

رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و چابکی سازمانی با میانجی‌گری فراموشی سازمانی هدفمند

حمیرا وحدتی^۱، علی محمد ناعمی^{۲*}

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران.
۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سبزوار، سبزوار، ایران.

چکیده

زمینه پژوهش حاضر، با هدف بررسی رابطه فناوری اطلاعات و ارتباطات و چابکی سازمانی با میانجی‌گری فراموشی سازمانی هدفمند کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار صورت گرفته است. روش کار روش پژوهش، از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی با تأکید بر معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداری پردیس دانشگاه علوم پزشکی سبزوار به تعداد ۲۰۵ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۳۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب و از طریق روش نمونه‌گیری نظام‌دار (سیستماتیک) مورد بررسی قرار گرفتند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه فاوا محرم‌پور (۱۳۹۰)، چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) و فراموشی سازمانی هدفمند محمودوند (۱۳۹۰) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS22 و LISREL ۸.۸ و آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری (SEM) استفاده گردید. یافته‌ها نشان دادند که: ۱- بین فاوا و چابکی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. ۲- بین فاوا و فراموشی سازمانی هدفمند، رابطه مثبت معناداری وجود دارد. ۳- بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی، رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتیجه‌گیری فراموشی سازمانی هدفمند در رابطه بین فاوا و چابکی سازمانی، نقش میانجی‌گری دارد و ۴۵ درصد از چابکی سازمانی به وسیله فاوا و با میانجی‌گری فراموشی سازمانی هدفمند، پیش‌بینی شد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۱۴
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۵/۱۷

کلیدواژه‌ها:

فناوری اطلاعات و ارتباطات، چابکی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند.

۱. مقدمه

اجتناب‌ناپذیر، تبدیل شده است (۲). فناوری اطلاعات و ارتباطات عبارت است از: گردآوری، سازماندهی، ذخیره و نشر اطلاعات؛ اعم از صوت، تصویر، متن یا عدد که با استفاده از ابزارهای رایانه‌ای و مخابراتی صورت می‌پذیرد (۳). فناوری اطلاعات و ارتباطات، امکان دستیابی بهتر و گسترده‌تر به اطلاعات را فراهم می‌کند و با صرفه‌جویی در وقت و هزینه و سوق دادن نیروی انسانی به فعالیت‌های مفید باعث توسعه نیروی انسانی می‌شود. از دیگر کاربردهای فناوری اطلاعات و

فناوری اطلاعات و ارتباطات، در تمام ابعاد زندگی ما گسترده شده است و یکی از مهم‌ترین محورهای توسعه در جهان به شمار می‌آید. بسیاری از کشورهای جهان، توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات را یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌های توسعه خود قرار داده‌اند (۱). امروزه، استفاده و به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان‌ها، به امری ضروری و

* نویسنده مسئول: علی محمد ناعمی

نشانی: دانشگاه آزاد اسلامی، گروه علوم تربیتی، سبزوار

تلفن: ۰۹۱۵۵۷۱۶۴۹۵

دورنگار: رایانه: amnaemi@gmail.com

شناسه ORCID: 0000-0002-7342-1186

شناسه ORCID نویسنده اول: 0000-0001-5423-9154

مجله علمی - پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، دوره ۲۷، شماره ۳، مرداد و شهریور ۱۳۹۹، ص ۴۵۱-۴۴۱
آدرس سایت: <http://jsums.medsab.ac.ir> رایانه: journal@medsab.ac.ir
شاپای چاپی: ۱۶۰۶-۷۴۸۷

منسوخ و ناکارآمد است و بخش مهمی از پویایی دانش در سازمان محسوب می‌شود. فراموشی سازمانی به عنوان از دست دادن آگاهانه و ناآگاهانه دانش سازمانی در هر سطحی، مورد توجه قرار گرفته است (۸). سازمان برای پیش رفتن در مسیر چابکی باید دارای چنان 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 به عنوان فراموشی سازمانی هدفمند نام برده می‌شود.

در سال‌های گذشته، مطالعات مختلفی در این زمینه انجام شده است. از جمله می‌توان به مطالعات صادقیان و همکاران (۹)، میری‌نژاد و کیوانی (۱۰)، خسروی‌پور و امیرنژاد (۱۱)، بهرامی و همکاران (۱۲)، زین و همکاران^۱ (۱۳)، لو و رامامورسی^۲ (۱۴)، تالون و پینسونولنت^۳ (۱۵)، کولیانتگ و اوساوانچیک^۴ (۱۶) و پاندا و رات^۵ (۱۷) اشاره کرد. این مطالعات در سازمان‌های مختلف؛ از جمله وزارت‌خانه‌ها، بانک‌ها، آموزش و پرورش، نیروی نظامی و غیره انجام گرفته بود که نتایج این مطالعات نشان داد که بین فناوری اطلاعات و ارتباطات با چابکی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

دنیای پرتلاطم و محیط ناآرام امروزی، به شدت به سازمان‌های چابک و هوشمند، نیاز دارد تا با هر تغییر و پیشامد ناگهانی، به نحو مطلوب، انعطاف لازم و عکس‌العمل مناسب را نشان دهند. کاهش در هزینه‌های تولید، افزایش رضایت مشتری، حذف فعالیت‌هایی که ایجاد ارزش افزوده نمی‌کنند و افزایش توان رقابتی در بازار، جزو فوایدی هستند که می‌توانند از طریق چابکی حاصل شوند. در نتیجه می‌توان گفت چابکی به عنوان اساسی‌ترین فاکتور برای بقای در بازارهای متلاطم شناخته می‌شود (۱۸). بنابراین پاسخ سریع و مؤثر به نیازمندی‌های متغیر بازار، توانمندی تولید محصولات جدید با هزینه پایین، کاهش هزینه‌ها، افزایش رضایت‌مندی مشتری، حذف فعالیت‌های فاقد ارزش، افزایش بهره‌وری افراد و روحیه بالاتر کارکنان و افزایش رقابت‌پذیری سازمان، از جمله ویژگی‌های سازمان‌های چابک می‌باشد (۷). در این میان، فناوری اطلاعات و ارتباطات در کنار فراموشی سازمانی هدفمند، ابزاری هستند برای تغییر سازمان‌ها با این هدف که موقعیت کنونی سازمان را ارتقا دهند، برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد

ارتباطات، به دست آوردن و تجزیه و تحلیل اطلاعات، کاهش هزینه‌های بی‌رویه سرپرستی و مدیریت، افزایش سریع اجرای عملیات، افزایش رضایت‌مندی استفاده‌کننده، مقرون‌به‌صرفه بودن، انسجام برنامه‌های ساده و سریع، حصول بازده مناسب و ثابت با صرف هزینه و منابع کمتر مادی و انتشار سریع اطلاعات است (۳).

تغییر پیوسته، یکی از مفاهیم اساسی و کارکردی سازمان‌هایی است که در قرن حاضر فعالیت می‌کنند؛ سازمان‌هایی که در محیطی بسیار فعال و پویا فعالیت می‌کنند همواره با تهدیدهایی روبه‌رو می‌شوند که در صورت عدم پاسخگویی سریع به آن‌ها، بی‌شک از دایره فعالیت و بقا باز خواهند ماند. موضوع چگونگی روبه‌رو شدن سازمان با محیط غیرقابل پیش‌بینی، پویا و دائماً متغیر به موضوعی غالب در بخش‌های صنعتی، علمی و آموزشی، تبدیل شده است؛ در این راستا راه‌های گوناگونی پیشنهاد شده است که از میان راه‌های پیشنهاد شده برای مواجه شدن با محیط نامطمئن و غیرقابل پیش‌بینی، سازمان چابک، غالب‌تر و مشهورتر از بقیه روش‌ها است (۴). چابکی، از جمله راهبردهای بسیار کلیدی در راستای دریافت سریع نیازهای مشتریان و ارائه پاسخ مناسب به آن در کوتاه‌ترین زمان ممکن است. هرچه، یک سازمان، چابک‌تر باشد، به‌طور مؤثرتری به تغییرات ناگهانی و غیرقابل انتظار، پاسخ می‌دهد (۵).

چابکی، مفهومی است که می‌تواند به عاملی اساسی در راستای برخورد و مدیریت محیط‌های سازمانی با ویژگی‌های تغییرات پیوسته و همراه با عدم اطمینان، تبدیل شود و به سازمان‌ها کمک کند تا بتوانند به اهداف از پیش تعیین شده خود دست یابند. چابک بودن، الگوی جدیدی است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد در مقابل تغییرات پیش‌بینی نشده، عکس‌العمل مناسبی را نشان دهند (۶). چابکی، به معنای توانایی هر سازمانی برای حس‌گری، ادراک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کاری است. سازمان چابک می‌تواند تغییرات محیطی را تشخیص دهد و به آن‌ها به عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرد. مفهوم چابکی، دو عامل اساسی را شامل می‌شود: پاسخگویی به تغییرات پیش‌بینی شده یا غیرمنتظره به صورت مناسب و در زمان مقتضی و بهره‌برداری از تغییرات و تبدیل تغییرات به فرصت و سود بردن از آن‌ها (۷).

از دیگر عوامل مؤثر بر چابکی سازمانی می‌توان از فراموشی سازمانی هدفمند نام برد. فراموشی سازمانی، توانایی حذف دانش

4. Kuleelung & Ussahawanitchakit
5. Panda & Rath

1. Zain et al
2. Lu & Ramamurthy
3. Tallon & Pinsonneault

آنها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، بررسی شده است. نتایج بررسی پایایی برای پرسشنامه فناوری اطلاعات ۰/۸۲ و برای ضریب پایایی پرسشنامه چابکی سازمانی ۰/۷۹ بود. همچنین ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فراموشی سازمانی هدمند ۰/۸۶ به دست آمد.

در این تحقیق، با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 22 و LISREL از دو روش آمار توصیفی و استنباطی برای توصیف و تحلیل داده‌های به دست آمده از محل پرسشنامه استفاده شد. در بخش توصیفی با استفاده از ابزارهایی نظیر جدول فراوانی و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، به توصیف ویژگی‌های جامعه پرداخته شد. در بخش استنباطی، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همچنین برای بررسی تأثیر متغیر میانجی، در این تحقیق، از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده گردید. این تحقیق از نوع همبستگی است و برای تعیین نوع آزمون همبستگی، باید نرمال یا غیرنرمال بودن متغیرها تعیین شود؛ لذا از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای این منظور استفاده شد. در صورتی که متغیرها نرمال بودند، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. شایان ذکر است در صورتی که برخی داده‌ها نرمال و برخی دیگر، غیرنرمال بود، از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده گردید.

۳. یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی این مطالعه برای متغیرهایی چون جنسیت، رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی، سن، سابقه خدمت و محل خدمت در جدول ۱ نشان داده شده است.

کنند و به سازمان کمک کنند تا با تغییرات موجود، خود را منطبق سازد؛ یا به عبارتی، چابکی سازمانی را تسهیل کنند. با توجه به مطالب گفته شده، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که: آیا بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و چابکی سازمانی، با میانجی‌گری فراموشی سازمانی هدمند در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، رابطه وجود دارد؟

۲. مواد و روش

تحقیق حاضر، از نظر هدف، کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)^۱ است. در این پژوهش، متغیرهای فناوری اطلاعات و ارتباطات، چابکی سازمانی و فراموشی سازمانی هدمند، به عنوان متغیرهای پنهان و مؤلفه‌های هر یک، به عنوان متغیر آشکار در نظر گرفته شده بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداری پردیس دانشگاه علوم پزشکی سبزوار به تعداد ۲۰۵ نفر می‌باشد. در این پژوهش، از دو روش گردآوری اطلاعات (کتابخانه‌ای و میدانی) استفاده شده است. مطالعات و بررسی‌های لازم درباره مبانی نظری تحقیق، ادبیات موضوعی تحقیق، سوابق مسأله و موضوع تحقیق با استفاده از روش کتابخانه‌ای (مطالعه کتب، مقاله‌ها، پایان‌نامه‌ها و تحقیقات مرتبط با موضوع) انجام شد. به منظور گردآوری داده‌های اولیه تحقیق از روش میدانی (پرسشنامه‌ای) استفاده شد. در این پژوهش، از پرسشنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات محرم‌پور (۱۳۹۰)، پرسشنامه چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) و پرسشنامه فراموشی سازمانی هدمند محمودوند (۱۳۹۰) استفاده شد. خبرگان و کارشناسان، روایی این پرسشنامه‌ها را تأیید کرده‌اند و پایایی

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی این مطالعه

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۸۷
	مرد	۴۷
تحصیلات	فوق‌دیپلم	۱۳
	لیسانس	۷۴
	فوق‌لیسانس	۴۴
	دکتری	۳
سن	زیر ۲۵ سال	۸
	۲۵ تا ۳۰ سال	۲۱
	۳۱ تا ۳۵ سال	۲۹
	۳۶ تا ۴۰ سال	۳۶
	۴۱ تا ۴۵ سال	۲۵

۱۱/۲	۱۵	۴۵ سال به بالا	وضعیت سابقه خدمت
۲۸/۴	۳۸	کمتر از ۵ سال	
۴/۵	۶	۵ تا ۱۰ سال	
۲۸/۴	۳۸	۱۱ تا ۱۵ سال	
۲۵/۴	۳۴	۱۶ تا ۲۰ سال	
۱۱/۲	۱۵	۲۱ تا ۲۵ سال	
۲/۲	۳	۲۵ سال به بالا	وضعیت استخدامی
۴۰/۳	۵۴	رسمی	
۰/۷	۱	رسمی آزمایشی	
۱۳/۴	۱۸	پیمانی	
۲۹/۹	۴۰	قراردادی	
۱۵/۷	۲۱	شرکتی	

برای ارزیابی برازش مدل نیز از شاخص‌های برازندگی استفاده می‌شود. به طور کلی، برای ارزیابی برازش مدل، چندین مشخصه برازندگی وجود دارد که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

در این مطالعه، برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش، از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شد. در الگوی معادلات ساختاری برای مشخص شدن چگونگی و میزان تأثیر متغیرهای مکنون (پنهان) بر یکدیگر، از الگوی استاندارد و برای نشان دادن معناداری این تأثیرات، از الگوی معناداری و

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی مدل معادلات ساختاری

شاخص برازندگی	دامنه قابل پذیرش	میزان به دست آمده
خی‌دو (χ^2)	-	۵۵/۹۷
نسبت خی‌دو به درجه آزادی	کمتر از ۵	۱/۷۴
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۰
شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۱
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۳
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۲
شاخص برازندگی (GFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۳
شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۰
ریشه میانگین مجذور باقیمانده (RMR)	نزدیک به صفر	۰/۰۳
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۵

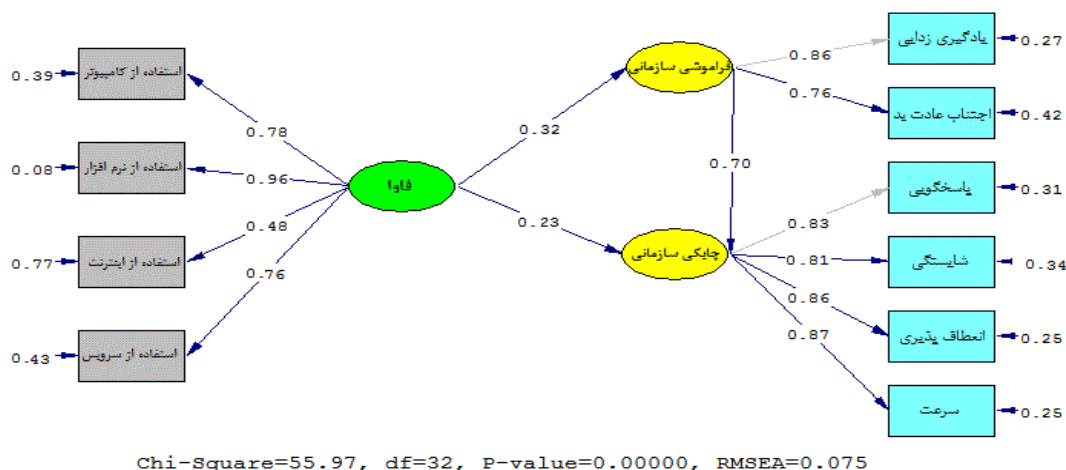
همان طور که یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد، با توجه به مقدار گزارش شده خی‌دو، مقدار خی‌دو تقسیم بر درجه آزادی برابر با ۱/۷۴ می‌باشد که نشان می‌دهد مدل، از برازش مناسبی برخوردار است. معیارهای GFI و AGFI نشان‌دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌هاست که توسط مدل تبیین می‌شود. مقدار این معیارها بین صفر تا یک، متغیر است که هرچه اعداد به دست آمده، به یک نزدیک‌تر باشند، نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده، بیشتر است. هرچه RMR برای مدل مورد آزمون، به صفر نزدیک‌تر باشد، مدل مذکور، برازش بهتری دارد. مقدار RMR گزارش شده برابر ۰/۰۳ است که بسیار ناچیز می‌باشد و نشان‌دهنده تبیین مناسب کوواریانس‌هاست. برای مقایسه اینکه یک مدل، به خصوص در

مقایسه با سایر مدل‌های ممکن، از نظر تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده شده چه اندازه خوب عمل می‌کند، از مقادیر شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI) و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) استفاده شده است. به اعتقاد گفن و همکاران (۱۹) مقادیر بالای ۰/۸ و شاخص اول و بالای ۰/۹ دو شاخص دوم، حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده در مقایسه با سایر مدل‌های موجود است (به نقل از هومن، ۱۳۸۸). در نهایت برای بررسی اینکه مدل مورد نظر چگونه برازندگی و صرفه‌جویی را با هم ترکیب می‌کند از شاخص توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA استفاده شده است. این شاخص، ریشه میانگین مجذورات تقریب است که تا مقدار ۰/۰۸

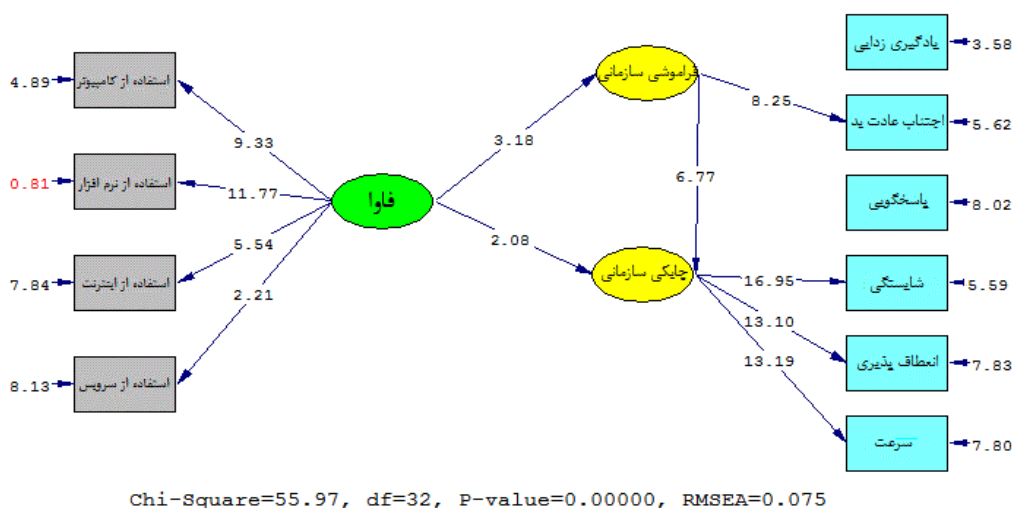
بودن اعداد به دست آمده الگو می‌توان گفت از آنجا که آزمون فرضیات در سطح اطمینان ۹۵٪ انجام می‌شود، اعدادی معنادار خواهند بود که بین $\pm 1/96$ نباشند. همان طور که شکل ۲ نشان می‌دهد تمام ارتباطات اصلی، معنادار بوده است؛ زیرا تمامی اعداد به دست آمده، بالاتر از $1/96$ است. همچنین ضرایب مسیر مستقیم استاندارد شده نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات و ارتباطات ۰/۳۲ از تغییرات فراموشی سازمانی هدفمند را تبیین می‌کند و همچنین فراموشی سازمانی هدفمند ۰/۷۰ از تغییرات چابکی سازمانی را تبیین می‌کند. برای بررسی نقش میانجی فراموشی سازمانی هدفمند در رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و چابکی سازمانی، اثر غیرمستقیم فناوری اطلاعات و ارتباطات بر چابکی سازمانی محاسبه شد که در جدول ۳ آورده شده است.

قابل قبول است. مدلی که در این شاخص ۰/۱۰ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارد. مقدار این شاخص که برابر ۰/۰۷۵ است نشان‌دهنده مناسب بودن مدل است؛ بنابراین تمامی شاخص‌ها الگوی معادلات ساختاری را تأیید می‌کنند. پس از بررسی چگونگی برازش مدل کلی با داده‌های جمع‌آوری شده و اطمینان از برازش در مرحله دوم، بارهای عاملی و ضرایب مسیر در مدل ساختاری، بررسی شدند.

یافته‌های شکل ۱ نشان می‌دهد که بار عاملی (ضریب لامبدا) تمام متغیرهای آشکار (مؤلفه‌ها) بالاتر از ۰/۳۰ هستند؛ بنابراین به خوبی می‌توانند متغیرهای پنهان (فناوری اطلاعات و ارتباطات، چابکی سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند) را اندازه‌گیری کنند. همان طور که گفته شد برای مشخص شدن معناداری این تأثیرات، از الگوی معناداری استفاده می‌شود. در مورد معنادار



شکل ۱. الگوی معادلات ساختاری در حالت استاندارد



شکل ۲. الگوی معادلات ساختاری در حالت معناداری

در پیکان‌های بین فناوری اطلاعات و ارتباطات، چابکی سازمانی

آثار مستقیم استاندارد شده که در جدول ۳ بیان شده است

فرضیه اصلی پژوهش، مبنی بر فاوا با میانجی‌گری فراموشی سازمانی هدفمند پیش‌بینی‌کننده چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار در سال ۱۳۹۸ است تأیید شد.

و فراموشی سازمانی هدفمند (شکل ۱) وجود دارد؛ اما اثر غیرمستقیم فناوری اطلاعات و ارتباطات بر چابکی سازمانی از طریق فراموشی سازمانی هدفمند برابر ۰/۲۲ می‌باشد؛ بنابراین

جدول ۳. آثار مستقیم و غیرمستقیم استاندارد شده متغیرهای پژوهش

متغیر	فراموشی سازمانی		چابکی سازمانی	
	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم
فاوا	۰/۳۲**	۰/۰۰	۰/۳۲**	۰/۴۵**
فراموشی سازمانی	-	-	-	۰/۷۰**

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

معنادار بین اکثر مؤلفه‌ها می‌باشد. از بین مؤلفه‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و چابکی سازمانی، بیشترین رابطه بین نوع و میزان استفاده از کامپیوتر با سرعت وجود دارد ($I=0/40$) و ($P \leq 0/01$). همچنین بین فناوری اطلاعات و ارتباطات با چابکی سازمانی کارکنان نیز رابطه مثبت و معناداری یافت شد ($I=0/28$) و ($P \leq 0/01$).

برای بررسی فرضیه فرعی پژوهش یعنی بین فناوری اطلاعات و ارتباطات با چابکی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. همان‌طور که در جدول ۴، نشان داده شده است، نتایج ماتریس همبستگی بین فناوری اطلاعات و ارتباطات با چابکی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، گویای رابطه مثبت و

جدول ۴. ماتریس همبستگی مؤلفه‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و چابکی سازمانی

چابکی فاوا	پاسخگویی	شایستگی	انعطاف‌پذیری	سرعت	چابکی
نوع و میزان استفاده از کامپیوتر	۰/۳۴**	۰/۳۳**	۰/۲۵**	۰/۴۰**	۰/۳۳**
استفاده از نرم‌افزارهای کامپیوتری	۰/۲۲**	۰/۳۳**	۰/۳۰**	۰/۳۴**	۰/۳۳**
نوع و میزان استفاده از اینترنت	۰/۰۶	۰/۱۱	۰/۰۷	۰/۱۸*	۰/۱۱
میزان استفاده از سرویس‌های اینترنتی	۰/۰۵	۰/۰۸	۰/۱۰	۰/۰۸	۰/۰۸
فاوا	۰/۱۹*	۰/۲۸**	۰/۲۴**	۰/۳۳**	۰/۲۸**

از عادت‌های بد با پاسخگویی و انعطاف‌پذیری وجود دارد ($I=0/65$ و $P \leq 0/01$). همچنین بین فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی کارکنان نیز رابطه مثبت و معناداری یافت شد ($I=0/68$) و ($P \leq 0/01$).

همچنین نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که نتایج ماتریس همبستگی بین فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، گویای رابطه مثبت و معنادار بین اکثر مؤلفه‌ها می‌باشد. از بین مؤلفه‌های فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی، بیشترین رابطه بین اجتناب

جدول ۵. ماتریس همبستگی مؤلفه‌های فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی

چابکی فراموشی	پاسخگویی	شایستگی	انعطاف‌پذیری	سرعت	چابکی
یادگیری‌زدایی	۰/۵۶**	۰/۶۳**	۰/۵۷**	۰/۵۰**	۰/۶۲**
اجتناب از عادت بد	۰/۶۵**	۰/۵۸**	۰/۶۵**	۰/۴۰**	۰/۶۱**
فراموشی هدفمند	۰/۶۷**	۰/۶۶**	۰/۶۸**	۰/۴۹**	۰/۶۸**

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

نرم افزارهای کامپیوتری و یادگیری‌زدایی وجود دارد ($T=0/31$) و $P \leq 0/01$ ، همچنین بین فناوری اطلاعات و ارتباطات با فراموشی سازمانی هدفمند کارکنان نیز رابطه مثبت و معناداری یافت شد ($P \leq 0/05$ و $T=0/17$).

همچنین نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که نتایج ماتریس همبستگی بین فناوری اطلاعات و ارتباطات با فراموشی سازمانی هدفمند کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، گویای رابطه مثبت و معنادار بین اکثر مؤلفه‌ها می‌باشد. از بین مؤلفه‌های فاوا و فراموشی سازمانی هدفمند، بیشترین رابطه بین استفاده از

جدول ۶. ماتریس همبستگی مؤلفه‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و فراموشی سازمانی هدفمند

فراموشی سازمانی	اجتناب از عادت بد	یادگیری‌زدایی	فراموشی فاوا
۰/۱۸*	۰/۱۲	۰/۲۳**	نوع و میزان استفاده از کامپیوتر
۰/۲۴**	۰/۱۴	۰/۳۱**	استفاده از نرم‌افزارهای کامپیوتری
۰/۰۴	۰/۰۸	۰/۰۱	نوع و میزان استفاده از اینترنت
۰/۰۲	۰/۱۵	۰/۰۹	میزان استفاده از سرویس‌های اینترنتی
۰/۱۷*	۰/۰۸	۰/۲۶**	فاوا

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ * معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

خود منجر به افزایش چابکی سازمان می‌گردد.

نتایج ماتریس همبستگی بین فناوری اطلاعات و ارتباطات با چابکی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، گویای رابطه مثبت و معنادار بین اکثر مؤلفه‌ها بود. از بین مؤلفه‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و چابکی سازمانی، بیشترین رابطه بین نوع و میزان استفاده از کامپیوتر با سرعت وجود داشت ($T=0/40$) و $P \leq 0/01$ ، همچنین بین فناوری اطلاعات و ارتباطات با چابکی سازمانی کارکنان نیز رابطه مثبت و معناداری یافت شد ($T=0/28$) و $P \leq 0/01$ ، براساس یافته‌های فوق، نتایج این پژوهش با پژوهش‌های میری‌نژاد و کیوانی (۱۰)، خسروی‌پور و امیرنژاد (۱۱)، خدابخشی و همکاران (۲۰)، خسروی‌پور (۲۱)، حاجیلری و حاجیلری (۲۲)، زین و همکاران (۱۳)، رانجان (۲۰۰۸)، لو و رامامورسی (۱۴)، تالون و پینسولونت (۱۵)، کولیانگ و اوساوانچیک (۱۶)، لیونهارت، ماندرا و کولب (۲۳)، پارک، الساوی و فیس (۲۴)، پاندا و رات (۱۷)، تالون، کوئیروز، کولتمن و شارما (۲۵)، سپدا و آریاس پرز (۲۶)، همخوان و هماهنگ است.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت که استفاده کارکنان از فناوری‌های جدید، مناسب و مدرن و استفاده از استانداردها و پروتکل‌های مناسب در تبادل اطلاعات میان کارکنان، ایجاد بسترهای الکترونیکی و قابل دسترس برای کلیه کارکنان جهت تبادل لحظه‌ای اطلاعات بین آنها، موجب ارتقای چابکی سازمانی می‌گردد. باتوجه به نتایج پژوهش حاضر، فناوری اطلاعات و ارتباطات، از چابکی سازمانی پشتیبانی کرده است و نقش اساسی در درک و واکنش نسبت به محیط (چابکی سازمانی) دارد. فاوا با کسب اطلاعات از درون و بیرون سازمان و تغییرات آنها، سازمان را برای مقابله با تغییرات آماده می‌سازد. از این‌رو سازمان‌ها با داشتن

۴. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مربوط به فرضیه اصلی پژوهش، نقش میانجی فراموشی سازمانی هدفمند در رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و چابکی سازمانی کارکنان را تأیید کرد. یکی از نوآوری‌های پژوهش حاضر، تحلیل روابط هم‌زمان سه متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات، چابکی سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند می‌باشد. تاکنون هیچ پژوهشی به بررسی نقش واسطه‌ای فراموشی سازمانی هدفمند در رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و چابکی سازمانی نپرداخته است؛ از این رو نمی‌توان به هم‌سویی و ناهم‌سویی یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های دیگر اشاره کرد.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر، فناوری اطلاعات و ارتباطات از طریق فراموشی سازمانی هدفمند بر چابکی سازمانی، تأثیر غیرمستقیم دارد و به عبارتی، فراموشی سازمانی هدفمند به‌عنوان متغیر میانجی، رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و چابکی سازمانی را تقویت می‌کند؛ بنابراین مدیران دانشگاه علوم پزشکی سبزوار می‌توانند از طریق فراموشی سازمانی هدفمند، میزان چابکی سازمانی را افزایش دهند و زمینه تطابق سازمان با تغییرات را فراهم آورند. براساس نتایج پژوهش، فناوری اطلاعات و ارتباطات به‌تنهایی و با میانجی‌گری فراموشی سازمانی هدفمند (اثر کل = اثر مستقیم + اثر غیرمستقیم) ۰/۴۵ درصد از واریانس چابکی سازمانی را تبیین می‌کند؛ بنابراین می‌توان گفت توجه هم‌زمان به فناوری اطلاعات و ارتباطات و فراموشی سازمانی هدفمند می‌تواند زمینه چابکی سازمان را فراهم آورد؛ در واقع مدیران دانشگاه علوم پزشکی سبزوار با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، باعث بهبود فراموشی هدفمند در سازمان می‌شوند و از طرف دیگر، فراموشی سازمانی نیز

نتایج این پژوهش بیانگر آن بود که بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی، ارتباط وجود دارد؛ علت این امر آن است که لازمه وجود یک سازمان پیشرو و چابک، وجود میل به تغییر در بین اعضا و داشتن هدف مشترک است، تا با اتحاد و توافق خود و البته به کار بستن علم و دانش روز برای عملکردی بالا تلاش کنند و موجبات رشد و ترقی و چابکی سازمان را فراهم سازند. در تبیین نتایج این پژوهش می‌توان گفت هر اندازه در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، حذف هدفمند ساختار سازمانی دارای رسمیت زیاد انجام گیرد، حذف هدفمند ساختار سازمانی دارای سلسله‌مراتب خشک و سخت جهت برقراری ارتباط مطلوب و تسریع روند کارها شود، حذف هدفمند قوانین و مقررات منسوخ و کهنه و برخی قوانین و مقررات جهت انعطاف‌پذیر کردن ساختار در این سازمان انجام شود، حذف هدفمند وسایل ارتباطی منسوخ با توجه به تغییرات تکنولوژی در این سازمان انجام گیرد، ایجاد تغییرات هدفمند در ابزار، وسایل و تجهیزات ارتباطی و اطلاعاتی انجام گیرد، جایگزینی هدفمند تجهیزات و تکنولوژی‌های نو مانند اینترنت و اینترنت به جای ابزارآلات منسوخ و کهنه انجام شود، حذف هدفمند مکان و فضاهایی که برای کار نامناسب هستند و بهره‌گیری از فضای مناسب در این سازمان صورت گیرد، تغییرات هدفمند و برنامه‌ریزی شده در مکان و فضای مورد استفاده در راستای بهبود و پیشرفت روند کاری در سازمان اعمال شود؛ تغییرات هدفمند در مکان و محل کار، با توجه به عوامل انسانی و تأثیراتی که جا و مکان بر انگیزش، رفتار و عملکرد کارکنان و مدیران می‌گذارد صورت گیرد، تغییرات هدفمند در مهارت‌های کارکنان و مدیران برای همگام‌سازی با تغییرات و تکنولوژی‌های نو اعمال شود، حذف هدفمند دانش کهنه و منسوخ کارکنان و مدیران سازمان و جایگزینی دانش و اطلاعات نو به منظور همگام‌سازی با تغییرات در این سازمان انجام شود، تغییرات هدفمند در گزینش و انتخاب افراد با سابقه و باتجربه در سمت‌های کلیدی به منظور تسریع روند بهبود و پیشرفت در سازمان صورت گیرد و حذف هدفمند برخی از نیروهایی که از سهولت بالایی برخوردارند و جایگزینی نیروهای جوان و پرنرژی در جهت بهبود عملکرد انجام گیرد؛ می‌توان انتظار داشت این دانشگاه، توانایی بیشتری برای هم‌سویی با تغییرات پیش‌رو پیدا کند و به سمت چابکی حرکت کند.

نتایج ماتریس همبستگی بین فاوا با فراموشی سازمانی هدفمند کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، گویای رابطه مثبت و معنادار بین اکثر مؤلفه‌ها می‌باشد. از بین مؤلفه‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و فراموشی سازمانی هدفمند، بیشترین رابطه بین استفاده از نرم‌افزارهای کامپیوتری و یادگیری‌زدایی وجود دارد ($r=0/31$ و $P\leq 0/01$). همچنین بین فاوا با فراموشی سازمانی

سیستم فناوری اطلاعاتی و ارتباطی توانمند می‌توانند خود را با تغییرات، همگام کنند و نسبت به دیگر رقبا به مزیت رقابتی بیشتری دست یابند. رابطه مثبت و معنادار بین دو متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات و چابکی سازمانی در پژوهش حاضر، بیان‌گر این است که فناوری اطلاعات و ارتباطات، به میزان زیادی می‌تواند چابکی سازمانی را در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار افزایش دهد. در این باره می‌توان گفت هر اندازه کارکنان دانشگاه، گرایش بیشتری به استفاده از فاوا در محیط کاری خود داشته باشند، دانشگاه نیز بهتر و سریع‌تر به سمت چابکی حرکت خواهد کرد و از تغییرات به عنوان فرصت‌هایی برای پیشرفت سازمان، بهره‌برداری می‌شود، از طریق پیش‌بینی تغییرات (تکنولوژی، فنی، دانشی) درصد پیشبرد فعالیت‌های سازمانی برمی‌آید، سرعت پاسخگویی به فرصت‌ها و تهدیدات سازمانی بالا می‌رود و سازمان توانایی‌ها و مهارت‌های فنی کافی را می‌یابد. خدمات ارائه شده، از کیفیت خوبی برخوردار می‌شوند، کلیه اقدامات و برنامه‌ها برای حفظ، پیشرفت و ارتقای جایگاه سازمان در آینده، شکل می‌گیرند و سازمان از وجود کارکنانی شایسته، ماهر و دارای دانش لازم برای انجام وظیفه محوله به آنها برخوردار می‌شود و عملیات، در کوتاه‌ترین زمان، با کم‌ترین هزینه و با کیفیت بالا انجام می‌شوند، همکاری و تعاون در بین کارکنان سازمان و حتی در روابط فراسازمانی نیز پیدا می‌شود، یکپارچگی و انسجام و ادغام واحدهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی ایجاد می‌گردد و سازمان دارای توانایی افزایش ظرفیت تولید و بهره‌برداری (مانند اضافه کردن ابزار، نیروی کار و مواد) در پاسخ به نوسانات محیط می‌شود و ساختار سازمان به سمتی حرکت پیدا خواهد کرد که قابلیت بالایی در تطبیق و سازگاری با تغییرات محیطی داشته باشد. در این سازمان، کارکنان برای سازگاری با موقعیت‌های مختلف آموزش می‌بینند و خدمات، به موقع و سریع ارسال می‌شوند و به عبارتی، دانشگاه علوم پزشکی، به مثابه یک سازمان چابک عمل می‌کند.

نتایج ماتریس همبستگی بین فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، گویای رابطه مثبت و معنادار بین اکثر مؤلفه‌ها بود. از بین مؤلفه‌های فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی، بیشترین رابطه بین اجتناب از عادت‌های بد با پاسخگویی و انعطاف‌پذیری وجود داشت ($r=0/65$ و $P\leq 0/01$). همچنین بین فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی کارکنان نیز رابطه مثبت و معناداری یافت شد ($r=0/68$ و $P\leq 0/01$). براساس یافته‌های مطالعه حاضر، نتایج این پژوهش با پژوهش‌های صادقان و همکاران (۹)، بهرامی و همکاران (۱۲)، نجف‌آبادی و فدوی (۲۷) و عیدی و همکاران (۲۸) هم‌خوان و هماهنگ است.

فراموشی دانش فعلی با پیامد مثبت داشته باشد. سازمان‌ها در طول زمان، نیازمند دانش‌های جدید هستند اما سازمان ممکن است دانش‌های نو ورود را به راحتی فراموش کند. سازمان باید حافظه و قابلیت‌هایی برای افراد ایجاد کند تا دچار فراموشی در زمینه دانش نو ورود نشود. یکی از ابزارهای مناسب برای ایجاد این حافظه برای دانش جدید و نو ورود، فناوری اطلاعات و ارتباطات است.

با توجه به این که پرسشنامه، ادراک افراد از واقعیت را می‌سنجد، ممکن است این ادراک کاملاً منطبق با واقعیت نباشد. این موضوع، در پژوهش مذکور نیز مصداق دارد. یکی دیگر از محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه، در ارتباط با تعداد سؤالات پرسشنامه است. هرچه تعداد سؤالات یک پرسشنامه بیشتر باشد دقت ابزار بالا می‌رود ولی تمایل به پاسخ کمتر می‌شود و بالعکس هرچه تعداد سؤالات کمتر باشد دقت ابزار، پایین‌تر می‌رود ولی تمایل به پاسخ، بیشتر می‌شود. یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش حاضر، مشکلات هماهنگی با دستگاه مورد نظر برای توزیع پرسشنامه بود. دیگر محدودیت این پژوهش این است که یافته‌های پژوهش محدود به دوره زمانی جمع‌آوری اطلاعات است و با تغییر شرایط و زمان، نتایج تغییر می‌یابند.

۴.۱. پیشنهادهای پژوهشی

- ۱- مطالعه تطبیقی عوامل تأثیرگذار بر ارتقای چابکی سازمانی در سازمان‌های خصوصی و دولتی
- ۲- بررسی و شناسایی دیگر عوامل کلیدی تأثیرگذار در ارتقای چابکی سازمانی
- ۳- با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش حاضر دانشگاه علوم پزشکی شهر سبزواری است، پیشنهاد می‌شود تا در سایر دانشگاه‌ها نیز این پژوهش انجام شود.

تشکر و قدردانی

مطالعه حاضر، برگرفته از پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی و کد اخلاق IR.MEDSAB.REC.1398074، مصوب دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد. بدین وسیله از تمامی افرادی که در انجام این تحقیق همکاری کردند، تشکر و قدردانی می‌شود.

هدفمند کارکنان نیز رابطه مثبت و معناداری یافت شد ($r=0/17$) و $P \leq 0/05$). براساس یافته‌های فوق، نتایج این پژوهش با پژوهش‌های حسینی، رقیب‌زاده و قائمی (۲۹)، رهنورد و باقری گله (۳۰) هم‌خوان و هماهنگ است.

رابطه مثبت و معنادار بین دو متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات و فراموشی سازمانی هدفمند در پژوهش حاضر، بیان‌گر این است که فناوری اطلاعات و ارتباطات، به میزان زیادی می‌تواند فراموشی سازمانی هدفمند را در سازمان تحت‌الشعاع قرار دهد. در این باره می‌توان گفت هر اندازه کارکنان در محیط کاری خود، از فناوری‌های جدید اطلاعات و ارتباطات استفاده کنند، می‌توان انتظار داشت که فراموشی سازمانی هدفمند نیز در دانشگاه علوم پزشکی سبزواری، افزایش یابد. در تبیین نتایج این پژوهش می‌توان گفت که فناوری اطلاعات و ارتباطات، یکی از ابزارهای مهم در نگهداشت و خروج دانش در سازمان شناخته می‌شود. یکی از فرصت‌هایی که فناوری اطلاعات و ارتباطات در اختیار سازمان قرار می‌دهد، توانایی خروج دانش (فراموشی) و نگهداری دانش سازمانی است. فناوری اطلاعات و ارتباطات با ایجاد بستر مناسب، نقش بسیار فعالی در امر یادگیری دارد؛ به گونه‌ای که یادگیری با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، بسیار کارآتر شده است. از سوی دیگر، نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند فراموشی، به خوبی مشهود است. سازمان‌هایی که به دنبال کنار گذاشتن و فراموشی رویه‌هایی ناکارآمد در سازمان هستند، به کمک فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌توانند این امر مهم را انجام دهند.

بورقوف (۳۱) در مطالعه خود (۱۹۹۷) در مورد ارتباط بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و دانش سازمانی، بیان می‌کند که یکی از فرایندهای مهم در سازمان، ثبت دانش و تجربه‌های افراد برای به‌کارگیری در سازمان است (۳۱) اما ثبت هرگونه تجربه و رویدادی، برای سازمان مفید نیست؛ زیرا بسیاری از دانش‌ها و تجربه‌های قدیمی، هیچ‌گونه ارزشی ندارند. او بیان می‌کند که ما به سیستمی نیاز داریم که دانش مورد نیاز را انتخاب و نگهداری کند و دانشی که هیچ‌گونه ارزشی ندارد را حذف کند. او عقیده دارد که یک سیستم نگهداری دانش کارآمد، باید تشخیص دهد که چه دانشی برای سازمان مفید است تا آنها را ثبت کند و در مقابل، دانش‌های غیرضروری را از دانش سازمانی خارج کند. وی بیان می‌کند که فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند تأثیر مثبتی بر

References

- [1]. Oarlivand, Zahra; Ruhollah Dehghani Qaleh and Zahra Bouazar Asi, 2015, Investigating the Relationship between Information Technology and Organizational Structure in Shahr-e-Ahvaz Water and Sewerage Department per year, 2nd National Conference on Management and Planning, Education and Standardization of Iran, Tehran And Basic Techniques, https://www.civilica.com/Paper-MTCONF02-MTCONF02_021.htm.
- [2]. Navabakhsh, Mehrzad and Arash Hadi Moghadam, 2014, Investigating the Effect of Acceptance of Information Technology on the Organizational Flexibility of Isfahan Spring Spinning and Weaving Company, First National Conference on Accounting, Auditing and Management,

- Isfahan, Jami Higher Education Institute, <https://www.civilica.com/>.
- [3]. Magnificent, Muhammad, broken. The impact of information technology capabilities on business agility. *Smart Business Management Studies*. 2014 Mar 21; 1 (4): 1-24.
- [4]. Sherehiv, B., Karwowski, W., & Layer, I. K. (2007). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. *International Journal of industrial ergonomics*, 37(5), 445-460.
- [5]. Goranson, H. T. (1999). *The agile virtual enterprise: cases, metrics, tools*. Greenwood Publishing Group.
- [6]. Aghaei, Milad and Aghaei, Reza (2014). Provide a conceptual model of organizational agility. *Technology Development Quarterly*, 10 (39), 43-38.
- [7]. Sharifi, H., & Zhang, Z. (2001). Agile manufacturing in practice-Application of a methodology. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(5/6), 772-794.
- [8]. Rahimi, Gholamreza; And Amini, Sara (1397). The relationship between purposeful organizational forgetfulness and financial performance with emphasis on the mediating role of organizational agility. *Iranian Journal of Management Sciences*, 13 (51), 163-141.
- [9]. Sadeghian, Rahmatullah; Yaqoubi, Noor Mohammad; And Azazi, Mohammad Ismail (1391). Analyze Relationship between Organizational Forgetting and Agility with Organizational Performance (case study: Yoths and Sport Ministry). *General Management Research*; 5 (17), 120-103.
- [10]. Mirianjad, Elahe; Kevvani, Shirvan (1392). The relationship between information and communication technology and organizational agility in the offices of electronic law enforcement services in Urmia city. *Human resource development and support*; 1 (30), 150-133.
- [11]. khosravipour, Elham; And amimezhad, Ghanbar (1393). The Impact of Information Communication and Technology on Organizational Agility in Khuzestan Public Universities (Case Study: Shahid Chamran University of Ahvaz). *Social Development Quarterly*; 8 (4), 66-47.
- [12]. Bahrami, Mohammad Amin; Kiani, Mohammad Mehdi; Fallahzadeh, Hossein; Montazer Al-Faraj, Razieh; Mohammadzadeh, Morteza (1394). Investigating the Relationship between Organizational Learning and Organizational Agility in Yazd Educational Hospitals in 2015. *Management strategies in the health system*; 1 (1) 80-71.
- [13]. Zain, M., Rose, R. C., Abdullah, I., & Masrom, M. (2005). The relationship between information technology acceptance and organizational agility in Malaysia. *Information & Management*, 42(6), 829-839..
- [14]. Lu, Y., & Ramamurthy, K. (2011). Understanding the link between information technology capability and organizational agility: an empirical examination. *MIS Quarterly*, 35 (4), pp. 931-954.
- [15]. Tallon, P. P., & Pinsonneault, A. (2011). Competing perspectives on the link between strategic information technology alignment and organizational agility: insights from a mediation model. *Mis Quarterly*, 463-486..
- [16]. Kulelung, T., & Ussahawanitchakit, P. (2015). Organizational agility and firm performance: evidence from information and communication technology (ICT) businesses in Thailand. *The Business & Management Review*, 7(1), 206..
- [17]. Panda, S., & Rath, S. K. (2018). Modelling the relationship between information technology infrastructure and organizational agility: A study in the context of India. *Global Business Review*, 19(2), 424-438..
- [18]. Lin, C.-T.; Chiu, H.; and Chu, P.-Y., (2006), "Agility index in the supply chain, International", *Journal of Production Economics*, 111 , 285-299.
- [19]. Fischinger, M., & Isaković, T. (2001). Using information technology in teaching and learning of structural engineering. *Independent Film*, 13, 222-231.
- [20]. Khodabakhshi, Mohammad; Tulayi, Ruhollah; Abolhassani, Amir Hossein (1395). Investigating the effect of information technology on the agility of production and service organizations. *Science and Technology Policy*; 6 (4), 22-14.
- [21]. Khosravipour, Elham (1396). The effect of internal variables of information and communication technology on organizational agility in public universities of Khuzestan province (Case study: Ramin University of Agriculture and Natural Resources of Khuzestan). *Educational Management Innovation*; 12 (2), 64-52.
- [22]. Hajilari, Ali Akbar; Hajilari, Mohammad (1397). Investigating the relationship between information technology and organizational agility according to the mediating role of job satisfaction (Case study: Noor Institute staff, Golestan province). *National Conference on Management, Economics and Resistance Economics*.
- [23]. Leonhardt, D., Mandrella, M., & Kolbe, L. M. (2016). Diving into the relationship of information technology and organizational agility: A meta-analysis..
- [24]. Park, Y., El Sawy, O. A., & Fiss, P. (2017). The role of business intelligence and communication technologies in organizational agility: a configurational approach. *Journal of the association for information systems*, 18(9), 1..
- [25]. Tallon, P. P., Queiroz, M., Coltman, T., & Sharma, R. (2019). Information technology and the search for organizational agility: A systematic review with future research possibilities. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 218-237..
- [26]. Cepeda, J., & Arias-Pérez, J. (2019). Information technology capabilities and organizational agility. *Multinational Business Review*..
- [27]. Najafabadi, Mohammad Reza; And Fadavi, Mahboubeh (1396). The Relationship between Organizational Forgetting With organizational Innovation and organizational Agility Among the Employees of Isfahan Education Organization. *Leadership and Educational Management Research*; 3 (11), 100-75.
- [28]. Eidi, Hussein; Abbasi, Homayoun; And Bakhshi Chenari, Amin (1397). Predicting organizational agility of the Ministry of Sports and Youth through organizational forgetfulness and its components. *Sports Management Studies*; 47 (1), 258-241.
- [29]. Hosseini, vaghub; Raqibzadeh, Ali; Ghaemi, Amin (1393). The effect of e-readiness on organizational forgetfulness (Case study: Bushehr city government organizations). *IT management*; 6 (2): 207-187.
- [30]. Rahnavaard, Farajullah; Bagheri Goleh, Fatemeh (1397). The effect of knowledge sharing, willingness to learn and information technology on targeted organizational forgetfulness in the light of perceived organizational justice. *Public Management Perspectives*; 33 (1): 154-129.
- [31]. Borghoff, U. M., & Pareschi, R. (1997). Information technology for knowledge management. *Journal of universal computer science*, 3(8), 835-842.

The Relationship between Information and Communication Technology and Organizational Agility with the Mediating Role of Targeted Organizational Forgetting among the Employees of Sabzevar University of Medical Sciences

Homyra vahdati¹, Ali Mohammad Naemi^{2*}

1. Ms.C, In Educational management, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran.
2. Assistant Professor, Ph.D. of Educational Science, Department of Educational Science, Sabzevar branch, Islamic Azad University, Sabzevar, Iran.

Abstract

The present study examine The relationship between Information and Communication Technology and Organizational Agility with the mediating role of Targeted Organizational Forgetting among the employees of Sabzevar University of Medical Sciences. The method of research is descriptive and its type is correlation with an emphasis on structural equations. The population consisted of all employees of Sabzevar University of Medical Sciences (205 persons) that 134 peoples were selected using on cochrane formula based. That sample was selected by Systematic sampling. The data was collected through ict Muharrampor, Organizational Agility by Sharifi & Zhang, Targeted Organizational Forgetting by Mahmoudvand questionnaires. To evaluate validity and reliability of the questionnaires we used Cronbach Alpha coefficient The Pearson correlation and structural equation modeling (SEM) was used for data analyzing. The results showed that: 1) There is a significant and positive relationship between the Ict and Organizational Agility. 2) There is a significant and positive relationship between the Ict and Targeted Organizational Forgetting. 3) There is a significant and positive relationship between the Targeted Organizational Forgetting and Organizational Agility. 4) Targeted Organizational Forgetting playing a mediating role in relationship between Ict and Organizational Agility and 45% of Organizational Agility was predicted by Ict with the mediation of Targeted Organizational Forgetting.

Received: 2020/07/04

Accepted: 2020/08/07

Keywords: Information and Communication Technology, Organizational Agility, Targeted Organizational Forgetting.