

تبیین رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی با چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان

مجید جلالی فراهانی^۱، علی صابری^۲، محمد حیدری^۳، مجید جاوید^۴

۱. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه تهران ۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تهران ۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تهران ۴. دانشجوی

دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تهران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۵/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۷/۱۱

Specify the Relationship Organizational Forgetting and Organizational Learning with Organizational Agility in staff of Office of Youth and Sports in Hamadan province

Majid Jalali farahani¹, Ali Saberi^{2*}, Mohammad Heydari³, Majid Javid⁴

1. Associate Professor, sport management, Tehran University 2. Ph. D. Student in Sport Management, Tehran university 3. Ph. D. Student in Sport Management, Tehran university 3. Ph. D. Student in Sport Management, Tehran university

Received: (2015/08/04) Accepted: (2015/10/03)

Abstract

The purpose of this study was Explain the relationship organizational forgetting and organizational learning and organizational agility in staff of Office of Youth and Sports in Hamadan province. The study sample included all formal and informal workers and youth and sports organizations in Hamedan province, that their number was equal with 147 people. For determined sample static Used the table Morgan krejcie that 105 subjects were selected random sampling proportional to size. To collect data used from three questionnaires, organizational learning, organizational agility and purposeful forgetting the reliability of the questionnaire conducted a pilot study study to be equal to 86 /894 / and 844 /. Also for face and content validity of the questionnaire and management of sports professionals and doctoral students in the field of sport management and validity of the questionnaire was verified. For Data analysis) were used, descriptive statistics (frequency, percentage, mean and standard deviation) and inferential statistics (Kolmogorof-Smirnof test, Pearson correlation and multiple regression, path analysis.results show that there are relationship between learning organizational and forgetting proposal with organizational agility and organizational learning could be good prediction for organizational agility.

Keywords

organizational learning, organizational agility, organizational forgetting, office of youth and sport

چکیده

هدف از این پژوهش تبیین رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی با چابکی سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی و غیر رسمی ادارات ورزش و جوانان استان همدان بود که تعداد آنها برابر با ۱۴۷ نفر بود. برای تعیین نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۰۵ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم، انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده ها از کارکنان ادارات از سه پرسش نامه یادگیری سازمانی، چابکی سازمانی و فراموشی هدفمند استفاده شد که پایایی پرسش نامه ها با انجام یک مطالعه مقدماتی به ترتیب برابر با ۸۶ / و ۸۹۴ / و ۸۴۴ / به دست آمد. همچنین برای روایی صوری و محتوایی پرسش نامه از نظر متخصصان ورزشی و مدیریتی و دانشجویان دکتری مدیریت ورزشی در این زمینه استفاده شد و روایی این پرسش نامه ها نیز تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون کلوموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) استفاده شد. نتایج 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.

واژه‌های کلیدی: فراموشی هدفمند، چابکی سازمانی، ادارات

ورزش و جوانان

* نویسنده مسئول: علی صابری

E-mail: ali_saberi1364@yahoo.com

مقدمه

در عصر حاضر، یکی از عوامل ثابت در سازمان تغییر می باشد. سازمان‌ها به‌منظور انطباق و ماندن در این جهان جدید مجبور به ایجاد تغییرات قابل توجه هستند. به اعتقاد ریوانس^۱ آن دسته از سازمان‌هایی که قادر به انطباق و ایجاد تغییرات نباشند به‌زودی با مشکل مواجه می‌شوند (۲۹). در نتیجه سازمان‌ها نیازمند استراتژی‌های جدیدی هستند تا علاوه بر اینکه بتوانند به چالش‌ها پاسخ مناسبی بدهند، قادر به استفاده مطلوب از فرصت‌ها باشند (۲۶). یکی از مناسب‌ترین استراتژی‌هایی که سازمان‌ها می‌توانند جهت دستیابی و حفظ مزیت رقابتی کسب کند تمرکز روی سرمایه فکری و دانش افراد است (۲۵). از جمله مفاهیمی که در اثر تحولات و دگرگونی مطرح گردیده است سازمان‌های یادگیرنده و یادگیرندگی سازمانی هستند. این سازمان‌ها به دنبال آموزش، آماده‌سازی کارکنان برای رویارویی با شرایط آتی هستند و بدون شک، یادگیری، با حضور و مشارکت فعال فرد و سازمان، فناوری و دانش فراهم‌سازی زمینه‌های یادگیری نظیر امکانات آموزشی و ساختار سازمانی مناسب صورت می‌پذیرد (۱۴). سازمان‌های امروزی باید به آن‌چنان شایستگی دست پیدا بکنند که بتوانند دانش جدید را بیاموزد که در ادبیات مدیریت از آن به‌عنوان یادگیری سازمانی نام‌برده می‌شود و در نگاه دوم سازمان باید دارای آن‌چنان قابلیت‌هایی باشد که بتواند دانش موجود خود را تحت کنترل درآورد؛ یعنی ضمن جلوگیری از نابودی دانش مفید خود، در موارد مقتضی توانایی حذف و نادیده گرفتن بخشی از ذخایر دانش خود را داشته باشد که از آن به‌عنوان فراموشی سازمانی هدفمند نام‌برده می‌شود (۱۰). سازمان‌ها نه‌تنها یاد می‌گیرند بلکه فراموش نیز می‌کنند (۲۳). بر اساس تعریف دانشمندان فراموشی سازمانی ناتوانی در یادگیری موضوعات سازمانی نیست بلکه فراموشی فرایندی است که پس از یادگیری اتفاق می‌افتد. فراموشی سازمانی، پیامد مجموعه اقدامات درون سازمانی و برون‌سازمانی است که در آن‌یک سازمان آگاهانه و یا ناآگاهانه بخشی از دانش موجود سازمان را از دست می‌دهد (۱۲). فراموشی ابزاری است که سازمان‌ها به‌وسیله آن تجربیات خود را دور می‌ریزند و خود را در موقعیتی قرار می‌دهند که شانس تجربه کردن به شیوه جدید وجود دارد. اگر کاربران مجرب استعداد جدیدی را به‌کارگیرند، باید رفتارهایی که به طریق یادگیری‌های قبلی به دست آورده‌اند، فراموش کنند (۲۴).

لذا با اشاره به این مهم که تراکم تغییرات محیط و فشار ناشی از آن بر روی سازمان به حدی است که سازمان را وادار به‌عکس‌العمل می‌نماید که این پاسخ همان فرآیند چابکی است، محققان چابکی را به‌عنوان یک پارادایم جدید جهت مهندسی سازمان‌های رقابتی نام‌گذاری نموده‌اند و مشاهده گردیده که سازمان‌هایی که از فرآیند چابکی بهره‌مند گردیده‌اند در زمینه یادگیری اطلاعات جدید و افزایش بازدهی و نیز بهره‌گیری از فرصت‌های مناسب موفقیت‌های چشمگیری را کسب نموده‌اند. سازمان‌ها همان‌طور که یاد می‌گیرند امکان فراموش کردن را نیز دارند و واقعیت امر این است که فراموشی نیز همانند یادگیری می‌تواند برای یک سازمان هم‌زیان‌آور و هم‌مفید باشد لذا مدیریت دانش باید به دنبال ایجاد فرآیندهایی باشد که در جهت تقویت یادگیری، حفظ و ارتقاء دانش مفید و نیز عدم یادگیری و پرهیز از آموخته‌های مضر گام بردارد (۱۱). مفهوم چابکی را اولین بار در سال ۱۹۹۱ موسسه یا کوکا به کار گرفت. در گزارشی که این آژانس ارائه کرد، چابکی امکانی اساسی برای تولیدات جدید معرفی شده است (۳۱). اصطلاح چابک، سرعت واکنش و انعطاف‌پذیری سازمان را در مواجهه با رویدادهای داخلی و خارج بیان می‌کند. برای اینکه سازمان‌ها به‌سرعت و با انعطاف‌پذیری کامل عمل کنند، نیازمند به‌کارگیری فناوری و سیستم‌های اطلاعاتی به‌روز، سرمایه‌گذاری بر روی کارکنان دانشی، انسجام در فرایندهای کسب کار، همسو شدن با اشکال مجازی سازمان‌ها، همکاری داخلی و خارجی و دستیابی به زنجیره عرضه یکپارچه هستند (۱۳). با توجه به تعریف گوناگونی که از چابکی سازمانی ذکر شده است، گانسن^۲ (۱۹۹۷) بیان کرد که عناصری مشخصی در تعریف وجود دارد که در آن‌ها توافق کلی وجود دارد، این عناصر شامل سرعت پاسخگویی، انعطاف‌پذیری و تفکر است. به عقیده او، تولید ناب معمولاً با استفاده اثربخش از منابع در ارتباط است، درحالی‌که تولید چابک مربوط به واکنش اثربخش به محیط متغیر برای دستیابی به بهره‌وری است. از این‌رو توانایی پاسخ به رویدادهای محیطی مهم‌ترین مسئله برای سازمان‌های چابک شده است (۲۱).

اولین عنصر در چابکی سازمانی توانایی پاسخگویی است. به نظر داو، سازمان در این صورت یکی از اشکال چهارگانه فرصت‌گرا، نوآور، منعطف و چابک را به خود می‌گیرند. سازمان‌های فرصت‌گرا از توانایی واکنش بسیار بالایی

تثبیت شود.

فراموشی هدفمند: درحالی 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 را حذف می‌کنند. در دومین حالت، مدیران، دانشی که به‌طور بالقوه می‌تواند صدمه زنده باشد را شناسایی می‌کنند و از اینکه به دانش موجود در سازمان اضافه شود جلوگیری می‌کنند. در هر دو مورد فراموشی یک فرایند فعال است که شرکت‌ها عمده‌مدیریت می‌کنند.

یادگیری زدایی: برای یادگیری زدایی دانش، یک شرکت به‌طور عمده‌مدیریت چیزی را که در حافظه‌ی سازمان تثبیت شده است از بین می‌برد. این فرایند می‌تواند به اندازه یادگیری مهم باشد به‌خصوص زمانی که یک شرکت نیاز دارد دانشی را که موفقش را تحلیل می‌برد از خود دور کند.

اجتناب از عادت‌های بد: سازمان‌ها مانند افراد می‌توانند عادت‌های بد را فرابگیرند. شرکت‌های موفق قادرند چنین دانشی را به‌طور عمدی قبل از اینکه در حافظه‌های سازمانی‌شان تعبیه شود فراموش کنند. برای تحقق این امر یک شرکت باید بتواند بین دانش مفید و عادت‌های بد بالقوه تمایز بگذارد. بنابراین سازمان‌ها می‌توانند دانش را در یکی از چهار شیوه (زوال حافظه، ناتوانی در فهم، یادگیری زدایی و خودداری از عادت‌های بد) بسته به اینکه آیا از دست دادن عمدی است یا تصادفی و یا اینکه اطلاعات در سازمان تعبیه می‌شوند یا جدیدند، فراموش کنند (۲۳).

بامطالعه مبانی نظری مدیریت دانش، یادگیری، مباحث استراتژیک و مزیت رقابتی قابل استنباط است که رابطه تنگاتنگی بین مدیریت دانش، یادگیری و کسب مزیت رقابتی وجود دارد تا جای که می‌توان یادگیری و مزیت رقابتی را معادل یکدیگر دانست (۱۱). البته رقابت‌پذیری و کسب مزیت رقابتی تنها خاص یادگیری نیست بلکه فراموش کردن دانش نامفید در زمان مناسب (فراموشی هدفمند) می‌تواند منجر به کسب مزیت رقابتی شود (مارتینسون، ۲۰۰۰). در خصوص رابطه فراموشی سازمانی و مزیت رقابتی نتایج ذیل قابل استنباط است.

برخوردار است، اما توانایی کنش پایینی دارد. در این صورت سازمان از بهترین شیوه‌ها استفاده می‌کند و به مشتریان خود گوش می‌دهد و در بهبود توانمندی‌های فعلی مفید است (۱۸). رکن دیگر سازمان‌های چابک مدیریت دانش است که نیازمند یادگیری مشارکتی است. این امر سازمان را توانمند می‌سازد تا اقدام به واکنش درست به رویدادهای محیطی کند. چرخه تشخیص (احساس) - واکنش رویکردی را، به‌منظور به‌کارگیری فرایندهای یادگیری پیشنهاد می‌کند. چنین چرخه‌هایی به فعالان سازمانی این اجازه را می‌دهد که به تشخیص رویدادهای محیطی بپردازند، مفاهیم مرتبط با اهداف سازمانی را تعبیر و تفسیر کرده، واکنش‌های درستی به آن‌ها داده، آن را به‌صورت قانون درآورده و به آن عمل می‌کنند. برای دستیابی به چنین چرخه‌های یادگیری، سازمان باید بتواند مجموعه دانش سازمان، از جمله ایجاد، شناسایی، اکتساب و انتقال دانش ضروری برای توسعه را درست مدیریت کند. از این رو سازمان‌های چابک فرایند یادگیری و توانمندی‌های مدیریت دانش را به‌منظور پاسخگویی به رویدادهای محیطی توسعه می‌دهند (۲۸).

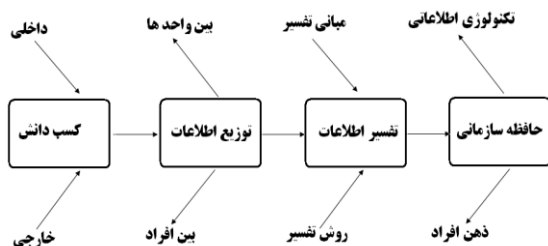
از طرف دیگر فراموشی سامانی هدفمند به فرایند ترک گفتن، جانسین و زوال دانش با تأکیدش بر تغییر دانش تعریف می‌شود. فراموشی سازمانی نه فقط یک شکل مهم از یادگیری بلکه کامل‌کننده یادگیری است و به فرایند جدید یادگیری سازمانی منجر می‌شود. نظریه‌پردازان، فراموشی سازمانی را به‌عنوان یک فرایند یادگیری و دو بار یادگیری را در حافظه سازمانی، یک فرایند ترک گفتن حافظه عمدی و یک فرایند بازسازی بخشی از سازمان تعریف می‌کنند (۲۵). در سال‌های اخیر، فراموشی توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. هولان و همکاران یک تحقیق هدفمند درباره یک شکل فراموشی سازمانی را طایه‌دار بودند و فراموشی سازمانی را به چهار مقوله تقسیم‌بندی کردند: زوال حافظه، ناتوانی در فهم، یادگیری زدایی، خودداری کردن از عادت‌های بد، به همراه دو بعد که شامل آگاهی از فراموشی سازمان و تفاوت‌های بین دانش جدید و دانش تثبیت‌شده است (۳۳).

هولان، فیلیپس و لورانس (۲۰۰۴) فراموشی سازمانی را به اشکال زیر تقسیم می‌کنند:

فراموشی تصادفی (سهوی): دو نوع فراموشی تصادفی وجود دارد؛ اولی زوال حافظه است و زمانی رخ می‌دهد که دانش خوب تثبیت‌شده سهواً از دست می‌رود. دومین نوع، ناتوانی در دریافت است و زمانی رخ می‌دهد که دانش جدید سهواً از دست می‌رود قبل از آن که بتواند در حافظه سازمان

ج-تفسیر اطلاعات: برای آنکه اطلاعات به‌طور مشترک مورد استفاده قرار گیرد، باید تحلیل و تفسیر شوند. تفسیر اطلاعات فرایندی است که از طریق آن اطلاعات توزیع شده معانی قابل فهم مشترکی پیدا می‌کند. باید توجه داشت که عوامل گوناگونی بر تفسیر افراد از اطلاعات تأثیر می‌گذارد که تمامی این عوامل باید لحاظ شود. تفسیر اطلاعات رابطه مستقیم با ادراک و نگرش افراد دارد؛ چراکه افراد با نگرش‌های متفاوت برداشت و ادراک متفاوتی از اطلاعات یکسان خواهند داشت.

د-حافظه سازمانی: حافظه سازمانی به مخزنی اشاره می‌کند که در آن دانش برای استفاده در آینده ذخیره می‌شود. ذهن افراد، فرهنگ سازمانی و تکنولوژی‌های اطلاعاتی بخش‌های حافظه سازمانی را تشکیل می‌دهند (علامه، ۱۳۸۹).



شکل ۲. مدل یادگیری سازمانی هابر، ۱۹۹۱ (برگرفته از علامه، ۱۳۸۹).

در اهمیت فراموشی هدفمند حاجی عزیزی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان فراموشی سازمانی: رویکردی نوین در مدیریت دانش به این نتیجه رسیده‌اند که فراموشی هدفمند می‌تواند به معنای کنار گذاردن منابع و رویه‌های منسوخ و همگامی با پیشرفت‌های حاصل در جهت ارائه محصولات و خدمات سودمند اطلاعاتی باشد (۴). پاک‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان، رابطه میان سازمان‌های یادگیرنده و آمادگی در برابر تغییر در سازمان تربیت‌بدنی به این نتیجه رسیدند که ادراک کارکنان از سازمان خود به‌عنوان یک سازمان یادگیرنده و آمادگی در برابر تغییر در حد متوسط قرار دارد و رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد تربیت‌بدنی به دست آمد (۳). صادقیان و همکاران (۱۳۹۱) نیز در مقاله خود تحت عنوان بررسی رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی به بررسی موضوع در بین ۴۳ نفر کارمند سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) شهرداری شیراز پرداخته و نتایج کسب‌شده بیان می‌دارد که فراموشی سازمانی هدفمند پیش‌بینی خوبی را از چابکی سازمانی داشته و در بین مؤلفه‌های فراموشی سازمانی هدفمند مؤلفه یادگیری زدایی بیشترین میزان پیش‌بینی را از چابکی سازمانی داشته است (۵). اخوان و همکاران (۱۳۹۱) در



شکل ۱. تأثیرهای انواع فراموشی سازمانی (مشبکی و ربیعه، ۱۳۸۸).

یادگیری سازمانی فرایندی است که طی آن با تغییر قوانین و راهبردهای سازمانی، نتایج بهبود می‌یابد و پیامدهای مطلوب حاصل می‌شود؛ به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی فرایندی است که منجر به روزرسانی و تغییر مدل‌های ذهنی مشترک سازمان می‌شود (۱۷). استاتا، بر اساس دو جنبه اساسی، یادگیری سازمانی را از یادگیری فردی و تیمی متمایز می‌کند: (۱) یادگیری سازمانی از طریق چشم‌اندازهای مشترک، دانش و الگوهای ذهنی اعضای سازمان رخ می‌دهد. (۲) یادگیری سازمانی بر اساس دانش و تجربه گذشته، یعنی بر اساس حافظه سازمانی، ایجاد می‌شود که این حافظه به سازوکارهایی مانند سیاست، استراتژی و مدل‌های روشن برای ذخیره دانش بستگی دارد (۸). اگرچه یادگیری سازمانی سهیم شدن در مدل‌های ذهنی افراد را دربرمی‌گیرد، اما طبیعتاً یک فرایند گروهی به حساب می‌آید که در آن از طریق تعامل و ارتباط بین اعضای گروه، دانش و اطلاعات اعضای آن توسعه می‌یابد و در نهایت به ایجاد مدل‌های ذهنی مشترک سازمان منجر می‌شود (۱۷).

از نظر هابر یادگیری سازمانی فرایندی است که از چهار مرحله متفاوت تشکیل شده است:

الف-کسب دانش از منابع درونی و بیرونی: هرگونه تلاش سازمان برای به دست آوردن دانش، خواه از منابع درونی و خواه از منابع بیرونی است کسب دانش و اطلاعات از طریق کنترل محیط، استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی برای ذخیره اطلاعات، بازیافت اطلاعات، انجام تحقیقات، اجرا، آموزش و مانند این‌ها صورت می‌گیرد.

ب-توزیع اطلاعات: به فرایندی اشاره دارد که از طریق آن سازمان مشترکاً با واحدها و اعضای خود در اطلاعات کسب‌شده شریک می‌شوند؛ و از این طریق یادگیری ارتقا می‌یابد و دانش و آگاهی جدید ایجاد می‌شود.

و عملکرد شرکت با توجه به نقش چابکی سازمانی انجام داده‌اند به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت دانش و عملکرد رابطه وجود دارد و نقش چابکی سازمانی به‌عنوان نقش میانجی بر رابطه این دو متغیر تأثیرگذار است (۲۰).

در دنیای امروزی سازمان‌ها ورزشی نیز با گسترده‌ای از اطلاعات مفید و غیرمفید مواجه می‌گردند که در حافظه سازمان قادر به نگهداری نباشد و از پویایی و حرکت سازمان ممانعت به عمل آورد و همچنین موجب تحلیل رفتن چابکی سازمان گردد، بنابراین می‌طلبند که بسیاری از آموخته‌های غیرمفید را از حافظه سازمان تخلیه و پاک نمود و یا به‌اصطلاح با فرآیند فراموشی سازمانی هدفمند حافظه سازمان را برای یادگیری دانش و اطلاعات جدید، ضروری و درنهایت تسریع چابکی سازمان اقدام نمود. بدین منظور در این مقاله در نظر است تحلیل رگرسیونی از ارتباط این سه متغیر و میزان پیش‌بینی پذیری چابکی را از یادگیری سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند در سازمان پرداخت.

درواقع سازمان‌های ورزشی عصر حاضر در معرض تغییرات ناپیوسته‌ای قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و سایر سازمان‌های ورزشی، ملی و بین‌المللی و مهم‌تر از همه، عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی همگی دست‌به‌دست هم داده‌اند تا محیطی پرتلاطم را برای سازمان ایجاد کنند (۲). در این عصر که به نام عصر اطلاعات شناخته می‌شود، رقابت جهت دستیابی به دانش و حفظ آن، به‌صورت فزاینده‌ای رو به گسترش است؛ درحالی‌که علی‌رغم توجه علمی به مباحث افزایش دانش بشری و یادگیری سازمانی تاکنون درزمینه حفظ دانش موردنیاز سازمان و به‌عبارتی‌دیگر صیانت از گنجینه‌های دانشی سازمانی مطالعه زیادی انجام نگرفته است. بدیهی است که یک سازمان در اغلب موارد جهت افزایش دانش و یادگیری سازمانی، باید دانش کهنه خود که مانع از یادگیری سازمانی می‌گردد را به فراموشی بسپارد. در خصوص فراموشی سازمانی غیر هدفمند (تصادفی) به‌طور غیرمستقیم تحقیقاتی انجام شده است، اما درزمینه فراموشی سازمانی هدفمند تحقیقات بسیار اندکی انجام پذیرفته شده است و زمینه تحقیقاتی بیشتری در این خصوص وجود دارد. لذا در پژوهش حاضر به بررسی رابطه یادگیری سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان همدان پرداخته شد.

تحقیق خود تحت عنوان (تحلیل فرایند فراموشی فعال دانش‌های کهنه و قدیمی: بیمارستان شهید هاشمی نژاد) به این نتیجه دست‌یافت که با افزایش چسبندگی دانش به افراد و شرایط سازمان، فرایند فراموشی فعال دانش با مقاومتی بیشتر مواجه شده است و سازمان باید زمان بیشتری را برای دانش کهنه تخصیص دهد (۱)؛ و درنهایت در پژوهشی مرتبط بخش چناری و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان تحلیل ارتباط فراموشی سازمانی و چابکی با عملکرد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان به این نتیجه رسیدند که فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری دارد و این دو متغیر پیش‌بینی کننده خوبی برای عملکرد سازمانی می‌باشند (۷).

هولان و فیلیپس و لورانس (۲۰۰۴) در مقاله‌ی تحت عنوان (مدیریت کردن فراموشی سازمانی) به بررسی فراموشی سازمانی پرداخته و بیان داشته‌اند که سازمان‌ها باید اغلب دانش قدیمی را که آن‌ها را در دام گذشته می‌اندازد فراموش کنند (۲۳). ژنگ و چن (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان (رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند و نوآوری سازمان با تأثیر وساطت کننده یادگیری سازمانی) اشاره دارند که از نظر ایشان فراموشی سازمانی هدفمند یک مؤلفه مهم مدیریت دانش است (۳۳). کزی و اولیویرا (۲۰۱۱) در مقاله‌ی تحت عنوان (بازتاب فراموشی و حافظه سازمانی) به بررسی اهمیت فراموشی سازمانی می‌پردازند؛ و دریافتند که حافظه سازمانی نقش مهمی در تئوری‌های یادگیری سازمانی و فراموشی دارد. با توجه به اینکه تحقیقات معدودی در سازمان‌های ورزشی انجام شده است محقق سعی دارد تا این مسئله را در سازمان‌های ورزشی موردبررسی قرار دهد که فراموشی هدفمند می‌تواند موجب چابکی در سازمان شود (۱۵). در پژوهشی که ارهان و همکاران (۲۰۱۵) با عنوان آیا موضوع فراموشی سازمانی هدفمند را اجرا می‌کنید؟ با توجه به مصاحبه‌های انجام شده دو نتیجه گرفته‌اند ساختار دانشی سازمان با فراموشی سازمانی هدفمند متفاوت می‌باشد و دوم اینکه ویژگی‌های کلیدی سازمان بر مبنای مصاحبه‌ها و نوع فراموشی سازمانی هدفمند با یکدیگر مرتبط می‌باشد (۱۹)، در همین سال در پژوهشی که موهان و همکاران (۲۰۱۵) با عنوان تشریح ارتباط بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی انجام داده‌اند به این نتیجه رسیده‌اند که بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد و اثر میانجی بر ارتباط بین سطوح گروهی و فردی یادگیری سازمانی و ویژگی‌هایش دارد (۳۰) و در نهایت گابریل و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان فرایندهای دانشی ساختارمند

روش تحقیق

با توجه به مطالب گفته شده، تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی است. در این تحقیق جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان هست که در استان همدان مشغول به فعالیت می‌باشند که تعداد آنان بر اساس آمار اعلام شده از سوی اداره کل ورزش و جوانان ۱۴۷ نفر می‌باشد. نمونه آماری پژوهش $n = 105$ از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان می‌باشند که بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان انتخاب گردیدند. با توجه به این که تعداد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان در شهرستان‌های مختلف، متفاوت بوده و برای این که بتوان سهم کارکنان ادارات ورزش و جوانان هر شهرستان را با توجه به حجم جامعه آماری آن‌ها در تحقیق گنجانند، بنابراین از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جغرافیای محل خدمت و جنسیت استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف- اسمیرنف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره، تحلیل مسیر) با نرم‌افزار اس. پی. اس. اس استفاده شد.

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش متشکل از سه پرسش‌نامه فراموشی سازمانی هدفمند، یادگیری سازمانی و چابکی بودند. برای سنجش و اندازه‌گیری متغیر فراموشی سازمانی هدفمند از پرسشنامه استاندارد محمودند (۱۳۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه در یک نسخه ۱۵ سؤالی و در قالب یک مقیاس پنج‌درجه‌ای (طیف لیکرت) تنظیم شده است (۹). پرسشنامه فراموشی سازمانی هدفمند دارای دو خرده مقیاس دانش موجود

یافته‌های تحقیق

با توجه به نتایج حدود ۳۳ درصد از پاسخگویان زن و ۶۷ درصد آن‌ها مرد بودند، همچنین اکثر این پاسخ‌دهندگان متأهل (۸۷/۷ درصد) بودند. اکثر نمونه آماری این پژوهش دارای تحصیلات لیسانس (۴۰/۸ درصد) و سابقه کاری بین ۶ تا

و دانش جدید است. به گونه‌ای که سؤالات ۱ الی ۱۱ (فراموشی دانش موجود) و سؤالات ۱۲ الی ۱۵ (فراموشی دانش جدید) را می‌سنجد همچنین به گزینه (خیلی زیاد) ۵ امتیاز و به گزینه (خیلی کم) ۱ امتیاز تعلق می‌گیرد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه فراموشی سازمانی هدفمند توسط محققان دیگر نیز مورد تأیید قرار گرفته است که در این تحقیق نیز با انجام یک مطالعه مقدماتی پایایی آن‌ها مورد بررسی قرار گرفت و آلفای کرونباخ فراموشی سازمانی هدف ۰/۸۴۴ بود. پرسش‌نامه چابکی سازمانی که برگرفته از تحقیق شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) است، بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است (۳۲) و دارای ۲۷ سؤال در قالب چهار مؤلفه شایستگی، پاسخگویی، سرعت انطباق و انعطاف‌پذیری؛ می‌باشد؛ که با انجام یک مطالعه مقدماتی و با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی به دست آمده برای چابکی ۰/۸۶ به دست آمد. و همچنین برای سنجش و اندازه‌گیری متغیر یادگیری سازمانی از یک پرسشنامه استاندارد ساخته شده قربانی زاده و همکاران (۱۳۸۷) استفاده شد. این پرسشنامه در یک نسخه بیست و دو سؤالی و در قالب یک مقیاس پنج‌درجه‌ای (طیف لیکرت) تنظیم شده است. پرسشنامه یادگیری سازمانی دارای چهار خرده مقیاس اکتساب/خلق اطلاعات، تعبیر و تفسیر/انتقال اطلاعات، به کارگیری اطلاعات/خلق دانش و نهادینه کردن دانش است. سؤالات ۱ الی ۵ (خلق اطلاعات)، سؤالات ۶ الی ۱۱ (تعبیر و تفسیر اطلاعات)، سؤالات ۱۲ الی ۱۶ (به کارگیری اطلاعات) و سؤالات ۱۷ الی ۲۲ (نهادینه کردن دانش) را می‌سنجد. پایایی بدست آمده برای پرسش‌نامه یادگیری سازمانی نیز برابر با ۰/۸۹۴ بود.

۱۰ سال (۲۸/۵ درصد) بودند. همچنین اکثر نمونه آماری بین رده‌های سنی ۲۵ تا ۳۵ و ۳۶ تا ۴۵ سال (حدوداً ۸۸ درصد از نمونه) بودند.

جدول ۱. نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنوف فرض نرمال بودن توزیع جامعه

پرسش‌نامه	k-S	سطح معناداری
فراموشی هدفمند	۰/۸۵	۰/۶۶
چابکی سازمان	۰/۹۲	۰/۵۴
یادگیری سازمانی	۰/۶۵	۰/۱۴۱

چابکی سازمانی کارمندان بین ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار دارد و آماره کالموگوروف-اسمیرنوف معنادار نبوده بنابراین، با ضریب ۰/۹۵

طبق نتایج حاصله، با توجه به اینکه مقدار آزمون کالموگوروف-اسمیرنوف در پرسشنامه فراموشی هدفمند و

اطمینان می‌توان فرض نرمال بودن توزیع جامعه را پذیرفت.

جدول ۲. ضرایب همبستگی رابطه بین یادگیری سازمانی و فراموشی هدفمند با چابکی سازمانی و ابعاد آن

شاخص آماری	چابکی سازمانی	شایستگی	پاسخگویی	سرعت انطباق	انعطاف پذیری
ضریب همبستگی	۰,۷۴۹	۰,۷۳۶	۰,۵۶۷	۰,۷۲۱	۰,۶۴۵
Sig	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
N	۱۰۵	۱۰۵	۱۰۵	۱۰۵	۱۰۵
ضریب همبستگی	۰,۳۶۶	۰,۳۸۱	۰,۲۳۰	۰,۲۸۹	۰,۳۲۱
Sig	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۱۸	۰,۰۰۳	۰,۰۰۱
N	۱۰۵	۱۰۵	۱۰۵	۱۰۵	۱۰۵

یادگیری سازمانی و توجه به اطلاعات مناسب و موجود و حذف اطلاعات منسوخ توجه شود، در رقابت امروزی می‌توان عکس‌العمل مناسب و سریع‌تری را به تغییرات داد و به‌عبارت‌دیگر چابکی بیشتری را از خود نشان می‌دهند.

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که در سطح معناداری ($P \leq 0.05$) رابطه مثبت و معناداری رابین یادگیری سازمانی و فراموشی هدفمند با کلیه ابعاد چابکی سازمانی نشان داد. در حقیقت این نتایج نشان می‌دهد که در سازمان‌ها اگر به مسئله

جدول ۳. خلاصه مدل تحلیل رگرسیون چند متغیره چابکی سازمانی از ابعاد یادگیری سازمانی و فراموشی هدفمند

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار	آزمون دوربین و واتسون	آزمون تولرنس	VIF
۱	۰,۸۲۹	۰,۶۸۷	۰,۶۶۸	۰,۳۵۸	۱,۶۳	۰,۷۶۸	۱,۳

با توجه به نتایج جدول بالا می‌توان گفت که تمام متغیرهای مذکور ارتباط بالایی را با چابکی سازمانی دارند و همچنین ضریب تعیین نشان می‌دهد که این متغیرهای مستقل ۶۸ درصد از متغیر چابکی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ و

در نهایت با انجام آزمون دوربین و واتسون در خصوص استقلال خطاها به این نتیجه رسید که می‌توان از روش رگرسیون استفاده کرد.

جدول ۴. تحلیل واریانس چابکی سازمانی، یادگیری سازمانی و فراموشی هدفمند

مدل	شاخص آماری	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	sig
رگرسیون	۲۷,۶۱	۶	۴,۶۰۲	۳۵,۸۸	۰,۰۰۰	
باقیمانده	۱۲,۵۶	۹۸	۰,۱۲۸			
مجموع	۴۰,۱۸	۱۰۴				

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که در سطح ($P \leq 0.05$) که مدل پیش‌بین کننده خوبی برای چابکی سازمانی هست. با توجه به نتایج جدول شماره ۵ می‌توان گفت که از میان مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، ایجاد دانش و نهادینه کردن و بین مؤلفه‌های

فراموشی هدفمند، مؤلفه فراموشی دانش موجود پیش‌بینی کننده خوبی برای چابکی سازمانی در سازمان‌های ورزشی باشد؛ و با توجه به تی مشاهده شد فراموشی دانش موجود از دیگر مؤلفه‌های موجود پیش‌بینی کننده بهتری می‌باشد.

جدول ۵. ضرایب رگرسیون چند متغیره (پیش بینی چابکی سازمانی از ابعاد یادگیری سازمانی و فراموشی هدفمند)

مدل	B	ضرایب استاندارد نشده		T	sig
		خطای معیار	بتا		
ایجاد دانش	۰,۲۶۸	۰,۰۸۵	۰,۳۲۸	۳,۱۵۷	۰,۰۰۲
تفسیر دانش	۰,۰۹۸	۰,۰۹۷	۰,۰۹۶	۱,۰۱۰	۰,۳۱۵
به کارگیری دانش	-۰,۱۱۶	۰,۰۹۹	-۰,۱۱۳	-۱,۱۶۲	۰,۲۴۵
نهادینه کرده دانش	۰,۴۷۱	۰,۰۸۶	۰,۵۴۹	۵,۴۷۶	۰,۰۰۰
فراموشی دانش موجود	۰,۵۴۵	۰,۰۸۳	۰,۵۴۴	۶,۵۸	۰,۰۱۴
فراموشی دانش جدید	۰,۰۸۴	۰,۰۷۶	۰,۰۸۴	۰,۰۸۴	۰,۲۷۵

بحث و نتیجه گیری

امروزه سازمان‌ها برای بقا نیاز به این دارند که خود را با سرعت با تغییرات محیط انطباق دهند تا بتوانند از فرصت‌های موجود در محیط اطراف خود حداکثر بهره را ببرند و مزیت رقابتی را به دست آورند، در غیر این صورت این سازمان‌ها محکوم به شکست و نابودی هستند. سازمان‌های ورزشی نیز از این قاعده مستثنا نبوده و همیشه باید به دنبال شناسایی فرصت‌های موجود بوده تا از آن‌ها برای ارائه خدمات بهتر به مشتریان سود ببرند. با توجه به این که روند انجام مأموریت‌ها در سازمان‌های ورزشی نیز همانند سایر سازمان‌ها تابع پیشرفت فناوری است، مدیران و کارکنان یک سازمان به فراموشی هدفمند نیاز دارند تا اینکه بتوانند اطلاعات کهنه و قدیمی که دیگر مورد نیاز نیست حذف و فراموش کرده و روش‌های جدید با کارایی بالا و اثربخش را استفاده کنند و حذف هدفمند اطلاعات منجر به واکنش‌های سریع و چابک سازمان به تغییرات سریع محیط می‌شود. امروزه نیازهای ورزشی خانواده‌ها و افراد مختلف و اقشار جامعه بسیار متنوع و هدفمند شده است، بنابراین سازمان‌ها نیاز به چابکی دارند تا بر اساس روند تغییر نیازها به آن پاسخ دهند و در حیطه کاری خود موفق باشند.

یافته‌ها نشان داد بین فراموشی هدفمند و ابعاد آن با چابکی و ابعادش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. 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 اثربخشی می‌شود؛ که نتایج پژوهش با پژوهش‌های صادقان (۱۳۹۱)، ژنگ و چن (۲۰۱۰) و کیزی و الیویرا (۲۰۱۱) همسو بوده و همخوانی داشت (۵، ۳۳، ۱۵). در اهمیت فراموشی هدفمند

حاجی عزیزی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان فراموشی سازمانی: رویکردی نوین در مدیریت دانش به این نتیجه رسیده اند که فراموشی هدفمند می‌تواند به معنای کنار گذاردن منابع و رویه‌های منسوخ و همگامی با پیشرفت‌های حاصل در جهت ارائه محصولات و خدمات سودمند اطلاعاتی باشد (۴). میلر (۲۰۰۴) در مقاله‌ی تحت عنوان (یادگرفتن برای فراموشی و فراموشی برای یادگرفتن) به این نتیجه رسیدند که فراموشی سازمانی هدفمند بعضی یادگیری‌ها، می‌تواند باعث پیشرفت سازمان شود (۲۹). همچنین مشبکی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان (ارتقای عملکرد سازمانی از طریق فراموشی سازمانی هدفمند: مورد مطالعه) به این نتایج دست یافتند که فراموشی هدفمند و یادگیری سازمانی بر روی عملکرد سازمانی از طریق ارتقاء ظرفیت مدیریت دانش تأثیر می‌گذارند و فراموشی سازمانی هدفمند اثر مستقیم بر یادگیری سازمانی دارد (۱۰).

همچنین نتایج نشان داد که بین یادگیری سازمانی و چابکی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یادگیری سازمانی متغیری است که سال‌ها است در مباحث سازمانی و سازگاری سازمان با محیط خود مطرح شده است اما آیا سازمان‌های ورزشی ما این مقوله را به صورت کارا و هدفمند انجام می‌دهند و یا اینکه صرفاً به دوره‌های آموزشی که جهت ارتقاء گذاشته می‌شود بسنده می‌کنند، آیا کسانی که در این دوره‌ها شرکت می‌کنند از مطالب انتقال داده شده بهره می‌گیرند و یا اینکه صرفاً این دوره‌ها را به عنوان ابزاری برای ارتقاء شغلی نگاه می‌کنند. امروزه سازمان‌ها و کارکنان به این نیاز دارند که علم آموخته شده را در محیط‌های اجرایی به کار بیند. پاک‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان، رابطه میان سازمان‌های یادگیرنده و آمادگی در برابر تغییر در سازمان تربیت‌بدنی به این نتیجه

اطلاعات خود به تغییرات محیطی با سرعت بیشتری واکنش نشان داد. همچنین از میان مؤلفه‌های فراموشی هدفمند فراموشی دانش موجود پیش‌بینی کننده خوبی برای چابکی سازمانی بود. در حقیقت در دنیای امروزی تنوع نیازها و علایق جامعه، سازمان‌ها را مجبور به واکنش به این نیازها برای بقای خود در عرصه می‌کند. سازمان‌هایی که خلاق و نوآور هستند و نسبت به سازمان‌های دیگر با سرعت به این نیازها و تغییرات واکنش نشان می‌دهند موفق‌تر و در نتیجه از منافع بهره بیشتری را می‌برند. به همین دلیل به سازمان‌های ورزشی این پیشنهاد می‌شود که در بحث‌های یادگیری و آموزش‌های ضمن خدمت به این مسئله توجه بیشتری را داشته باشند و بتوانند این اطلاعات را به‌درستی به کارکنان انتقال داده و کارکنان نیز آن‌ها را در محیط کاری به شکل کاربردی به‌کارگیرند تا بتوانند به اهداف تعریف‌شده خود با کارایی و اثربخشی بیشتر برسند.

رسیدند که ادراک کارکنان از سازمان خود به‌عنوان یک سازمان یادگیرنده و آمادگی در برابر تغییر در حد متوسط قرار دارد رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد سازمان‌های یادگیرنده و آمادگی در برابر تغییر در سازمان تربیت‌بدنی به دست آمد (۳).

همچنین ضریب رگرسیون چند متغیره نشان داد که مدل می‌تواند پیش‌بینی کننده خوبی برای چابکی سازمانی باشد؛ و ضرایب رگرسیون نشان داد که از بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی ایجاد دانش و نهادینه کردن آن پیش‌بینی کننده خوبی برای چابکی سازمانی است همچنین بیشترین تأثیر مستقیم را نهادینه کردن دانش و بیشترین اثر غیرمستقیم را تفسیر دانش بر چابکی سازمانی داشته است. با توجه به نتیجه به‌دست‌آمده می‌توان نتیجه گرفت که برای ایجاد چابکی سازمانی باید علاوه بر اینکه دانش و اطلاعات جدید را به کارکنان انتقال داد بلکه این دانش را نهادینه کرد تا بتواند از طریق به‌روز کردن

منابع

۱. اخوان، پیمان، باقر زاده نیری، مهدی، شادپور، پژمان. «تحلیل فرآیند فراموشی فعال دانش‌های کهنه و قدیمی: مطالعه موردی بیمارستان شهید هاشمی نژاد». فصلنامه مدرس علوم انسانی (پژوهش‌های مدیریت در ایران)، ۱۳۹۱، سال شانزدهم، شماره (۲)، پیاپی (۷۶). صفحه ۱.
۲. اسدی، حسن، قنبرپور نصرتی، امیر، قربانی، محمد حسین، دوستی، مرتضی. «رابطه بین یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران». مجله مدیریت ورزشی. ۱۳۸۸. شماره ۱. صص: ۲۳۷-۲۴۷
۳. پاک نژاد، احمد، کارگر، غلامعلی، هنری، حبیب. «رابطه میان ابعاد سازمان یادگیرنده و آمادگی در برابر تغییر در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران». نشریه حرکت، ۱۳۹۰. ۳۴(۳۴)، صص: ۲۱-۳۴
۴. حاجی عزیز، نادیا، عصمتی، محدثه دخت، مرادی، شیمای. «فراموشی سازمانی: رویکرد نوین در مدیریت دانش». فصلنامه علوم و فناوری اطلاعات. ۱۳۸۸. شماره ۶۰. صفحه ۳۳۰-۳۱۷.
۵. صادقیان، رحمت اله، یعقوبی، نور محمد، اعزازی، محمد اسماعیل. «بررسی رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی». پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۱۳۹۱. سال پنجم، شماره هفدهم، صفحه ۱۲۰-۱۰۳.
۶. علامه، سیدمحسن، مقدمی، مهدی. «بررسی رابطه میان یادگیری و عملکرد سازمانی - مطالعه موردی: واحد نیرو محرکه ی شرکت ایران خودرو». پژوهشنامه ی مدیریت اجرایی. ۱۳۸۹. سال دهم، شماره (پیاپی ۳۸).
۷. بخش چناری، امین رضا، عیدی، حسین، عباسی، همایون. «تحلیل ارتباط فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی». مجله علمی پژوهشی مبانی مدیریت رفتار/سازمانی در ورزش. ۱۳۹۱. سال اول، شماره ۴، صص: ۱۹-۲۸
۸. مارکوات، مایکل. «یجاد سازمان یادگیرنده». مترجم، محمد رضا زالی. تهران. مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران. ۱۳۸۵.
۹. محمودوند، محمود. «بررسی رابطه فراموشی سازمانی با تغییرات سازمانی در دانشگاه سیستان و بلوچستان». پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان. ۱۳۹۱.
۱۰. مشبکی، اصغر، بستم، هادی، ده یادگاری، سعید. «ارتقای عملکرد سازمانی از طریق فراموشی سازمانی هدفمند». نشریه مدیریت سلامت. ۱۳۹۱. جلد ۱۵، شماره ۴۸، صفحه ۱۰۵-۹۳.
۱۱. مشبکی، اصغر، ربیعی، مسعود. «فراموشی سازمانی هدفمند(استراتژیک): اکسیر رقابت پذیر در سازمان». فصلنامه مدرس علوم انسانی. ۱۳۸۸. دوره ۱۳، شماره ۴: صص: ۱۹۴-۲۱۸.
۱۲. ناظم، فتاح، لاجوردی، آژند. «بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران و مدیریت دانش در صنعت نفت». فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی. ۱۳۹۰. سال سوم، شماره دوم، پیاپی ۱۰.

13. Breu, K.; Hemingway, C.J. & Strathern, M. "Workforce Agility: the New Employee Strategy for the Knowledge Economy," *Journal of Information Technology*. 2001. Vol. 17, pp.21-31.
14. Buchel, B., & Gilbert, p. "From organization learning to knowledge management". School of management Asian institute of technology Thailand".2002.
15. Casey, A, j., & olivera, F. "Reflections on organizational memory and forgetting". *Journal of management inquiry*. 2011. 1, 1- 6.
16. Chiva, R., Alegre, J., & Lapedra, R. "Measuring organizational learning capability among the workforce". *International Journal of Manpower*. 2007. 28 (3/4), 224-242.
17. Choe, J.M. "The relationships among management accounting information, organizational learning and production performance". *Strategic Information System*. 2004. 13, 61- 85.
18. Dove, R. "Response Ability: The Language, Structure, and Culture of Agile Enterprise". New York: Wiley. 2001.
19. Erhan. A., Alparslan Sahin. G. "Does organizational forgetting matter? Organizational survival for life coaching companies". *The Learning Organization*. 2015. 150-162.
20. Gabriel Cegarra-Navarro. J., Soto-Acosta, P. Wensley. A.K.P. "Structured knowledge processes and firm performance: The role of organizational agility". *Journal of Business Research*. 2016. 69 (5). 1544-1549
21. Gunasekaran, A. & Yusuf, Y. "Agile Manufacturing: Taxonomy of Strategic and Technological Imperatives," *International Journal of Production Research*. 2002. Vol. 40 No. 6, pp. 1357-85.
22. Gunneson, A.O. "Transitioning to Agility – Creating the 21st Century Enterprise, Reading": Addison-Wesley. 1997.
23. Holan, d, & Philips. N. (2004). "Organizational forgetting as strategy, sage publications"(London,thousand oaks,ca and new delhi). 2004. 2(4), 423-433.
24. Holmqvist, M. "Intra- and inter-organization learning process: an empirical comparison. *Scandinavian Journal of Management*, 2002. 2-24.
25. Jiang, Y and Fu. q. "Management of organizational forgetting in constraction of organizational absorptive capacity", E-product. 2010.
26. KuT,H. "How to improve organizational performance through learning and knowledge?" *International Journal of Manpower*. 2011. 32. (5), 581-60.
27. Lin C, Y, & KuP, TH. (2007) "The mediate effect of learning and knowledge on organizational performance". *Industrial Management & Data Systems*.107 (7), 1066-1083.
28. Martensson, M. (2000). "A critical review of knowledge management as a management tool". *Journal of Knowledge Management*, 4(3). pp.204 - 216
29. Miller, D. (1996). "A preliminary typology of organizational learning: synthesizing the literature". *Journal of Management*. 22 (3), 485-505.
30. Mohan. P. Sang. CH. "Exploring the relationships between the learning organization and organizational performance". *Management Research Review*. 2015. 148-126.
31. Nagel, R. & Dove, R. (1991). "21st Century Manufacturing Enterprise Strategy: An Industry," Led View of Agile Manufacturing, Vol. I and II, Iacocca Institute, Lehigh University.
32. Sharifi, H. & Zhang, Z. (2001). "Agile Manufacturing in Practice. Application of a Methodology," *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 21(5), pp. 772-794.
33. Zeng, J. & Chen, CH. (2010). "The Relationship between Intentional Organizational Forgetting and Organizational Innovation: The Mediating Effect of Organizational Learning Capability". School of Business Administration South China, University of Technology Guangzhou, China.

