

تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در ادارات ورزش و جوانان شمال غرب کشور

طاهر جباری دستجرد^۱، کاظم مهري^{۲*}، محمد نصیری^۳

^۱ دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران t.jabbari1981@gmail.com

^۲ استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد نقده، دانشگاه آزاد اسلامی، نقده، ایران، (نویسنده مسئول): kazem.mehri@iau.ac.ir

^۳ استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران nasiri@iaukhoy.ac.ir

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تاثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در ادارات ورزش و جوانان شمال غرب کشور بود. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود که به روش میدانی اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش شامل همه مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان های شمال غرب کشور بود. تعداد ۳۰۱ شرکت کننده به عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شد (ضریب آلفا بالای ۰/۸ بود). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (مثل جدول، میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تأییدی و مدل سازی معادلات ساختاری) با استفاده از دو نرم افزار SPSS و PLS استفاده شد. نتایج نشان داد که فراموشی هدفمند، تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش داشت ($p=0/001$). همچنین مدیریت دانش و فراموشی هدفمند، اثرات مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی داشتند ($p=0/001$ و $p=0/001$). در این تحقیق ما نقش میانجی مدیریت دانش و همچنین نوآوری را در ارتباط بین فراموشی سازمانی و عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار دادیم که نتایج تحقیق نشان داد مدیریت دانش ارتباط بین فراموشی سازمانی و عملکرد سازمانی را میانجی می کند. نتایج بیانگر آن است که از طریق فراموشی سازمانی اثربخش، سازمان‌ها قادرند دانش را به محصول، خدمت و فرآیندی نو تبدیل کنند که این امر نتایج نوآورانه مدیریتی و عملیاتی را به همراه دارد.

کلید واژه ها: فراموشی سازمانی هدفمند، عملکرد سازمانی، مدیریت دانش، ادارات ورزش و جوانان.

The effect of targeted organizational forgetting on organizational performance with the mediating role of knowledge management in sports and youth departments in the northwest of the country

Abstract

The purpose of this research was the effect of targeted organizational forgetting on organizational performance with the role of knowledge management mediator in sports and youth departments in the northwest of the country. The current research was of a descriptive-correlation type and applied in terms of purpose, which was carried out by the field method. The statistical population of this research included all managers and employees of sports and youth departments in the northwestern provinces of the country. 301 participants were selected as a statistical sample using random sampling method. The data was collected through a questionnaire (alpha coefficient was above 0.8). For data analysis, descriptive statistics (such as tables, mean, standard deviation) and inferential statistics (Pearson correlation coefficient, confirmatory factor analysis and structural equation modeling) were used using SPSS and PLS software. The results showed that purposeful forgetting had a positive and significant effect on knowledge management ($p=0.001$). Also, knowledge management and purposeful forgetting had positive and significant effects on organizational performance ($p=0.001$ and $p=0.001$). In this research, we investigated the mediating role of knowledge management as well as innovation in the relationship between organizational forgetfulness and organizational performance, and the research results showed that knowledge management mediates the relationship between organizational forgetfulness and organizational performance. The results show that through effective organizational forgetting, organizations are able to transform knowledge into a new product, service and process, which brings innovative managerial and operational results.

Keywords: targeted organizational forgetting, organizational performance, knowledge management, sports and youth departments

با توجه به نقش مهم ادارات ورزش و جوانان در توسعه و گسترش هر رشته ورزشی و این نکته که فعالیت و سرمایه گذاری در هر یک از ادارات ورزشی سرمایه گذاری برای این نسل و نسلهای بعدی است، منابع و امکانات مختلفی در اختیار هیأت ها قرار گرفته اند تا رؤسای ادارات از همه منابع و امکانات موجود برای دستیابی به کارایی و در پی آن اثربخشی و رسیدن به عملکرد مطلوب، بیشترین استفاده را کرده و چگونگی استفاده از منابع را نیز بررسی و ارزیابی کنند (کرمی، سلیمی و سلطان حسینی، ۱۳۹۸). ادارات ورزش و جوانان با در اختیار داشتن نیروی انسانی، بودجه و سرانه به عنوان ورودی‌های سازمان خود، فعالیتشان را آغاز و براساس شرح وظایف تعیین شده برای آنها، خدمات مختلفی را در زمینه رشته‌هایی همچون؛ توسعه و گسترش ورزش همگانی، ورزش قهرمانی، آموزش رشته های ورزشی، آموزش داوری، میزبانی و برگزاری رویدادهای ورزشی، ساخت و احداث تأسیسات ورزشی جدید، اعزام ورزشکاران و تیم های ورزشی استان به رویدادهای ورزشی، کمک به انجام تحقیقات ورزشی و موارد دیگر در سطح استان‌ها ارائه می‌دهند (بهنام، محسن، ۱۳۹۴). این سازمانهای ورزشی برای اینکه بتواند خود را در محیط پر تلاطم اطراف حفظ کند، باید از قالب‌های غیر پویا خارج و به سمت سازمان یادگیرنده متحول شود. بنابراین؛ بایستی به دنبال استراتژی‌های جدید و نو آورانه باشد تا بتواند محیط را برای به روز کردن اطلاعات و حفظ دانش و فراموش کردن دانش بیهوده، تجهیز نماید. یا ناآگاهانه (تصادفی) بخشی از دانش موجود سازمان را از دست میدهد (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۲). دانش، مانند منابع دیگر، می تواند به سرعت کهنه شود؛ بنابراین، مدیران باید بطور مداوم دانش خود را جهت همگام شدن با تغییرات مداوم در محیط به روزرسانی کنند (سپتاکاریون و همکاران^۱، ۲۰۱۵). 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 (لیال رودریگز^۲، ۲۰۱۵). 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 رویه های قدیمی غیرمفید سازمانی دارد (سگارا نا وارو و ونسلی^۳، ۲۰۱۹). در واقع، فراموشی سازمانی هدفمند چارچوبی می باشد که شرایط لازم برای کنارگذاشتن روشها و ارزشهای غیر ضروری ایجاد کرده، موجب ایجاد فضای اضافی برای یادگیری دانش جدید، و مهم تر از همه منجر به تشویق و ترغیب مدیران به اجرای این فعالیتهای می باشد (تسانق، ۲۰۱۷). فراموشی سازمانی هدفمند اشاره به مجموعه اقداماتی دارد که یک سازمان انجام میدهد تا فراموشی داده های غیر لازم را تسهیل کرده و از نابودی داده های مفید جلوگیری نماید. این مجموعه اقدامات در سه حوزه برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی صورت می پذیرد (صادقیان و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین فراموشی سازمانی، توانایی حذف دانش منسوخ و ناکارآمد است و بخش مهمی از پویایی دانش در سازمان ها محسوب می شود، و با پویایی دانش مرتبط است (جیانگ، ۲۰۱۰). از سوی دیگر اعتقاد بر این است که فراموشی سازمانی، تکمیل کننده یادگیری سازمان است (میرزایی و همکاران ۱۳۹۷). دیدگاه دانش به عنوان یک منبع برای توسعه سایر منابع سازمانی، گویای این است که مدیریت دانش، محرک بسیار مهم نوآوری و عملکرد کسب و کار است (فرارسی و همکاران، ۲۰۱۲). مدیریت دانش با ساختاردهی و دسترسی به تجربه، دانش و مهارت هایی که قابلیت های جدیدی را به وجود می آورد، سازمان را به سمت نوآوری تشویق کرده و عملکرد سازمان را ارتقا می دهد (عبدی و شنین، ۲۰۱۵). در واقع، فعالیت های مدیریت دانش بر میزان انگیزش کارکنان، توانایی های نوآورانه، رضایت و موفقیت مالی سازمان تأثیر می گذارد (وانینی و بوچرت، ۲۰۱۴). از این رو، ایجاد زمینه فراموشی سازمانی هدفمند به عنوان ابزاری اساسی می باشد تا آنها صحیح تر عمل کنند. لذا، اهمیت وجود فراموشی سازمانی هدفمند به عنوان ابزاری اساسی برای ارائه خدمات نوآورانه و بهبود عملکرد ادارات ورزش و جوانان امری ضروری است. سازمانهای ورزشی مانند باشگاه ها و فدراسیونهای ورزشی در رقابت برای افزایش عضویت و کسب منابعی همچون حامیان مالی، کمک

¹ - Cepeda-Carrión

² - Leal-Rodríguez

³ - Cegarra-Navarro & Wensley

هزینه ها، تسهیلات و داوطلبان با چالش هایی مواجه هستند (ووس و اسکادر^۱، ۲۰۱۴، ۱۰). با توجه به فشار رقابتی موجود در سازمان های ورزشی و ضرورت تمایز خود را از ارائه دهندگان خدمات ورزشی تجاری، این سازمان ها نیاز به بسیج منابع، دانش و مهارت های شخصی جهت اجرای ایده های جدید و نوآوری دارند (ویناند و همکاران، ۲۰۱۶، ۲۹۰). در حقیقت در سازمان های ورزشی، هرگونه نوآوری فنی و تاکتیکی که توسط مدیران و مربیان ارائه می شود، نمی تواند پاسخگوی تقلید آن ها شود و تنها نوآوری هایی که شامل مجموعه ای از مهارت های مناسب که با دانش عجیب شده اند منجر به مزیت رقابتی در درازمدت می شود (ترکاترینی^۲، ۲۰۱۶، ۱۱). سازمان های ورزشی عصر حاضر در معرض تغییرات ناپیوسته قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان ها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی، فدراسیون ها و هیئت های ورزشی و سایر سازمان های ورزشی بین المللی و مهمتر از همه، عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی همگی دست به دست هم داده اند تا محیطی پرتلاطم را برای وزارت ورزش و جوانان ایجاد کنند (براتی و همکاران، ۱۳۹۸). در چنین شرایطی، اگر کارکنان دانش لازم را نداشته باشند، احتمالاً پاسخگوی محیط پرتلاطم داخلی و رقابتی بیرونی که با سرعتی فزاینده بسمت یادگیری و سازمان یادگیرنده در حال حرکت هستند، نخواهند بود و به اثربخشی لازم نخواهند رسید. توجه به این نکته نیز مهم است که سازمان های ورزشی به ویژه با توجه به تفاوت آنها با سازمان های غیرورزشی، در تولید محصول نهایی که در محیط ورزش اغلب محصولات آنها غیرملموس و از نوع خدمات هستند، نیازمند حذف ابعاد زاید سازمانی و اطلاعات قدیمی و به روزکردن چرخه آرایه خدمات هستند (عیدی و همکاران، ۲۰۱۸). استفاده مناسب از مدیریت دانش می تواند ورزش کشور را توسعه داده و انواع مختلف مدال و دستاوردهای ورزشی را ایجاد کند. همچنین، سازمان ورزشی غیر انتفاعی با ایجاد دانش و استراتژی های توسعه ورزش در جامعه و ارائه شواهدی در مورد ارزش و مزایای ورزش در جامعه، مشارکت افراد در ورزش را بیشتر می کنند. علاوه بر این، به دلیل ماهیت سرویس گرا و مسئولیت مسائل مربوط به سلامت جامعه، انتظارات مختلفی نسبت به اهداف سازمان ورزشی غیر انتفاعی وجود دارد و باید یک تعریف مدرن برای آنها که در آن یکی از موضوعات اصلی باید مورد بحث قرار گیرد، مدیریت دانش به دلیل تغییرات سریع جامعه است. مدیریت دانش برای افزایش عملکرد در ابعاد سازمانی (مانند: مهارت کارکنان، عملکرد داخلی) نیز ضروری است (عاشوری و همکاران، ۲۰۱۵). بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین تاثیر فراموشی سازمانی بر عملکرد سازمانی در ادارات ورزشی و چابکی سازمانی و ادارات ورزش و جوانان شمالغرب کشور بود.

ادبیات و پیشینه پژوهش

براتی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که همبستگی بین فراموشی سازمانی هدفمند با اثربخشی سازمانی کارکنان برابر با ۳۲ درصد و همبستگی بین فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی کارکنان برابر با ۲۳ درصد بود. با توجه به این یافته ها مدیران وزارت ورزش و جوانان باید توجه خاصی به عامل فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی و ارائه شیوه های خلاق برای اصلاح ساختار سازمان در جهت نیل به اثربخشی سازمانی داشته باشند.

صابری و گودرزی (۱۳۹۸) در پژوهشی نشان داد که مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی ادارات ورزش و جوانان تأثیر مستقیم دارد. همچنین، مدیریت دانش از طریق خرد سازمانی بر اثربخشی سازمانی بصورت غیرمستقیم تأثیر داشت. با توجه به نتایج به مدیران سازمان های ورزش پیشنهاد می شود که از خرد سازمانی به عنوان متغیری اثرگذار بر اثربخشی بیشتر مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی بهره گیرند. هدف از پژوهش سلیمی و موسوی (۱۳۹۸) بررسی رابطه اخلاقی حرفه ای با یادگیری و فراموشی سازمانی هدفمند کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان، با توجه به نقش میانجی متغیر تسهیم دانش بود. نتایج نشان داد اخلاق حرفه ای به طور مستقیم با تسهیم دانش؛ با

1 - Vos and Schederder

2 - Trequatrini

یادگیری سازمانی؛ و با فراموشی سازمانی هدفمند، ارتباط مثبت و معناداری دارد. همچنین اخلاق حرفه ای به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی تسهیم دانش با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد.

نتایج پژوهش اورک، ایمانی و ناظم (۱۳۹۸) نشان داد که مسیر مستقیم رهبری تحولی بر عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی، مسیر مستقیم رهبری عدم مداخله و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی و مسیر مستقیم عملکرد سازمانی بر فراموشی سازمانی معنادار و مسیر غیرمستقیم رهبری تحولی، رهبری عدم مداخله و یادگیری سازمانی با واسطه عملکرد سازمانی بر فراموشی سازمانی معنادار بود.

احمدی و شیخ السلامی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان تاثیر نوآوری بر عملکرد سازمان با نقش میانجی گری فناوری اطلاعات بیان کردند که رادیکالیته نوآوری بر عملکرد سازمانی از حیث میزان فروش تاثیر مثبت و مستقیم به میزان ۵۰۲/۰، و میزان نوآوری بر عملکرد سازمانی از حیث میزان فروش تاثیر مثبت و مستقیم به میزان ۳۱۰/۰ بوده است. وسعت نوآوری خارجی دارای نقش تعدیلگر در تاثیر انعطاف پذیری فناوری اطلاعات بر رادیکالیته نوآوری نبوده است؛ و عمق نوآوری خارجی دارای نقش تعدیلگر در تاثیر یکپارچگی فناوری اطلاعات بر میزان نوآوری به میزان ۵۶۷/۰ بوده است.

کشته گر و ناستی زایی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری اخلاقی بر فراموشی سازمانی هدفمند با نقش میانجی یادگیری سازمانی، نتیجه گیری کرد که مدیران سازمان با مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیریها، تشویق آنان به یادگیری و تبادل دانش با یکدیگر، و حاکم کردن محیط اخلاقی و حمایتی در سازمان می توانند قابلیت یادگیری سازمانی و فراموشی سازمانی را بهبود ببخشند.

طبق نتایج مصلحی و همکاران (۱۳۹۹)، یکی از راههای رسیدن به موفقیت در پیاده سازی مدیریت دانش، داشتن یک راهبرد مناسب، روشن و برنامه ریزی شده است؛ اما برای انتخاب راهبرد مناسب، عوامل سازمانی زیادی باید مورد توجه قرار بگیرد و از طرفی وضعیت فرآیندهای خلق و انتشار دانش، تأثیر مستقیمی بر راهبرد انتخابی دارد. آنها نتیجه گیری کردند، راهبرد سیستم محور به عنوان راهبرد اصلی و فرآیندهای درونی سازی و برونی سازی به عنوان فرآیندهای دارای اولویت شناسایی گردید؛ در نتیجه تمرکز بر راهبردهای مبتنی بر سیستم های اطلاعاتی با هدف تقویت تبدیل دانش آشکار به پنهان و بالعکس در وزارت ورزش و جوانان، امری ضروری است.

شافلر و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان پردازش اطلاعات در محیط کار و تأثیر فراموشی عمدی بر مدیریت تغییر انجام دادند. یافته ها نشان داد فراموشی سازمانی رابطه پردازش اطلاعات در محیط کار با مدیریت تغییر را تعدیل می کند .

آنتونز و پین هیرو (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان پیوند مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و حافظه سازمانی دریافتند که بین مدیریت دانش، یادگیری و حافظه سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین یادگیری سازمانی و حافظه سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

دلشب و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان تأثیر فراموشی سازمانی بر عملکرد سازمانی از طریق مدیریت دانش: مطالعه موردی از باشگاه های ورزشی جامعه در ایران دریافتند که زمینه ی فراموشی سازمانی تأثیر مثبتی بر مدیریت دانش و عملکرد سازمانی دارد. مدیریت دانش نقش میانجی نسبی را در رابطه بین فراموشی سازمانی و عملکرد سازمانی ایفا کرد. سازمان های ورزشی غیر انتفاعی باید از مزیت ارتقاء زمینه های بی آموزشی برای تسهیل کسب، ایجاد، اشتراک، ذخیره سازی و کاربرد دانش جدید در بین اعضا استفاده کنند که به نوبه خود می تواند به عملکرد بهتر آنها کمک کند.

دیماس و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان فراموشی سازمانی و عملکرد نوآوری خدمات: نقش میانجی ظرفیت جذب: یک تحلیل تعدیل شده دریافتند که ابتدا تأثیر مثبت در فراموشی سازمانی و عملکرد نوآوری خدمات است. دوم، نقش میانجی ظرفیت جذب و نقش تعدیل کننده رهبری تحول آفرین وجود دارد. پیامدهای مدیریتی پژوهش برای سازمان ها، افزایش سهم رهبران در تشویق و تضمین عادت دادن به فراموشی سازمانی برای تغییر بهتر و افزایش مزیت رقابتی و پایدار سازمانی است.

اتیف و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین عدم یادگیری و دوسوختگی نوآوری با عملکرد تیم های توسعه محصول جدید دریافتند که نوآوری ارتباط بین فراموشی سازمانی و عملکرد را میانجی می کند.

مرور ادبیات و پیشینه تحقیق در این زمینه نشان می دهد که فراموشی سازمانی و یادگیری نقش مهمی در نوآوری و خلاقیت ایفا میکنند. از سوی دیگر اکثر تحقیقات در حوزه خارج از ورزش و سازمان های متولی ورزش به ویژه هیئت های ورزشی در استان ها که می توانند ورزش استان را هدایت کنند، صورت گرفته است و توجه به بحث مدیریت دانش در سازمان های ورزشی خیلی مورد توجه قرار نگرفته است. از سوی دیگر به نقش میانجی یادگیری سازمانی در ارتباط بین فراموشی و نوآوری سازمان به جز چند تحقیق محدود، توجه ویژه نشده است.

مواد و روش ها

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود که توسط محقق به روش میدانی در سال ۱۴۰۱ انجام شد. به منظور بررسی تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر عملکرد سازمانی ادارات ورزش و جوانان شمالغرب کشور با تأکید بر نقش میانجی نوآوری در خدمات و مدیریت دانش از پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری در قسمت کمی شامل کلیه مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استانهای شمالغرب کشور بودند. نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی و بر اساس فرمول کوکران انتخاب شد. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری مربوطه تعداد ۱۳۹۵ نفر بود، بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۰۱ شرکت کننده به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. در این مطالعه، فراموشی سازمانی هدفمند به عنوان متغیر مستقل و عملکرد سازمانی ادارات ورزش و جوانان شمالغرب کشور به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد. متغیر میانجی این مطالعه نیز نوآوری در خدمات و مدیریت دانش بود.

جهت سنجش فراموشی سازمانی هدفمند محقق ساخته توسط مشبکی، بستام و ده یادگاری (۲۰۱۲، ۹۹)، ۲ مولفه مدیریت یادگیری زدایی و پرهیز از عادات بد شامل ۵ سوال بود که به صورت ۵ مقیاس لیکرتی از خیلی کم تا خیلی زیاد در نظر گرفته شد. به منظور اندازه گیری نوآوری در خدمات از پرسشنامه ویناند و همکاران (۲۰۱۳، ۵۷) با ۷ سوال استفاده شد. جهت اندازه گیری متغیر عملکرد سازمانی از پرسشنامه ویناند و همکاران (۲۰۱۴، ۱۲۵) با ۱۵ سوال در پنج بعد عملکرد مالی، ورزشی (شامل حرفه ای و همگانی)، مشتری، استراتژیک، ارتباطات و تصویر برند سازمانی که به عنوان ابعاد اصلی عملکرد در مطالعات سازمانهای ورزشی شناخته شده اند، استفاده شد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده شد. با استفاده از سایت کافه پردازش، پرسشنامه به صورت آنلاین طراحی شد. لینک پرسشنامه به گروهها و کانالهای تلگرامی مربوط به ادارات ورزش و جوانان استانهای شمالغرب کشور ارسال شد و از کارکنان خواسته شد تا از طریق لینک به پرسشنامه پاسخ دهند. پرسشنامه های آنلاین برگشت داده شده از طریق نرم افزار کافه پردازش در فایل اکسل ذخیره شدند. پس از یادآوری های مکرر و تشویق اعضا، فایل اکسل پرسشنامه ها دانلود شده و به نرم افزار SPSS منتقل شدند.

در این مطالعه برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از آمارهای توصیفی و استنباطی با مشورت اساتید متخصص آمار استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از شاخص هایی مثل جدول، میانگین، انحراف استاندارد و سایر پارامترهای لازم جهت خلاصه نمودن و دسته بندی داده ها استفاده شد. در ادامه برای بررسی و تحلیل فرضیه های تحقیق و برازش مدل، از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تأییدی و مدل سازی معادلات ساختاری که جزو روش های آمار استنباطی هستند، استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو نرم افزار SPSS و PLS در سطح معناداری ۵ صدم استفاده شد. بدین منظور، ابتدا پرسشنامه ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفتند و پس از مشخص شدن قدرت اندازه گیری هر یک از سوالات، برای اندازه گیری روابط علی میان متغیرهای تحقیق، وارد مدل معادلات ساختاری در نرم افزار شدند. بنابراین تجزیه و تحلیل داده ها به دو بخش تقسیم شد: بخش اول شامل بررسی پرسشنامه ها و بخش دوم شامل بررسی مدل ساختاری به منظور تحلیل فرضیه های تحقیق بود.

یافته ها

با بررسی متغیرهای جمعیت شناختی بر اساس اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه های پژوهش، یافته های توصیفی جمعیت شناختی مرتبط با مطالعه حاضر به دست آمد که در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- اطلاعات جمعیت شناختی

انباشتگی Accumulation	درصد فراوانی Frequency%	فراوانی Frequency	جنسیت Sex
63.1	63.1	190	مرد Male
100	36.9	111	زن Female
			سن Age
26.2	26.2	79	20-30
79.4	53.2	160	31-40
100	20.6	62	> 40
			تحصیلات Education
27.9	27.9	84	کارشناسی B.Sc
94	66.1	199	ارشد M.Sc
100	6	18	دکتری Ph.D
			نوع استخدامی Employment type
71.1	71.1	214	پیمانی - رسمی Contract -Permanent
100	28.9	87	قرار دادی Temporary
	100	301	تعداد نمونه Sample number

منبع: نتایج تحقیق

در ادامه ساختار عاملی ابزارها مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس، باتوجه به نتایج جدول ۲، تمامی متغیرها از سطح آلفا (بالتر از ۰/۷۰) و پایایی مرکب مورد قبولی (بالتر از ۰/۸۰) قرار داشتند، لذا قابلیت اعتماد پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۲: برآورد روایی همگرا و پایایی

متغیر Variable	آلفا Alpha	پایایی مرکب Composite reliability	میانگین واریانس Mean variance
عملکرد سازمانی Organizational performance	0.899	0.918	0.531
فراموشی هدفمند Intentional forgetting	0.816	0.859	0.501
مدیریت دانش Knowledge management	0.847	0.877	0.512

منبع: نتایج تحقیق

بر اساس نتایج جدول ۳ نیز مقدار روایی واگرا در سطح مطلوبی می باشد، بر اساس ماتریس روشها و خصیصهها مبنی بر نقطه برش مطلوب باید کمتر از ۰/۸۵ یا ۰/۹ برای هر خصیصه باشد. نتایج نشان داد که تمامی شاخصها از میزان روایی واگرای مطلوب برخوردارند، لذا مدل مفهومی حاضر از جهت روایی (واگرا) شرط لازم جهت انجام تحلیل را دارا بود.

جدول ۳: ارزیابی روایی واگرا

متغیر	عملکرد سازمانی Organizational performance	فراموشی هدفمند Intentional forgetting	مدیریت دانش Knowledge management
عملکرد سازمانی Organizational performance	1		
فراموشی هدفمند Intentional forgetting	0.892	1	
مدیریت دانش Knowledge management	0.768	0.773	1

منبع: نتایج تحقیق

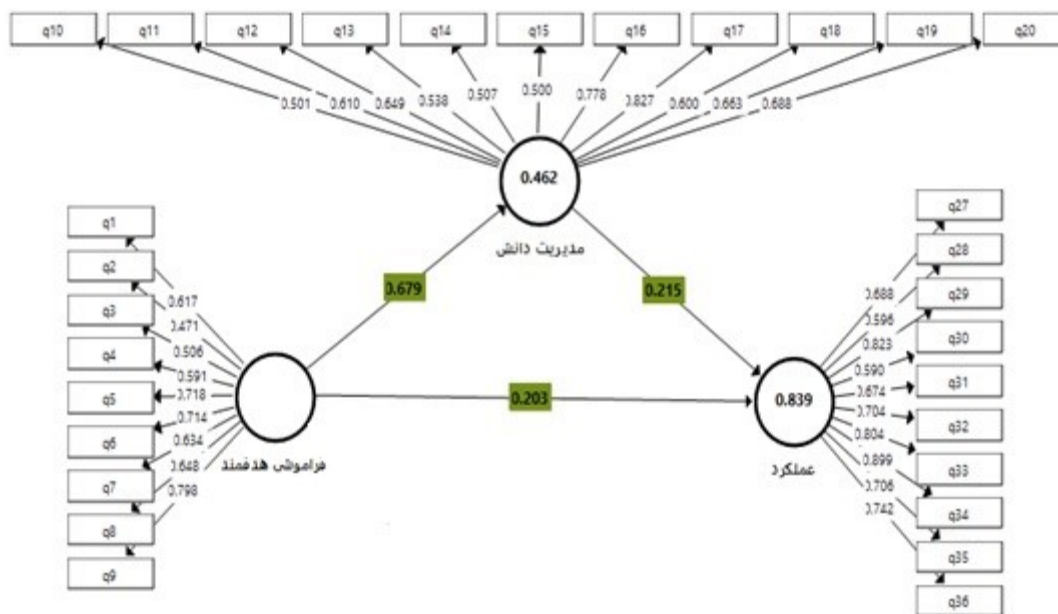
مفروضه هم خطی بر اساس شاخص VIF برای متغیرهای برون زای مدل مورد بررسی قرار گرفت، نتایج (فراموشی هدفمند، ۲/۷۷، مدیریت دانش، ۱/۹۵) نشان داد که تمامی متغیرها از میزان دامنه (۵ یا ۲/۵) نیز پایین تر هستند. براساس این معیار نیز شرط عدم هم خطی بین سازه‌ها نیز برقرار است؛ همچنین فرض برقراری رابطه همبستگی بین متغیرهای مدل نیز در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴: همبستگی متغیرهای مکنون

متغیر	عملکرد سازمانی Organizational performance	فراموشی هدفمند Intentional forgetting	مدیریت دانش Knowledge management
عملکرد سازمانی Organizational performance	1		
فراموشی هدفمند Intentional forgetting	0.796	1	
مدیریت دانش Knowledge management	0.720	0.679	1

منبع: نتایج تحقیق

با توجه به رعایت مفروضه های فوق، مدل آزمون شده در حالت استاندارد در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: مدل در حالت ضرایب استاندارد (نتایج تحقیق)

نتایج آزمون مدل ساختاری نشان داد که ضرایب مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم در سطح معنی دار می باشند ($p=0/001$) که در جدول ۵ ارائه شده اند.

جدول ۵: ضرایب اثرات مستقیم و غیر مستقیم مدل آزمون شده مطالعه.

p	t	coefficient	متغیرها Variables
0.001	9.126	0.679	فراموشی هدفمند ~ مدیریت دانش Knowledge management~Intentional forgetting
0.001	2.149	0.203	فراموشی هدفمند ~ عملکرد Performance~Intentional forgetting
0.001	3.020	0.215	مدیریت دانش ~ عملکرد Performance~Knowledge management
0.001	2.727	0.146	فراموشی هدفمند ~ مدیریت دانش ~ عملکرد Intentional forgetting ~ Knowledge management ~ Performance

منبع: نتایج تحقیق

بحث و نتیجه گیری

امروزه با رقابتی شدن فضای موجود در ادارات ورزشی و مواجهه با مشتریانی با سلیق متفاوت و رقابت سازمان‌های ورزشی با دیگر فعالیت‌های اوقات فراغتی، توجه به نوآوری جهت تمایز در خدمات در این سازمان‌ها بیش از پیش احساس می‌شود. در محیطی که مشتریان آگاهی یافته‌اند و قدرت انتخاب می‌یابند، دیگر غفلت از خواسته‌های جدید آن‌ها امکان پذیر نیست. در چنین فضایی سازمان‌های ورزشی بایستی به دنبال راه کارهایی جهت کسب و اجرای دانش جدید و به روز رسانی خود یعنی فراموشی هدفمند باشند تا بتوانند با ارائه

خدماتی نوآورانه و متناسب با نیازهای مشتریان، گامی مهم در جهت رقابت پذیری و بهبود عملکرد سازمانی خود بردارند. بنابراین، هدف از پژوهش حاضر، بررسی تاثیر فراموشی سازمانی بر عملکرد سازمانی از طریق مدیریت دانش در ادارات ورزش و جوانان استانهای شمالغرب کشور بود. نتایج این مطالعه نشان داد که داده‌ها براساس شاخص‌های برازش از تناسب خوبی با مدل مفروضه برخوردار بودند. همچنین، نتایج برگرفته از آزمون مدل مطالعه ما نشان داد که فراموشی سازمانی هدفمند بر عملکرد سازمانی اثر معناداری داشت. این یافته مطالعه ما با نتایج مطالعات مشبکی، بستام و ده‌یادگاری (۲۰۱۲، ۹۳)، میرزایی و همکاران (۲۰۱۸، ۱) و عیدی و عباسی (۲۰۱۵، ۱۱) همسو بود. در این راستا، به نظر می‌رسد مدیران باشگاه‌ها قادرند درک بهتری از رابطه بین فراموشی سازمانی با عملکرد سازمانی داشته باشند. بنابراین مدیران بایستی اهداف و انتظارات شفافی برای اعضا و کارکنان خود تنظیم کرده و درک بهتری از انگیزه‌های آنها داشته و تلاش‌های کارکنان را تشویق کنند. مفهوم فراموشی سازمانی ابزاری ضروری به منظور سازگاری بموقع با تغییرات محیطی، ایجاد بینش و چارچوبی برای تغییر عادات فردی است که این امر اطاعات مفیدی درباره خواسته‌ها و ملزومات مشتریان در اختیار باشگاه‌ها قرار می‌دهد (مانند طراحی مجدد فعالیت‌ها و برنامه‌های باشگاه‌ها بر اساس علاقه و نیاز مشتریان). همچنین از طریق چارچوبی برای تثبیت مفاهیم جدید، مدیران می‌توانند زمان ایجاد کارکردهای جدید و یا بازبینی شده را کاهش دهند و از این طریق برتری رقابتی (مانند پیشگامی در توجه به نیازهای متغییر محیطی) کسب کنند. در تبیین این یافته‌ها چنین اظهار نظر میتوان کرد که ادارات ورزشی باید سریعتر از رقبای فرآیندها، فرآورده‌ها و خدمات خود را با استفاده از دانش جدید در سازمان خود به روز کنند. در واقع، این سازمان‌های ورزشی در معرض تغییرات ناپیوسته‌ای قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل مختلفی مانند فدراسیون‌ها، ادارات ورزش و جوانان، بخش خصوصی، حامیان مالی و سایر هیأت‌های ورزشی و سازمان‌های ورزشی بین‌المللی و از همه مهمتر عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی همگی دست به دست هم داده‌اند تا محیطی پرتلاطم برای این سازمانها ایجاد کنند. در چنین شرایطی، اگر مدیران و کارکنان از دانش جدید مورد نیاز برخوردار نباشند، احتمالاً جوابگوی محیط پرتلاطم داخلی و رقبای بیرونی که با سرعت فزاینده‌ای به سمت یادگیری و سازمان یادگیرنده در حال حرکت هستند، نخواهد بود. بنابراین ایجاد فراموشی سازمانی هدفمند عاملی اصلی برای رقابت پذیری و عملکرد هیأت‌های ورزشی در نظر گرفته می‌شود. در همین راستا، میرزایی و همکاران (۲۰۱۸، ۱) در تحقیق خود به دنبال تحلیل ارتباط بین فراموشی سازمانی هدفمند و خلاقیت فردی با نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: بیمارستان شهید چمران کنگاور) بودند. نتایج آنها نشان داد که بین فراموشی هدفمند و خلاقیت فردی با نوآوری سازمانی مدیران ارتباط معنادار و مثبتی وجود داشت. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیونی نیز نشان داد که فراموشی سازمانی هدفمند و خلاقیت، ۱۹۳٪ از واریانس نوآوری سازمانی را پیش بینی کرد. لذا به منظور افزایش نوآوری در سازمان توجه به خلاقیت و فراموشی هدفمند به عنوان عاملی مهم به منظور حذف هدفمند دانش قدیمی و مرتفع‌سازی نیازهای جدید سازمان در راستای تحقق اهداف ضروری به نظر می‌رسد.

در پژوهش حاضر اثر فراموشی سازمانی هدفمند بر مدیریت دانش نیز مورد تأیید قرار گرفت. نتایج مطالعه ما نشان داد که فراموشی سازمانی تأثیر مثبتی بر مدیریت دانش در ادارات ورزشی داشت که به نوبه خود عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد. نتایج این فرضیه با نتایج محمد اسماعیل و سید وکیلی (۲۰۱۸، ۳۹) و مشبکی، بستام و ده‌یادگاری (۲۰۱۲، ۹۳) همسو بود. در همین راستا، محمد اسماعیل و سید وکیلی (۲۰۱۸، ۳۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر فراموشی سازمانی بر استقرار مدیریت دانش بیان کردند که فراموشی سازمانی عمدی بر خلق، ذخیره، اشتراک و بکارگیری دانش اثر مثبت داشته و فراموشی سهوی بر عوامل مذکور اثر منفی دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که اهمیت نسبی مدیریت دانش در ادارات ورزشی تحت‌تأثیر یک فراموشی سازمانی هدفمند است. بر این اساس، برای استفاده از فرآیندهای مدیریت دانش و جریان دانش به عنوان یک دارایی نامشهود در ادارات ورزشی، مدیران باید به طور منظم دانش منسوخ شده در حافظه سازمانی خود را حذف کرده و ادراک اعضا را نسبت به فراموشی هدفمند تقویت کنند. این امر پیچیدگی فرآیندهای یادگیری و فراموشی سازمانی را تأیید می‌کند، جایی که توانایی ایجاد دانش جدید و به دست آوردن مزیت رقابتی پایدار به توانایی مدیر برای آماده کردن زمینه برای فراموشی هدفمند بستگی دارد. بنابراین، نتایج بر اهمیت یادگیری در سطح فردی (یعنی دانش آشکار، دانش ضمنی، مدل‌های ذهنی) تأکید می‌کند. از طرفی، صنعت ورزش (اعم از انتفاعی و غیرانتفاعی) در وضعیت تغییر و نوآوری قرار دارد که در آن فشاری برای مدیران

ورزشی وجود دارد که در مورد عملکرد و خدمات مدیریتی خود در محیطی متنوع تر و فراگیرتر فکر کنند. اگر قرار است این ارزش‌های جدید در عملکرد سازمانی گنجانده شوند، نتایج حاصل از این مطالعه از این ایده حمایت می‌کند که مدیران ادارات ورزشی به ترویج زمینه فراموشی سازمانی هدفمند برای تسهیل حذف ارزش‌های قدیمی و دانش منسوخ و پیاده‌سازی دانش جدید در بین اعضا نیاز دارند.

امروزه سازمانها دانش را به عنوان ارزشمندترین و راهبردی‌ترین منبع برای خود قلمداد کرده و بر این باورند که برای ماندگاری رقابت باید قابلیت‌ها و منابع فکری خود را مدیریت کنند. از این رو، در دنیای پر رقابت امروزی، سازمانهایی موفق خواهند بود که سهم بیشتری از دانش سازمانی را به خود اختصاص داده باشند. هیئت‌های ورزشی در هر استانی به عنوان متولی ورزش خود در استان نقش مهمی در پرورش استعدادها و گرایش مردم به ورزش و رشد ورزش همگانی دارند. بنابراین برای رسیدن به اهداف متعالی باید دانش نوین را در اختیار داشته باشند تا بتوانند نوآوری را در کار خود گسترش دهند. از طرفی، فراموشی سازمانی به عنوان مفهومی جدید در مدیریت دانش از این امر مستثنا نیست. به عبارت دیگر، رقابت پذیری تنها در خصوص یادگیری و کسب دانش مطرح نبوده است بلکه شامل فراموش کردن مطالبی در زمان مناسب نیز می‌شود. در این صورت فراموشی سازمانی بخصوص فراموشی سازمانی هدفمند بر رقابت پذیری و نوآوری یک سازمان موثر است و به طور کلی مدیریت مناسب فراموشی سازمانی در هر دو بُعد اجتناب از عادات بد و یادگیری زدایی امری اجتناب ناپذیر برای افزایش رقابت پذیری و نوآوری سازمان در محیط متلاطم امروزی است. با توجه به اهمیت بُعد درک شرایط سازمان در ایجاد فراموشی سازمانی هدفمند، پیشنهاد می‌شود مدیران و مربیان جهت آشنایی با روش‌های جدید باشگاه داری و مدیریت باشگاه، از طریق دوره‌ها و کلاس‌های آموزشی دانش جدید برای ارائه خدمات نوین را یادگرفته و آگاه شوند. همچنین باشگاه‌ها قبل از بکارگیری روش‌های جدید با انتشار بروشورها و یا استفاده از سایر روش‌ها مانند گفتگو و ملاقات حضوری در جهت آگاه سازی بیشتر کارکنان با خدمات نوآورانه اقدام نمایند. بعلاوه، به منظور آشنایی بیشتر کارکنان با فرآیند فراموشی سازمانی بایستی با برگزاری جلسه‌های هم‌اندیشی به بررسی و بیان مزایا و معایب ارائه خدمات جدید و قدیم پرداخته و افراد را به پذیرش ارائه خدمات جدید ترغیب کرد. علاوه بر این، با توجه به اهمیت بعد تغییر در عادت‌های فردی در ایجاد فراموشی سازمانی هدفمند، پیشنهاد می‌شود مدیران با کلامی واضح و روشن و یا با تهیه آیین نامه‌هایی مبنی بر اینکه انجام چه کارهایی بعد از اجرای متد جدید تخلف هست، موانعی را در تکرار عادات و تجربیات قدیمی ایجاد کنند و با انتشار برگه‌های نظرسنجی در بین اعضای سازمان، نظر آنها را در زمینه دانش سنتی و منسوخ تغییر داده و سعی در تقویت درک و انتظار کارکنان از تغییرات را فراهم کنند.

نتایج دیگر فرضیه مطالعه ما نشان داد که مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار بود. به عبارت دیگر، مدیریت دانش تأثیر مستقیم و قابل توجهی بر عملکرد سازمانی در ادارات ورزشی داشت. نتایج این فرضیه با یافته‌های نظریان مادوانی و مختاری دینانی (۲۰۱۶، ۹۲)، صابری و گودرزی (۲۰۱۹، ۱۴۹)، ون هوی و وژن (۲۰۱۱، ۶۴۴) و ومر و همکاران (۲۰۱۶، ۳۴۱) همسو بود. نظریان مادوانی و مختاری دینانی (۲۰۱۶، ۹۲) در مطالعه مرتبط با مدیران وزارتخانه ورزش و جوانان، کمیته ملی المپیک و پارالمپیک، آکادمی ملی المپیک و رؤسای فدراسیون‌های ورزشی نشان دادند که بین عملکرد سازمانی با مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود داشت. همچنین، مشخص شد که در بین ابعاد مدیریت دانش، خرده مقیاس‌های تعیین اهداف دانشی یعنی کسب دانش، توسعه دانش، اشتراک و توزیع دانش و بکارگیری دانش با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری وجود داشت، اما میان خرده مقیاس‌های ارزیابی دانش، شناسایی دانش و نگهداری دانش با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری مشاهده نشد. به طور کلی، یافته‌های پژوهش بیانگر این است که مدیریت دانش یک پیشبین مهمی برای عملکرد سازمانی است و باید مدیران سازمان‌های ورزشی نسبت به برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی تخصصی مرتبط با زمینه‌های مختلف ورزشی در سازمان اقدام نمایند. این امر نیاز به تلاش بیشتر در ایجاد ظرفیت ادارات ورزشی در به اشتراک‌گذاری دانش و کسب دانش برای بهبود عملکرد سازمانی آنها را تأیید می‌کند (و مر و همکاران، ۲۰۱۶، ۳۴۱). مدیریت دانش می‌تواند ابزار مهمی در ادارات ورزشی باشد که در آن مدیران ادارات باید ثبات مالی و توسعه عضویت مثبت خود را مدیریت کنند، اهداف استراتژیک خود را بهبود ببخشند (به عنوان مثال، بهبود صلاحیت‌های منابع انسانی و عملکرد باشگاه)، قابلیت‌های برنامه‌ریزی، توسعه و فرآیندهای یادگیری را افزایش دهند (قلی‌پور، اسماعیلی، هنری و قربانی، ۲۰۱۷، ۱۹۶) و به اهداف کلی سازمانی خود (مانند ورزش تفریحی و پرورشی و توسعه ورزش حرفه‌ای و قهرمانی) دست پیدا کنند.

در این مطالعه، ما نقش میانجی مدیریت دانش را در ارتباط بین فراموشی سازمانی و عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار دادیم. نتایج مطالعه ما نشان داد که مدیریت دانش ارتباط بین فراموشی سازمانی و عملکرد سازمانی را میانجیگری می‌کند. نتایج این فرضیه با نتایج هوانگ و همکاران (۲۰۱۸، ۷۸) و دلش و همکاران (۲۰۲۰، ۲۵) همسو بود. این یافته نشان می‌دهد که تقویت ادراکات در ادارات ورزش مبنی بر اینکه اجرای موفقیت‌آمیز فراموشی سازمانی هدفمند، فرآیندهای مدیریت دانش را تسهیل کرده و در نتیجه عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد. این یافته برای ادارات ورزشی قابل توجه است، زیرا سازمان‌های ورزشی ممکن است با چالش‌ها و مشکلات در به کارگیری مدیریت دانش در عمل به دلیل تغییرات مداوم در قوانین، مقررات و سیاست‌ها مقابله کنند. همچنین از نتایج این بخش می‌توان استنباط کرد که فراموشی سازمانی هرگاه با اجرای برنامه مدیریت دانش همراه باشد، تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. در واقع، هرگاه کارکنان و بطور کلی سازمان مسیر فراموشی هدفمند را طی کنند و فضا برای یادگیری و کسب دانش جدید مهیا باشد، در این شرایط هست که اجرای سیستم مدیریت دانش می‌تواند عملکرد سازمانی را ارتقاء دهد.

بر اساس یافته‌های پژوهش و روابط بدست آمده جهت بکارگیری و بهره‌برداری از اثرات مهم فراموشی سازمان هدفمند، ادارات ورزشی با برنامه‌ریزی‌های مدون باید زمینه مناسب‌تری جهت بکارگیری و توسعه خدمات مطلوب ایجاد کنند. از آنجایی که ادارات ورزشی، نهادی است که خدمات عمومی و گسترده را ارائه می‌دهد، براساس نتایج این نهاد نیاز دارد که با توجه به نحوه برخورد جامعه با آن، و گستردگی وسیع و در نتیجه نقدپذیری و نظریه‌پردازی‌های خالی از علم، فراموشی سازمانی را در سازمان خود به شدت تقویت کند تا بتواند به ایجاد دانش مطلوب و انتشار آن در بین کارکنان و مشتریان خود موفق باشد. با توجه به اینکه مدیریت ورزشی یک عامل مجزا از مدیریت‌های دیگر است و تعریف مستقل دارد. از طرفی، سازمانهای ورزشی متاثر از چندین بخش شامل بخش‌های خاص بودن، سیاسی بودن، تأثیر رسانه‌ها، تبلیغات، عمومیت داشتن مسئله ورزش و ... هستند، لذا سازمان ابعادی را نیاز دارد که مانع از ورود این عوامل شده و یا اینکه اگر وارد شدند، توانایی کنار گذاشتن این بخش‌ها را داشته باشد. ادارات ورزشی در طول روز مورد تهاجم اطلاعات بیخودی و تکه‌های دانش اضافی قرار می‌گیرد و سازمان به متغیری که بتواند آن را حفظ کند، نیاز دارد تا بتواند دانش را توسعه داده و توانایی مقابله را داشته باشد. به همین خاطر، در سازمان‌های ورزشی کشورهایی مثل ایران که سیاسی بودن ورزش خیلی به چشم می‌خورد، اصلی‌ترین متغیر، فراموشی سازمانی است که آن را بکار بسته تا در خدمات نوآور موفق باشد. بنابراین، ابعاد فراموشی سازمانی هدفمند را در این سازمان به عنوان عامل تاثیرگذار بر نوآوری و عملکرد سازمانی در خدمات بایستی مورد توجه قرار گرفته و آموزش داده شوند. با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر، جهت افزایش فرآیندهای نوآوری و در نتیجه عملکرد موفقیت‌آمیز سازمان، بایستی سرمایه‌گذاری در ایجاد زمینه فراموشی سازمانی هدفمند صورت گیرد. به طور کلی، از طریق فراموشی سازمانی اثربخش، سازمان‌ها قادرند که محصول و خدمات جدید و فرآیندهایی را ارائه دهند که این امر نتایج نوآورانه مدیریتی و عملیاتی را به همراه دارد.

از آنجا که موضوع فراموشی سازمانی هدفمند از مفاهیم نوظهور در ادبیات مدیریت ورزشی است (مانند بسیاری از مفاهیم دیگر می‌تواند پیش‌بینی، پیامد یا میانجی سایر متغیرها قرار گیرد)، لذا این موضوع را به لحاظ نظری می‌توان گامی مهم در جهت توسعه و تعمیق این مفهوم در مدیریت ورزشی دانست. به لحاظ نتیجه کاربردی این مطالعه، چنین می‌توان اظهار نظر کرد که فراموشی سازمانی یک پیش‌آیند کلیدی برای نوآوری بودن و بهبود عملکرد سازمانها هست که مورد تأکید محققان می‌باشد. همانطور که قبلاً نیز بدان اشاره شد، اگر اهمیت فراموشی سازمانی و فرآیندهای نوآوری در ادارات ورزشی را بر اساس بررسی‌های متعدد بشناسیم، به تبع آن می‌توان میزان مشارکت مشتریان در ورزش (بصورت همگانی و قهرمانی)، بهبود فرآیندهای داخلی، کسب منابع مالی و اسپانسر، رشد و یادگیری سازمانی و در نهایت کیفیت بالای کارکنان و کارکردهای مناسب سازمانی را پیش‌بینی کرد. در این راستا، مطالعه حاضر از لحاظ برنامه‌ریزی راهبردی در مدیریت و بازاریابی ورزشی می‌تواند اهمیت گسترده تری داشته باشد. بنابراین، پیشنهاد میشود مدیران سازمان‌ها فرهنگ سازمانی را به سمت تقویت ایجاد فراموشی سازمانی تنظیم کرده و ساختار سازمانی ادارات را برای اجرای فراموشی سازمانی هدفمند آماده و مهیا کنند. مدیران باید فرآیند مدیریت دانش را در سازمان‌ها اجرایی کرده و از نوآوری و ایده‌های خلاق حمایت کنند و آنها را مورد تشویق قرار دهند. برای محققان جوان در راستای مطالعات آتی پیشنهاد می‌گردد که مقایسه سازمان‌های ورزشی انتفاعی مثل ادارات ورزشی با سازمان‌های ورزشی غیر انتفاعی مثل باشگاه‌های ورزشی را مورد بررسی قرار دهند. علاوه بر این، تاثیر متغیرهایی مانند اندازه سازمانی، فرهنگ

سازمانی و سطح حمایت مالی برای تحقیقاتی آتی پیشنهاد میگردد. تاثیر ویژگی های جمعیت شناختی را به عنوان متغیرهای تعدیل گر مورد بررسی قرار دهند. و درنهایت، با توجه به اجرای این مطالعه در ادارات ورزشی شمالغرب کشور، مطالعات آتی میتواند مشابه این موضوع را در سایر استان های کشور مورد بررسی قرار دهد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله از تمامی شرکت کنندگان این مطالعه کمال تشکر و قدردانی خود را اعلام می کنند.

منابع

- اورک، ناهید، ایمانی، محمدنقی، & ناظم، فتاح. (۱۳۹۸). بررسی رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری در تبیین روابط بین سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۳(۳)، ۹-۲۷.
- کرمی، خاطره، سلیمی، مهدی، & سلطان حسینی، محمد. (۱۳۹۸). تبیین و پیاده‌سازی مدل ترکیبی کارت امتیازی متوازن و تحلیل پوششی داده‌ها در ارزیابی عملکرد و رتبه‌بندی هیئت‌های ورزشی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۱(۵۴)، ۲۰۵-۲۴۲. doi: 10.22089/smrj.2018.5821.2169
- براتی، مه‌ری، مستحفظیان، مینا، جعفری، سعید، & رهبری، سمیه. (۱۳۹۸). طراحی مدل رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۱(۵۷)، ۲۱۷-۲۳۸. doi: 10.22089/smrj.2019.7720.2668
- بهنام، محسن. (۱۳۹۴). مدل ارتباطی مدیریت دانش مشتری با وفاداری مشتریان در صنعت خدمات ورزشی. رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
- صابری، علی، & گودرزی، صمد. (۱۳۹۸). تأثیر مدیریت دانش بر اثربخشی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با تأکید بر نقش میانجی خرد سازمانی. پژوهش در ورزش تربیتی، ۷(۱۶)، ۱۴۹-۱۶۸. doi: 10.22089/res.2018.5942.1477
- سلیمی مهدی، موسوی زهره. رابطه اخلاق حرفه‌ای با یادگیری و فراموشی سازمانی هدفمند: نقش میانجی تسهیم دانش. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۹۸؛ ۱۴ (۲): ۷۴-۸۲
- صلواتی، عادل؛ باغبانیان، مصطفی وزندی، رزان (۱۳۹۲). فراموشی سازمانی و مقاومت در برابر تغییر. فصلنامه علمی - پژوهشی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، شماره ۷، صص. ۴۹-۷۳.
- میرزایی مسعود، اسلامبولچی علیرضا، خورشیدی سیما (۱۳۹۷). تحلیل ارتباط بین فراموشی سازمانی هدفمند و خلاقیت فردی با نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: بیمارستان شهید چمران کنگاور)، دومین کنفرانس بین‌المللی تحولات نوین مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- کشته گر، عاطفه، & ناستی زایی، ناصر. (۱۳۹۹). تأثیر رهبری اخلاقی بر فراموشی سازمانی هدفمند با نقش میانجی یادگیری سازمانی. فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۳(۴)، ۱۷۱-۲۱۱.
- مصلحی، لایلا، گودرزی، محمود، علی دوست قهفرخی، ابراهیم، & خدیور، آمنه. (۱۴۰۰). شناسایی راهبرد مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان با استفاده از رویکرد پویا. پژوهش در ورزش تربیتی، ۹(۲۴)، ۱۷-۴۲. doi: 10.22089/res.2020.8682.1846
- مشبکی. او و ربیع، م. (۲۰۱۰). فراموشی سازمانی هدفمند (استراتژیک): اکسیر رقابت پذیری در سازمان پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۳ (شماره ۴ پیاپی ۶۴)، ۱۹۴-۲۱۸.
- عیدی حسین، عباسی همایون، عیدی پور کامران. پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه از طریق هوش راهبردی مدیران. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی. ۱۳۹۴؛ ۳ (۹): ۷۱-۸۱

- Delshab, V., and Sadeghi Boroujerdi, S. (2018), "Investigating the influence of unlearning on knowledge management in sport organizations", *Kybernetes*, Vol. 47 No, 10, pp. 2025-2040.
- Gholipour. R., Esmaeili. M.R., Honari. H., Ghorbani. M.H. (2017). Codification the Development Model of Knowledge Management in Ministry of Youth and Sports by Using Grounded Theory. *Research on Educational Sport*, 5(13), 193-214. (In Persian). Doi: 10.22089/res.2017.3566.1242.
- Huang, D., Chen, S., Zhang, G. and Ye, J. (2018). Organizational forgetting, absorptive capacity, and innovation performance: A moderated mediation analysis", *Management Decision*, 56(1), 87-104. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2017-0200>
- Vos, S., Breesch, D., and Scheerder, J. (2012), "Undeclared work in non-profit sports clubs: A mixed method approach for assessing the size and motives", *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 23, 846–869.
- Winand, M., Scheerder, J., Vos, S., and Zintz, T. (2016), "Do non-profit sport organisations innovate? Types and preferences of service innovation within regional sport federations", *Innovation*, Vol. 18 No. 3, pp. 289-308.
- Trequattrini, R., Del Giudice, M., Cuzzo, B., and Palmaccio, M. (2016), "Does sport innovation create value? The case of professional football clubs", *Technology, Innovation and Education*, Vol. 2 No. 1, p. 11.
- Vos, S., and Scheerder, J. (2014), "Fact or fiction? An empirical analysis of cooperation between mass sport providers at the local level", *European Journal for Sport and Society*, 11, 7–34.
- MohammadEsmail, S., & seyed vakili, S. R. (2018). A Study Impact of Organizational Forgetting on Implementing Knowledge Management. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(89), 39-71. doi: 10.22054/jmsd.2018.3440.1225.
- .Nazarian Madavani, A., & mokhtari dinani, M. (2016). The Prediction of Organizational Performance through Knowledge Management in Sports Organizations. *Sport Management Studies*, 8(36), 73-92.
- Wenhui, H., and Zhen, Z. (2011). Innovation of management model of sport event based on knowledge management, In *Product Innovation Management (ICPIM)*, 6th International Conference on Product Innovation Management (ICPIM 2011), 644-649. doi:10.1109/ICPIM.2011.5983745.
- Wemmer, F., Emrich, E., and Koenigstorfer, J. (2016), "The impact of coopetition-based open innovation on performance in nonprofit sports clubs", *European sport management quarterly*, Vol. 16 No. 3, pp. 341-363.