

فراموشی آگاهانه کارکنان در محیط کار و اثرات آن بر سازمان

نوید فاتحی راد^۱، حمید کرمی^۲، سعید گنجوی^۳

^۱ استادیار گروه مدیریت، گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

^۲ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

^۳ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

چکیده

امروزه سازمان‌ها در راستای بهبود جایگاه رقابتی خود، ناگزیر هستند که برای نگهداشت دانش موجود و یادگیری دانش‌های نوین، «مدیریت دانش» را به کار گیرند. تلاش سازمان در زمینه مدیریت دانش به دو بخش تفکیک می‌شود، نخست، سازمان باید به آنچنان توانمندی دست پیدا نماید تا بتواند دانش نوین را بیاموزد که این بخش را یادگیری سازمانی گویند. دوم اینکه سازمان باید دارای این توان باشد که در برخی از موقعیت‌ها، دانش سازمانی خود را آگاهانه کنار بگذارد و دانش جدیدی را جایگزین نماید که این بخش نیز فراموشی سازمانی نامیده می‌شود. فراموشی سازمانی پیامد مجموعه اقداماتی است که می‌تواند ریشه در اقدامات و تصمیم‌های درون سازمانی و یا برون سازمانی داشته باشد. مطالعه حاضر با روشی توصیفی - تحلیلی و به شیوه مروری، با بررسی متون، مطالعات و تحقیقات صورت گرفته و بررسی نظرات و تئوری‌های صاحب نظران در رابطه با مباحث یادگیری سازمانی و فراموشی سازمانی، همچنین به بررسی اثرات و نقش فراموشی سازمانی آگاهانه (هدفمند) بر سازمان پرداخته، در مجموع می‌توان گفت؛ فراموشی آگاهانه (هدفمند) اثر بالایی بر کسب مزیت رقابتی، چابکی در سازمان و بالاخص عملکرد کارکنان دارد. باید گفت که شکست در فراموشی رویه‌های قدیمی، یکی از دلایل دشواری تغییر سازمانی در هنگام تغییر محیط می‌باشد، در محیط پرتلاطم فعلی سازمان‌ها باید به صورت نظام‌مند، آگاهانه و برنامه‌ریزی شده به فراموشی سازمانی نگاه کنند تا در نهایت به نتایج مثبتی دست یابند.

واژه‌های کلیدی: فراموشی سازمانی، فراموشی آگاهانه (هدفمند)، فراموشی تصادفی، یادگیری، دانش سازمانی

مطالعات آینده پژوهی و سیاستگذاری

دوره ۵، شماره ۱، بهار ۱۳۹۸، صفحات ۶۲-۷۳