

مدیریت فراموشی سازمانی

(با رویکردی بر آموزش عالی)

مؤلفان:

دکتر سیدحمیدرضا شایانی

دکتر سودابه جلبانی



سرخوران

۱۳۹۶

سرشناسه

: هاشمی، سیدحمیدرضا، ۱۳۴۹ -

عنوان و نام پدیدآور

: مدیریت فراموشی سازمانی (با رویکردی بر آموزش عالی) / مولفین سید حمیدرضا هاشمی، سودابه جلیلی.

مشخصات نشر

: تهران : سخنوران، ۱۳۹۵.

مشخصات ظاهری

: ۱۷۳ ص.

شابک

: ۹۷۸-۶۰۰-۳۸۳-۳۴۵-۶

وضعیت فهرست نویسی

: فیبا

یادداشت

: کتابنامه: ص. ۱۶۵

موضوع

: یادگیری سازمانی -- مدیریت

: Organizational learning -- Management

موضوع

: آموزش عالی -- مدیریت

: Education, Higher -- Administration

موضوع

: مدیریت دانش

: Knowledge management

موضوع

: رفتار سازمانی -- مدیریت

: Organizational behavior -- Management

شناسه افزوده

: جلیلی، سودابه، ۱۳۶۰

رده بندی کنگره

: ۱۳۹۵ ۴/۲۳ ۵۸۱

رده بندی دیویی

: ۳۱۲۴/۶۵۸

شماره کتابشناسی ملی

: ۴۳۴۵۸۹۶



شماره تماس: ۰۲۱۶۶۴۷۶۳۰۶ - ۰۹۱۹۳۶۱۶۶۱۳ - ۰۹۱۰۴۹۰۷۵۳

آدرس: کارگر شمالی، بعد از ادوارد براون، شماره ۱۴۰۷، طبقه اول، انتشارات سخنوران

آدرس الکترونیکی: thesis.pub2014@gmail.com

آدرس سایت: www.thesispublication.com

که عنوان کتاب..... مدیریت فراموشی سازمانی (با رویکردی بر آموزش عالی)

که مولفین.....سید حمیدرضا هاشمی، سودابه جلیلی

که صفحه آرا و طراح جلد.....مؤسسه پیشگامان مسیر دانش

که ناشر..... سخنوران

که شمارگان.....

۱۳۹۶ - اول

که نوبت چاپ

که قیمت ۱۴۰۰۰ تومان

ISBN: 978-600-383-345-6

فهرست مطالب

۱۵	 پیشگفتار
۱۷	 سخن نویسنندگان
۱۹	 مقدمه
۲۳	 فصل اول: مدیریت دانش
۲۴	 مدیریت دانش
۲۵	 عوامل و ابزارهای مدیریت دانش
۲۷	 مزیت مدیریت دانش
۲۸	 الگوی راهبردی مدیریت دانش
۲۹	 فرآیند مدیریت دانش
۳۰	 مدیریت دانش به عنوان یک رهیافت مدیریتی در دانشگاه
۳۱	 چالش‌های مؤسسات آموزش عالی در برقراری مدیریت دانش
۳۲	 الف) خلق و نگه داشت منابع دانش
۳۳	 ب) بهبود دستیابی به دانش
۳۴	 پ) گسترش محیط دانش
۳۵	 ت) ارج گذاری دانش
۳۵	 حافظه سازمانی
۳۷	 مکان حقیقی دانش سازمانی
۳۹	 فصل دوم: یادگیری و یادگیری زدایی در سازمان
۳۹	 یادگیری سازمانی
۴۲	 پیوند مفهومی یادگیری زدایی و یادگیری سازمانی
۴۴	 یادگیری سازمانی را به عنوان اصلاح نظام دانش
۴۶	 موفقیت سازمانی

۴۹	یادگیری زدایی در سازمان
۵۰	یادگیری مادام العمر، یادگیری سازمانی، سازمان های یادگیری مدار
۵۰	یادگیری مادام العمر و توسعه یک جامعه یادگیرنده
۵۱	یادگیری سازمانی و سازمان های یادگیرنده
۵۲	پرورش منابع انسانی در سازمان های یادگیری مدار
۵۲	حافظه سازمانی به عنوان یک ضرورت راهبردی
۵۳	تحلیلی بر مدل های یادگیری زدایی
۶۰	مدل یادگیری- یادگیری زدایی - بازآموزی
۶۱	گونه شناسی یادگیری زدایی
۶۲	به سوی مدل نوین یادگیری زدایی
۶۵	فصل سوم: فراموشی سازمانی
۶۷	مفهوم فراموشی سازمانی
۶۹	چستی فراموشی سازمانی
۷۰	اثر فراموشی سازمانی
۷۰	مدیریت فراموشی سازمانی
۷۲	فراموشی سازمانی و مزیت رقابتی (رقابت پذیر)
۷۳	فراموشی سازمانی؛ چالش مهم مدیران در عصر دانش و کار
۷۴	مدل هولان و فیلیپس
۷۶	طبقه بندی فراموشی سازمانی
۷۷	طبقه بندی فراموشی سازمانی از دیدگاه هولان
۷۹	طبقه بندی فراموشی سازمانی از دیدگاه آزمی
۸۱	ترکیب طبقه بندی های فراموشی سازمانی
۸۵	ارائه مدلی جهت اجرای اثربخش فراموشی سازمانی (چالشی برای مدیران امروز)
۸۸	رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی
۹۲	فراموشی سازمانی، یادگیری زدایی، نظام حافظه
۹۳	فصل چهارم: سازمان های آموزشی و فراموشی سازمانی
۹۳	روابط انسانی در سازمان های آموزشی
۹۳	فرهنگ ایجاد دانش در سازمان های آموزشی
۹۴	بهینه سازی نظام آموزشی با فراموشی سازمانی
۹۵	فراموشی سازمانی رویکردی نوین در راستای بهبود نظام آموزشی
۹۷	بررسی تأثیر سبک های رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند

آموزش عالی و فراموشی سازمانی.....	۹۹
ویژگی های سازمانی مراکز آموزش عالی.....	۹۹
ساختار آموزش عالی	۱۰۲
محیط بیرونی	۱۰۳
مسئولیت های حرفه ای	۱۰۳
اندازه و پیچیدگی سازمانی	۱۰۳
طیف ساختار دلون	۱۰۴
کنترل و اداره دانشگاه ها	۱۰۵
نگاهی دیگر به اداره دانشگاه ها	۱۰۸
شیب های تصمیم گیری در مراکز آموزش عالی با توجه به ساختار آن	۱۰۸
ساختار گروه های آموزشی و رابطه آن با فراموشی سازمانی	۱۰۹
چند مدل متغیر در اداره دانشگاه ها	۱۱۰
الگوی دانشگاه مثرکتی: تقسیم قدرت و ارزش ها در جامعه برابرها	۱۱۱
الگوی دانشگاه بروکرزیک ساختار و تصمیم گیری عقلایی	۱۱۱
الگوی دانشگاه سیاست: رقابت بر سر قدرت و منابع	۱۱۱
الگوی دانشگاه هرج و مرج: طلب معنایی در اجتماعی از بازیگران خود مختار	۱۱۲
تلفیق الگوها	۱۱۲
الگوی دانشگاه سایبرنتیک: هدایت از خارج نسبت به خود	۱۱۲
فراموشی سازمانی، رهبری و مدیریت آموزش عالی	۱۱۵
برخی تحقیقات انجام شده مرتبط با فراموشی سازمانی در ایران	۱۱۶
برخی تحقیقات انجام شده مرتبط با فراموشی سازمانی در خارج از ایران	۱۱۸
فصل پنجم: نگاهی تطبیقی به مدل های فراموشی سازمانی و ارائه مدلی جدید	۱۲۵
مدل نوین در فراموشی سازمانی	۱۲۷
بعد فرآیند	۱۲۸
سازوکارهای مدیریت فراموشی سازمانی در بعد فرآیند	۱۲۹
بازنگری در شیوه انجام کار در امور جاری	۱۲۹
تغییر در سیاست گذاری ها و اهداف خرد و کلان	۱۲۹
ایجاد روند منطقی تغییرات توأم با حفظ دانش قدیمی کارآمد منطبق با استاندارد جدید	۱۳۰
تاکید بر فراموشی فعال	۱۳۰
بعد فرهنگ	۱۳۱
سازوکارهای مدیریت فراموشی سازمانی در بعد فرهنگ	۱۳۱
نگاه نقادانه مستمر، و تقویت فرهنگ سازمانی به عنوان بازتاب دانش ضمنی سازمان	۱۳۲

۱۳۳.....	بازنگری در مورد تغییرات و نوآوری های انجام شده
۱۳۳.....	بعد ساختار
۱۳۳.....	سازوکارهای مدیریت فراموشی سازمانی در بعد ساختار
۱۳۴.....	ایجاد ساختاری منعطف و الگویی کارآمد در سازمان
۱۳۵.....	ایجاد تعامل مناسب بین ارکان مختلف سازمان
۱۳۶.....	توجه به ساختار متناسب با انفجار اطلاعات، جهت جلوگیری از ورود دانش نامتناسب
۱۳۶.....	بعد فناوری
۱۳۶.....	سازوکارهای مدیریت فراموشی سازمانی در بعد فناوری
۱۳۷.....	تناسب اصول کارآمد با استفاده از تکنولوژی جدید
۱۳۷.....	ایجاد فناوری متناسب و تمرکز بر حوزه ی الکترونیک
۱۳۸.....	مدل مدیریت جامع چهار بعدی در خصوص مدیریت فراموشی سازمانی
۱۳۹.....	نگاهی اجمالی به مدیریت فراموشی سازمانی در آموزش عالی
۱۴۷.....	فصل ششم: افقی جدید در فراموشی سازمانی
۱۵۶.....	فوائد و کاربرد مدیریت فراموشی: زمان مناسب برای رؤساء و مدیران ارشد
۱۵۷.....	فوائد و کاربرد برای مدیران گروه های آموزشی و مدیران اداری
۱۵۸.....	فوائد و کاربرد برای اعضای هیات علمی
۱۵۹.....	سخن پایانی
۱۶۱.....	اصطلاحات کلیدی به کار رفته در کتاب
۱۶۵.....	منابع و مأخذ

مقدمه

جامعه جهانی دهم در حال تغییر است، دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به طور مداوم موقعیت‌های خود را در مواجهه با تحولات بنیادین مورد بررسی مجدد قرار می‌دهند. داشتن یک هویت ممتاز و روشن، پایه و اساس محکم برای تصمیم‌گیری در خصوص چگونگی واکنش به تغییرات محسوب می‌شود. (رودز^۱، ۲۰۰۴)

یکی از بارزترین خصوصیات عصر حاضر، پییر و تحولات شگرف و مداوم است که در طرز تفکر، ایدئولوژی ارزش‌های اجتماعی، روش‌های انجام کار، بسای از پدیده‌های دیگر زندگی به چشم می‌خورد. سازمان‌ها نیز مانند دیگر ارکان جامعه مستعد این تغییرات نیستند. همانطور که آنجلی^۲ (۱۹۹۷) می‌گوید سازمان‌ها نمی‌توانند در جامعه حاکماتی «ایدار داشته باشند، مگر اینکه تغییرات را بپذیرند و خود را با تغییرات داخلی و خارجی منطبق سازند. در این بین مراکز آموزشی نیز به مثابه سایر سازمان‌ها دچار تغییراتی اجتناب‌ناپذیر بود، که بیدار است به آن واکنش مناسبی داشته و خود را با تغییرات مطابقت دهند. از آنجا که اهمیت سازمان‌های آموزشی در پرورش و تربیت نیروهای جوان و نقش آن‌ها در رشد و بالندگی هر جامعه اثبات شده است (نقیب-زاده، ۱۳۸۹)

-
1. Rhodes, F.H. T
 2. Angeli

توجه به مفاهیم، محتوا، دانش و اطلاعات، مهارت و تخصص، شیوه‌های نظارت و ارزشیابی و به طور کلی سرمایه‌های فیزیکی و دانشی این نظام مهم و تاثیرگذار لازمه تکامل و تعالی هر کشوری است. به نظر می‌رسد بتواند به یک عامل کاربردی در جهت بهبود عملکرد و بهینه سازی نظام آموزشی مطرح شود. فراموشی سازمانی به عنوان فرآیند ترک گفتن، جانشین کردن و زوال دانش با تاکیدش بر تغییر دانش تعریف می‌شود. فراموشی سازمانی، این پتانسیل را دارد که بعد جدید و مهمی را به درک ما از پویایی دانش سازمانی اضافه کند. نظریه پردازان فراموشی سازمانی را به عنوان یک فرآیند تغییر یادگیری و دوباره یادگیری در حافظه سازمانی، فرایند ترک گفتن حافظه عمدی و یک فرآیند آسیب شناسی و بازسازی بخشی از سازمان تعریف می‌کنند (جیانگ و فو، ۲۰۱۰).

بقاء رشد و توسعه هر سازمانی به داشتن دانش، مهارت و محتوای نو و کاربردی وابسته است. بر این اساس فراموشی سازمانی به عنوان رویکردی نوین در راستای بهبود نظام آموزشی در نظر گرفته می‌شود. فراموشی سازمانی را در بعد، فراموش کردن دانش قدیم برای ایجاد فضایی تازه به منظور کسب دانش جدید، تعریف می‌کنند. این پتانسیل را دارد که بعد جدید و مهمی را به درک ما از پویایی دانش سازمانی اضافه کند. (محمود و همکاران، ۱۳۹۲)

در این میان فراموشی سازمانی به عنوان عاملی مطرح شده که می‌تواند نهادهای آموزشی- تربیتی ما را یاری و مساعدت نماید. فراموشی سازمانی دارای در بعد کلی است و در مجموع به چهار دسته تقسیم می‌شود و در معنای فراموش کردن دانش قدیم برای ایجاد فضایی جدید به منظور کسب دانش جدید، این پتانسیل را دارد که بعد جدید و مهمی را به درک ما از پویایی دانش سازمانی اضافه کند. از این رو، دست اندرکاران تعلیم و تربیت با وارد کردن فراموشی سازمانی به نهادهای آموزشی- تربیتی ضمن کاهش و حذف هزینه‌های اضافی، با فراموش کردن و حذف دانش و مهارت‌هایی که دیگر کارایی لازم را برای سازمان نداشته و منسوخ و کهنه شده‌اند و جایگزینی هدفمند دانش، مهارت، تخصص و رویکردهای نوین و به روز رسانی و همگام سازی خود با تغییرات شتابنده امروزی باعث افزایش کیفیت و بهینه‌سازی دانش سازمان در راستای تحقق هر چه بهتر اهداف نظام آموزشی و در نهایت رشد، ترقی، پیشرفت و تعالی جامعه می‌شوند. (محمودوند و همکاران، ۱۳۹۲)

با توجه به اهمیت و جایگاه دانش در نظام آموزشی و نهادهای تربیتی، و تغییر و تحولات پر شتاب دنیای امروزی که منجر به ابداعات و اختراعات و کشفیات و دانش و مهارت‌های جدید شده و به سرعت باعث کهنگی و فرسودگی دانش، مهارت و تخصص‌های گذشته و حال می‌شود و وجود مسائل و مشکلاتی در این زمینه در نظام‌های آموزشی که خود منبع و پردازش‌کننده اصلی دانش، اطلاعات و مهارت در جامعه هستند از یک‌سو و از سوی دیگر مطرح شدن عاملی به نام فراموشی سازمانی می‌توان گفت که با ورود فراموشی سازمانی به نظام آموزش شاهد نوسازی، به روزرسانی، تحرک و پویایی دانش در این نهاد مهم و تاثیرگذار در جامعه خواهیم بود به گونه‌ای که با حذف، کنار گذاشتن و فراموشی دانش، مهارت، تخصص و روش‌های کهنه، قدیمی و منسوخ و جایگزینی دانش و مهارت‌های تازه و نو تطبیق دانش سازمانی با تغییر پر شتاب کنونی، می‌توان در جهت بهینه سازی دانش، به روز رسانی و کیفی‌تر کردن آموزش در راستای تحقق هر چه بهتر اهداف آموزشی گام برداشت.

دانشگاه‌ها به عنوان یک رکن اساسی در آموزش عالی مواجه با فشارهای شدید از طریق نیروهای بیرونی دانشگاه (محیط پیرامونی) هستند که تأثیرات آن بر ساختارهای اصلی دانشگاه غیرقابل اجتناب است. این فشارهای بیرونی مثل افزایش تقاضا برای ورود به آموزش عالی، منجر به تأثیر بر کارکرد آموزشی دانشگاه شده است. همچنین افزایش نقش دانشگاه‌ها در پژوهش و نوآوری، کارکرد پژوهشی (تولید دانش) را متأثر کرده است. در نهایت مشارکت در ساختن بافت اجتماعی جامعه بیرونی، بر کارکرد خدماتی دانشگاه تأثیر داشته است (ناری، ۲۰۰۳).

پاسخگویی به انتظارات روز افزون و گاه متغیر، در حالی از دانشگاه خواسته می‌شود که شالوده اساسی تشکیلات دانشگاه‌ها برای پاسخ به نیاز اولیه یعنی تربیت نیروی انسانی متخصص پی‌ریزی شده است.

آموزش عالی به طور مشخص نیازمند بررسی دقیق و موشکافانه در ابعاد مختلف خود می‌باشد. یکی از بخش‌های مهمی که باید مورد توجه قرار گیرد، کارکردها و نقش‌هایی است که دانشگاه بر عهده دارد. (رودز، ۲۰۰۴)