



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

# پیوند ارتباط فراموشی محفوظات با نوآوری از طریق فناوری و حافظه

## سازمانی

چکیده

لغات کلیدی: یادگیری زدایی، فناوری، حافظه سازمانی، و نوآوری

1- مقدمه

دو نوع بین ذخیره ای وجود دارد: انسانی و غیر انسانی (کراس و بیرد 2000). سانگ و زاہرا خاطر نشان کردند که منظور از بین ذخیره ای، محلی است که در آن اطلاعات ذخیره می شود. سازمان ها غالباً اطلاعات خود را با استفاده از حافظه سازمانی و زیر ساخت فناوری افزایش می دهند. اگرچه حافظه سازمانی می تواند متشکل از توده ای از داده ها باشند، اطلاعات و دانش انباشته شده توسط سازمان و زیر ساخت فناوری شامل مجموعه ای از ابزار هایی است که موجب بهبود همکاری و ارایه دسترسی مجاز به طیف وسیعی از اطلاعات می شوند.

در صورتی که سازمانی بخواهد تا فرهنگ نوآوری را با قرار دادن این دو بین ذخیره ای شروع کند، او باید موانعی را حذف کند که مانع استفاده از حافظه سازمانی یا زیر ساخت های فناوری می شود. صحت حافظه و ساختار فناوری، که تحت آن دانش توزیع شده و به صورت عامل محدود کننده استفاده می شود، به صورت خصوصیات مهم سازمان دهی در نظر گرفته می شود. اگرچه حافظه سازمانی متشکل از همه اطلاعات تاریخی و فناوری می باشد، به این طریق، مدیریت و حفاظت از اطلاعات، و زیر ساخت فناوری مسئول حفاظت شبکه ها و استفاده از اعضای سازمانی برای اجرای فعالیت ها از جمله مراکز داده ها و نرم افزار ها امکان استفاده از اطلاعات را به صورت سکویی در اختیار می گذارد که بر اساس آن تصمیم گیری می شود.

با این حال، یک مسئله در خصوص مسائل فوق وجود دارد که در آن ابزار های فناوری و حافظه سازمانی و اطلاعات می توانند به صورت متروک باشند. در رابطه با همین، اثرات منفی نظریه ها در استفاده از تصمیم گیری توسط چندین محقق بحث شده است. برای مثال وقتی که شرکت سعی می کند تا به یک نسخه جدید از ویندوز

برسد، برخی نرم افزار های قدیمی کنار گذاشته می شوند و برخی سخت افزار های قدیمی می تواند برای پشتیبانی از ملزومات نسخه جدید ناکافی باشد.

سانگ و زبرا 2008، خاطر نشان کردند که سن سازمان موجب می شود تا حافظه سازمانی افزایش یابد.

تجدید حافظه سازمانی یا زیر ساخت فناوری مستلزم یک زمینه یادگیری زدایی است یعنی زمینه ای که از طریق آن مدیریت از سوالات فرضیات موجود و باور ها پشتیبانی کرده و این می تواند منجر به حذف، اصلاح و یا جایگزین می شود. در این مقاله، پیشنهاد ما این است که نتایج این زمینه یادگیری زدایی، به صورت اطلاعات به روز ذخیره شده در حافظه سازمانی است که با فناوری به اشتراک گذاشته می شود. هدف این مطالعه بررسی اثر زمینه یادگیری زدایی سازمان بر چالش باور ها یا فرایندها در حافظه سازمانی یا سیستم های فناوری است. ما هم چنین اثر وجود حافظه سازمانی و فناوری اطلاعات را در شرایطی بررسی کردیم که موجب بهبود نوآوری سازمانی شود. در زیر، ما مفاهیم روابط بالقوه را بین آن ها بحث کنیم.

## 2-چارچوب مفهومی

ناپیوستگی های محیطی باعث می شوند تا مدیریت شرکت ها با مشکل مواجه شود زیرا آن ها مستلزم زیر ساخت های مختلفی می باشند، اقتصاد صنعت را تغییر می دهند، قابلیت های شرکت را از بین می برند، ایجاد شبکه های جدید می کنند که مستلزم سرمایه گذاری فناوری با برایندهای با عدم قطعیت بالا می باشند. در این رابطه، نوآوری یکی از محرک های کلیدی موفقیت بلند مدت شرکت در بازار های رقابتی است. دلیل این است که شرکت های با توانایی نوآوری قادر به پاسخ سریع به چالش های محیطی می باشند. نوآوری در طیف وسیعی از روش ها در منابع بسته به دیدگاه های مختلف مفهومی سازی شده است. این خود به عنوان یک فرایند می باشد: نتیجه هر دو نوع نوآوری کاملاً تفکیک شده است. بر اساس گفته دامن پور و گلگریسن 1998، نوآوری را می توان به صورت پذیرش ایده یا رفتار جدید در یک سازمان تعریف کرد. منابع نوآوری را به صورت فنی و مدیریتی طبقه بندی می کند. در حالی که نوآوری فنی شامل فناوری ها، محصولات و خدمات جدید است، نوع مدیریتی شامل روش ها، سیاست ها و اشکال سازمانی است. به طور مشابه، نوآوری سازمانی نشان دهنده انعطاف پذیری سازمان به نوآوری از حیث فرایندها و تولیدات جدید است که در نهایت منجر به بروز یک جهت راهبردی نوین می شود.

همان طور که در بالا گفته شد، حافظه سازمانی و زیر ساخت های فناوری از ساختار های متعددی استفاده می کنند. از سوی دیگر، مشهود ترین ساختار ها برای کشف فناوری ها شامل سیستم های اطلاعاتی نظیر راهنماهای شرکتی، دیتابیس ها، سیستم های بایگانی و غیره می باشند. این سیستم ها به طور پیوسته به روز سازی و تحلیل می شوند و از این روی قادر به ایجاد طیف جدیدی از اطلاعات می باشند که موجب توسعه دانش می شوند (زبوف 1988). از سوی دیگر، والش و انگسون 1991 خاطر نشان کردند که حافظه سازمانی با طیف وسیعی از ابعاد سازمانی نشان داده می شوند که به صورت زیر هستند: فرهنگ سازمان، تبدیلات، فرایند های تولید و روش های کار، ساختار اهداف سازمانی رسمی، بوم شناسی (تنظیم شرایط فیزیکی) و ارشیو های اطلاعاتی/

بدیهی است که همه اطلاعات ذخیره شده در حافظه سازمانی یا زیر ساخت فناوری به صورت دایم باقی نمی ماند. در این رابطه، محققان گام های مختلفی را برای یادگیری زدایی و فراموشی ارایه کرده اند. از یک سو، در شرایطی که سازمان ها و اعضای آن ها با یک محیط متغیر روبرو شوند، لازم است که دانش قدیمی در حافظه سازمانی قبل از افزایش دانش جدید به چالش کشیده شود. این ایده توسط هاربر 1996 ارایه شده است که ایشان خاطر نشان کردند که لازمه اصلی برای یادگیری واقعی شامل کنار گذاشتن باور ها و تجربه هایی مفید گذشته ولی غیر ارزشمند فعلی است. از سوی دیگر، زیر ساخت فناوری میتواند به صورت یک فناوری قدیمی شود، و از این روی حفظ برنامه جدول زمان بندی و تست منظم برای اطمینان از آشنایایی رهبران تیم با فناوری جدید لازم است.

ملاحظات فوق موجب بروز این ایده می شوند که برای یک سازمان مشخص، هر دو حافظه سازمانی و زیر ساخت فناوری، باید به طور دقیق بررسی شوند زیرا ممکن است دیگر مناسب نباشند. مفهوم یادگیری زدایی سعی می کند تا ارزش های سازمانی، هنجار ها و رفتار ها با ساختار های شناختی، مدل های ذهنی، منطق های غالب، و فرضیات اصلی رهنمون رفتار در حال تغییر جهت دهی کند. در این صورت، زمینه ای که در آن یادگیری زدایی رخ می دهد، به صورت زمینه ساز مزیت رقابتی در نظر گرفته می شود. بر اساس گفته برگندر 2002، مدیران باید زمینه یادگیری زدایی را تقویت کنند که راه را برای الگو ها، عادات، شیوه های انجام و تفسیر باز می کنند. ما سه فرایند تعاملی زیر را شناسایی می کنیم که تعیین کننده چارچوب یادگیری زدایی است.

- بررسی اخلال در وضعیت راحتی و عادی کارکنان از طریق یک چارچوبی که در آن افراد سازمان به اصول جدید دسترسی پیدا می کنند.

- چارچوبی برای تغییر عادات فردی که اشاره به تغییر عادات غلط دارد به خصوص زمانی که فرد یک ایده جدید را درک نکند ولی انگیزه برای تغییر داشته باشد.

- چارچوب تحکیم دانش موجود که اشاره به فرایند سازمانی دارد که موجب می شود تا کارکنان از استعداد های خود با اجرای مدل های ذهنی بر اساس سازگاری با ساختار دانشی جدید اسفاده کنند.

از این روی فرض های 1 و 2 بر اساس اهمیت یادگیری زدایی دانش قدیمی به عنوان گام اولیه برای استفاده از حافظه سازمانی و زیر ساخت های فناوری و اثرات منفی استفاده از نیرو های داخلی در نظر گرفته می شود. از این نظر، فرایند یادگیری زدایی را می توان به صورت متروکه سازی عملیاتی در نظر گرفت که غالب هستند ولی اکنون در شیوه یادگیری نوین قرار داشته و از این روی رقابت سازمانی رخ می دهد. بنابراین:

فرض 1: فرایند یادگیری زدایی- زیرساخت فناوری

فرض 2: فرایند یادگیری زدایی- حافظه سازمانی

همان طور که در بالا گفته شد، یک زمینه یادگیری زدایی موجب تقویت اختلال در شیوه عادی کارکنان می شود( شناسایی مسائل، انجام پروژه ها یا معرفی نوآوری). تغییر ناگهانی در این عادات موجب می شود تا افراد نگرش های قدیمی خود را نسبت به مشتریان، رقبا و عرضه کننده ها در نظر بگیرند. با این حال در این مرحله، دانش به روز شده بیشتر فردی است. این دانش باید در حافظه سازمانی قرار بگیرد و فناوری زیر ساختی برای تبدیل شدن به یک طرح غالب می تواند از طریق دانش های نوظهور تقویت شود که توسط گروهی از اعضای در حال تعامل ایجاد می شود و یا این که ابزار های فناوری می توانند یک شیوه بهتر را برای ارایه اطلاعات در اختیار بگذارند. با در نظر گرفتن این، می توان استدلال کرد که از طریق استفاده از فناوری های جدید و با تغییر شیوه های تعامل افراد می توان به یک اجماع کلی رسید. در این رابطه حافظه سازمانی و زیر ساخت فناوری را می توان به صورت ساختارهایی در نظر گرفت که اثرات سودمندی بر روی فرایند های نوآوری سازمان دارد. برای مثال، دانشمندان به این نتیجه رسیده اند که با مسیر یابی فعالیت های جست و جو در شکل روش های عملیاتی استاندارد، افراد می توانند به صورت کارآمد تری

اقدام به یادگیری کنند. حافظه سازمانی و زیر ساخت فناوری می تواند یک پشتیبانی توسط افراد با حفظ طیف وسیعی از پاسخ های بالقوه ارائه داده و گزینه های بیشتری را برای تصمیم گیران سازمانی ارائه دهند. از آن جا که بیشتر نوآوری سازمانی ناشی از بهره برداری از حافظه سازمانی و اثرات متقابل زیر ساخت فناوری است دیگر نمی توان از فرضیات نامربوط و قدیمی در مورد استفاده از فناوری بهره برد.

فرض 3: زیر ساخت فناوری-نوآوری

فرض 4- حافظه سازمانی-نوآوری

### 3- روش شناسی

جمعیت مورد استفاده در این سازمان شامل سازمان های اسپانیایی با بیش از 100 کارمند بودند. همانند دیگر مطالعات در رابطه با این موضوعات، این مطالعه طوری طراحی شد که طیف وسیعی از صنایع را در بر گیرد. اطلاعات از طریق پرسش نامه و مصاحبه برای اجرای نوآوری و توسعه تحقیق جمع آوری شدند. دوره جمع آوری اطلاعات از ژانویه تا آوریل 2008 طول کشید. واحد آنالیز این مطالعه شرکت بود. 291 پرسش نامه حاصل شد. دامنه تغییرات 10 درصد برای پاسخ های مدیریت عالی مشاهده شد. شرکت های پاسخ گو و غیر پاسخ گو از حیث اندازه و عملکرد مقایسه شدند. تفاوت معنی داری بین این گروه ها مشاهده نشد و این نشان دهنده عدم وجود اریبی پاسخ است.

این مطالعه از شیوه های مختلفی بهره برده است. ساختار پرسش نامه ها شامل زیر است (به ایتیم های موجود در پرسش نامه مراجعه کنید).

ما اقدام به مدل سازی زمینه یادگیری زدایی به صورت ساختار درجه دوم کردیم. ما زمینه یادگیری زدایی را با سه فاکتور یا ابعاد ارزیابی کردیم: تقویت یادگیری نوظهور، بررسی برازش چشمی و چارچوبی برای تغییر عادات فردی. شاخص ها و روش های مربوط به وجود چارچوب برای تقویت یادگیری متشکل از 6 ایتیم بود که بر گرفته از طرح کاگرا و سانچز 2008 بود. برای اندازه گیری چارچوب بررسی برازش چشمی، 5 ایتیم استفاده شدند. مقیاس نهایی متشکل از 4 ایتیم بودند. ما چارچوبی را برای تغییر عادات فردی از طریق 7 ایتیم اندازه گیری کردیم.

ما از یک روش رسمی برای ساختار درجه دوم استفاده کردیم. به این صورت، سطح هر بعد افزایش یافت که نشان دهنده افزایش سطح ابعاد دیگر نبود. شاخص ها و روش های مربوط به فناوری بر اساس توان مندی های زیر ساختی

توسط گولد، مالترا و سکارز است. مقیاس اولیه شامل 7 ایتِم می باشد ولی بعد از فرایند فوق، 3 ایتِم در نظر گرفته شدند. حافظه سازمانی: ما از روش چانگ و چائو 2008 شامل چهار ایتِم استفاده کردیم. در نهایت، ما از ساختار نوآوری سازمانی استفاده کردیم. نوآوری در طیف وسیعی از روش های تحقیقاتی بررسی می شود. در این مطالعه ما از شیوه نفوذ نوآوری در شرکت از حیث تولید محصول بهره بردیم. از این روی، تاکید ویژه ای بر نوآوری سازمانی می شود. بر اساس گفته هالت و هورلی 1998، نوآوری را می توان به صورت باز بودن در برابر ایده ها یا فرهنگ شرکت در نظر گرفت. در این مقاله، نوآوری با مقیاس 5 نقطه ای هالری و هالت اندازه گیری شد. سه ایتِم شامل این مقیاس بود.

فرضیه ها به طور هم زمان با استفاده از روش حداقل مربعات جزیی، روش مدل سازی معادله ساهتاری تست شدند. PLS به دلیل خصوصیات مدل ما و نمونه انتخاب شد. مدل ما از شاخص ها و داده های غیر نرمال بهره می برد. برای تست فرضیه، ما از روش بوت استراپ توصیه شده توسط چین 1998 استفاده کردیم. این مطالعه از گراف PLS استفاده می کند. استفاده از PLS مستلزم استفاده از یک روش دو مرحله ای است. مرحله اول شامل ارزیابی مدل اندازه گیری می باشد. این آنالیز نسبت به خصوصیات تک تک ایتِم های فردی، پایایی ساختار، واریانس متوسط و اعتبار تفرقی شاخص های پنهان صورت گرفت. در مرحله دوم، مدل ساختاری ارزیابی می شود. هدف این مطالعه، بررسی وجود روابط علی در مدل پیشنهادی مطابق با داده های موجود است.

برای تحلیل روابط بین ساختارها و شاخص های مختلف، ما از دیدگاه مدل پنهان استفاده می کنیم که در آن متغیر پنهان به صورت عامل شاخص ها در نظر گرفته می شود و از این روی شاخص های مربوط به ساختارهای درجه اول بررسی می شوند. سه ساختار در مدل به صورت انعکاسی عملیاتی می شود. و در زمینه یادگیری زدایی، این به صورت مدل درجه دوم در نظر گرفته می شود.

با توجه به مدل اندازه گیری، ما اقدام به ارزیابی پایایی فردی می کنیم. شاخص های مازاد بر آستانه پذیرفته شده 0.707 برای هر فاکتور بارگذاری، با بررسی نتایج نشان داده شده در جدول 1 می توانند گویای این موضوع باشند که همه ساختارها، پایدار باشند. آن ها مقادیر را برای هر دو ضریب آلفا کرونباخ و برای پایایی ترکیبی بیش از مقدار 0.8 برای تحقیقات پایه ارایه می دهند. AVE باید بیش از 0.5 باشد. همه ساختارهای مدل مازاد بر این شرایط

است. ما اقدام به تست روایی به دو صورت کردیم. در ابتدا جذر AVE با همبستگی بین ساختار ها مقایسه شد و ما ماتریکس ضرایب را در جدول 1 گزارش کردیم. به طور متوسط، هر ساختار ارتباط مستقیمی با شاخص ها دارد.

جدول 1- بار های ضرایب در ساختار های انعکاسی

**Table 1: Factor Loadings of reflective constructs**

	Understanding	Lens	Individual Habits	Innovation	O. Memory	Technology
p1v1	0.829	0.396	0.495	0.523	0.063	0.434
p1v2	0.720	0.415	0.354	0.475	0.226	0.346
p1v3	0.828	0.180	0.314	0.537	0.087	0.227
p1v4	0.844	0.467	0.537	0.497	0.063	0.501
p1v5	0.845	0.443	0.550	0.488	0.041	0.452
p1v6	0.790	0.476	0.678	0.441	0.145	0.472
p2v1	0.387	0.791	0.383	0.317	0.135	0.295
p2v2	0.235	0.791	0.233	0.191	0.102	0.138
p2v3	0.382	0.802	0.352	0.282	0.170	0.309
p2v4	0.454	0.837	0.503	0.389	0.086	0.367
p3v1	0.501	0.460	0.822	0.363	0.171	0.436
p3v2	0.459	0.422	0.872	0.320	0.078	0.365
p3v3	0.377	0.344	0.871	0.233	0.109	0.379
p3v4	0.487	0.381	0.873	0.311	0.029	0.352
p3v5	0.361	0.354	0.845	0.263	0.130	0.217
p3v6	0.425	0.359	0.846	0.310	0.055	0.242
p3v7	0.447	0.400	0.760	0.287	0.174	0.309
p6v1	0.503	0.379	0.400	0.877	0.189	0.347
p6v2	0.507	0.375	0.388	0.887	0.259	0.338
p6v3	0.412	0.253	0.326	0.884	0.297	0.356
p12v1	0.128	0.132	0.124	0.232	0.821	0.120
p12v2	0.080	0.126	0.092	0.247	0.735	0.111
p12v3	0.077	0.097	0.087	0.222	0.715	0.107
p12v4	0.165	0.152	0.124	0.283	0.868	0.171
p14v1	0.485	0.391	0.450	0.379	0.162	0.906
p14v2	0.538	0.409	0.497	0.383	0.179	0.923
p14v3	0.376	0.291	0.363	0.288	0.039	0.831

ارزیابی ابعاد ساختار درجه بالاتر: زمینه یادگیری زدایی، متفاوت از نوع انعکاسی است. یک فرد به بررسی اوزانی می پردازد که نشان دهنده تحلیل همبستگی متعارف می باشد و اطلاعاتی را در مورد سهم شاخص ها در ساختار مربوطه ارایه می کند. اوزان نباید مزاد بر معیار های ویژه باشند، زیرا مجموع شاخص ها برای تعیین فرماتیو لازم است. نتایج هم خط نشان دهنده ضریب تورم واریانس از ساختار درجه دوم برای همه ابعاد کم تر از 10 است. ما اقدام به تایید روایی ابعاد رسمی با استفاده از روش های فرنل و لارکر (1981).

جدول 2- اوزان ابعاد ساختاری

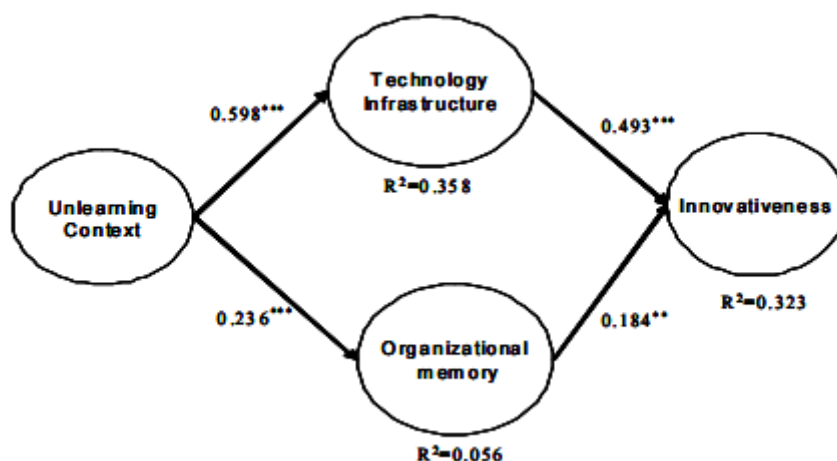
**Table 2: Weights of formative construct dimensions**

High order constructs and their dimensions	weights	t de Student
Unlearning Context		
Consolidation of emergent understandings	0.55	4.49
The examination of lens fitting	0.21	2.10
The framework for changing individual habits	0.38	2.88



مدل ساختاری ناشی از تحلیل PLS در شکل 1 خلاصه شده است که واریانس متغیر های درونی و ضرایب مسیر استاندارد نشان داده شده است. همان طور که مشاهده می شود، همه فرضیات ارایه شده معنی دار بودند و از این روی تایید شده است. از آن جا که PLS فرضیات توزیعی در برآورد پارامتر ندارد، روش های پارامتر محور برای تست معنی دار ارایه نمی کند، روش های پارامتری برای تست معنی داری استفاده شدند. یک نتیجه مقایسه بین تحلیل ساختار کواریانس و PLS این است که شاخص خوبی برازش برای مدل های استفاده کننده از PLS می تواند مناسب باشد. مدل ساختاری با استفاده از ارزیابی مقادیر  $R^2$  اندازه ضرایب مسیر ساختاری تعیین می شود. پایداری برآورد ها با استفاده از آماره T از تست بوت استراپ با 500 نمونه تعیین شد. حافظه سازمانی نشان دهنده روابط مثبت و معنی دار میان آن ها بود. به علاوه فرضیات 3 و 4 به این دلیل تایید می شوند که دو مسیر ناشی از نوآوری هستند و از زیر ساخت فناوری و حافظه سازمانی نشئت می گیرد. وقتی کا اسکوئر بزرگ تر از صفر باشد، مدل دارای اهمیت قابل پیش بینی است. در این مدل، مدل  $Q = 0.11$  بود. در رابطه با اثرات زیر ساخت فناوری و سازمانی بر نوآوری، نتایج نشان می دهند که اثر مربوط به زیر ساخت فناوری قوی تر از اثر حافظه سازمانی است.

شکل 1: روابط علی برآورد شده در مدل ساختاری



## 5-بحث

این تحقیق به بررسی نتایج تست تجربی مدل ها می پردازد. همان طور که در شکل 1 نشان داده شده است، نتایج نشان می دهد که به روز سازی حافظه سازمانی و زیر ساخت فناوری بستگی به زمینه یادگیری زدایی دارد و نوآوری سازمانی بعید است که بر اساس زمان بدون تقویت حافظه سازمانی و زیر ساخت فناوری باشد. دلیل این است که اعضای سازمان از اثرات منفی ارزش های قدیمی آگاه نمی باشند باور ها و فرض ها و نگرش ها و رفتار ها از طریق

حافظه سازمانی و زیر ساخت فناوری صورت می گیرد. تحت این چارچوب، افراد خلاقیت کم تری دارند و امکان این وجود دارد که تک تک روابط تثبیت شوند و این موجب کاهش درجه نوآوری می شود. از این روی، بخش اول بر این تاکید دارد که شرکت ها به بررسی پذیرش حافظه سازمانی و زیر ساخت فناوری و مکانیسم های اصلی تسهیل به روز سازی حافظه سازمانی و زیر ساخت فناوری می پردازند.

در فرض 1 و 2، یافته های ما نشان دهنده رابطه دو سویه بین زمینه یادگیری زدایی و زیر ساخت فناوری است و بین زمینه یادگیری زدایی و حافظه سازمانی می تواند یک رابطه معنی دار وجود دارد. از این روی زمینه یادگیری زدایی یک محیطی را ایجاد می کند که از اصلاح حافظه سازمانی در صورت لزوم پشتیبانی می کند. این روش ها موید این فرض هستند که از طریق ایجاد مفهوم یادگیری زدایی در شکل تغییرات اندک، موجب افزایش ریسک و همکاری میان مدیران می شود. از این روی مفهوم یا متن یادگیری زدایی به صورت توان شرکت برای نوآوری سازمانی از طریق بهبود حافظه سازمانی و زیر ساخت فناوری می پردازد که اطلاعات به روزی را در مورد دانش و اطلاعات قدیمی ارایه می کند. به این معنی که از طریق زمینه یادگیری زدایی، سازمان ها موجب افزایش توان تیم ها و اعضای آن ها برای افزایش توان بیان دانش و استفاده از ابزار های فناوری می شود.

در رابطه با فرض های 3 و 4 یافته های ما نشان می دهد که نوآوری سازمانی ناشی از بهره برداری از فناوری و استفاده از آموخته های گذشته و ذخیره در حافظه سازمانی است. نتایج نشان می دهد که اثر مربوط به زیر ساخت فناوری قوی تر از اثر مربوطه به حافظه سازمانی است. این نتیجه قابل تامل است. از ای روی افراد معمولاً از فناوری ها بعد از هدایت به یک سمت خاص در یک سیستم بهره می برند.

این مطالعه بدون محدودیت نیست. در ابتدا، ما جریان فرایند را در یک جهت از زمینه یادگیری زدایی برای نوآوری استفاده کردیم و از این روی شیوه های مختلف یادگیری زدایی وجود دارد. تحت این شرایط، اگرچه یادگیری زدایی و نوآوری فرایند های هم سو در زمینه خاص هستند، در زمینه دیگر همین فرایند باید یادگیری زدایی را به صورت پیش نیاز قرار دهد. دوماً، هر فرسعی می کند تا روش های حافظه ای خاصی را ایجاد کند که سازمان دارای ایده هایی است که بر اساس قابلیت ها می توان به هدف یادگیری زدایی دانش قدیمی دامن زد. در حقیقت، برخی از مسائل رایج شرکتی تثبیت شده و به طور مجزا در نظر گرفته می شود. به این معنی که یک سری فاکتور های دیگر

نیز مد نظر قرار می گیرند. در حقیقت برخی از مسائل مربوط به هر شرکت ایجاد شده و می تواند همیشه به طور جدا مورد توجه قرار گیرد.

## 6- نتیجه گیری

بر اساس بحث های فوق، این مقاله به بررسی مدل های موجود می پردازد که رابطه بین حافظه سازمانی، زیر ساخت های فناوری و نوآوری سازمانی است. در این مقاله ما به شرکت ها در مورد هزینه فناوری های قدیمی و دانش ذخیره شده در حافظه سازمانی هشدار دادیم. اگرچه فناوری اطلاعات، مفاهیم صریحی نظیر نوشتن راهنمای دستور العمل، برای اعضای سازمانی در اختیار می گذارد، حافظه سازمانی دانش ضمنی نظیر مجموعه های سیستماتیک، روش ها و دیدگاه های مشترک در اختیار افراد قرار می دهد. این بدین معنی است که افراد درون سازمان، با استفاده از هر دو حافظه سازمانی و فناوری های اطلاعات یاد می گیرند. آن ها با هم تعامل داشته و موجب کاهش نیاز های اطلاعاتی سازمانی برای بهبود نوآوری سازمانی می شوند. با این حال، استفاده از حافظه سازمان یا زیر ساخت فناوری تضمین کننده این نیست که اطلاعات مناسبی در شرایط مناسب استفاده شود و یا اطلاعات به طور مناسبی به روز سازی شوند. به عبارت دیگر، حافظه های قبلی منعکس کننده دنیایی هستند که به طور جزئی درک می شود که موجب می شود تا افراد کار های غلط را به صورت درست و کار های درست را به صورت غلط انجام دهند. این مقاله، اهمیت نسبی و معنی داری وجود یادگیری زدایی را برای حضور و ماهیت حافظه سازمانی بررسی کرد. ما هم چنین، به بررسی دقیق اثر وجود حافظه سازمانی و فناوری اطلاعات تحت شرایطی پراختیم که موجب بهبود نوآوری سازمانی شود. این روابط از طریق بررسی تجربی 291 شرکت اسپانیایی بررسی شد. تحلیل ما نشان داد که اگر سازمان، تثبیت فرهنگ یادگیری زدایی را به صورت گام اول در استفاده از حافظه سازمانی یا زیر ساخت فناوری اطلاعات از طریق نوآوری سازمان در دستور کار خود قرار داده، حافظه سازمانی و فناوری اثر مثبتی بر روی شرایط تحریک نوآوری سازمانی داشت..



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی