

بررسی نقش فراموشی سازمانی هدفمند بر سلامت سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی در مدیران و معاونین مقطع ابتدایی شهرستان فرشبند

اعظم جمشیدی^۱، فرحناز مشایخ^{۲*}

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۶/۰۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۶/۲۰

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی نقش فراموشی سازمانی هدفمند بر سلامت سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی در مدیران و معاونین مقطع ابتدایی شهرستان فرشبند بود.

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معاونین مقطع ابتدایی شهرستان فرشبند به تعداد ۱۰۱ نفر بود که به دلیل محدود بودن حجم جامعه، تمامی افراد به روش سرشماری مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه فراموشی سازمانی هدفمند مشبکی (۱۳۹۱)، پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۶۶) و پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) بود. روایی صوری و محتوایی ابزارها با نظر صاحب‌نظران تأیید و پایایی آنها با استفاده از آلفای کرونباخ، به ترتیب برای فراموشی سازمانی هدفمند ۷۵۱/۰، سلامت سازمانی ۹۲۳/۰ و فضیلت سازمانی ۸۵۲/۰ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و روش بوت‌استرپ تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد فراموشی سازمانی هدفمند اثر مستقیم، مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی دارد ($t=8/27$, $\beta=0/73$). همچنین، فراموشی سازمانی هدفمند بر فضیلت سازمانی اثر مثبت و معنادار داشت ($t=18/45$, $\beta=0/83$) و فضیلت سازمانی نیز به‌طور مثبت و معنادار بر سلامت سازمانی اثرگذار بود ($t=2/91$, $\beta=0/26$). افزون بر این، اثر غیرمستقیم فراموشی سازمانی هدفمند بر سلامت سازمانی از طریق فضیلت سازمانی معنادار بود ($t=2/81$, $\beta=0/38$)؛ بنابراین نقش میانجی فضیلت سازمانی در این رابطه تأیید شد.

نتیجه‌گیری: فراموشی سازمانی هدفمند، از طریق کنار گذاشتن آگاهانه رویه‌ها، عادات و الگوهای ناکارآمد گذشته، می‌تواند زمینه تقویت فضیلت‌های سازمانی و در نهایت ارتقای سلامت سازمانی را فراهم سازد. بر این اساس، تقویت ارزش‌هایی نظیر اعتماد، صداقت، شفقت، خوش‌بینی و بخشش در محیط مدارس می‌تواند آثار مثبت فراموشی سازمانی هدفمند را بر سلامت سازمانی مدیران و معاونین افزایش دهد. از این‌رو، توجه هم‌زمان به مدیریت آگاهانه دانش و توسعه رفتارهای فضیلت‌محور، می‌تواند راهبردی مؤثر برای بهبود سلامت سازمانی مدارس ابتدایی باشد.

واژه‌های کلیدی: فراموشی سازمانی هدفمند، سلامت سازمانی، فضیلت سازمانی، مدیران مقطع ابتدایی

^۱ کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران.

^۲ * استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران. (نویسنده مسئول). ایمیل: farahnaz.mashayekh.f@iau.ac.ir

مقدمه

در محیطی که نشانه‌های اصلی آن توسعه روزافزون دانش و فناوری است، روش‌های کسب دانش شکل سنتی خود را از دست می‌دهد و در اشکالی نوین ظاهر می‌شود. این شرایط، محیط حاضر را به محیطی رقابتی و پرچالش تبدیل می‌کند و پارادایم‌های جدیدی را طلب کرده است. در پارادایم‌های جدید مربوط به دانش سازمانی بزرگترین امتیاز رقابتی توان یادگیری است. بر این اساس، سازمان‌هایی موفق‌اند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبای یاد بگیرند. به همین دلیل در سال‌های اخیر رشدی فزاینده در تحقیقات مرتبط با یادگیری سازمانی مشاهده می‌شود. اما همان‌طور که یادگیری در سازمان بیشتر می‌شود و سیستم‌های حافظه در سازمان‌ها در به‌خاطر سپردن و حفظ دانش، کارآمدتر می‌شوند، چالش‌ها و موانع بیشتری در اداره کردن دانش نیز پدید می‌آیند. فراموشی سازمانی، پیامد مجموعه اقدامات درون سازمانی و برون سازمانی است که در آن یک سازمان آگاهانه و یا ناآگاهانه بخشی از دانش موجود سازمان را از دست می‌دهد. 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. اگر کاربران مجرب استعداد جدیدی را به کارگیرند، باید رفتارهایی که به طریق یادگیری‌های قبلی به دست آورده‌اند، فراموش کنند (حسن پور و همکاران، ۱۴۰۱).

در دنیای پیچیده و پویای امروز، سازمان‌ها با حجم عظیمی از اطلاعات، تجربیات، رویه‌ها و دانش مواجه‌اند که همواره در حال تولید، ذخیره و بازیابی هستند. هنگامی که دانش توسط سازمان‌ها بکار گرفته می‌شود یا دانش جدید کسب می‌شود، یادگیری سازمانی رخ می‌دهد که همچنین تأثیر مثبتی بر باز بودن سازمان به نوآوری و نوآر بودن آن دارد. بدین ترتیب، کسب، اعمال و به اشتراک گذاری دانش بین مناطق کاربردی یک سازمان شرایطی را برای بالا بردن آمادگی اعضای سازمان برای شرکت در فعالیت‌های نوآورانه ایجاد می‌کند. مطالعات، مدیریت دانش را به عنوان یک ورودی قابل توجه، یادگیری سازمانی را به عنوان یک فرایند کلیدی و نوآوری سازمانی به عنوان یک خروجی مهم قلمداد می‌کنند. دانش، مانند منابع دیگر، می‌تواند به سرعت کهنه شود؛ بنابراین، مدیران باید بطور مداوم دانش خود را جهت همگام شدن با تغییرات مداوم در محیط به روزرسانی کنند. در این شرایط، سازمان باید با اجرای فراموشی سازمانی هدفمند، دانشی را که به هر دلیلی منسوخ و کهنه شده و دارای اثرات منفی احتمالی است، به شکل آگاهانه شناسایی نموده و اقدامات و فعالیتهای مناسبی را جهت کاهش یا حذف میزان وابستگی به آن انجام دهد. مفهوم فراموشی سازمانی هدفمند با ناتوانی سازمان در یادگیری یا فراموشی تصادفی سازمانی متفاوت است و اشاره به فرآیند کنار گذاشتن آگاهانه باورها، قواعد و رویه‌های قدیمی غیرمفید سازمانی دارد (شیخ صلوات و همکاران، ۱۴۰۴).

این پدیده، اگرچه ممکن است در کوتاه‌مدت به نظر برسد که به اهداف خاصی کمک می‌کند، اما می‌تواند اثرات منفی طولانی‌مدتی بر سلامت سازمانی داشته باشد. مفهوم سلامت سازمانی 'مفهوم بی نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمانهای سالم کارمندان متعهد و وظیفه شناس هستند، روحیه و عملکرد بالایی دارند، کانال‌های ارتباطی باز و سودمند هستند، و سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و به اینکه در این محل کار کنند، افتخار می‌کنند. اگر به سازمان سالم به عنوان سیستم نگاه کنیم درچنین حالتی سلامت سازمانی را نه در بهداشت و سلامت جسمانی و روانی کارکنان به صورت فردی و گروهی، بلکه در موجودیت و بقای خود سازمان جستجو می‌کنیم (سینگه و جها، ۲۰۱۸).

سلامت سازمانی عبارتست از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش و ارتقاء و توانایی خود برای سازش بیشتر. سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقاء خود است و سازمانی که سالم است با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آنها به طور اثربخشی، در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند، و در دراز مدت علائم یک سازمان سالم را از خود نشان می‌دهند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فرا سیستم خود در اثر بخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد. برای داشتن یک سازمان سالم و وجود یک فضای مطلوب و مناسب برای کار کردن در آن نیاز به بهره گیری از ابزارهای گوناگون است. منابع انسانی (کارکنان) از اجزای مهم و حیاتی سازمان می‌باشند از آنجا که سلامت سازمان از سلامت کارکنان آن ناشی می‌شود سلامت کارکنان ضامن موفقیت سازمان است. سلامت سازمانی سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالا رفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد (سلطانی و همکاران، ۱۴۰۰).

فضیلت سازمانی به ارزش‌ها، اخلاقیات، و رفتارهای مثبت در سازمان اشاره دارد که به ایجاد یک محیط کاری سالم و سازنده کمک می‌کند. فضیلت سازمانی می‌تواند به عنوان یک سپر در برابر اثرات منفی فراموشی سازمانی هدفمند عمل کند. کارکنانی که در یک سازمان با فضیلت کار می‌کنند، احتمالاً بیشتر به حفظ دانش و تجربیات گذشته اهمیت می‌دهند و در برابر نادیده گرفتن آنها مقاومت نشان می‌دهند (مرادی و ذبیحی، ۱۳۹۷).

از طرفی فضیلت می‌تواند زمینه ساز شکوفایی روابط متقابل اثر بخش و ثبات اجتماعی در جهت اطمینان از وجود بقاء در جامعه باشد. لذا فضیلت را نهادینه کردن درونی سازی اصول اخلاقی برای ایجاد هماهنگی اجتماعی معنا کرده اند و نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان مبین آن است که سازمان از توانمندی لازم برای ایجاد تقویت و حمایت از فعالیت‌های پرهیز کارانه و فضیلت محور در اعضای خود برخوردار است همچنین فضیلت در سازمان به رفتار برتر و متعالی افراد سازمان اشاره دارد. از این رو آن دسته از ویژگی‌های سازمانی خاستگاه فضیلت سازمانی اند که منجر به ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان شوند. فضیلت سازمانی ویژگی‌های اخلاقی سازمان است که می‌تواند در صفات شخصیتی افراد سازمان نمود پیدا کند. کامرون (۲۰۰۴)، ابزاری را برای سنجش فضیلت سازمانی؛ شامل مدلی پنج عاملی متشکل از عوامل بخشش سازمانی، اعتماد، صداقت، خوشبینی، و شفقت معرفی نمود (پاندا و سینگ، ۲۰۲۵). اداره آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان بزرگ و پیچیده، با چالش‌های خاصی در زمینه مدیریت دانش و حفظ تجربیات گذشته روبرو است. تغییرات مداوم در سیاست‌ها، برنامه‌ها، و فناوری‌ها می‌تواند منجر به فراموشی سازمانی شود. درک تاثیر این پدیده بر سلامت سازمانی و نقش فضیلت سازمانی در کاهش این تاثیر، برای بهبود عملکرد و افزایش رضایت شغلی کارکنان این اداره بسیار مهم است. کارکنان آموزش و پرورش به عنوان کنشگران اصلی در فرآیند یاددهی-یادگیری، نیازمند محیطی سالم، فضیلت مدار و یادگیرنده هستند تا بتوانند نقش خود را به درستی ایفا کنند. با این حال، بسیاری از ساختارها و رویه‌های سنتی در نظام آموزشی، مانعی برای نوآوری و پویایی سازمانی محسوب می‌شوند. در چنین شرایطی، فراموشی سازمانی هدفمند می‌تواند به عنوان ابزاری برای رهایی از الگوهای ناکارآمد گذشته و حرکت به سوی آینده‌ای اثربخش‌تر عمل کند. با این حال، این پرسش اساسی مطرح می‌شود که آیا فراموشی سازمانی هدفمند به تنهایی می‌تواند منجر به ارتقاء سلامت سازمانی شود؟ یا آنکه تحقق این هدف نیازمند وجود بسترهایی چون فضیلت سازمانی است که بتواند فرآیند فراموشی را تسهیل و اثرات مثبت آن را تقویت کند؟ به عبارت دیگر، آیا فضیلت سازمانی می‌تواند به عنوان یک متغیر میانجی، رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند و سلامت سازمانی را تبیین کند؟ پاسخ به این پرسش‌ها، نه تنها به غنای نظری ادبیات مدیریت دانش و رفتار سازمانی می‌افزاید، بلکه می‌تواند راهگشای سیاست‌گذاران و مدیران آموزش و پرورش در طراحی راهبردهایی برای ارتقاء سلامت سازمانی از طریق مدیریت آگاهانه دانش و تقویت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار باشد. با توجه به توضیحات فوق این پژوهش

¹ - Cameron et al

² - Panda & Singh

بدنبال پاسخ به این سوال است که آیا فراموشی سازمانی هدفمند بر سلامت سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی در مدیران و معاونین مقطع ابتدائی شهرستان فراشبند تاثیرگذار است؟

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این تحقیق از نظر روش اجرا از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران و معاونین مقطع ابتدائی شهرستان فراشبند تشکیل داده است که تعداد آنها ۱۰۱ نفر می باشد، با توجه به تعداد محدود جامعه برای انتخاب نمونه از روش سرشماری استفاده شد. ابزار جمع آوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه به شرح زیر می باشد:

الف: پرسش نامه فراموشی سازمانی هدفمند: این آزمون بر اساس پرسشنامه مشبکی (۱۳۹۱) تنظیم شده است. و حاوی ۱۸ سوال بوده و مبتنی بر مقیاس لیکرت است. ابعاد فراموشی سازمانی از نظر مشبکی عبارتند از: یادگیری زدایی با سوالات ۱ تا ۹ و اجتناب از عادات بد با سوالات ۱۰ تا ۱۸ پرسشنامه سنجیده می شوند. در تحقیق صفت زاده (۱۳۹۷)، با عنوان بررسی نقش میانجی فراموشی سازمانی هدفمند بر رابطه بین تسهیم دانش و عملکرد سازمانی مدیران مدارس متوسطه اول ناحیه یک شهر بندرعباس، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۸ بدست آمد، و در تحقیق واعظی کاخکی (۱۴۰۰)، با عنوان بررسی تاثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر عملکرد نوآورانه خدمات با نقش میانجی ظرفیت جذب، ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بدست آمد.

ب) پرسش نامه سلامت سازمانی: این آزمون بر اساس پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۶۶) تهیه شده است. این پرسشنامه دارای هفت بعد است و مبتنی بر مقیاس پنج گزینه ای لیکرت است. ابعاد مختلف سلامت سازمانی شامل: یگانگی نهادی (سوالات ۱ تا ۷)، نفوذ مدیر (سوالات ۸ تا ۱۲)، ملاحظه گری (سوالات ۱۳ تا ۱۷)، ساخت دهی (سوالات ۱۸ تا ۲۲)، پشتیبانی منابع (سوالات ۲۳ تا ۲۷)، روحیه (سوالات ۲۸ تا ۳۶) و تأکید علمی (سوالات ۳۷ تا ۴۴) می باشد. در تحقیق امیدواری (۱۳۹۷)، با عنوان بررسی رابطه بین سکوت و سلامت سازمانی با بهره وری کارکنان سازمان هوافضا ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۷ بدست آمد و در تحقیق کیانی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان تدوین مدل سلامت سازمانی براساس فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، روایی صوری پرسشنامه ها مورد تأیید ۱۵ تن از اساتید مدیریت ورزشی همچنین پایانی آن ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۹۳۲ مورد تأیید قرار گرفت.

ج: پرسشنامه فضیلت سازمانی: این آزمون براساس پرسشنامه استاندارد فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) تهیه شده است و حاوی ۱۵ سوال بوده و مبتنی بر مقیاس پنج گزینه ای لیکرت است. مولفه های فضیلت سازمانی عبارتند از: خوش بینی که با (سوالات ۱ تا ۳)، اعتماد با (سوالات ۴ تا ۶)، شفقت با (سوالات ۷ تا ۹)، صداقت با (سوالات ۱۰ تا ۱۲) و بخشش (با سوالات ۱۳ تا ۱۵) سنجیده می شود، در تحقیق حاتمی (۱۴۰۱)، با عنوان پیش بینی مدل اثربخشی مدیران مدارس بر اساس هویت، معنویت و فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: مدیران مدارس ابتدایی شهرستان دهلران)، ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بدست آمد و در تحقیق بندعلیزاده بیلہ درق (۱۴۰۰)، با عنوان بررسی شاخص های مدیریت جهادی و تاثیر آن بر شکل گیری فضیلت سازمانی سازمان مورد مطالعه: هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران (ایران ایر)، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۷ بدست آمد.

جدول (۱): نحوه تخصیص سوالات پرسشنامه به هر یک از مولفه ها

پرسشنامه ها	متغیرها	شماره سوالات	تعداد سوالات
فراموشی هدفمند	سازمانی	۴-۳-۲-۱-۹-۸-۷-۶-۵	۹
	اجتناب از عادات بد	۱۸-۱۷-۱۶-۱۵-۱۴-۱۳-۱۲-۱۱-۱۰	۹
سلامت سازمانی	یگانگی نهادی	۴-۳-۲-۱-۷-۶-۵	۷
	نفوذ مدیر	۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸	۵
	ملاحظه گری	۱۷-۱۶-۱۵-۱۴-۱۳	۵
	ساخت دهی	۲۲-۲۱-۲۰-۱۹-۱۸	۵
	پشتیبانی منابع	۲۷-۲۶-۲۵-۲۴-۲۳	۵
فضیلت سازمانی	روحیه	۳۶-۳۵-۳۴-۳۳-۳۲-۳۱-۳۰-۲۹-۲۸	۹
	تأکید علمی	۴۴-۴۳-۴۲-۴۱-۴۰-۳۹-۳۸-۳۷	۸
	خوشبینی	۳-۲-۱	۳
	اعتماد	۶-۵-۴	۳
	شفقت	۹-۸-۷	۳
	صداقت	۱۲-۱۱-۱۰	۳
	بخشش	۱۵-۱۴-۱۳	۳

در تدوین پرسشنامه از متون معتبر و مرتبط با موضوع تحقیق استفاده و برای تأیید روایی صوری و محتوایی در اختیار سه نفر از صاحب نظران (اساتید گروه مدیریت آموزشی) قرار گرفت تا نظرات تخصصی خود را در مورد مولفه ها، تعداد سوالات، محتوای پرسشنامه، ارتباط سوالات با گزینه ها و هماهنگی سوالات با اهداف تحقیق اعلام نمایند. پس از بررسی و لحاظ کردن نظرات و پیشنهادها، پرسشنامه نهایی تنظیم گردید، بنابراین روایی پرسشنامه بصورت صوری تأیید گردید.

برای تعیین پایایی (ثبات درونی) پرسشنامه، در یک مطالعه مقدماتی، تعداد ۱۵ پرسشنامه در میان مدیران و معاونین مقطع ابتدائی شهرستان فراشبند به منظور بررسی نقش فراموشی سازمانی هدفمند بر سلامت سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی

در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان فراشبند توزیع شد، که در نهایت میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ^۱ محاسبه شد.

پایایی کل پرسشنامه از مقدار قابل قبولی برخوردار است. آلفای کرونباخ برای هماهنگی بین سؤالات است و بر این اساس است که بین صفر تا ۰/۲۵ هماهنگی سؤالات در حد پایین، بین ۰/۲۵ تا ۰/۵ هماهنگی در حد متوسط، بین ۰/۵ تا ۰/۷۵ هماهنگی در حد متوسط بالا و بین ۰/۷۵ تا یک هماهنگی در حد بالاست.

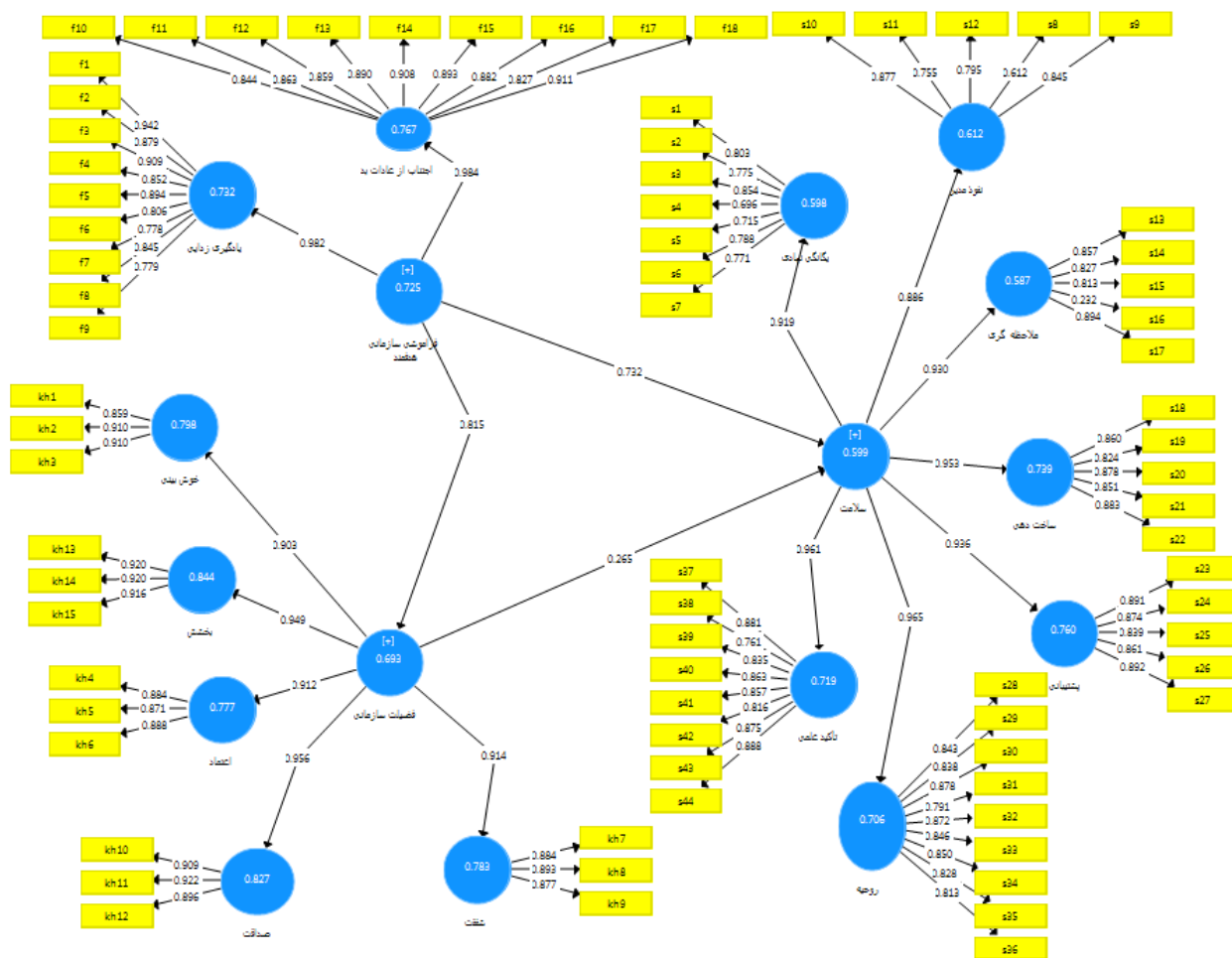
بررسی پیش‌فرض‌های آماری (آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها)

پیش از هر گونه تحلیل استنباطی و به منظور انتخاب روش برآورد پارامترها، آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین پیش‌فرض‌های روش‌های کلاسیک با استفاده از آزمون ناپارامتریک کولموگروف-اسمیرنوف انجام پذیرفت. بنابراین، فرض صفرمبتهی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها رد می‌گردد و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که داده‌های گردآوری شده از توزیع نرمال برخوردار نیستند.

پس از احراز شرایط روش‌شناختی، گام بعدی ارزیابی کیفیت ابزار اندازه‌گیری یا همان مدل بیرونی است. در این بخش، اطمینان حاصل می‌شود که گویه‌ها (سؤالات پرسشنامه) به درستی و با دقت کافی، سازه‌های نظری پنهان خود را سنجیده‌اند. این ارزیابی در چهار سطح مجزا اما مرتبط انجام می‌پذیرد: همگنی شاخص‌ها، پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا.

همگنی شاخص‌ها (بارهای عاملی بیرونی): همگنی شاخص‌ها که تحت عنوان بارهای عاملی بیرونیا روایی همگرای مقدماتی نیز شناخته می‌شود، بیانگر میزان همبستگی هر گویه با سازهی مکنون خود است. این ضریب نشان می‌دهد که هر گویه تا چه اندازه از محتوای مفهومی آن سازه بهره برده است. بر اساس معیارهای شناخته‌شدهی هیر و همکاران (۲۰۱۷) و هنسler و همکاران (۲۰۰۹)، آستانه‌ی پذیرش بار عاملی برای باقی‌ماندن یک گویه در مدل، مقدار بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۷ تعیین شده است. در این پژوهش، پس از اجرای اولیه‌ی الگوریتم و حذف ۴ گویه با بار کمتر از ۰/۷ (به دلیل بار متقاطع بالا یا عدم تاثیر مثبت بر پایایی ترکیبی)، مدل نهایی با ۲۴ گویه برازش داده شد. بررسی ماتریس بارهای عاملی این ۲۴ گویه نشان می‌دهد که دامنه‌ی بارها بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۹ در نوسان است و تمامی آن‌ها در سطح ۰/۰۱ بزرگ‌تر از ۲/۵۸) معنادار می‌باشند که نشان‌دهنده‌ی اطمینان بالایی آماری است. به طور کلی، قرار گرفتن تمامی بارهای عاملی در دامنه‌ای نسبتاً باریک (۰/۷۲ تا ۰/۸۹) نشان‌دهنده‌ی همگنی درونی مطلوب و تعادل ساختاری ابزار پژوهش است؛ به عبارت دیگر، هیچ گویه‌ای به‌طور افراطی ضعیف یا به‌طور نامتعرف قوی عمل نکرده است و همه‌ی گویه‌ها از اشتراک مفهومی بالایی با متغیر مکنون خود برخوردارند.

^۱-Cronbach's alpha



شکل (۱): آزمون همگن بودن مدل اندازه گیری انعکاسی اولیه در حالت تخمین ضرایب استاندارد

پایایی یا قابلیت اعتماد ابزار، بیانگر دقت، تکرارپذیری و همسانی درونی سوالات است؛ به این معنا که اگر پژوهش در شرایط مشابه تکرار شود، تا چه اندازه نتایج مشابهی حاصل خواهد شد. برای سنجش پایایی در مدل سازی PLS، از سه شاخص مکمل استفاده شده است. شامل آلفای کرونباخ که معیاری سنتی برای همسانی درونی است؛ پایایی ترکیبی CR که بر اساس بارهای عاملی وزنی محاسبه شده و دقیق تر از آلفا است؛ و روایی پذیری (Rho_A) که به عنوان جایگزین مدرن تری برای آلفا در نظر گرفته می شود. مقدار مطلوب برای هر سه شاخص، بزرگتر از $0.7/0$ (و در حالت ایده آل بزرگتر از $0.8/0$) تعیین شده است. مطابق جدول (۴-۵)، تمامی مقادیر به دست آمده برای هر سه سازه، به طور چشمگیری بالاتر از آستانه های مذکور قرار دارند که نشان دهنده پایایی بسیار قوی و فراتر از انتظار برای ابزار اندازه گیری است. به ویژه شاخص CR برای تمامی سازه ها به مرز $0.9/0$ رسیده است که از منظر روش شناختی، بیانگر دقت بسیار بالای برآورده است.

روایی همگرا به این معناست که شاخص های متعلق به یک سازه، همبستگی بالایی با یکدیگر داشته باشند و در تبیین مفهوم واحد با هم مشارکت کنند. این نوع روایی با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده ارزیابی می شود که نشان دهنده نسبت واریانس مشترک میان گویه های یک سازه به کل واریانس آن هاست. حداقل مقدار مجاز برای AVE برابر با $0.5/0$ است (یعنی سازه باید بتواند حداقل ۵۰ درصد از واریانس گویه های خود را تبیین کند). همان طور که در جدول ۴-۵ گزارش شده است، مقادیر AVE برای سازه های پژوهش بین $0.51/0$ تا $0.84/0$ متغیر است. این میزان نه تنها از آستانه ی بحرانی عبور کرده، بلکه در سطحی ایده آل قرار دارد که نشان دهنده ی روایی همگرای قوی مدل است.

جدول (۲): ضرایب پایایی و روایی همگرا

متغیر	ضریب آلفا	RHO_A	پایایی ترکیبی CR	میانگین واریانس استخراجی AVE
اعتماد	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۹۱	۰/۷۷
فراموشی سازمانی هدفمند	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۷۲
اجتناب از عادات بد	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۷۷
بخشش	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۸۴
تأکید علمی	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۷۲
خوش بینی	۰/۸۷	۰/۸۷	۰/۹۲	۰/۸۰
روحیه	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۷۱
ساخت دهی	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۷۴
سلامت	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۶
شفقت	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۹۱	۰/۷۸
صداقت	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۹۳	۰/۸۳
فضیلت سازمانی	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۶۹
ملاحظه گری	۰/۷۱	۰/۸۷	۰/۸۶	۰/۵۱
نفوذ مدیر	۰/۸۴	۰/۸۶	۰/۸۷	۰/۶۱
پشتیبانی منابع	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۷۶
یادگیری زدایی	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۷۳
یگانگی نهادی	۰/۸۷	۰/۸۹	۰/۹۱	۰/۶

روایی واگرا به این اصل اساسی اشاره دارد که هر سازه در مدل، مفهومی منحصر به فرد و متمایز از سایر سازه‌ها باشد و پاسخ‌دهندگان بتوانند میان مفاهیم مختلف تمایز قائل شوند. برای سنجش این نوع روایی، از دو معیار تکمیلی و مکمل استفاده شده است تا از هر گونه سوگیری روش‌شناختی جلوگیری شود.

معیار نسبت همبستگی‌های چندویژگی-تک‌ویژگی (HTMT): این معیار که توسط هنسلر و همکاران (۲۰۱۵) ارائه شده است، به عنوان حساسترین و مدرن‌ترین شاخص سنجش روایی واگرا شناخته می‌شود. مقدار HTMT در واقع نسبت میانگین همبستگی‌های درون‌سازه‌ای به میانگین همبستگی‌های برون‌سازه‌ای است. آستانه‌های پذیرش برای این شاخص عبارت‌اند از: کمتر از ۰/۹۰ (قابل قبول) و کمتر از ۰/۸۵ (بسیار مطلوب). در پژوهش حاضر، مقادیر HTMT برای زوج‌سازه‌های مختلف به شرح زیر محاسبه شده است.

جدول (۳): نتایج آزمون HTMT

فراموشی سازمانی	فضیلت سازمانی	سلامت سازمانی
فراموشی سازمانی	-	-
فضیلت سازمانی	۰/۸۳	-
سلامت سازمانی	۰/۸۹	۰/۸۸

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، تمامی این مقادیر از آستانه ۰/۹ کمتر هستند که حاکی از تمایز میان سازه‌هاست. این یافته به روشنی نشان می‌دهد که پاسخ‌دهندگان توانسته‌اند مفاهیم سه‌گانه‌ی فراموشی هدفمند، فضیلت سازمانی و سلامت سازمانی را به عنوان پدیده‌هایی کاملاً مجزا از یکدیگر ادراک کنند و ابزار پژوهش نیز از عهده‌ی سنجش مجزای آن‌ها برآمده است.

پس از ارزیابی جداگانه مدل اندازه گیری (برونی) و مدل ساختاری (درونی)، گام نهایی در رویکرد حداقل مربعات جزئی، سنجش برازش کلی مدل است. لازم به ذکر است که برخلاف رویکرد کوواریانس محور که از شاخصهای جزئی مانند χ^2 -دو برای رد یا تأیید برازش مدل استفاده میکند، در روش PLS که ماهیتاً پیش بینی گرا و واریانس محور است، معیارهای برازش با هدف سنجش «میزان تطابق ساختار کلی مدل با داده های تجربی» تعریف شده اند (هیر و همکاران، ۲۰۱۹). در این پژوهش، برای ارزیابی برازش کلی مدل از دو شاخص کلیدی SRMR و RMS_theta استفاده شده است که در ادامه به تفصیل مورد تفسیر قرار میگیرند.

شاخص SRMR به عنوان یکی از معتبرترین معیارهای برازش در روش PLS شناخته میشود. این شاخص، تفاوت بین ماتریس همبستگی دادههای واقعی و ماتریس همبستگی مدل فرضی را محاسبه کرده و آن را استانداردسازی می نماید. هرچه مقدار این شاخص به صفر نزدیکتر باشد، نشان دهنده برازش بهتر و اختلاف کمتر بین مدل و داده هاست. بر اساس آستانه های پیشنهادی در ادبیات (هو و بنتلر، ۱۹۹۹) مقدار کمتر یا مساوی $0/08$ ($0/08 \geq$) نشان دهنده برازش عالی و قابل قبول محسوب میشود. همانگونه که در خروجی نرم افزار PLS قابل مشاهده است، مقدار شاخص SRMR برای مدل نهایی این پژوهش برابر با $0/08$ به دست آمده است. این مقدار دقیقاً در آستانه بحرانی تعیین شده (یعنی $0/08$) قرار دارد. بنابراین، مدل از برازش کلی خوبی برخوردار است.

در کنار SRMR، شاخص RMS_theta به عنوان یک معیار تکمیلی برای سنجش برازش مدل های اندازه گیری بازتابی (انعکاسی) مورد استفاده قرار می گیرد. این شاخص نشان میدهد که گویه های هر سازه تا چه اندازه توانسته اند واریانس های مشترک خود را به درستی تبیین کنند. لومولر (۱۹۸۹) معتقد است که مقادیر کمتر از $0/12$ برای این شاخص نشان دهنده برازش خوب است، در حالی که مقادیر بین $0/12$ تا $0/18$ نشانگر برازش در سطح متوسط بوده و مقادیر بالاتر از آن بیانگر برازش ضعیف مدل است. مقدار محاسبه شده برای شاخص RMS_theta در این پژوهش برابر با $0/15$ است. با توجه به اینکه این مقدار از آستانه $0/12$ بزرگتر است، در چارچوب معیار لومولر، مدل در بخش اندازه گیری از برازش متوسط یا قابل قبول برخوردار میباشد.

آزمون و تفسیر فرضیه های پژوهش

فرضیه ای اصلی پژوهش مبتنی بر این بود که فضیلت سازمانی در رابطه ای بین فراموشی سازمانی هدفمند و سلامت سازمانی نقش واسطه ای ایفا می کند. برای آزمون این اثر غیرمستقیم، از روش بوت استرپینگ و محاسبه ای فاصله ای اطمینان بایاس تصحیح شده استفاده گردید. مقدار اثر غیرمستقیم (ضریب حاصل ضرب مسیر فراموشی به فضیلت در مسیر فضیلت به سلامت) محاسبه شد که با آماره t برابر با $2/81$ در سطح اطمینان $0/95$ ($P < 0/05$) معنادار است.

جدول (۴): نتایج آزمون بوت استرپ بررسی فرضیه میانجی

متغیر	مقدار بتا	T	معناداری	کران بالا	کران پایین
اثر غیرمستقیم فضیلت سازمانی در رابطه ای بین فراموشی سازمانی هدفمند و سلامت سازمانی	۲/۸۱	۰/۰۵	۰/۰۸	۰/۳۸	

نتایج بررسی فرضیه ای اول تأثیر مستقیم فراموشی سازمانی هدفمند بر سلامت سازمانی نشان داد که ضریب بتای استاندارد شده برابر با $0/73$ و آماره t برابر با $8/27$ است که به مراتب از مقدار بحرانی $1/96$ در سطح $0/05$ بزرگتر است (جدول ۱۲). بنابراین، فرضیه ای اول تأیید می شود و می توان گفت که فراموشی سازمانی هدفمند، تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی دارد.

جدول (۵): نتایج آزمون معناداری فرضیه دوم اثر فراموشی سازمانی هدفمند بر سلامت سازمانی

مسیر	β	T	سطح معناداری
فراموشی سازمانی هدفمند بر سلامت سازمانی	۰/۷۳	۸/۲۷	۰/۰۵

فرضیه ی دوم به بررسی تأثیر مستقیم فراموشی سازمانی هدفمند بر فضیلت سازمانی می پردازد. ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۸۳ و آماره ی t معادل ۱۸/۴۵ به دست آمد که در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین، فرضیه ی سوم تأیید می شود.

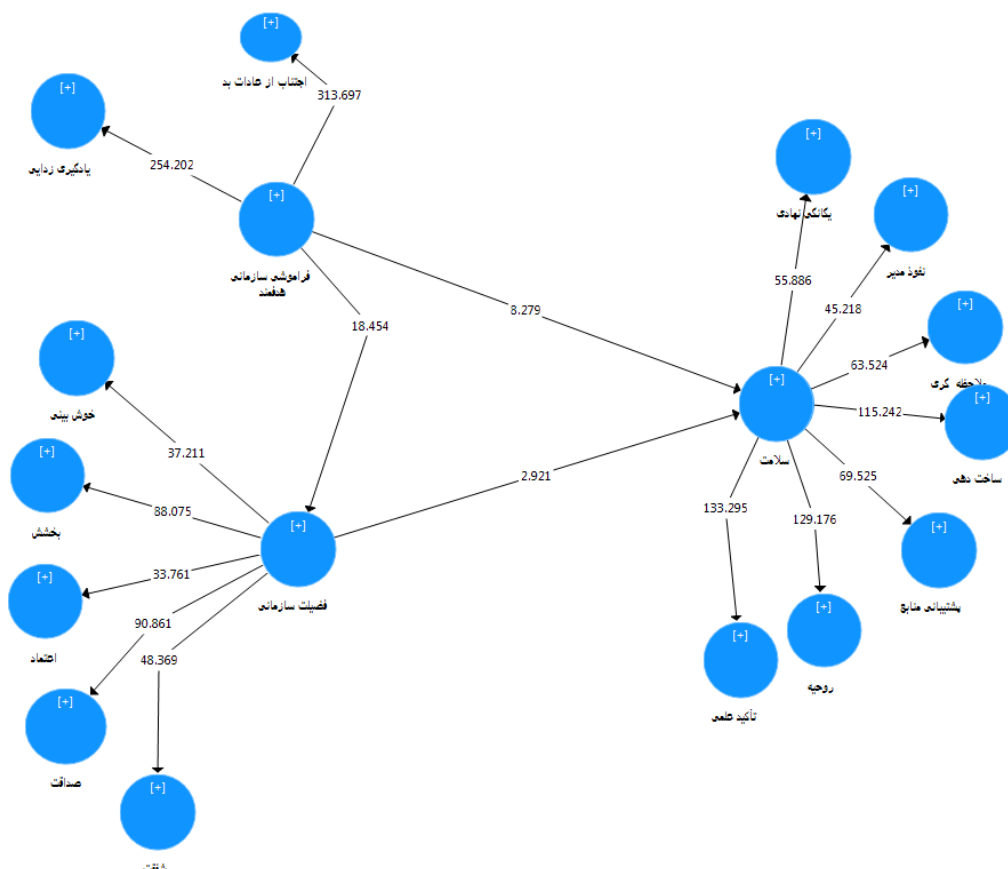
جدول (۶): نتایج آزمون معناداری فرضیه دوم اثر فراموشی سازمانی هدفمند بر فضیلت سازمانی

مسیر	β	T	سطح معناداری
فراموشی سازمانی هدفمند بر فضیلت سازمانی	۰/۸۳	۱۸/۴۵	۰/۰۵

فرضیه ی سوم تأثیر مستقیم فضیلت سازمانی بر سلامت سازمانی را بررسی می کند همانطور که در جدول ۱۴ مشاهده می شود ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۲۶ و آماره ی t معادل ۲/۹۱ به دست آمد که در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

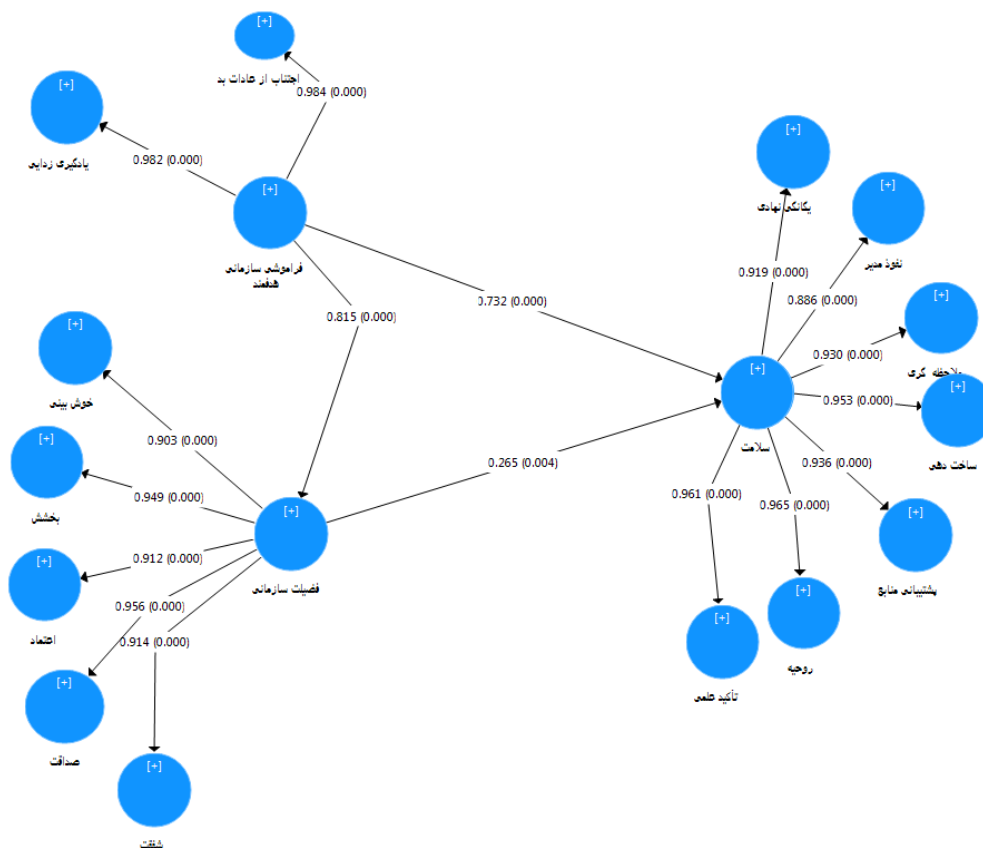
جدول (۷): نتایج آزمون معناداری فرضیه دوم اثر فضیلت سازمانی بر سلامت سازمانی

مسیر	β	T	سطح معناداری
اثر فضیلت سازمانی - سلامت سازمانی	۰/۲۶	۲/۹۱	۰/۰۵



شکل (۲): مدل اندازه گیری در حالت معنی داری ضرایب t

در این نمودار، شدت و جهت روابط میان سه سازه اصلی فراموشی سازمانی هدفمند، ظرفیت سازمانی و سلامت سازمانی و زیرمؤلفه‌های آن‌ها به صورت شبکه‌ای نمایش داده شده است. بر اساس مقادیر عددی، قوی‌ترین پیوندها مربوط به ارتباط «فراموشی سازمانی هدفمند» با «اجتناب از عادات بد» (≈ 0.984) و «یادگیری زیبا» (≈ 0.982) است که نشان می‌دهد این سازه بیشترین اثر را بر مؤلفه‌های یادگیری و اصلاح رفتار دارد. در بخش «ظرفیت سازمانی»، بیشترین وزن به «صداقت» (≈ 0.908) و «بخشش» (≈ 0.881) اختصاص یافته و بیانگر آن است که ظرفیت سازمانی بیش از همه از مؤلفه‌های اخلاقی و روابط انسانی تأثیر می‌پذیرد. در سازه «سلامت سازمانی»، بیشترین مقدار به «تأیید ضمنی» (≈ 0.933) و «روحیه» (≈ 0.929) تعلق دارد که نشان‌دهنده نقش پررنگ حمایت روانی و جو مثبت سازمانی در ارتقای سلامت سازمانی است. به طور کلی، الگوی عددی نمودار نشان می‌دهد که فراموشی سازمانی هدفمند بیشترین شدت اثر را در شبکه دارد، سپس سلامت سازمانی و در نهایت ظرفیت سازمانی قرار می‌گیرند؛ این امر بیانگر آن است که تغییرات رفتاری و یادگیری جدید، محرک اصلی پویایی سازمانی در این مدل محسوب می‌شود.



شکل (۳): مدل اندازه گیری در حالت معنی داری بارهای عاملی

در این مدل معادلات ساختاری، شدت و معناداری روابط میان سازه‌های «فراموشی سازمانی هدفمند»، «ظرفیت سازمانی» و «سلامت سازمانی» با زیرمؤلفه‌هایشان نشان می‌دهد که مدل از برازش بسیار مطلوبی برخوردار است. ضرایب مسیر مشاهده‌شده همگی در سطح ۰,۰۰۰ معنادار هستند و مقدار آن‌ها بین ۰,۷۳۲ تا ۰,۹۸۴ نوسان دارد که بیانگر پایداری بالا، بارهای عاملی قوی و همبستگی ساختاری مستحکم میان متغیرهاست. بیشترین بار عاملی مربوط به مسیرهای «فراموشی سازمانی هدفمند» با مؤلفه‌های «اجتناب از عادات بد» و «یادگیری زیبا» (≈ 0.98) است که نشان می‌دهد این سازه بیشترین قدرت تبیین را در مدل دارد. در

بخش «ظرفیت سازمانی»، مؤلفه های «صدقت»، «بخشش» و «اتحاد» با ضرایب بالای ۰٫۹۰ نقش محوری در شکل دهی ظرفیت سازمانی دارند. همچنین در سازه «سلامت سازمانی»، مؤلفه های «تأیید ضمنی»، «روحیه» و «پشتیبانی متقابل» با ضرایب بین ۰٫۹۳ تا ۰٫۹۶ نشان دهنده تأثیر چشمگیر عوامل روانی-اجتماعی بر سلامت سازمانی هستند. به طور کلی، الگوی ضرایب نشان می دهد که مدل از انسجام درونی بالا برخوردار است و سازه های اصلی به صورت معنادار و قوی توسط شاخص های مشاهده شده تبیین می شوند؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت که ساختار مفهومی پژوهش از پشتوانه آماری بسیار قوی برخوردار است و روابط فرض شده در مدل به طور کامل تأیید می شوند.

بحث و نتیجه گیری

فراموشی سازمانی هدفمند بر سلامت سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی در مدیران و معاونین مقطع ابتدایی شهرستان فراهشند تاثیرگذار است.

با توجه به نتایج بدست آمده مقدار اثر غیرمستقیم (ضریب حاصل ضرب مسیر فراموشی به فضیلت در مسیر فضیلت به سلامت) با آماره t برابر با ۲/۸۱ در سطح اطمینان ۰/۹۵ ($P < ۰/۰۵$) معنادار است.

در تبیین تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر سلامت سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی در مدیران و معاونین مقطع ابتدایی شهرستان فراهشند، می توان گفت که فراموشی سازمانی هدفمند به عنوان فرآیندی برای حذف الگوهای رفتاری ناکارآمد، تجربیات شکست خورده و رویکردهای بوروکراتیک فرسوده، زمینه ساز ظهور فضیلت های سازمانی می شود. در این راستا، فضیلت سازمانی به عنوان مجموعه ای از ارزش ها و رفتارهای اخلاقی نظیر اعتماد، انصاف، همدلی، خیرخواهی، صداقت، مسئولیت پذیری و احترام، نقش بنیادینی در سلامت سازمانی ایفا می کند. سلامت سازمانی زمانی شکل می گیرد که از طریق فراموشی آگاهانه، فضا برای بازسازی روابط انسانی، ساختارهای مدیریتی و فرآیندهای سازمانی در بستری اخلاقی و ارزش محور فراهم شود. سازمان هایی که با مدیریت صحیح آنچه باید فراموش شود، سطح بالاتری از فضیلت سازمانی را تجربه می کنند، در شاخص های سلامت سازمانی مانند روحیه کارکنان، انسجام، عدالت، شفافیت، کارایی، مدیریت تعارض، ارتباطات اثربخش و اعتماد سازمانی عملکرد بهتری نشان می دهند. در واقع، فراموشی هدفمند با کاهش تنش های ناشی از الگوهای کهنه، موجب تقویت فضیلت های سازمانی شده و این فضیلت ها نیز با ارتقای کیفیت تعاملات و افزایش امنیت روانی، سلامت سازمانی را به طور چشمگیری افزایش می دهند.

نتایج بدست آمده حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش آدینه وند و همکاران (۱۴۰۴)، که نتایج بدست آمده نشان داد فراموشی سازمانی هدفمند اثر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی دارد. آیدوگ و آگاگل (۲۰۲۲)، که یافته های حاصل از تحقیق نشان داد که ارتباط مثبت و معنی داری بین فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی و مدیریت نوآوری وجود دارد. یه و همکاران (۲۰۲۰)، که این مطالعه نشان داد که اثرات انتقالی سرمایه انسانی و فراموشی سازمانی منجر به تخمین های دقیق عملکرد پایداری می شود، حیدری و مشاک (۱۴۰۳)، که یافته ها حاکی از آن بود که، فضیلت سازمانی، وفاداری سازمانی و عدالت سازمانی توان پیش بینی سلامت سازمانی را دارند، یادگار (۱۴۰۲)، که یافته ها حاکی از آن بود که بین متغیرهای فضیلت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد، سلم آبادی و همکاران (۱۴۰۱)، که نتایج نشان داد اثر مستقیم و معناداری بین متغیرهای سرمایه روان شناختی و فضیلت سازمانی با سلامت سازمانی، سرمایه روان شناختی با فضیلت سازمانی وجود داشت. جوادی زاده و همکاران (۱۴۰۰)، که یافته ها حاکی از آن بود که فضیلت سازمانی بر سلامت سازمانی و مدیریت دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد، علیزاده و ناستی زایی (۱۳۹۸)، که بین سلامت سازمانی با عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با فضیلت سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود داشت. مرادی و ذبیحی (۱۳۹۷)، که یافته های پژوهش نشان داد که بین فضیلت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد. پاندا و سینگ (۲۰۲۵)، که ارتباط مستقیم و غیرمستقیم فضیلت

سازمانی با عملکرد نوآورانه و رفتار اجتماعی مثبت را تأیید کرد. چان (۲۰۱۷)، که براساس نتایج بدست آمده قوی‌ترین ارتباط بین فضیلت و هویت وجود داشت، همسو می‌باشد.

فراموشی سازمانی هدفمند بر سلامت سازمانی در مدیران و معاونین مقطع ابتدائی شهرستان فراشبند تأثیرگذار است. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که ضریب بتای استاندارد شده برابر با ۰/۷۳ و آماره‌ی t برابر با ۸/۲۷ است که به مراتب از مقدار بحرانی ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ بزرگ‌تر است. بنابراین، فرضیه‌ی اول تأیید می‌شود و می‌توان گفت که فراموشی سازمانی هدفمند، تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی دارد.

در تبیین تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر سلامت سازمانی در مدیران و معاونین مقطع ابتدائی شهرستان فراشبند می‌توان گفت که فضیلت سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی نظیر اعتماد، انصاف، همدلی، خیرخواهی، صداقت، مسئولیت‌پذیری و احترام نقش بنیادینی در سلامت سازمانی ایفا می‌کند. سلامت سازمانی زمانی شکل می‌گیرد که روابط انسانی، ساختارهای مدیریتی و فرآیندهای سازمانی در بستری اخلاقی و ارزش‌محور عمل کنند. سازمان‌هایی که سطح بالاتری از فضیلت سازمانی دارند، در شاخص‌های سلامت سازمانی مانند روحیه کارکنان، انسجام، عدالت، شفافیت، کارایی، مدیریت تعارض، ارتباطات اثربخش و اعتماد سازمانی عملکرد بهتری نشان می‌دهند. فضیلت سازمانی موجب تقویت روابط انسانی سالم، کاهش رفتارهای مخرب، افزایش احساس امنیت روانی و ارتقای کیفیت تعاملات می‌شود؛ این عوامل در مجموع سلامت سازمانی را به‌طور چشمگیری افزایش می‌دهند.

نتایج بدست آمده حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش آدینه وند و همکاران (۱۴۰۴)، که نتایج بدست آمده نشان داد فراموشی سازمانی هدفمند اثر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی دارد. آیدوگ و آگاگل (۲۰۲۲)، که یافته‌های حاصل از تحقیق نشان داد که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی و مدیریت نوآوری وجود دارد. یه و همکاران (۲۰۲۰)، که این مطالعه نشان داد که اثرات انتقالی سرمایه انسانی و فراموشی سازمانی منجر به تخمین‌های دقیق عملکرد پایداری می‌شود، همسو می‌باشد.

فراموشی سازمانی هدفمند بر فضیلت سازمانی در مدیران و معاونین مقطع ابتدائی شهرستان فراشبند تأثیرگذار است. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۸۳ و آماره‌ی t معادل ۱۸/۴۵ به دست آمد که در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین، فرضیه‌ی دوم تأیید می‌شود و می‌توان گفت که فراموشی سازمانی هدفمند، تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر فضیلت سازمانی دارد.

در تبیین تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر فضیلت سازمانی در مدیران و معاونین مقطع ابتدائی شهرستان فراشبند می‌توان گفت که فضیلت سازمانی مجموعه‌ای از ویژگی‌های مثبت مانند اعتماد، صداقت، انصاف، نوع‌دوستی، مسئولیت‌پذیری، همدلی، گذشت و رفتارهای اخلاقی است که موجب ارتقای کیفیت روابط انسانی و افزایش سلامت اخلاقی سازمان می‌شود. زمانی که سازمان‌ها به‌طور هدفمند ساختارهای ذهنی و عملیاتی ناکارآمد را رها می‌کنند، زمینه برای رفتارهای اخلاقی و فضیلت‌محور فراهم می‌شود. فراموشی هدفمند باعث می‌شود کارکنان از الگوهای رفتاری قدیمی و غیر اخلاقی فاصله گرفته و به سمت رفتارهای مبتنی بر اعتماد، احترام، همکاری و خیرخواهی حرکت کنند. همچنین حذف رویه‌های ناعادلانه، قوانین فرسوده و فرهنگ‌های منفی، موجب افزایش عدالت سازمانی، شفافیت، مسئولیت‌پذیری و انسجام اخلاقی می‌شود.

نتایج بدست آمده حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش آدینه وند و همکاران (۱۴۰۴)، که نتایج بدست آمده نشان داد فراموشی سازمانی هدفمند اثر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی دارد. آیدوگ و آگاگل (۲۰۲۲)، که یافته‌های حاصل از تحقیق نشان داد که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی و مدیریت نوآوری

وجود دارد. یه و همکاران (۲۰۲۰)، که این مطالعه نشان داد اثرات انتقالی سرمایه انسانی و فراموشی سازمانی منجر به تخمین‌های دقیق عملکرد پایداری می‌شود، همسو می‌باشد.

فضیلت سازمانی بر سلامت سازمانی در مدیران و معاونین مقطع ابتدائی شهرستان فراشبند تاثیرگذار است. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۲۶ و آماره‌ی t معادل ۲/۹۱ دست آمد که در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین، فرضیه‌ی سوم تأیید می‌شود و می‌توان گفت که فضیلت سازمانی بر سلامت سازمانی در مدیران و معاونین مقطع ابتدائی شهرستان فراشبند تاثیرگذار است.

در تبیین تاثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر سلامت سازمانی در مدیران و معاونین مقطع ابتدائی شهرستان فراشبند می‌توان گفت که فضیلت سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی نظیر اعتماد، انصاف، همدلی، خیرخواهی، صداقت، مسئولیت‌پذیری و احترام نقش بنیادینی در سلامت سازمانی ایفا می‌کند. سلامت سازمانی زمانی شکل می‌گیرد که روابط انسانی، ساختارهای مدیریتی و فرآیندهای سازمانی در بستری اخلاقی و ارزش‌محور عمل کنند. سازمان‌هایی که سطح بالاتری از فضیلت سازمانی دارند، در شاخص‌های سلامت سازمانی مانند روحیه کارکنان، انسجام، عدالت، شفافیت، کارایی، مدیریت تعارض، ارتباطات اثربخش و اعتماد سازمانی عملکرد بهتری نشان می‌دهند. فضیلت سازمانی موجب تقویت روابط انسانی سالم، کاهش رفتارهای مخرب، افزایش احساس امنیت روانی و ارتقای کیفیت تعاملات می‌شود؛ این عوامل در مجموع سلامت سازمانی را به‌طور چشمگیری افزایش می‌دهند.

نتایج بدست آمده حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش حیدری و مشاک (۱۴۰۳)، که یافته‌ها حاکی از آن بود که، فضیلت سازمانی، وفاداری سازمانی و عدالت سازمانی توان پیش‌بینی سلامت سازمانی را دارند، یادگار (۱۴۰۲)، که یافته‌ها حاکی از آن بود که بین متغیرهای فضیلت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد، سلم‌آبادی و همکاران (۱۴۰۱)، که نتایج نشان داد اثر مستقیم و معناداری بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و فضیلت سازمانی با سلامت سازمانی، سرمایه روان‌شناختی با فضیلت سازمانی وجود داشت. جوادی زاده و همکاران (۱۴۰۰)، که یافته‌ها حاکی از آن بود که فضیلت سازمانی بر سلامت سازمانی و مدیریت دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد، علیزاده و ناستی زایی (۱۳۹۸)، که بین سلامت سازمانی با عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با فضیلت سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت. مرادی و ذبیحی (۱۳۹۷)، که یافته‌های پژوهش نشان داد که بین فضیلت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد. پاندا و سینگ (۲۰۲۵)، که ارتباط مستقیم و غیرمستقیم فضیلت سازمانی با عملکرد نوآورانه و رفتار اجتماعی مثبت را تأیید کرد. چان (۲۰۱۷)، که براساس نتایج بدست آمده قوی‌ترین ارتباط بین فضیلت و هویت وجود داشت، همسو می‌باشد.

منابع فارسی

- آدینه‌وند، محمد؛ یاسینی، علی؛ نیازی، کامران. (۱۴۰۴). بررسی ارتباط بین استراتژی فراموشی سازمانی هدفمند و نوآوری سازمانی مدارس با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی. دومین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی، مدیریت و علوم اجتماعی، تبریز.
- بندعلیزاده، بیله‌درق، اکبر. (۱۴۰۰). بررسی شاخص‌های مدیریت جهادی و تأثیر آن بر شکل‌گیری فضیلت سازمانی؛ سازمان مورد مطالعه: هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران (ایران‌ایر). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ایوان‌کی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- جوادی‌زاده، محمد؛ ملاهزی، افشین؛ اشکیوس، برکت. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش (کارکنان شبکه بهداشت و درمان چابهار). ششمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد.
- حاتمی، زهره. (۱۴۰۱). پیش‌بینی مدل اثربخشی مدیران مدارس بر اساس هویت، معنویت و فضیلت سازمانی (مدیران مدارس ابتدایی شهرستان دهلران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی باختر ایلام، دانشکده علوم انسانی.
- حسن‌پور، اکبر؛ جعفری‌نیا، سعید؛ وکیلی، یوسف؛ مرعشی، سیدجواد. (۱۴۰۱). مدل‌یابی معادلات ساختاری عوامل مؤثر بر شکل‌گیری پدیده فراموشی سازمانی در سازمان‌های دولتی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳۱(۱۰۳)، ۹۷-۱۱۵.
- سلطانی، بهرام؛ علیزاده، سعید؛ اقدم، محمدباقر. (۱۴۰۰). مطالعه جامعه‌شناختی سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه تبریز. *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، ۱۰(۱)، ۱۷۴-۱۴۵.
- سلم‌آبادی، عباس؛ حامل، ام‌البنین؛ احمدی، صادق؛ دانش‌فر، مریم. (۱۴۰۱). نقش سرمایه روان‌شناختی در سلامت سازمانی با میانجی فضیلت سازمانی. *مطالعات اسلامی در حوزه سلامت*، ۶(۳)، ۳۸-۲۷.
- شیخ‌صلوات، سلیم؛ کلانتری گده‌کهریز، اسماعیل؛ عمانی، مهدی. (۱۴۰۴). نقش واسطه‌ای فراموشی سازمانی هدفمند در ارتباط بین رهبری توزیعی و توسعه سازمانی معلمان ابتدایی. *مجله سلامت روان در مدرسه*، ۳(۱)، ۵۴-۲۳.
- صفت‌زاده، بتول. (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی فراموشی سازمانی هدفمند بر رابطه بین تسهیم دانش و عملکرد سازمانی مدیران مدارس متوسطه اول ناحیه یک بندرعباس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.
- علیزاده، باقر؛ ناستی‌زایی، ناصر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه سلامت سازمانی و فضیلت سازمانی با میانجی‌گری عدالت سازمانی. *اخلاق زیستی*، ۹(۳۲)، ۴۵-۳۳.
- کیانی، مجید؛ شعبانی‌بهار، غلامرضا؛ عرفانی، نصرالله. (۱۳۹۶). تدوین مدل سلامت سازمانی براساس فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۳(۶)، ۳۴.
- مرادی، احمد؛ ذبیحی، محمدرضا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و سلامت سازمانی با در نظر گرفتن متغیر تعدیل‌گر هوش معنوی در کارمندان اداره مهندسی و نظارت شهرداری مشهد. اولین همایش ملی مدیریت و اقتصاد با رویکرد اقتصاد مقاومتی، مشهد.
- واعظی‌کاخکی، هادی. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر عملکرد نوآورانه خدمات با نقش میانجی ظرفیت جذب. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام‌نور خراسان جنوبی، مرکز بیرجند.
- یادگار، گل‌صباح. (۱۴۰۲). بررسی رابطه سلامت سازمانی و فضیلت سازمانی با میانجی‌گری عدالت سازمانی در آموزش و پرورش آذربایجان غربی (بوکان). ششمین همایش بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان.

منابع انگلیسی

- Ayduğ, D., & Ağaoğlu, E. (2022). The mediation role of intentional organizational forgetting in the relationship between organizational learning and innovation management. *Journal of Workplace Learning*, 23(2), 34–54.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766–790.
- Panda, P., & Singh, P. (2025). Organizational virtuousness fosters innovative performance and pro-social behavior: examining the role of employee resilience and agility. *Journal of Organizational Change Management*.
- Singh, A., & Jha, S. (2018). Scale development of organizational health construct. *Global Business Review*, 19(2), 357–375.
- Yeh, L. T., Tseng, M. L., & Lim, M. K. (2020). Assessing the carry-over effects of both human capital and organizational forgetting on sustainability performance using dynamic data envelopment analysis. *Journal of Cleaner Production*, 250, 119584.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم های مصاحبه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

Examining the Impact of Purposeful Organizational Forgetting on Organizational Health, Mediated by Organizational Virtue, Among Elementary School Principals and Vice-Principals in Farashband County

¹Azam Jamshidi, ²Farahnaz Mashayekh*

Abstract

Introduction and Purpose: The aim of the present study was to investigate the role of purposeful organizational forgetting on organizational health with the mediating role of organizational virtue in primary school principals and assistant principals in Farashband city .

Methodology: This study is of applied nature in terms of its purpose and is a descriptive-correlational research in terms of the data collection method. The statistical population of the study consisted of all primary school principals and assistant principals in Farashband city. Their number is 101 people. Due to the limited number of people, the census method was used to select the sample. Three purposeful organizational forgetting questionnaires (2012), Hoy et al.'s organizational Islam questionnaire (1966), and Cameron et al.'s organizational virtue questionnaire (2004) were used to collect data. The validity of the questionnaires was confirmed by respected professors, and their reliability was also confirmed by initial implementation in a sample of 15 people. The reliability coefficient of the questionnaires for the purposeful organizational forgetting variable is estimated to be 0.751, the organizational health variable is estimated to be 0.923, and the organizational virtue variable is estimated to be 0.852. Structural equations were used to test the research hypotheses .

Findings: The research findings indicate that purposeful organizational forgetting has an impact on organizational health with the mediating role of organizational virtue in primary school principals and assistant principals in Farashband County.

Conclusion: Purposeful organizational forgetting, by strengthening organizational virtues, can enhance organizational health in elementary schools and improve the effectiveness of principals. Therefore, fostering an ethical climate, trust, and virtue-based behaviors plays a decisive role in promoting organizational health indicators.

Keywords: purposeful organizational forgetting, organizational health, organizational virtue, primary school principals.

¹ Master's Degree, Department of Educational Sciences, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran.

² Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran. (Corresponding Author). Email: farahnaz.mashayekh.f@iau.ac.ir