Journal of Marine Medicine
Winter 2020, Volume 1, Issue 4
Pages: 230-237
10.30491/1.4.1

Investigating the Relationship between Organizational Intelligence and Learning with Organizational Forgetfulness in a Navy Hospital

Kamran Malekpour Lepri [1 *], Mojtaba Shahnoshi [2], Anoushirvan Zafari Rigki [3]

[1] PhD student, Department of Educational Management, School of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran
[2] Assistant Professor, Department of Cultural Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Khorasgan, Isfahan
[3] PhD students, Department of Cultural Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Dehaghan, Isfahan

Received: 15 December 2019 **Accepted:** 3 March 2020

Abstract

Background and Aim: In recent decades, organizations have moved from the concept of comprehensive quality to the concepts of organizational learning, intelligence, and forgetfulness, and continuous improvement globally to maintain their competitive position. The aim of this study was to determine the relationship between organizational intelligence and learning with organizational forgetfulness in a navy hospital.

Methods: The statistical population included Iranian employees of a navy hospital, of which 320 people were selected by simple random sampling. Albrecht organizational intelligence questionnaire, Neef organizational learning questionnaire, and Halen & Phillips organizational forgetfulness questionnaire were used to collect data. Data were analyzed with SPSS-18 software.

Results: The results indicate that in general, organizational intelligence and learning predict organizational forgetfulness. Each of the components of predictive variables, organizational learning (R=0.38) and organizational intelligence (R = 0.57) positively and significantly predicts the criterion variable, i.e. organizational forgetfulness.

Conclusion: Organizational intelligence and learning have a positive and significant effect on organizational forgetfulness. Employers need to motivate and encourage employees in the organization, leading them to purposefully forget old and outdated knowledge. Also, employees should be guided to acquire, distribute, transfer and apply existing useful knowledge, new knowledge as well as implicit knowledge.

Keywords: Organizational Intelligence, Organizational Learning, Organizational Forgetfulness, Hospital, Navy.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.4.1]

[*] **Corresponding author:** Kamran Malekpour Lepri**. Email**: malekpour.k92@gmail.com
Address: Department of Educational Management, School of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

مجله طب دریا
دوره ۱، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۸
صفحات: ۲۳۷-۲۳۰
10.30491/1.4.1

بررسی رابطه بین هوش و یادگیری سازمانی با فراموشی سازمانی در یکی از بیمارستان های نیروی دریایی

کامران مالکپور لپری[۱] *، مجتبی شاهنوشی[۲]، انوشیروان ظفری ریگکی[۳]

[۱] دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
[۲] استادیار، گروه مدیریت فرهنگی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوراسگان، اصفهان
[۳] دانشجوی دکتری، گروه مدیریت فرهنگی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، دهاقان، اصفهان

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۹/۲۴ **پذیرش مقاله:** ۱۳۹۸/۱۲/۱۳

چکیده

زمینه و هدف: در دهه های اخیر سازمان ها برای حفظ وضعیت رقابتی خود از مفهوم کیفیت جامع به سمت مفاهیم یادگیری سازمانی، هوش سازمانی، فراموشی سازمانی و بهبود مستمر در سطح جهانی حرکت کرده اند. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین هوش و یادگیری سازمانی با فراموشی سازمانی در یک بیمارستان نیروی دریایی انجام شد.

روش‌ها: جامعه آماری شامل کارکنان یک بیمارستان وابسته به نیروی دریایی بود که تعداد ۳۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از سه پرسش نامه هوش سازمانی آلبراخت، یادگیری سازمانی نیف و فراموشی سازمانی هالن و فیلیپس استفاده شد. داده ها با نرم افزار SPSS-18 تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج بیانگر این است که به طور کلی هوش و یادگیری سازمانی، فراموشی سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. هریک از مولفه های متغیرهای پیش بین، یادگیری سازمانی (R=0.38) و هوش سازمانی (R=0.57) به طور مثبت و معنادار متغیر ملاک یعنی فراموشی سازمانی را پیش بینی می کند.

نتیجه‌گیری: هوش و یادگیری سازمانی بر فراموشی سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد. مدیران باید با ایجاد انگیزش، تشویق و تحریک افراد در سازمان، آنها را به طور هدفمند به سوی فراموشی دانش کهنه و قدیمی سوق دهند. همچنین، افراد را به کسب، توزیع، انتقال و به کارگیری دانش مفید موجود، دانش جدید و نیز دانش ضمنی هدایت کنند.

کلیدواژه‌ها: هوش سازمانی، یادگیری سازمانی، فراموشی سازمانی، بیمارستان، نیروی دریایی.

*نویسنده مسئول: **کامران مالکپور لپری**. پست الکترونیک: malekpour.k92@gmail.com.
آدرس: *گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران*

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.4.1]

مقدمه

امروزه سازمان‌ها با تغییرات سریع و گسترده‌ای در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، تکنولوژیکی و اقتصادی روبه رو می‌شوند. واکنش موفق سازمان‌ها در یک جو بسیار پویا و متغیر، بستگی به توانایی آنها جهت فراهم کردن اطلاعات ذیربط و یافتن راه‌حل‌های مناسب برای مشکلاتی است که با آنها روبه‌رو هستند. اکثر مدیران اجرایی بر این باور هستند که دانش مهمترین موهبت یا نعمت در سازمان است. آنها باور می‌کنند که آگاهی مغزی، ذهنی و هوشیاری، اصلی عمده و مهم در سازمان آنهاست، همان چیزی که موجب ایجاد رقابت در سازمان می‌شود، لذا تلاش می کنند تا از هوش سازمانی بهره ببرند تا به یک رقابت صحیح دست یابند (۳-۱). Albrecht موفقیت یک سازمان را مشروط به داشتن عوامل: انسان هوشمند، تیم های هوشمند و سازمان‌های هوشمند می داند. او برای پاسخگویی و جلوگیری از کند ذهنی گروهی، از عنوان هوش سازمانی استفاده می‌کند (۴).

سازمان‌هایی که از هوش سازمانی به طور موفقیت‌آمیزی استفاده می کنند، به نحو احسن از منابع انسانی سود برده، و تصمیمات منطقی می‌گیرند؛ تا به اهداف برسند. در آنها استعداد پنهان وجود دارد که از آن استفاده می‌کنند و به سازمان، به‌عنوان سیستم پیچیده و کمک به بهبود آن فکر می‌کنند. در صورتیکه زمینهٔ لازم برای ارتقای هوش سازمان ها فراهم شود، سازمان‌ها با صرف انرژی کمتر اما با اقدامات هوشمندانه، تحقق یافتن اهداف را تسهیل و تسریع می‌کنند یعنی اثربخشی آنها ارتقا می‌یابد (۵).

از طرفی دیگر یادگیری سازمانی نیز به عنوان یکی از پایه‌های استقرار مدیریت دانش و یکی از ابزارهای کسب مزیت رقابتی برای مدیران سازمان های کنونی به شمار می‌آید. تحولات و دگرگونی‌های دنیای امروز به دلیل آموزش و یادگیری می‌باشد. بدون شک اهمیت یادگیری در رشد آدمی، بسی فراتر از چشم‌انداز اندیشه‌های اوست. یادگیری همچنین انتشار اطلاعات، برقراری ارتباط، آگاهی و کیفیت تصمیم‌گیری در سازمان‌ها را افزایش می‌دهد (۶). بیشتر پژوهشگران توافق دارند که دانش، ابتدا در افراد ایجاد می‌شود. چالش هر سازمان، اطمینان از انتقال این دانش به سطوح گروهی و سازمانی است. یادگیری فردی، اولین مرحلهٔ اساسی در مسیر یادگیری سازمانی است. یادگیری سازمانی باوجود برخی مشکلات و پرسش‌های بی پاسخ، مزایا و فرصت های مناسبی برای سازمان‌ها ارائه می‌کند. با این حال، یادگیری فردی و سازمانی، هر دو می‌توانند در سازمان رخ دهند. این یادگیری، سپس باید در سازمان به شکل اقدام یا رفتار جدید به کار گرفته شود که در نتیجه باعث فراموشی و عقب ماندگی سازمان ها نشود (۷).

هر روزه تغییرات زیادی در دانش و مهارت سازمان‌ها اتفاق می‌افتد. برای کار امدی بیشتر، سازمان‌ها علاوه بر حفظ دانش‌ها و مهارت های مورد نیاز خود، نیازمند این هستند که دانش های قدیمی و غیرضروری خود را کنار بگذارند تا بتوانند مانایی خود را حفظ کنند. اما یادگیری فقط محدود به دانش افزایی نبوده و در مواردی کنار گذاشتن دانش غیرمفید، لازمهٔ یادگیری سازمانی است. این مفهوم در ادبیات سازمانی با عنوان فراموشی سازمانی شناخته می شود (۸). فراموشی سازمانی گاهی برای سازمان زیانبار است و گاهی نیز فراموشی دانش ها و مهارت ها می تواند اثرات مثبتی را در سازمان به همراه آورد. مدیریت دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های سازمانی نیازمند برپایی نظامی برای یادگیری، گردآوری، نگهداشت، و پخش دانایی درون سازمان است. این نظام علاوه بر ترویج یادگیری سازمانی، باید توان آن را داشته باشد تا از یک سو از فراموشی دانش ضروری و مفید جلوگیری کند و از سوی دیگر بتواند دانش غیرمفید را به کنار نهد (فراموشی سازمانی). علی‌رغم نیاز به توسعه قابلیت‌های یادگیری سازمانی، مطالعات نشان داده است سازمان‌ها همیشه به آسانی یاد نمی‌گیرند.

در طول دهه‌های گذشته، سازمان‌ها به طور گسترده‌ای از ارزش مدیریت دانش آگاه شده‌اند و پژوهش‌های زیادی در زمینه مدیریت دانش انجام شده است. محمود وند، بیان می کند که فراموشی سازمانی، توانایی حذف و فراموش کردن دانش منسوخ و قدیمی برای ایجاد فضایی جدید به منظور کسب دانش نو است و این توانایی را دارد که بعد جدید و مهمی را به درک ما از پویایی دانش سازمانی اضافه کند. در این کار پژوهشی بیان می شود که فراموشی سازمانی در راستای بهبود کیفی و بهینه سازی نظام آموزشی به ویژه در به روز رسانی دانش سازمانی می تواند به عنوان پدیده ای نو و کاربردی برای سازمان‌ها و به خصوص سازمان های آموزشی در جهت همگامی با محیط متلاطم و متغیر کنونی بسیار مؤثر باشد. در نهایت، پس از پرداختن به پاره ای از مسائل نظام آموزشی و هم چنین مفاهیمی چون دانش سازمانی به فراموشی سازمانی و نقش و اهمیت آن در سازمان های آموزشی پرداخته می‌شود (۹).

سازمان‌ها برای بهبود جایگاه رقابتی خود، مجبور هستند برای نگهداشت دانش موجود و نیز یادگیری دانش‌های نوین مدیریت دانش را به کار گیرند. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین یادگیری و هوش سازمانی با فراموشی سازمانی از دیدگاه کارکنان یک بیمارستان نیروی دریایی به اجرا درآمده است.

روش‌ها

پژوهش حاضر بر حسب هدف کاربردی و از نظر روش شناختی به شیوه کمی با روش توصیفی – همبستگی به اجرا در آمد. جامعه آماری تحقیق حاضر را تمامی کارکنان یکی از بیمارستانهای نیروی دریایی که در سال ۱۳۹۵ مشغول به خدمت بودند، تشکیل دادند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۳۲۰ نفر از آن‌ها با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های این پژوهش از سه

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.4.1]

پرسشنامه یادگیری سازمانی Neef (۲۰۰۱)، هوش سازمانی کارل آلبراخت (۲۰۰۲) و ابزار محقق ساخته فراموشی سازمانی بر اساس مدل Philips& holen (۲۰۰۴) استفاده شده است (۱۰).

بعد از کسب مجوزهای لازم و انجام هماهنگی ها با مدیریت بیمارستان، محقق با مراجعه حضوری و توزیع پرسشنامه ها در میان پرسنل، پرسشنامه های تکمیل شده را جمع آوری کرد.

ابزار هوش سازمانی کارل آلبرخت (۲۰۰۲): مشتمل بر ۴۹ گویه متشکل از ابعاد هفت گانهٔ هوش سازمانی: چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه، اتحاد و هم‌پیمانی، کاربرد دانش، و الزام کاری بوده است، استفاده شد. پایایی مؤلفه‌های هوش سازمانی نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برای چشم‌انداز راهبردی ۹۳/۰، سرنوشت مشترک ۹۱/۰، تمایل و گرایش به تغییر ۹۰/۰، روحیه ۹۱/۰، اتحاد و هم‌پیمانی ۹۰/۰، به کاربردن دانش ۹۳/۰ و اجبار کاری ۸۹/۰ به دست آمد. برای کل پرسشنامه ۹۱ درصد گزارش شده است.

پرسشنامه یادگیری سازمانی (Neef): دارای ۳۱ سوال و ۷ خرده مقیاس به نام های، چشم انداز مشترک (۴سوال)، فرهنگ سازمانی (۴سوال)، کار و یادگیری تیمی (۴سوال)، اشتراک دانش (۴سوال)، تفکر سیستمی (۴سوال)، رهبری مشارکتی (۵سوال) و شایستگی (۶سوال) می باشد برای تعیین روایی این پرسشنامه از روایی صوری و همچنین تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است و همچنین پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶، بدست آمده است. در طراحی پرسشنامه از طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده که یکی از رایج ترین مقیاس‌های اندازه گیری به شمار می رود.

ابزار محقق ساخته بر اساس مدل فراموشی هالن و فیلیپس (۲۰۰۴): شیوه‌ی ساخت ابزار به این صورت بود که محقق بعد از استخراج مؤلفه‌های فراموشی سازمانی، از طریق تحلیل اسناد و مصاحبه با صاحبنظران ۲۲ گویه بسته پاسخ را بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم را به عنوان پرسشنامه نهایی تنظیم کرده است. این ابزار دارای دو مولفه فراموشی سازمانی هدفمند سوالات (۱ تا ۱۱) و و فراموشی سازمانی تصادفی سوالات (۱۲ تا ۲۲) می باشد. می توان گفت با توجه به مبانی نظری و نظر متخصصین و خبرگان در این زمینه و همچنین در نظر داشتن تعاریف عملیاتی متغیرها در تدوین پرسشنامه تا حد زیادی روایی پرسشنامه افزایش یافته است. برای اطمینان از اعتبار پرسشنامه از فرمول ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که نتایج بدست آمده برای گویه‌ها ۰/۸۷ گزارش شده است.

تجزیه و تحلیل آماری: برای تحلیل داده‌ها از هر دو بخش آمار استنباطی و توصیفی استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی برای توصیف شرایط موجود استفاده گردید. در سطح آمار استنباطی جهت تعمیم صفات نمونه به جامعه از آزمون تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد. برای توصیف و تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS20 استفاده گردید.

ملاحظات اخلاقی: به جهت رعایت اصول اخلاقی در این پژوهش، رضایت نامه کتبی و آگاهانه از شرکت کنندگان جهت انجام پژوهش اخذ شد و شرکت کنندگان با رضایت آگاهانه در پژوهش شرکت نمودند. همچنین در زمینه محرمانه ماندن اطلاعات، توافق آگاهانه میان شرکت کنندگان و پژوهشگر صورت گرفت. معیار خروج نیز تکمیل پرسشنامه ها توسط پرسنل بیمارستان بوده است.

نتایج

در مطالعه حاضر تعداد ۲۹۷ نفر از پرسنل یک بیمارستان وابسته به نیروی دریایی، با میانگین سنی ۹/۳±۴۷/۸ سال حضور داشتند. میانگین سابقه کاری برابر ۸/۹±۱۸/۱ سال بود. افراد با تحصیلات فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس، دکتری و فوق دکتری، به ترتیب دارای ۳/۸، ۱۲/۵، ۱۳/۸، ۶۶/۳، و ۳/۸ فراوانی درصدی بودند.

همان‌گونه که نتایج جدول-۱ نشان می‌دهد از میان متغیرها به ترتیب بیشترین میانگین مربوط به مولفه‌های فراموشی سازمانی تصادفی ۳۱/۵۳ ٪، فراموشی سازمانی هدفمند ۳۱/۰۴ ٪، توافق و هم‌پیمانی ۲۱/۳۲ ٪، کاربرد دانش ۲۰/۶۶ ٪، میل به تغییر ۱۹/۷۹٪، سرنوشت مشترک ۱۸/۸۰ ٪، و کمترین آن مربوط به مؤلفهٔ توسعه شایستگی کارکنان ۱۰/۱۵ ٪ و چشم انداز مشترک، ۱۰/۳۵ ٪ می باشد.

قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده رگرسیون چندگانه مفروضهٔ نرمال بودن با استفاده از آزمون کالموگروف اسمیرنف بررسی و با سطح معنی داری بزرگتر از ۰/۰۵ تأیید شد.

همانطور که در جدول-۲ مشاهده می شود آزمون واریانس با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ پیش بینی فراموشی تصادفی و هدفمند را از طریق متغیرهای یادگیری و هوش سازمانی تأیید می‌کند ($P<0.01$). متغیرهای یادگیری و هوش سازمانی به صورت منفی و معنی دار در سطح آلفای ۰/۰۱ متغیر فراموشی تصادفی را پیش بینی می‌کنند.

این دو متغیر ۲۴ درصد از واریانس متغیر فراموشی سازمانی تصادفی را پیش بینی می کنند. همچنین این دو متغیر به صورت مثبت و معنی دار در سطح آلفای ۰/۰۱ متغیر فراموشی هدفمند را پیش بینی می کنند. این دو متغیر ۵۶ درصد از واریانس متغیر فراموشی سازمانی هدفمند را پیش بینی می کنند.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.4.1]

جدول-۱. یافته های فراموشی، یادگیری، و هوش سازمانی و زیرمولفه های آن در ۲۹۷ نفر از پرسنل بیمارستان

متغیرها	زیرمولفه ها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
فراموشی سازمانی	فراموشی سازمانی تصادفی	۱۱	۵۵	۳۱/۵۳	۱۴/۲۷
	فراموشی سازمانی هدفمند	۱۱	۵۵	۳۱/۰۴	۱۱/۹۸
یادگیری سازمانی	نمره کل	۷۱	۱۲۵	۹۷/۹۰	۹/۹۹
	چشم انداز مشترک	۷	۲۱	۱۰/۳۵	۲/۸۸
	فرهنگ سازمانی	۷	۲۰	۱۳/۹۹	۲/۸۱
	اشتراک دانش	۸	۲۱	۱۳/۹۷	۲/۷۷
	تفکر سیستمی	۷	۲۱	۱۶/۹۱	۳/۲۵
	رهبری مشارکتی	۸	۲۱	۱۷/۷۶	۲/۴۸
	توسعه شایستگی کارکنان	۵	۲۱	۱۰/۱۵	۲/۶۶
	یادگیری تیمی	۷	۲۱	۱۴/۷۷	۳/۲۵
هوش سازمانی	نمره کل	۸۷	۳۴	۱۳۱/۱۷	۲۱/۲۰
	چشم انداز راهبردی	۸	۳۵	۱۸/۶۴	۵/۱۳
	سرنوشت مشترک	۸	۳۵	۱۸/۸۰	۶/۸۶
	میل به تغییر	۹	۳۵	۱۹/۷۹	۴/۷۷
	روحیه	۷	۳۵	۱۵/۱۹	۵/۱۶
	اتحاد و هم‌پیمانی	۹	۲۴	۲۱/۳۲	۵/۸۵
	کاربرد دانش	۷	۳۵	۲۰/۶۶	۳/۸۶
	الزام کاری	۷	۳۵	۱۶/۷۶	۶/۷۲

جدول-۲. نتایج تحلیل رگرسیون همزمان برای بررسی میزان پیش بینی فراموشی تصادفی هدفمند و تصادفی از طریق متغیرهای یادگیری سازمانی و هوش سازمانی

مدل		آزمون واریانس		R	ضرایب استاندارد شده	T	سطح معنی داری
		F	Sig				
فراموشی سازمانی تصادفی	ثابت	۴۷/۴۰	۰/۰۰۱	۰/۴۹		۱۲/۳۲	۰/۰۰۱
	یادگیری سازمانی				-۰/۱۶	-۳/۰۱	۰/۰۰۳
	هوش سازمانی				-۰/۴۰	-۷/۱۹	۰/۰۰۱
فراموشی سازمانی هدفمند	ثابت	۱۸۴/۲۵	۰/۰۰۱	۰/۷۴		-۸/۷۸	۰/۰۰۱
	یادگیری سازمانی				۰/۲۶	۵/۱۹	۰/۰۰۱
	هوش سازمانی				۰/۳۵	۱۴/۷۰	۰/۰۰۱

آزمون واریانس با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ پیش‌بینی فراموشی تصادفی و هدفمند را از طریق مؤلفه های یادگیری تأیید می کند (P<0.01). از بین ۷ مؤلفهٔ یادگیری سازمانی مؤلفه های کار و یادگیری تیمی با بتا ۰/۲۱- و ساختار سازمانی با بتا ۰/۱۷- به صورت منفی و در سطح آلفای ۰/۰۱ به صورت معنی داری قادر به پیش بینی متغیر فراموشی تصادفی بودند (p<0.01). مؤلفه فرهنگ سازمانی نیز با بتا ۰/۱۲- به صورت منفی و در سطح الفای ۰/۰۵ به صورت معنی داری قادر به پیش بینی متغیر فراموشی سازمانی تصادفی بود (p<0.05). مؤلفه‌های متغیر یادگیری سازمانی ۱۴ درصد از واریانس این متغیر را پیش‌بینی می‌کردند. مؤلفه های چشم انداز مشترک با ۰/۲۰، فرهنگ سازمانی با بتا ۰/۱۸، کار و یادگیری تیمی با بتا ۰/۱۹ به صورت مثبت و در سطح الفای ۰/۰۱ به صورت معنی داری قادر به پیش بینی متغیر فراموشی هدفمند بودند (p<0.01).

دو مؤلفهٔ رهبری مشارکتی و ساختار سازمانی هر دو با بتا ۰/۱۱ به صورت مثبت و در سطح الفای ۰/۰۵ قادر به پیش بینی متغیر فراموشی هدفمند بودند (p<0.05). این مؤلفه ها ۲۴ درصد از واریانس متغیر ملاک را پیش بینی می‌کردند (جدول-۳).

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.4.1]

جدول-۳. نتایج تحلیل رگرسیون همزمان برای بررسی میزان پیش بینی فراموشی سازمانی از طریق مؤلفه های یادگیری سازمانی

متغیرهای ملاک	متغیرهای پیش بین	آزمون واریانس F	آزمون واریانس Sig	R	ضرایب استانداردشده	T	سطح معنی داری
فراموشی سازمانی تصادفی	ثابت	۷/۰۳	۰/۰۰۱	۰/۳۸		۷/۹۵	۰/۰۰۱
	چشم انداز مشترک				−۰/۰۹	−۱/۳۹	۰/۱۶
	فرهنگ سازمانی				−۰/۱۲	−۲/۲۲	۰/۰۲۷
	اشتراک دانش				−۰/۲۱	−۳/۳۳	۰/۰۰۱
	تفکر سیستمی				−۰/۰۳	−۰/۵۹	۰/۵۵
	رهبری مشارکتی				۰/۰۰۹	−۰/۱۶	۰/۸۷
	توسعه‌شایستگی کارکنان				۰/۰۳۸	−۰/۶۰	۰/۵۴
	یادگیری تیمی				−۰/۱۷	−۲/۹۶	۰/۰۰۳
فراموشی سازمانی هدفمند	ثابت	۱۳/۴۸	۰/۰۰۱	۰/۴۹		−۳/۳۲	۰/۰۰۱
	چشم انداز مشترک				۰/۲۰	۳/۲۹	۰/۰۰۱
	فرهنگ سازمانی				۰/۱۸	۳/۵۳	۰/۰۰۱
	کار و یادگیری تیمی				۰/۱۹	۳/۲۶	۰/۰۰۱
	استراتژی				۰/۰۹	۱/۷۵	۰/۰۸۰
	رهبری مشارکتی				۰/۱۱	۲/۱۷	۰/۰۳۱
	توسعه شایستگی کارکنان				۰/۰۴	۰/۶۹	۰/۴۸
	ساختارسازمانی				۰/۱۱	۲/۰۳	۰/۰۴

جدول-۴. نتایج تحلیل رگرسیون همزمان برای بررسی میزان پیش بینی فراموشی سازمانی از طریق مؤلفه های هوش سازمانی

متغیرهای ملاک	متغیرهای مستقل	آزمون واریانس F	آزمون واریانس Sig	R	ضرایب استاندارد شده	T	سطح معنی داری
فراموشی سازمانی تصادفی	ثابت	۲۰/۰۱	۰/۰۰۱	۰/۵۷		۱۱/۳۹	۰/۰۰۱
	چشم انداز راهبردی				−۰/۲۶	−۵/۲۷	۰/۰۰۱
	سرنوشت مشترک				−۰/۳۱	−۵/۱۲	۰/۰۰۱
	میل به تغییر				−۰/۰۵۷	−۱/۰۳	۰/۳۰۰
	روحیه				−۰/۰۲۷	۰/۴۹	۰/۶۲
	اتحاد و هم پیمانی				−۰/۰۲۲	−۰/۳۸	۰/۷۰
	کاربرد دانش				۰/۱۰	۲/۰۸	۰/۰۳۸
	الزام کاری				−۰/۲۳	−۴/۵۲	۰/۰۰۱
فراموشی سازمانی هدفمند	ثابت	۶۳/۹۸	۰/۰۰۱	۰/۷۸		−۴۰/۶۰	۰/۰۰۱
	چشم انداز راهبردی				۰/۳۵	۹/۴۴	۰/۰۰۱
	سرنوشت مشترک				۰/۳۸	۸/۲۴	۰/۰۰۱
	میل به تغییر				۰/۰۱۴	۰/۳۴	۰/۷۳
	روحیه				۰/۱۰۰	۲/۴۱	۰/۰۱۶
	اتحاد و هم پیمانی				۰/۱۱۳	۲/۶۶	۰/۰۰۸
	کاربرد دانش				۰/۰۲۰	۰/۵۳	۰/۵۹
	الزام کاری				۰/۲۷	۶/۹۶	۰/۰۰۱

همانطور که در جدول-۴ مشاهده می‌شود آزمون واریانس با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ پیش بینی فراموشی تصادفی و هدفمند را از طریق مؤلفه های هوش سازمانی تأیید می‌کند (P<0.01). از بین ۷ مؤلفهٔ هوش سازمانی، مؤلفهٔ چشم انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، و فشار عملکرد به صورت منفی به صورت معنی داری قادر به پیش بینی متغیر فراموشی سازمانی تصادفی بود (p<0.01). مؤلفه کاربرد دانش به صورت مثبت و معنی دار قادر به پیش بینی متغیر فراموشی سازمانی تصادفی بود (p<0.01). مؤلفه های متغیر هوش سازمانی ۳۲ درصد از واریانس این متغیر را پیش بینی می کردند. مؤلفه های چشم انداز راهبردی با ۰/۳۵، سرنوشت مشترک

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.4.1]

با بتا ۰/۳۸، اتحاد و هم پیمانی با بتا ۱۱ و الزام کاری با بتا ۰/۲۷ به صورت مثبت و به صورت معنی داری قادر به پیش بینی متغیر فراموشی هدفمند بودند (p<0.01). مؤلفهٔ روحیه با بتا ۰/۱۰ به صورت مثبت و در سطح الفای ۰/۰۵ قادر به پیش بینی متغیر فراموشی هدفمند بودند (p<0.05). این مؤلفه ها ۶۰ درصد از واریانس متغیر ملاک را پیش بینی می کردند.

بحث

در پژوهش حاضر رابطه بین هوش و یادگیری سازمانی با فراموشی سازمانی در بیمارستان وابسته به نیروی دریایی واقع در شهر تهران بررسی شد. افراد با تحصیلات دکتری با ۶۶/۳ درصد بالاترین فراوانی و افراد دارای تحصیلات فوق دیپلم و فوق دکتری با ۳/۸ درصد کمترین فراوانی نمونه مورد بررسی پژوهش را تشکیل می دادند. در مطالعه حاضر فراموشی سازمانی تصادفی با میانگین ۳۱/۵۳، و فراموشی سازمانی هدفمند با میانگین ۳۱/۰۴، یادگیری سازمانی با میانگین ۹۷/۹۰، بدست آمد. بر اساس نگرش نمونه مورد پژوهش بین متغیرهای هوش سازمانی و یادگیری سازمانی با متغیر وابسته فراموشی سازمانی (هدفمند و تصادفی) رابطه معناداری وجود دارد (p<0.01). این نتایج با پژوهش های پیشین همسو می‌باشد (۱۵-۱۱). جهت تبیین این یافته پژوهشی باید متذکر شویم به علت رقابت های شدید جهانی، و تاثیر آن بر عملکرد سازمانها، توجه به نقش عوامل موثر بر عملکرد، اهمیت روزافزون می یابد. در این وضعیت، درک موقعیت استراتژیک کنونی فقط در توان مدیران و کارکنان خلاق، باهوش و دارای اطلاعات به روز است. سرمایه انسانی، حیاتی ترین عنصر راهبردی و اساسی ترین راهبرد برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت. از این رو در هر سازمان علاوه بر منبع خلاق انسانی هوشمند، عوامل دیگری نیز در فرآیند عملکرد سازمان ها نقش موثری ایفا می‌کنند و ممکن است کارکنان یک سازمان باهوش و برای انجام دادن کارهای بزرگ خیلی توانا باشند، اما این هوش و یادگیری جمعی آنهاست که باعث انجام فعالیت های بزرگ می‌شود. بنابراین یادگیری سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد درون سازمان یک موقعیت مشکل زایی را تجربه کرده و از سوی سازمان مامور به بررسی آن می‌شوند. در مطالعه حاضر، مؤلفه های یادگیری سازمانی ۲۴ درصد از واریانس متغیر ملاک فراموشی سازمانی (هدفمند و تصادفی) را پیش بینی می کردند. در واقع کارکنان بیمارستان باید به طور پیوسته در حال یادگیری باشند که بتوانند اطلاعات زائد را فراموش کنند و اطلاعات مورد نیاز جدید را یاد بگیرند. یادگیری تغییری نسبتا با دوام در توانایی بالقوه برای انجام رفتاری معین است در این بین یادگیری سازمانی توانایی سازمان به عنوان یک کل در کشف خطاها و اصلاح آنها و همچنین تغییر دانش و ارزش های سازمان، به طوری که مهارت های جدید حل مسئله و ظرفیت جدیدی برای کار ایجاد شده دانست. این توانایی سازمان را قادر می سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها، و رفتارها می شود و به وسیله تسهیم میان کارکردی و یادگیری همکارانه، تقویت می‌شود. نتایج این دو اصل، خلق فرهنگ یادگیری و فرهنگ مشترک در میان همه کارکنان است و باید از آن به عنوان عامل مهمی در فراموشی سازمانی استفاده نمود (۱۴،۱۵).

در این مطالعه مؤلفه های متغیر هوش سازمانی ۳۲ درصد از واریاس متغیر فراموشی را پیش بینی می کردند. این یافته ها با پژوهش های پیشین همخوانی دارند (۱۹-۱۶). امروزه سازمان‌ها و به ویژه بیمارستان‌ها، به دلیل ماهیت عصری که در آن به سر می‌برند، تفاوت‌های بسیار زیادی را با سازمان‌های گذشته دارند. ویژگی برجستهٔ سازمان‌های قرن بیست و یکم، مسئولیت پذیری، خودگردانی، خطرپذیری، و ناپایداری است. شاید محیط آینده، محیط آرامی نباشد، اما محیط بسیار انسانی است. تئوری‌ها و تحقیقات رهبری با وجود اهمیت برای سازمان‌ها، گذشتهٔ طولانی دارند، ولی اخیراً بیان نقش رهبری در مدیریت دانش شروع شده است. دانشمندان و نظریه پردازان عصر حاضر در مدیریت غالباً بر فراموشی سازمانی تأکید دارند که به وسیلهٔ یادگیری سازمانی و هوش سازمانی ایجاد می‌شود و اعتقاد دارند که کسب دانش جدید به چگونگی تحول سازمانها و فعالیتهای رهبری بستگی دارد و موجب سازگاری با تغییر شرایط سازمانی می‌شود. به علاوه هوش سازمانی یک موضوع بااهمیت در نزد صاحبنظران توسعه و رفتار سازمانی است. کلید توانمندسازی نیروهای زیردست در فعالیتهای حیاتی و فرایندهای حاکم بر زندگی سازمانی است. نهایتاً اینکه، در طول دو دههٔ اخیر قرن بیستم هوش سازمانی به مفهومی اولیه در تئوری سازمانی تبدیل شده؛ به علاوه در تحقیقات معاصر مدیریتی کمترین توجه به آن مبذول شده است. نظر به اینکه فراموشی سازمانی، بر تولید، کاربرد و تسهیم یادگیری و دانش و اندیشه در سازمان و همچنین یادگیری دانش جدید و فراموش کردن اطلاعات کهنه و منسوخ تأکید دارد و هوش سازمانی نیز بر دانش، تفکر، خلاقیت، نوآوری و فناوری بنا نهاده شده است، می‌توان به این نتیجه رسید که محل تلاقی فراموشی سازمانی و هوش سازمانی تولید و بکارگیری دانش و اندیشهٔ نو در سازمان است و چنانچه این دو عامل باعث ارتقاء اثربخشی سازمانی گردد، می‌توان شاهد بهبود و توسعه سازمان بود. هوش، نقش مهمی را در ساختار اجتماعی سازمان بازی می‌کند. پژوهش‌های اخیر، هوش فردی را بررسی و ماهیت هوش را جستجو کرده و سعی در تعریف آن داشته‌اند. هوش به معنای توانایی یادگیری، استدلال و ادراک تعریف می‌شود. بهبود هوش سازمانی برای ارتقای ظرفیت نوآوری ضروری است. به علاوه، فعالیت ها و عملکردهای مدیریتی باید به منظور بقای سازمان، بر هوش سازمانی متمرکز باشند (۱۸،۱۹).

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.4.1]

نتیجه‌گیری

در این پژوهش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی با فراموشی سازمانی رابطه مثبت و معنادار داشتند. فراموشی سازمانی در پی دست یافتن به دو هدف یعنی فراموش کردن اطلاعات کهنه و منسوخ در کارکنان و یادگیری اطلاعات به روز و مورد نیاز آنهاست و با دستیابی به این مهم، سازمان می تواند به کارمندانی کارآمد و خلاق دست یابد. با توجه به این شرایط، ایجاد امکاناتی به منظور تسهیل یادگیری می تواند به فراموشی سازمانی در کارکنان منجر شود. سازمان ها برای تسهیل یادگیری و فراموشی سازمانی کارمندان باید با تشکیل کارگروه هایی تبادل دانش، تجربیات و مهارتها را در میان کارمندان افزایش دهند و با تدوین راهبردهایی، مشکلات و بحران های پیش روی یادگیری را از میان بردارند. در این راستا سازمان ها می توانند از دوره های آموزشی کوتاه مدت و ضمن خدمت با ارائهٔ پاداش، مزایا و ارتقای پستی با توجه به پیشرفت های کارمندان استفاده کنند.

تشکر و قدردانی: از شرکت کنندگان در پژوهش به‌ویژه پرسنل بیمارستان مورد بررسی که در گردآوری داده‌ها با ما همکاری داشتند، تشکر و قدردانی می‌شود.

تضاد منافع: نویسندگان تصریح می نمایند که هیچ گونه تضاد منافعی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

منابع

1. Fernandez V, Sune A. Organizational forgetting and its causes: an empirical research. Journal of organizational change management. 2009.
2. Tsang EW, Zahra SA. Organizational unlearning. Human relations. 2008;61(10):1435-62.
3. Kluge A, Schüffler AS, Thim C, Haase J, Gronau N. Investigating unlearning and forgetting in organizations. The Learning Organization. 2019.
4. Leibowitz J. Building organizational intelligence knowledge management primer. Paton London New York: Washington. D.C. 1999.
5. Yang JT. The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness. Journal of knowledge management. 2007;11(2):83-90.
6. Surry DW, Ely DP. Adoption, diffusion, implementation, and institutionalization of instructional design and technology. Trends and issues in instructional design and technology. 2002: 183-93.
7. Reiser RA. A history of instructional design and technology: Part II: A history of instructional design. Educational technology research and development. 2001;49(2):57-67.
8. Fernandez V, Suñé A. Organizational forgetting in higher education. In XIII Congreso de Ingeniería de Organización. 2009;619-626.
9. Haji-Azizi N, Dokht-Esmati M, Moradi S. Organizational Blockout: A novel Approach in knowledge management. Iranian Journal of Information processing and Management. 2010;25 (2): 317-30.
10. Xue CT. A Literature Review on Knowledge Management in Organizations. Research in Business and Management. 2017;4(1):30-41.
11. Martin de holen P, Philips N. Remembrance of Things Past? The Dynamics of Organizational Forgetting. Management Science. 2004; 50(11): 1603-1613.
12. de Holan PM, Phillips N, Lawrence TB. Managing organizational forgetting. MIT Sloan Management Review. 2004;45(2):45.
13. Ghasemi GM. Examining the relationship of organizational agility and organizational forgetting with organizational effectiveness. Journal of Service Science and Management. 2015;8(03):443.
14. Moshabbaki A, Bastam H, Yadegari S. Enhancing organizational performance through intentional organizational forgetting: case study. Journal of Health Administration (JHA). 2012;15(48).
15. Jenaabadi H, Salmanzade S. Examining the relationship between intentional organizational forgetting and high school managers' organizational intelligence. International Research Journal of Management Sciences. 2014;2(10):305-11.
16. Mohammadi M, Marzooghi R, Torkzadeh J, Salimi G, Tavakolian F. The Relationship between Antecedents and Processes of Unlearning and Organizational Innovation among Hamedan Teaching Hospitals. Journal of Health Management & Informatics. 2018;5(3):79-87.
17. Esmaeili MR, Akbari Pasham F, Solgi Z. The Effect of Organizational Agility on Employees' Empowerment Characteristics Regarding the Role of Forgetting and Organizational Silence (Case Study: Shafa Hospital Personnel of Khorramabad). Management Strategies in Health System. 2017;2(3): 224-33.
18. Pourkeiani M, Tanabandeh M. Examining the relationship between organizational trust, organizational citizenship behavior and job satisfaction (case study of customs department). International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS). 2016;2(4):904-20.
19. Klammer A, Gueldenberg S. Unlearning and forgetting in organizations: a systematic review of literature. Journal of Knowledge management. 2019.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.4.1]