸	* ۰/۷۰۲	۱			

فراموشی دانش جدید	* /۵۹۲	* /۷۳۷	* /۷۸۶	* /۴۴۷	* /۷۵۶	۱		
فراموشی دانش موجود	* /۵۸۳	* /۷۲۶	* /۸۰۹	* /۴۳۸	* /۷۵۵	* /۸۰۲	۱	
نمره کل فراموشی دانش	* /۶۱۶	* /۷۶۶	* /۸۲۸	* /۴۶۴	* /۷۸۹	* /۹۸۲	* /۹۰۰	۱

*معنی دار در سطح کمتر از ۰/۰۰۱

جدول شماره ۴: مقایسه میانگین نمرات چابکی سازمانی و فراموشی فعال دانش با ویژگیهای دموگرافیک شرکت کنندگان در مطالعه

ویژگیهای دموگرافیک	چابکی	فراموشی دانش
جنسیت	زن	۴۴/۶۱±۹/۴۵
	مرد	۴۲/۶۷±۱۴/۷۵
	P Value	۰/۴۶۴
وضعیت تاهل	متاهل	۴۴/۶۰±۱۰/۵۷
	مجرد	۴۳/۲۹±۹/
	P Value	۰/۵۰۸
نوع شغل	اداری	۴۴/۱۹±۱۰/۵۵
	آموزشی	۴۴/۲۲±۱۰/۳۴
	P Value	۰/۹۴۱
تحصیلات	فوق دیپلم و کمتر	۴۳/۷۰±۶/۳۹
	لیسانس	۴۴/۴۶±۱۰/۳۸
	فوق لیسانس و بالاتر	۴۴/۳۴±۱۱/۷۳
	P Value	۰/۹۳۷
رشته تحصیلی	علوم انسانی	۴۴/۱۴±۸/۵۴
	علوم پزشکی	۴۴/۵۰±۱۰/۷۷
	سایر علوم	۴۳/۳۸±۸/۸۵
	P Value	۰/۹۲۳
نوع استخدام	رسمی	۴۵/۷۵±۱۲/۶۲
	پیمانی	۴۳/۶۲±۹/۲۲
	قراردادی	۴۲/۳۲±۶/۴۵
	سایر	۴۴/۸۰±۱۰/۵۷
	P Value	۰/۵۲۹

جدول ۵: نتایج مدل رگرسیون خطی اثر نمره کل فراموشی دانش بر نمره چابکی سازمانی و حیطه های مختلف آن به روش گام به گام

متغیر وابسته	مقدار بتا استاندارد نشده	مقدار بتا استاندارد شده	خطای استاندارد	P value	CI (B)	R	R Square
چابکی سازمانی	۱/۴۷	۰/۱۰۴	۰/۷۸۹	<۰/۰۰۱	۱/۲۶ تا ۱/۶۷	۰/۷۸۹	۰/۶۲۲
انطباق	۰/۳۲۲	۰/۰۳۷	۰/۶۱۶	<۰/۰۰۱	۰/۲۴۸ تا ۰/۳۹۶	۰/۶۱۶	۰/۳۷۹
انعطاف	۰/۴۱۴	۰/۰۳۱	۰/۷۶۶	<۰/۰۰۱	۰/۳۵۲ تا ۰/۴۷۶	۰/۷۶۶	۰/۵۸۷
شایستگی	۰/۹۳۸	۰/۱۵۳	۱/۵۹	<۰/۰۰۱	۱/۲۴ تا ۰/۶۳۴	۰/۸۴۱	۰/۷۰۷
پاسخگویی	۰/۲۴۶	۰/۰۴۲	۰/۴۶۴	<۰/۰۰۱	۰/۱۶۲ تا ۰/۳۳۰	۰/۴۶۴	۰/۲۱۶

منابع و مراجع

- [1] Martensson M. A critical review of knowledge management as a management tool. *Journal of knowledge management*. 2000;4(3):204-16.
- [2] Allee V. eLearning is not knowledge management. *Learning in the New Economy e-Magazine*. 2000.
- [3] Borotis S, Poulymenakou A, editors. E-learning readiness components: Key issues to consider before adopting e-learning interventions. *World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare, and Higher Education*; 2004.
- [4] Ruiz JG, Mintzer MJ, Leipzig RM. The impact of e-learning in medical education. *Academic medicine*. 2006;81(3):207-12.
- [5] Bhatt GD. Information dynamics, learning and knowledge creation in organizations. *The learning organization*. 2000;7(2):89-99.
- [6] Mohammadbeigi A, Mohammadsalehi N, Arsang Jang S, Ansari H, Ghaderi E. A Study on the effect of of lecture-based and CD-based educational methods on cognitive learning of research methods course in students of Qom University of Medical Sciences, Iran. *Qom Univ Med Sci J*. 2015;9(5):71-80. [Full Text in Persian].
- [7] Jalali farahani M, Saberi A, Heydari M, Javid M. Specify the Relationship Organizational Forgetting and Organizational Learning with Organizational Agility in staff of Office of Youth and Sports in Hamadan province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2015;2(8):33-44.
- [8] Adli F. Learning bleaching strategy to learn more. *Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences*. 2010;3(1):7-8.
- [9] Haji-Azizi N, Dokht-Esmati M, Moradi S. Organizational Blockout: A novel Approach in Knowledge Management. *Journal of Information Processing and Management*. 2010;25(2):317-30.
- [10] Hossini SY, Jalali R, Khosravani F. Organizational forgetting; a managerial challenge in the new workmanship Era. *Research in change management*. 2011;2(4):97-117.
- [11] Sadeghian R, Yaghoubi N, Aazazi M. A Review on the Relationship between Targeted Organizational Forgetting and Organizational Agility. *Management Researches*. 2012;5(17):103-20.
- [12] GHORBANIZADEH V, HOURMANESH F, GHOLAMHOSSEINI H. THE ROLE OF LEARNING CULTURE AND KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE ORGANIZATIONAL AGILITY. *Management Studies in development and Evaluation*. 2011(65):47-72.
- [13] Akhavan P, Bagherzadeh Niri M, Shadpour P. Analysis the process of Active Forgetting of old and obsolete knowledge: case study Hasheminejad hospital. *Scientific Journal Management System*. 2012;16(2):1-18.
- [14] Holan PMd, Phillips N. Remembrance of things past? The dynamics of organizational forgetting. *Management science*. 2004;50(11):1603-13.
- [15] Breu K, Hemingway CJ, Strathern M, Bridger D. Workforce agility: the new employee strategy for the knowledge economy. *Journal of Information Technology*. 2002;17(1):21-31.
- [16] SALAJEGHEH S, NIKPOOR A. INVESTIGATING THE CONDITION OF ORGANIZATIONAL AGILITY IN PUBLIC ORGANIZATIONS OF KERMAN. 2013.
- [17] Khodaie A, Keramati A, Mohammadi A. The tools of measuring the process of unlearning. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*. 2015;3(4):62-31.