

## طراحی مدل رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان مهری براتی<sup>۱</sup>، مینا مستحفظیان<sup>۲</sup>، سعید جعفری<sup>۳</sup>، سمیه رهبری<sup>۴</sup>

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران
۲. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران (نویسنده مسئول)
۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
۴. دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۵/۰۷

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان انجام گردید. این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش همه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان در سال ۱۳۹۸ بودند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری سرشماری استفاده شد و حجم نمونه ۱۴۰ نفر در نظر گرفته شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد فراموشی سازمانی هدفمند صلواتی و همکاران (۱۳۹۲) با اقتباس از مدل هالن و فیلیپس (۲۰۰۴)، پرسش‌نامه چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) و پرسش‌نامه اثربخشی سازمانی پارسونز (۱۹۶۹) بود که روایی آن‌ها به تأیید اساتید مدیریت ورزشی رسید و پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ، برای فراموشی سازمانی هدفمند برابر با ۰/۸۶، چابکی سازمانی برابر با ۰/۸۹ و اثربخشی سازمانی برابر با ۰/۸۹ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی با نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس. نسخه ۲۲ و آموس استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخشی آمار استنباطی از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی، ضریب کانونی و مدل‌سازی ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که همبستگی بین فراموشی سازمانی هدفمند با اثربخشی سازمانی کارکنان برابر با ۰/۳۲ و

1. Email: mehribarati93@gmail.com
2. Email: dr.mostahfezian@gmail.com
3. Email: sspport.jafari@gmail.com
4. Email: s.rahbari64@yahoo.com

همبستگی بین فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی کارکنان برابر با ۰/۲۳ بود که در سطح ۰/۰۵ معنادار بود. همچنین، طبق مدل برازشی، میزان تأثیر چابکی سازمانی بر اثربخشی سازمانی برابر با ۳۲ درصد و میزان تأثیر فراموشی سازمانی بر اثربخشی سازمانی برابر با ۳۷ درصد بود. همبستگی بین فراموشی سازمانی هدفمند با اثربخشی سازمانی کارکنان برابر با ۰/۳۸ و بین چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان برابر با ۰/۳۱ بود. ضریب تأثیر فراموشی بر انطباق برابر با ۰/۸۲، بر کسب هدف برابر با ۰/۶۲، بر یگانگی برابر با ۰/۷۱ و بر حفظ الگو برابر با ۰/۸۰ بود. همچنین، میزان تأثیر چابکی بر انطباق برابر با ۰/۹۲، بر کسب هدف برابر با ۰/۴۹، بر یگانگی برابر با ۰/۴۹ و بر حفظ الگو برابر با ۰/۴۶ بود. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت که مدیران وزارت ورزش و جوانان باید توجه خاصی به عامل فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی و ارائه شیوه‌های خلاق برای اصلاح ساختار سازمان در جهت نیل به اثربخشی سازمانی داشته باشند.

**واژگان کلیدی:** چابکی سازمانی، اثربخشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند، اداره ورزش و جوانان.

## مقدمه

سازمان‌های ورزشی عصر حاضر همواره در معرض تغییرات پیوسته قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و سایر سازمان‌های ورزشی ملی و بین‌المللی و مهم‌تر از همه، عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی همگی دست‌به‌دست هم داده‌اند تا محیطی پرتلاطم را برای این سازمان‌ها ایجاد کنند. از جمله متغیرهای مهم برای برخورد با این‌گونه تغییرات می‌توانند فراموشی سازمانی هدفمند، چابکی سازمانی و اثربخشی باشند (مشبکی و ربیعی، ۲۰۰۹، ۱۹۴). در حال حاضر، تفکر غالب سازمان‌ها را هویت‌هایی می‌داند که نه فقط به محیط بیرونی خود عکس‌العمل نشان می‌دهند، بلکه به صورت فعال و اثرگذار محیط خود را تعریف می‌کنند (گلدمن، ناجل و پریس، ۱۹۹۵، ۵۶). به عبارت دیگر، می‌توان گفت که رویکردها و راه‌حل‌های گذشته دیگر توانایی خود را برای رویارویی با مشکلات سازمانی و محیط بیرونی از دست داده‌اند یا بهتر است با رویکردها و دیدگاه‌های جدید جایگزین شوند تا اثربخشی لازم را داشته باشند؛ از این رو، یکی از راه‌های پاسخ‌گویی به عوامل تغییر و تحول و افزایش اثربخشی، فراموشی سازمانی هدفمند است. سازمان نه تنها یاد می‌گیرد، بلکه فراموش نیز می‌کند. در حقیقت،

مدیریت دانش به دنبال فرایندهایی است که نه تنها به یادگیری و حفاظت از دانش مفید منجر می شود، بلکه برای فقدان یادگیری و پرهیز از آنچه مفید نیست نیز به کار آید. فراموشی مانند یادگیری، ساده نیست و ممکن است زیان آور یا سودمند باشد؛ اما به طور چشمگیری هم در بعد مثبت و هدفمند و هم در بعد منفی در رقابت پذیری یک سازمان مؤثر خواهد بود و بر اثربخشی آن تأثیرگذار است (مشبکی، عندلی اردکانی و عندلیب اردکانی، ۲۰۱۱، ۸۵).

فراموشی سازمانی پیامد مجموعه اقدام‌های درون سازمانی و برون سازمانی است که در آن یک سازمان آگاهانه دانش موجود خود را کنار می‌گذارد که به آن فراموشی سازمانی هدفمند می‌گویند و گاهی سازمان ناآگاهانه و تصادفی بخشی از دانش موجود خود را از دست می‌دهد که اغلب فراموشی تصادفی نامیده می‌شود و به ازدست‌دادن دانش ارزشمند، کاهش دانش، فقدان یادگیری و صرف هزینه دوباره و درنهایت، کاهش رقابت‌پذیری در سازمان منجر خواهد شد (دهالان و نلسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴، ۴۲۵). سازمان‌ها و مؤسسه‌ها ناچارند برای کنترل فراموشی سازمانی به دنبال چابکی باشند؛ زیرا، سازمان‌های پیشرفته با فشار فزاینده‌ای برای یافتن راه‌های جدید رقابت کارآمد در بازار پویای جهانی مواجه هستند. چابکی، توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقا می‌دهد و در نتیجه، عامل مهمی برای بهره‌وری سازمان است (دولت مدلی، ۲۰۰۸، ۸۸). چابکی سازمانی توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقا می‌دهد و در نتیجه، عامل مهمی برای اثربخشی سازمان محسوب می‌شود. یک سازمان چابک با اتفاق‌ها و تغییرات ناگهانی به‌سادگی از پا در نمی‌آید. یک سازمان چابک، تیزرو، سازگار و قدرتمند است و به تغییرات ناگهانی، فرصت‌های جدید بازار و نیازهای مشتریان به‌سرعت پاسخ می‌دهد (جعفرنژاد و شهابی، ۲۰۰۷، ۴۸)؛ با وجود این، یکی از اهداف چابکی سازمانی و فراموشی سازمانی رسیدن به اثربخشی سازمانی است. امروزه، به‌طور فزاینده‌ای، به اثربخشی سازمانی در میان سازمان‌هایی که به افزایش ظرفیت رقابتی، نوآوری و اثربخشی علاقه‌مندند، توجهی ویژه شده است و پژوهشگران مختلف با رویکردهای متفاوتی به تحلیل آن پرداخته‌اند. اثربخشی سازمانی روشی است که سازمان‌ها چگونگی تحقق موفقیت‌آمیز مأموریت-هایشان را از طریق راهبردهای<sup>۲</sup> سازمانی ارزیابی می‌کنند. سازمان‌هایی که از فرایند چابکی بهره‌مند گردیده‌اند، در زمینه یادگیری اطلاعات جدید و افزایش بازدهی و نیز بهره‌گیری از فرصت‌های مناسب و اثربخشی سازمانی موفقیت‌های چشمگیری را کسب کرده‌اند (ژنگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰، ۵۰۰). عناصر چابکی

---

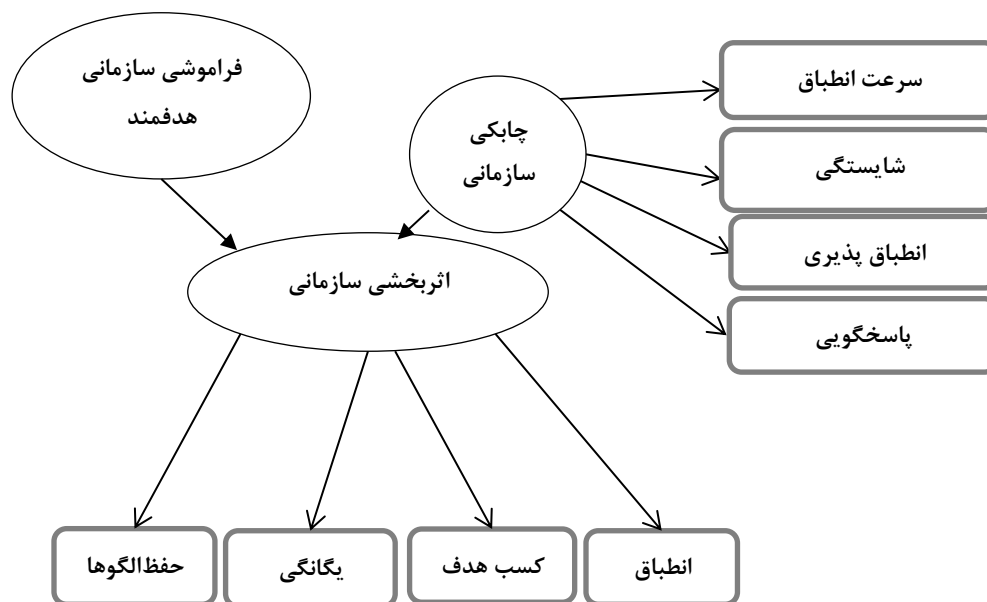
1. De Holan & Nelson  
2. Strategies  
3. Zhang

سازمانی شامل توانایی پاسخ‌گویی، انطباق‌پذیری، شایستگی و سرعت انطباق هستند (داو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱، ۹۸).

مطالعاتی در زمینه فراموشی سازمانی، چابکی سازمانی و اثربخشی سازمانی انجام شده‌اند. صادقان، یعقوبی و اعزازی (۲۰۱۲، ۱۰۳) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که بین این دو رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. رمضانیان، مولایی و آبسالان (۲۰۱۳، ۱۸۶) در بررسی چابکی سازمانی در اداره‌های ورزش‌وجوانان استان‌ها چهار عامل مدیریت منابع انسانی، مدیریت کیفیت جامع، مدیریت تغییر و مدیریت اطلاعات و ارتباطات سازمانی را به‌عنوان ابعاد اصلی چابکی سازمانی شناسایی کردند. بخش چناری، عیدی و عباسی (۲۰۱۴، ۱۱) در پژوهشی با عنوان «تحلیل ارتباط فراموشی سازمانی و چابکی با عملکرد سازمانی در وزارت ورزش‌وجوانان» به این نتیجه رسیدند که فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی عملکرد سازمانی ارتباط معنادار دارد و این دو متغیر پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای عملکرد سازمانی هستند. نتایج پژوهش عیدی، عباسی و بخش چناری (۲۰۱۸، ۲۴۰) نشان داد که فراموشی سازمانی و مؤلفه‌های آن (فراموشی سازمانی هدفمند، ظرفیت مدیریت دانش و یادگیری سازمانی) ۴۵ درصد از چابکی سازمانی را پیش‌بینی کردند و از بین مؤلفه‌های فراموشی سازمانی، عامل یادگیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده مهم چابکی سازمانی است. گریگوری<sup>۲</sup> (۲۰۰۹، ۲) در بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی و اثربخشی سازمانی نشان داد که نگرش کارکنان اثری مثبت بر رابطه بین فراموشی سازمانی و اثربخشی سازمانی دارد و فراموشی، اثری منفی بر برخی شاخص‌های اثربخشی مانند رشد، رضایت شغلی و تصمیم‌گیری دارد. آکوا و مؤسس<sup>۳</sup> (۲۰۱۰، ۲۰۴) در بررسی تأثیر مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی دریافتند که عامل انسانی و عدالت سازمانی بر اثربخشی تأثیر می‌گذارند. همچنین، یافته‌ها حاکی از این بود که عدالت سازمانی اثر عامل انسانی بر اثربخشی سازمانی را تعدیل می‌کند. ژنگ و چن<sup>۴</sup> (۲۰۱۳، ۲۰) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند و نوآوری سازمان با تأثیر وساطت‌کننده چابکی سازمانی» اشاره کردند که از نظر آن‌ها فراموشی سازمانی هدفمند یک مؤلفه مهم مدیریت دانش است. گابریل، ساتو و ویسنتلی<sup>۵</sup> (۲۰۱۶، ۱۵۴۵) در پژوهشی که با عنوان «فرایندهای دانشی ساختارمند و عملکرد شرکت با توجه به نقش چابکی سازمانی» انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت دانش و عملکرد رابطه وجود دارد و نقش چابکی

- 
1. Dave
  2. Gregory
  3. Acquaah & Moses
  4. Zhang & Chen
  5. Gabriel, Soto & Wensley

سازمانی به‌عنوان نقش میانجی، بر رابطه این دو متغیر تأثیرگذار است. ارهان<sup>۱</sup> (۲۰۱۶، ۱۵۴۵) در بررسی سازمان اثربخشی با نقش واسطه‌ی چابکی سازمانی نشان داد که چابکی سازمانی بر اثربخشی سازمانی تأثیر مثبت قابل‌توجهی دارد. امیری (۲۰۰۷، ۲۰۴) در بررسی رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی به این نتیجه رسید که بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. یکی از سازمان‌های ورزشی مهم کشور، وزارت ورزش و جوانان است که عالی‌ترین مرجع اثرگذار بر تمامی فعالیت‌های ورزشی و مسائل مربوط به جوانان در ایران است و ارتباطات وسیعی با سازمان‌های مختلف داخلی و بین‌المللی دارد. علاوه‌براین، این سازمان نقش چشمگیری در ارتقای سطح ورزش و سلامت، توسعه پایدار و غرور ملی کشور دارد و همانند دیگر سازمان‌ها، در راستای نیل به اهداف سازمانی خود نیازمند یادگیری مستمر در تمام سطوح کاری سازمان است. با توجه به اهداف وزارت ورزش و جوانان، در صورتی که کارکنان آن چابکی و انعطاف‌پذیری لازم را نداشته نباشند، احتمالاً پاسخگوی محیط پرتلاطم داخلی و رقبای بیرونی نخواهد بود که با سرعت به‌سمت یادگیری و سازمان یادگیرنده در حال حرکت هستند و در نهایت، با کسب اثربخشی لازم به حفظ یگانگی و انطباق‌پذیری و کسب اهداف دست نمی‌یابند. تحقق این امر در سازمان ورزش و جوانان اهمیت زیادی دارد و باعث اثربخشی سازمانی می‌شود. با توجه به شتاب تغییرات جهانی، به انجام چنین پژوهش‌هایی نیاز شدید وجود دارد که باعث می‌شوند سرعت تغییرات در سازمان‌هایی همچون سازمان ورزش و جوانان بالا رود. با توجه به اهمیت موضوع و ضروری بودن بحث درباره آن، این پژوهش به دنبال بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان است. مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره یک شرح داده شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی است. در پژوهش حاضر، جامعه آماری همه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان بودند که طبق آمار دریافتی از سازمان مورد مطالعه، کارکنان ۱۴۰ نفر بودند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری سرشماری استفاده شد و حجم نمونه ۱۴۰ نفر در نظر گرفته شد. در پژوهش‌های پیمایشی، رایج‌ترین وسیله گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه است؛ بنابراین، برای سنجش و اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از سه پرسش‌نامه استاندارد فراموشی سازمانی هالن و فیلیپس<sup>۱</sup> (۲۰۰۴)، چابکی سازمانی شریفی و ژانگ<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) و ایتربخشی سازمانی پارسونز<sup>۳</sup> (۱۹۶۹) استفاده شد.

پرسش‌نامه فراموشی سازمانی با اقتباس از مدل هالن و فیلیپس (۲۰۰۴)، شامل ۱۷ گویه و دارای مؤلفه‌های فراموشی هدفمند و تصادفی است. این پرسش‌نامه در یک نسخه ۱۷ سؤالی و در قالب یک مقیاس پنج‌درجه‌ای (طیف لیکرت) تنظیم شده است. پرسش‌نامه فراموشی سازمانی دارای دو

1. Holan & Philips
2. Sharifi & Zhang
3. Parsons

خرده‌مقیاس هدفمند و تصادفی است؛ به‌گونه‌ای که سؤال‌های یک تا نه (فراموشی هدفمند) و سؤال‌های ۱۰ تا ۱۷ (فراموشی تصادفی) را می‌سنجند. همچنین، به‌گزینه خیلی زیاد، پنج امتیاز و به‌گزینه خیلی کم، یک امتیاز تعلق می‌گیرد. پرسش‌نامه چابکی سازمانی که برگرفته از پژوهش شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) است، براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است و دارای ۲۹ سؤال در قالب چهار مؤلفه شایستگی، پاسخ‌گویی، سرعت انطباق و انعطاف‌پذیری است. پارسونز (۱۹۶۹) پرسش‌نامه اثربخشی سازمانی را طراحی کرد و دارای چهار بعد تحقق یا کسب هدف (سؤال‌های ۱، ۲، ۵، ۷، ۱۲، ۱۴ و ۱۷)، انطباق (سؤال‌های ۶، ۱۱، ۱۳، ۱۵، ۱۶، ۱۸ و ۲۱)، انسجام یا یگانگی (سؤال‌های ۳، ۴، ۸، ۹، ۱۰، ۲۰ و ۲۲) و تداوم یا حفظ‌الگوها (سؤال‌های ۱۹، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶ و ۲۷) است و در مجموع، ۲۸ سؤال دارد. نمره‌گذاری پرسش‌نامه اثربخشی سازمانی براساس یک مقیاس پنج‌درجه‌ای انجام می‌گیرد که امتیاز هر یک به‌این ترتیب است: خیلی کم (یک)، کم (دو)، تاحدودی (سه)، زیاد (چهار) و خیلی زیاد (پنج)؛ بنابراین، بیشترین امتیاز این پرسش‌نامه ۱۴۰ و کمترین امتیاز آن ۲۸ است.

روایی صوری پرسش‌نامه‌های فراموشی سازمانی، چابکی سازمانی و اثربخشی سازمانی با استفاده از نظرهای چند تن از اساتید و صاحب‌نظران موضوع برآورد شد. برای مشخص‌شدن پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که یکی از روش‌های همسانی درونی است. ضرایب پایایی پرسش‌نامه‌ها به‌ترتیب برای فراموشی سازمانی برابر با ۰/۸۶، چابکی سازمانی برابر با ۰/۸۹ و اثربخشی سازمانی برابر با ۰/۸۹ محاسبه شد که نشان‌دهنده دقت زیاد ابزار اندازه‌گیری استفاده‌شده در این مطالعه است. تجزیه‌وتحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس.<sup>۱</sup> نسخه ۲۲، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش آمار توصیفی، از مشخصه‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی، از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و ضریب کانونی استفاده شد. برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش از مدل‌سازی ساختاری از طریق نرم‌افزار آمو<sup>۲</sup> استفاده شد.

## نتایج

توزیع فراوانی جنسیتی، سنی، میزان تحصیلات و سابقه کار افراد نمونه پژوهش، پس از بررسی به‌تفکیک در قالب جدول شماره یک ارائه شده‌اند. نحوه توزیع پاسخ‌گویان براساس جنسیت حاکی از آن بود که ۷۵ درصد از پاسخ‌گویان مرد بودند و ۴۲ درصد از پاسخ‌گویان در رده سنی ۴۱ تا ۵۰

1. SPSS  
2. Amos

سال قرار داشتند. نحوه توزیع پاسخ‌گویان براساس سطح تحصیلات نشان داد که ۲۰/۱ درصد از پاسخ‌گویان دارای تحصیلات کاردانی، ۴۴ درصد دارای تحصیلات کارشناسی‌ارشد و ۴۹/۹ درصد دارای تحصیلات کارشناسی بودند. نحوه توزیع معلمان براساس سابقه خدمت آنان نشان داد که سابقه خدمت بیشتر پاسخ‌گویان (۳۴/۴ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال بود (جدول شماره یک). توزیع میانگین و انحراف معیار متغیرها و ابعاد آن نشان داد که میانگین فراموشی سازمانی برابر با ۳/۴۷، چابکی سازمانی برابر با ۳/۳۹ و اثربخشی سازمانی برابر با ۴/۶۳ است (جدول شماره دو). همچنین، نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> نشان داد که داده‌ها از توزیع طبیعی برخوردار هستند.

جدول ۱- اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌گویان

شاخص‌های آماری	ابعاد	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۳۵	۰/۲۵
	مرد	۱۰۵	۰/۷۵
سن	۲۰-۳۰ سال	۱۱	۰/۸
	۳۱-۴۰ سال	۴۱	۰/۲۹
	۴۱-۵۰ سال	۵۸	۰/۴۲
	۵۱ سال و بالاتر	۳۰	۰/۲۱
	دیپلم	۸	۰/۶
تحصیلات	کاردانی	۲۸	۲۰/۱
	کارشناسی	۷۲	۴۹/۹
	کارشناسی‌ارشد	۳۵	۰/۴۴
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۳۱	۲۲/۱
	بین ۵ تا ۱۰	۳۲	۲۳/۶
	بین ۱۱ تا ۱۵	۲۱	۱۵/۳
	بین ۱۶ تا ۲۰	۴۸	۳۴/۴
	بالای ۲۱ سال	۸	۶/۶
	کل	۱۴۰	۱۰۰

### 1. Kolmogorov-Smirnov Test



جدول ۲- میانگین و انحراف معیار متغیرها و ابعاد آن

مقیاس	میانگین	انحراف معیار
فراموشی سازمانی	۳/۴۷	۰/۵۲۳
چابکی سازمانی	۳/۳۹	۰/۲۷۱
اثربخشی	۴/۶۳	۰/۵۹۸

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون بین فراموشی سازمانی هدفمند با اثربخشی سازمانی کارکنان برابر با ۰/۳۲ است که در سطح ۰/۰۵ معنادار است؛ زیرا، سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۰۱ و از ۰/۰۵ کوچک‌تر است. همچنین، علامت این ضریب مثبت است؛ بدین معنی که با افزایش میزان فراموشی سازمانی هدفمند اثربخشی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی پیرسون بین فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی کارکنان برابر با ۰/۲۳ است که در سطح ۰/۰۵ معنادار است؛ زیرا، سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۴ و از ۰/۰۵ کوچک‌تر است. همچنین، علامت این ضریب مثبت است؛ بدین معنی که با افزایش میزان چابکی سازمانی اثربخشی سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

ضریب همبستگی پیرسون بین فراموشی سازمانی هدفمند با اثربخشی سازمانی کارکنان برابر با ۰/۳۸ است که در سطح ۰/۰۵ معنادار است؛ زیرا، سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۰۱ و از ۰/۰۵ کوچک‌تر است. همچنین، علامت این ضریب مثبت است؛ بدین معنی که با افزایش میزان اثربخشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند نیز افزایش می‌یابد.

ضریب همبستگی پیرسون بین چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان برابر با ۰/۳۱ است که در سطح ۰/۰۵ معنادار است؛ زیرا، سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۰۱ و از ۰/۰۵ کوچک‌تر است. همچنین، علامت این ضریب مثبت است؛ بدین معنی که با افزایش اثربخشی سازمانی میزان چابکی سازمانی نیز افزایش می‌یابد (جدول شماره ۳ه).

جدول ۳- نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش

تعداد نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی	همبستگی پیرسون
۱۴۰	۰/۰۰۰۱	۰/۳۲**	اثربخشی سازمانی با فراموشی سازمانی هدفمند
۱۴۰	۰/۰۰۰۴	۰/۲۲**	اثربخشی سازمانی با چابکی سازمانی
۱۴۰	۰/۰۰۰۱	۰/۳۸**	فراموشی سازمانی هدفمند با اثربخشی سازمانی
۱۴۰	۰/۰۰۰۱	۰/۳۱**	چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی

با توجه به جدول شماره چهار مشاهده می شود که میزان آماره F مربوط به آزمون وجود همبستگی کانونی بین متغیرها، در سطح ۰/۰۵ معنادار است؛ زیرا، سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۰۱ است؛ بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که برازش رگرسیون کانونی بین دو مجموعه از متغیرها مطلوب است.

جدول ۴- آزمون برازش رگرسیون کانونی بین متغیرها

مجموع مربعها	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعها	آماره F	سطح معناداری
۶/۲	۴	۱/۵۵	۶/۵۷	۰/۰۰۰۱

ضریب همبستگی کانونی استاندارد شده، ضریب اهمیت نسبی هریک از متغیرهای اصلی را در محاسبه مقدار کانونی هریک از متغیرهای کانونی نشان می دهد. مطابق جدول شماره پنج، میزان ضریب همبستگی متغیرها نشان می دهد که متغیر مستقل در تبیین ابعاد متغیر وابسته اثر دارد. همچنین، سطح معناداری مدل از ۰/۰۵ کوچک تر است؛ بنابراین، وزن های کانونی محاسبه شده در برازش کانونی معنادار است. ضریب تأثیر فراموشی بر انطباق ۸۲ درصد، بر کسب هدف ۶۲ درصد، بر یگانگی ۷۱ درصد و بر حفظ الگو ۸۰ درصد است.

جدول ۵- وزن های کانونی متغیرها

شاخص آماری	انطباق	کسب هدف	یگانگی	حفظ الگو
فراموشی سازمانی	۰/۸۲	۰/۶۲	۰/۷۱	۰/۸۰

با توجه به جدول شماره شش مشاهده می شود که میزان آماره F مربوط به آزمون وجود همبستگی کانونی بین متغیرها در سطح ۰/۰۵ معنادار است؛ زیرا، سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۰۱ است؛ بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که برازش رگرسیون کانونی بین دو مجموعه از متغیرها مطلوب است.

جدول ۶- آزمون برازش رگرسیون کانونی بین متغیرها

مجموع مربعها	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعها	آماره F	سطح معناداری
۱/۶۳	۴	۰/۴۱	۶/۳۹	۰/۰۰۰۱

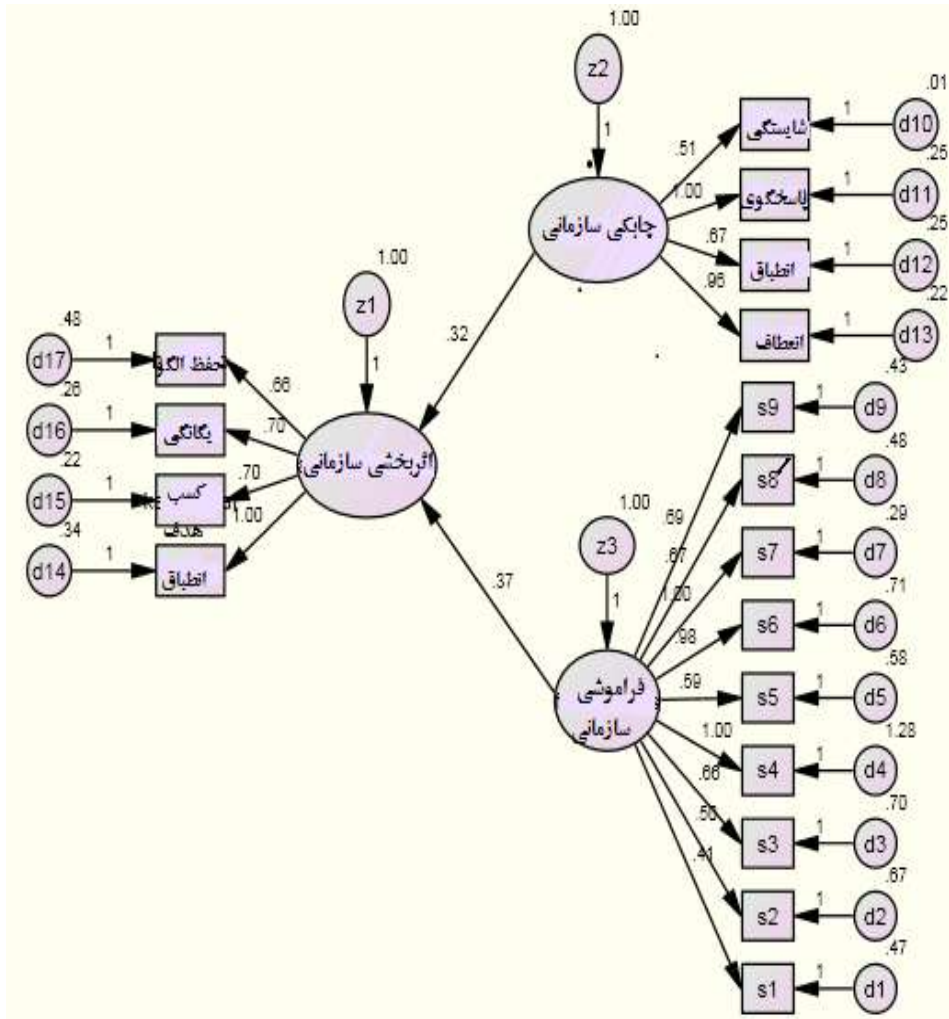
ضریب همبستگی کانونی استاندارد شده، ضریب اهمیت نسبی هریک از متغیرهای اصلی را در محاسبه مقدار کانونی هریک از متغیرهای کانونی نشان می دهد. مطابق جدول شماره هفت، میزان

ضریب همبستگی متغیرها از ۰/۳ بیشتر است؛ بنابراین، متغیر مستقل در تبیین ابعاد متغیر وابسته اثر دارد. همچنین، سطح معناداری مدل از ۰/۰۵ کوچکتر است؛ بنابراین، وزنهای کانونی محاسبه شده در برازش کانونی معنادار هستند. میزان تأثیر چابکی بر انطباق ۹۲ درصد، بر کسب هدف ۴۹ درصد، بر یگانگی ۴۹ درصد و بر حفظ الگو ۴۶ درصد است.

جدول ۷- وزنهای کانونی متغیرها

شاخص آماری	انطباق	کسب هدف	یگانگی	حفظ الگو
چابکی سازمانی	۰/۹۲	۰/۴۹	۰/۴۹	۰/۴۶

برای بررسی دقیق تر و همزمان رابطه بین ابعاد متغیرهای مستقل و ابعاد متغیر وابسته، از مدل سازی معادلات ساختاری بهره گرفتیم. با توجه به شکل شماره دو و جدول شماره هشت، همه آیت‌های فراموشی سازمانی، چابکی سازمانی و اثربخشی سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارای تفاوت معنادار بودند. بارهای عاملی (وزنهای رگرسیون استاندارد شده) نیز در همه این شاخص‌ها مناسب هستند؛ در نتیجه، برازش قابل قبول مدل اندازه‌گیری با داده‌ها، تأییدکننده چندبعدی بودن مدل اندازه‌گیری است. طبق مدل برازشی، میزان تأثیر چابکی سازمانی بر اثربخشی سازمانی برابر با ۳۲ درصد و میزان تأثیر فراموشی سازمانی بر اثربخشی سازمانی برابر با ۳۷ درصد است.



شکل ۲- مدل اندازه گیری تأثیر چابکی سازمانی و فراموشی سازمانی بر اثربخشی سازمانی

جدول ۸- ضرایب مسیر و معناداری بارهای عاملی در مدل اندازه‌گیری

مولفه ها	میزان رابطه	برآورد استاندارد	خطای معیار	مقدار بحرانی	سطح معناداری
اثربخشی سازمانی	<---	۰/۳۲۰	۰/۰۹۲	۲/۱۵۹	۰/۰۳۱
اثربخشی سازمانی	<---	۰/۳۶۶	۰/۰۹۸	۳/۷۴	***
سؤال ۹	<---	۰/۶۹۵	۰/۰۶۹	۱۰/۰۱	***
سؤال ۸	<---	۰/۶۷	۰/۰۷۱	۹/۴۲	***
سؤال ۷	<---	۱/۰۰۳	۰/۰۷۳	۱۳/۸۰۲	***
سؤال ۶	<---	۰/۹۷۹	۰/۰۹۱	۱۰/۷۱	***
سؤال ۵	<---	۰/۵۸۹	۰/۰۷۵	۷/۸۹۷	***
سؤال ۴	<---	۱/۰۰۰			
سؤال ۳	<---	۰/۶۵۹	۰/۰۸۲	۸/۰۰۴	***
سؤال ۲	<---	۰/۴۹۸	۰/۰۷۷	۶/۴۳۶	***
سؤال ۱	<---	۰/۴۱۵	۰/۰۶۵	۶/۳۹۵	***
شایستگی	<---	۰/۵۱۰	۰/۰۲۱	۲۴/۱۰۲	***
پاسخ‌گویی	<---	۱/۰۰۰			
سرعت انطباق	<---	۰/۶۷۵	۰/۰۴۹	۱۳/۷۶۶	***
انطباق‌پذیری	<---	۰/۹۶۰	۰/۰۵۳	۱۴/۰۹۵	***
انطباق	<---	۱/۰۰۰			
کسب هدف	<---	۰/۶۹۹	۰/۰۵۰	۱۴/۰۲۶	***
یکانگی	<---	۰/۷۰۴	۰/۰۵۳	۱۳/۳۹۶	***
حفظ الگو	<---	۰/۶۵۶	۰/۰۶۳	۱۰/۳۳۳	***

یافته‌های جدول شماره ۸ نشان می‌دهند که شاخص کای اسکوتر نسبی از مقدار قابل قبول ۳/۱۴ برخوردار است و نشان‌دهنده برازش خوب مدل است. در این مدل، ریشه دوم برآورد واریانس خطای برآورد عدد ۰/۰۷ را نشان می‌دهد. از آنجایی که این عدد از ۰/۱ کمتر است، نشان می‌دهد که مدل برازش ضعیف ندارد. از آنجایی که شاخص نیکویی برازش اصلاح شده از ۰/۹ بیشتر است، برازش مدل را تأیید می‌کند. سایر شاخص‌هایی که اغلب برای تحلیل برازش مدل در معادلات ساختاری مورد توجه قرار می‌گیرند، به همراه دامنه مورد قبول آن‌ها در جدول شماره ۸ ارائه شده‌اند.

جدول ۹- شاخص برازش مدل اندازه‌گیری

نام شاخص	نماد	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل موردنظر	نتیجه برازش مدل
کای اسکوتر نسبی	X <sup>2</sup> /df	< ۳	۲/۱۴	مناسب است.
سطح معناداری	sig	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۱	مناسب است.
شاخص نیکویی برازش	GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳	مناسب است.
شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده	AGFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۸۳	مناسب است.
شاخص برازندگی هنجار شده	NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۸۱	مناسب است.
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۷	مناسب است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی از انجام این پژوهش، طراحی مدل فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی است. یافته‌های پژوهش نشان داد که ضریب همبستگی بین فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی کارکنان برابر با ۰/۲۳ است که در سطح ۰/۰۵ معنادار است. همچنین، همه آیت‌های فراموشی سازمانی، چابکی سازمانی و اثربخشی سازمانی در سطح ۰/۰۵ معنادار هستند. بارهای عاملی (وزن‌های رگرسیون استاندارد شده) نیز در همه این شاخص‌ها مناسب هستند. ضریب همبستگی بین چابکی سازمانی و اثربخشی سازمانی برابر با ۲۳ درصد و بین فراموشی سازمانی و اثربخشی سازمانی برابر با ۳۲ درصد است؛ بنابراین، فرض پژوهش تأیید می‌شود. نتایج این بخش از یافته‌های پژوهش با یافته‌های مطالعات بخش چناری و همکاران (۲۰۱۴)، صادقیان و همکاران (۲۰۱۶)، امیری (۲۰۱۷) و فتوت (۲۰۱۸) مبنی بر رابطه معنادار بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی، مطالعات محمدقاسمی (۲۰۱۴) و نظری، بهادریان و تابش (۲۰۱۸) مبنی بر ارتباط مثبت و معنادار بین چابکی سازمانی و اثربخشی سازمانی و همچنین، بین فراموشی سازمانی و اثربخشی سازمانی و مطالعه دره‌شیری (۲۰۱۸) مبنی بر نقش مثبت و معنادار چابکی سازمانی در فراموشی سازمانی و مطالعه عیدی و همکاران (۲۰۱۸) مبنی بر ارتباط معنادار بین فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی همسو است. همچنین، یافته‌های پژوهش با مطالعات گریگوری (۲۰۰۹) و ارهان (۲۰۱۶) همسو است. گریگوری (۲۰۰۹) با بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی و اثربخشی سازمانی نشان داد که نگرش کارکنان اثری مثبت بر رابطه بین فراموشی سازمانی و اثربخشی سازمانی دارد. ارهان (۲۰۱۶) در بررسی سازمان اثربخشی با نقش واسطه چابکی سازمانی نشان داد که چابکی سازمانی بر اثربخشی سازمانی تأثیر مثبت قابل توجهی دارد. در تبیین این فرض می‌توان گفت که فراموشی سازمانی هدفمند عاملی مهم برای افزایش اثربخشی و چابکی سازمانی

است. مدیران باید با ایجاد انگیزش، تشویق و تحریک افراد در سازمان آن‌ها را به‌طور هدفمند به‌سوی فراموشی دانش کهنه و قدیمی سوق دهند و افراد را به کسب، توزیع، انتقال و به‌کارگیری دانش مفید موجود هدایت کنند. همچنین، مدیران برای ارتقای اثربخشی سازمانی مدیران و کارشناسان اداره ورزش و جوانان باید به مؤلفه‌های فراموشی سازمانی (فراموشی سازمانی هدفمند) و چابکی سازمانی توجه ویژه داشته باشند تا هم سازمان از بهره‌وری و کارایی لازم برخوردار باشد و هم بتوان با آگاه‌کردن مدیران و کارشناسان از این مؤلفه‌های مهم و به‌کارگیری درست و هدفمند آن‌ها در سازمان، از اتلاف منابع جلوگیری کرد و سازمانی اثربخش داشت. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان بیان کرد که مدیران باید در به‌کارگیری راهبردها منعطف باشند تا در مواجهه با تغییرات ناگهانی دچار مشکل نشوند و برای اینکه سازمان‌ها چابکی خود را به‌دست آورند، باید آینده و چشم‌انداز سازمان را به‌طور مشخص مدنظر قرار دهند که بتوان تاحدی وجود ساختار آن را پیش‌بینی کرد؛ اما از آنجایی که در شرایط کنونی و با تأکید بر تغییرات محیطی سریع، پیش‌بینی آینده بسیار مشکل است، داشتن توانایی در ایجاد راهبردهایی که در شرایط محیط متغیر اصلاح‌شدنی و تعدیل‌شدنی باشند، اهمیت پیدا می‌کند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون بین فراموشی سازمانی هدفمند با اثربخشی سازمانی کارکنان برابر با  $0/38$  است که در سطح  $0/05$  معنادار است و ضریب مثبت این رابطه بدین معنی است که با افزایش میزان اثربخشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند افزایش می‌یابد. نتیجه این پژوهش با مطالعه قاسم‌زاده، ابراهیمی، حجتی و شعبانی (۲۰۱۵) همسو است؛ زیرا، آن‌ها با بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی با اثربخشی سازمانی نشان دادند که بین فراموشی سازمانی با مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش مشبکی و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد که فراموشی هدفمند و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی از طریق ارتقای ظرفیت مدیریت دانش تأثیر می‌گذارد. همچنین، نتایج پژوهش با مطالعه گریگوری (۲۰۰۹) همسو است. وی در بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی و اثربخشی سازمانی نشان داد که نگرش کارکنان اثری مثبت بر رابطه بین فراموشی سازمانی و اثربخشی سازمانی دارد. در تحلیل این یافته باید بیان کرد که امروزه اطلاعات سازمان‌ها به عوامل تعیین‌کننده‌ای برای بهبود عملکرد اثربخشی سازمان‌ها تبدیل شده‌اند. افزون‌براین، سازمان‌های ورزشی به‌خصوص اداره‌های ورزش و جوانان برای ارتقای عملکرد و بهبود کارایی و اثربخشی جایگاه رقابتی خود، برای نگهداشت اطلاعات موجود و نیز یادگیری دانش‌های نوین، مجبور هستند توجه به فراموشی سازمانی هدفمند را در حیطه کار خود قرار دهند. این سازمان‌ها باید بتوانند در برخی از موقعیت‌ها اطلاعات سازمانی خود را آگاهانه کنار بگذارند و اطلاعات جدیدی را جایگزین کنند که این همان فراموشی سازمانی هدفمند است.

علاوه بر این، مدیران اداره ورزش و جوانان با آگاهی از ابعاد و شاخص‌های اثربخشی سازمانی می‌توانند با انطباق بیشتر سازمان‌های ورزشی با تغییرات محیطی و بهره‌مندی از فرصت‌های موجود به پویایی و اثربخشی سازمانی کمک کنند و در جهت ارتقا و توسعه همه‌جانبه ورزش گام بردارند.

همچنین، یافته‌های پژوهش نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون بین چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان برابر با ۰/۳۱ است. ضریب مثبت بین دو متغیر نشان می‌دهد که با افزایش اثربخشی سازمانی میزان چابکی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش محمدقاسمی (۲۰۱۴) همسو است. وی با بررسی رابطه بین چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی نشان داد که بین چابکی سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، نتایج پژوهش با مطالعات کردجزی (۲۰۱۵) و ارهان (۲۰۱۶) همسو است. کردجزی (۲۰۱۵) با بررسی اثر چابکی سازمان بر اثربخشی سازمان نشان داد که بین چابکی سازمان و ابعاد آن و اثربخشی سازمان رابطه معنادار وجود دارد. ارهان (۲۰۱۶) با بررسی سازمان اثربخشی با نقش واسطه چابکی سازمانی نشان داد که چابکی سازمانی بر اثربخشی سازمانی تأثیر مثبت قابل توجهی دارد. همچنین، دالوند (۲۰۱۸) در رساله دکتری خود نشان داد که چابکی سازمانی بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که چابکی سازمانی از مفاهیم نوین سازمانی در عرصه مدیریت و سازمان است و سازمان‌های امروزی که در محیط پویا و پیش‌بینی‌نشده امروزی فعالیت می‌کنند، باید از آن بهره‌گیرند. اگر سازمان‌ها بتوانند با چابکی تحول و دگرگونی را در خود ایجاد کنند، به اثربخشی لازم خواهند رسید و دیگر نباید نگران آینده غیرقابل پیش‌بینی باشند. به عبارتی، سازمان‌ها باید سریع‌تر از رقبای آینده، فرآورده‌ها و خدمات خود را با استفاده از چابکی سازمانی تغییر دهند. در واقع، سازمان‌های ورزشی عصر حاضر؛ مانند وزارت ورزش و جوانان در معرض تغییرات ناپیوسته قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی، فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی و سایر سازمان‌های ورزشی بین‌المللی و مهم‌تر از همه، عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی همگی دست‌به‌دست هم داده‌اند تا محیطی پرتلاطم را برای وزارت ورزش و جوانان ایجاد کنند. در چنین شرایطی، اگر کارکنان چابکی و انعطاف‌پذیری لازم را نداشته باشند، احتمالاً پاسخ‌گوی محیط پرتلاطم داخلی و رقبای بیرونی که با سرعتی فزاینده به سمت یادگیری و سازمان‌یادگیرنده در حال حرکت هستند، نخواهند بود و به اثربخشی لازم نخواهند رسید. توجه به این نکته نیز مهم است که سازمان‌های ورزشی به‌ویژه با توجه به تفاوت آن‌ها با سازمان‌های غیرورزشی، در تولید محصول نهایی که در محیط ورزش اغلب محصولات آن‌ها غیرملموس و از نوع خدمات هستند، نیازمند چابکی سازمانی بیشتر و حذف ابعاد زاید سازمانی و اطلاعات قدیمی و به‌روز کردن چرخه ارائه خدمات هستند (عیدی و همکاران، ۲۰۱۸).



در بخش دیگری از یافته‌های پژوهش نشان داده شد که بین فراموشی سازمانی هدفمند با مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان رابطه معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر، فراموشی سازمانی در افزایش یا کاهش مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین، می‌توان گفت که برازش رگرسیون کانونی بین دو مجموعه از متغیرها مطلوب است و متغیر مستقل در تبیین ابعاد متغیر وابسته اثر دارد. ضریب تأثیر فراموشی بر انطباق ۸۲ درصد، بر کسب هدف ۶۲ درصد، بر یگانگی ۷۱ درصد و بر حفظ الگو ۸۰ درصد است؛ بنابراین، فرض پژوهش تأیید می‌شود. نتیجه این پژوهش با مطالعه قاسم‌زاده و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. آن‌ها با بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی با اثربخشی سازمانی نشان دادند که بین فراموشی سازمانی با مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، نتیجه این پژوهش با مطالعه گریگوری (۲۰۰۹) همسو است. وی با بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی و اثربخشی سازمانی نشان داد که نگرش کارکنان اثری مثبت بر رابطه بین فراموشی سازمانی و اثربخشی سازمانی دارد. در تبیین این ارتباط باید بیان کرد که با توجه به تأثیر زیاد فراموشی سازمانی بر ابعاد اثربخشی سازمانی در اداره ورزش و جوانان؛ مدیران موظف هستند با ایجاد اعتماد و اطمینان متقابل بین مدیر و کارکنان، افزایش انگیزه و حس مسئولیت‌پذیری بین کارکنان، افزایش رضایت شغلی کارکنان، بهبود روابط انسانی در محیط کار، افزایش توان یادگیری کارکنان، ایجاد زمینه مناسب برای خلاقیت و ابتکارهای سازمان، مشارکت فعال کارکنان در انتقال اطلاعات حرفه‌ای، همسوسدن اهداف کارکنان با اهداف سازمان، انعطاف‌پذیری روش‌های کاری در شرایط گوناگون، انسجام منابع مالی و مادی سازمان، افزایش انگیزه یادگیری مشارکتی در کارکنان، انسجام منابع مالی و مادی سازمان، بهبود فرهنگ تشریک مساعی و همکاری تیمی، برنامه‌ریزی‌های کلان توسعه و متناسب با جوامع امروزی، بهبود نظام رفاهی و حمایتی کارکنان و سیستم پاداش و ترفیع رضایت‌بخش، سازمان را به سمت سازمان اثربخش سوق دهند.

در نهایت، یافته‌های پژوهش نشان داد که بین چابکی سازمانی با ابعاد اثربخشی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، رابطه معنادار وجود دارد. تأثیر چابکی بر انطباق ۹۲ درصد، بر کسب هدف ۴۹ درصد، بر یگانگی ۴۹ درصد و بر حفظ الگو ۴۶ درصد است. نتایج این فرض با مطالعه ارهان (۲۰۱۶) همسو است. وی با بررسی سازمان اثربخشی با نقش واسطه چابکی سازمانی نشان داد که چابکی سازمانی بر اثربخشی سازمانی تأثیر مثبت قابل توجهی دارد. نتایج پژوهش نظری و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان داد که بین چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین، نتایج با یافته‌های مطالعات محمدقاسمی (۲۰۱۴) و کردجری (۲۰۱۵) همسو است. محمدقاسمی (۲۰۱۴) با بررسی رابطه بین چابکی سازمانی با اثربخشی

سازمانی نشان داد که بین چابکی سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. کردجوی (۲۰۱۵) با بررسی اثر چابکی سازمان بر اثربخشی سازمان نشان داد که بین چابکی سازمان و ابعاد آن و اثربخشی رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت که مدیران سازمان‌های ورزشی برای داشتن یک سازمان اثربخش لازم است در جهت ارتقای سطح چابکی سازمان تلاش کنند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که طبق نتایج به دست آمده، در سازمان ورزش و جوانان هر چه ساختار سازمانی از انطباق بیشتری برخوردار باشد، اثربخشی کارکنان بیشتر می‌شود و همسویی و هماهنگی بین آن‌ها بیشتر است؛ بنابراین، می‌توان ادعا داشت که اگر در هر سازمانی برای پیشرفت و توسعه از ساختار سازمانی متناسب با آن سازمان استفاده شود، آن سازمان کارکنانی اثربخش خواهد داشت؛ بر این اساس، در سازمان مورد مطالعه در صورت داشتن هدف، ایجاد یگانگی بین کارکنان و حفظ الگوی ارائه شده، نه تنها سازمانی چابک خواهند داشت، بلکه کارکنان آن نیز اثربخشی لازم را برای انجام کارها کسب خواهند کرد.

اگرچه در سال‌های اخیر، پژوهش‌هایی در حوزه فراموشی سازمانی انجام شده‌اند، هنوز مباحث بسیاری درباره آثار احتمالی فراموشی سازمانی بررسی نشده‌اند؛ به ویژه درباره آثار فراموشی سازمانی هدفمند بر اثربخشی سازمانی شناختی اندک وجود دارد. در این پژوهش، رابطه فراموشی سازمانی با اثربخشی سازمانی و همچنین، رابطه چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی بررسی شد. در جمع‌بندی پایانی، براساس نتایج پژوهش می‌توان گفت که اثربخشی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان گامی مؤثر در راستای بلوغ سازمانی این سازمان است و چابکی سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند مسیر بلوغ سازمانی را تسریع می‌کنند. در این راستا، اداره ورزش و جوانان باید بتواند با بازنگری و پایش اطلاعات و ساختار سازمانی در برخی موقعیت‌ها، آگاهانه برخی از دانش سازمانی استفاده‌نشده‌ی و منسوخ را کنار بگذارد و دانشی جدید را جایگزین کند. افزون بر این، با توجه به تأثیر فراموشی بر ابعاد چابکی سازمان؛ یعنی شایستگی، پاسخ‌گویی، سرعت انطباق و انعطاف‌پذیری، مدیران اداره ورزش و جوانان می‌توانند با بهبود اطلاعات و افزایش انطباق‌پذیری در سازمان، با کمک کارکنان سازمان را به سمت سازمانی چابک سوق دهند. همچنین این مدیران می‌توانند با تأثیر زیاد چابکی بر ابعاد اثربخشی برای ایجاد سازمان اثربخش، مؤلفه‌های چابکی را بهبود بخشند.

براساس یافته‌های پژوهش و تأیید رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، پیشنهاد می‌شود که مدیران با بهبود شرایط کار و سرعت بخشیدن به روند جریان پاسخ‌گویی، مشارکت فعال کارکنان در انتقال اطلاعات حرفه‌ای و مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان، با بهره‌گیری از صلاحدید و بصیرت خود، اطلاعات مورد نیاز را با کارمندان در میان بگذارند و از طریق برگزاری جلسه‌ها و ایجاد رابطه با

کارمندان و تبادل نظر با آن‌ها، سازمان را به سوی سازمانی چابک و اثربخش هدایت کنند. براساس یافته‌های پژوهش، با توجه به همبستگی ۳۸ درصدی بین فراموشی سازمانی هدفمند با اثربخشی سازمانی پیشنهاد می‌شود که در سازمان ورزش‌وجوانان به مقوله فراموشی سازمانی بیشتر توجه شود تا با بهبود اطلاعات سازمانی و در اختیار گذاشتن اطلاعات به کارکنان، اثربخشی لازم به دست آید. با توجه به ضریب همبستگی پیرسون، رابطه بین چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان برابر با ۰/۳۱ است. در این راستا، پیشنهاد می‌شود که با چابک‌سازی اداره ورزش‌وجوانان و تقویت حس رابطه بین مدیر و کارکنان و افزایش انعطاف‌پذیری در سازمان، مدیران می‌توانند اثربخشی را افزایش دهند.

همچنین، با توجه به نتایج پژوهش به مدیران اداره‌های ورزش‌وجوانان پیشنهاد می‌شود که در اعمال چابک‌سازی سازمانی و برای ایجاد سازمانی اثربخش با توجه به فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی، برای حذف عوامل منسوخ و کهنه و رفع احتیاج‌های سازمان، در راستای تحقق اهداف سازمان توجه بیشتری به مدیریت مشارکتی و تیمی کنند و انعطاف‌پذیری نیز داشته باشند. همچنین، توصیه می‌شود که ساختار سازمان از حالتی خشک و انعطاف‌پذیر به ساختارهای منعطف، انطباق‌پذیر و نوآور تبدیل شود، امور تفویض‌شدنی به سطوح پایین واگذار شوند و تصمیم‌گیری‌ها به صورت غیرمتمرکز انجام شوند. ساختار افقی و با پیچیدگی کم، فرایند تغییر و تحول را در سازمان آسان می‌کند. علاوه بر این، با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت که کارکنان اداره ورزش و جوانان با حذف هدفمند دانش بی‌فایده و جایگزینی دانش نو و به‌روزرسانی کارکنان می‌توانند گامی اساسی در اعمال تغییرات موردنیاز سازمان برای افزایش اثربخشی و عملکرد سازمان بردارند.

## References

1. Acquaaah, H., & Moses, M. (2010). A critical review of knowledge management as a management tool. *Journal of Knowledge Management*. 4(3), 204-16.
2. Amiri, M. (2007). Investigating the relationship between purposeful forgiveness and organizational agility. *Sports Management Studies*. 5(20), 185-204. (Persian).
3. Bakhsh Chenari, A. R., Eidi, H., & Abbasi, H. (2015). Organizational anxiety relation analysis with organizational performance (Case study: Ministry of Sports and Youth). *Organizational Behavioral Management Studies in Sport*. 2(5), 11-20. (Persian).
4. Dalvand, A. (2018). The impact of customer knowledge management on organizational effectiveness by mediating the role of organizational agility (Case study: Construction and mining machinery agents). (Unpublished doctoral dissertation). Islamic Azad University, Safadasht Branch, Safadasht. (Persian).
5. Darehshiri, F. (2018). The Relationship between targeted organizational forgetting and organizational intelligence with organizational agility in Yazd Sport

- Committees (master's thesis). Islamic Azad University of Taft Branch, Taft. (Persian).
6. De Holan, P. M., & Nelson P. (2004). Organizational forgetting as strategy. *Strategic Organization* 2(4), 423-542). London, thousand oaks, Ca & New Delhi: Sage Publications.
  7. Dolat Modeli, M. (2008). Investigating the relationship between organizational forgetting and organizational changes at Sistan and Baluchestan University. (Unpublished master's thesis). Sistan and Baluchestan University, Zahedan. (Persian).
  8. Dove, R. (2001). *Responsibility: The language, structure, and culture of the agile enterprise*. New York: Wiley.
  9. Erhan, A. (2016). Performance: The role of organizational agility. *Journal of Business Research*. 69(5), 1544-9.
  10. Eydi, H., Abbasi, H., & Bakhshi Chenari, A. (2018). Anticipation of organizational agility in the ministry of youth and sports according to organizational forgetting and its Factors. *Sport Management Studies*. 10(47), 241-58. (Persian).
  11. Fotovat, Y. (2018). Investigating the relationship between intentional organizational forgetting and organizational agility. Paper presented at the Conference on New Creative Ideas Management, Accounting Legal and Social Studies, Urmia. Available at: <https://www.sid.ir/en/seminar/ViewPaper.aspx?FID=618E20180103> (Accessed 20 June 2018) (Persian).
  12. Gabriel Cegarra-Navarro, J., Soto, P., & Wensley, A. K. P. (2016). Structured knowledge processes and firm performance: The role of organizational agility. *Journal of Business Research*. 69(5), 1544-9.
  13. Ghasemzadeh, A., Ebrahimi, S. M. Z., Hojjati, A., & Shabani, R. (2015). The relationship between organizational agility and organizational forgetting with organizational effectiveness. Paper presented at the International Conference on Accounting and Management, and Economics, Tehran. (Persian).
  14. Goldman, S., Nagel, R., & Preiss, K. (1995). *Agile competitors and virtual organizations*. New York: Van Nosteand Reinhold.
  15. Gregory, F. (2009). Reflections on organizational memory and forgetting. *Journal of Management Inquiry*, (1), 1-6.
  16. Holan, P & Philips, N. (2004). Organizational forgetting as strategy, sage publications London, thousand oaks, ca and new delhi. 2(4), 423-33.
  17. Jafar Nejad, A., & Shahabi, B. (2007). *Organizational agility and agile production*. Tehra: Mehraban Publishing. (Persian).
  18. Kordjazi, Z. (2015). The effect of organizational agility on organizational effectiveness by Pearson method. Paper presented at the National Conference on Arts Studies and Humanities Research, Tehran. (Persian).
  19. Mohammad Ghasemi, G. (2014). The relationship between organizational agility and organizational forgetting with organizational effectiveness. (Unpublished master's thesis). Sistan and Baluchestan University, Zahedan. (Persian).
  20. Moshabaki, A., Andalib Ardakani, N., & Andalib Ardakani, D. (2011). Investigating leadership styles on purposeful organizational forgetting: A new approach to knowledge management. *Journal of Health Management*. 14, 84-93. (Persian).

21. Moshabaki, A., & Rabiea, M. (2009). Purposeful organizational forgiveness (Strategic: Miracle of competitiveness in the organization). *Teacher of Humanities*. 13, 193-218. (Persian).
22. Nazari, R., Bahadorani, S., & Tabesh, S. (2018). The effect of reflective thinking on management style. *Functional Agility and Organizational Efficiency in Sport Managers*. 6(22), 25-36. (Persian).
23. Parsons, T. (1971). *The System of Modern Societies* Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
24. Ramezani, M. R., Mullaie, M., & Absalan, Sh. (2013). Organizational agility in sport and youth departments of provinces. *Sport Management Studies*. (20), 10-20. (Persian).
25. Sadeghian, R., Yaghoobi, N., & Eizzazi, M. E. (2012). Investigating the relationship between purposeful organizational forgiveness and organizational agility. *Public Management Research*. 5(17), 103-20. (Persian).
26. Sharifi, H. & Zhang, Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations: An introduction. *International Journal of Production Economics*. 62(1-2), 7-22, May.
27. Zeng, J. & Chen, H. (2010) The Relationship between Intentional Organizational Forgetting and Organizational Innovation the Mediating Effect of Organizational Learning Capability. *Advanced Management Science (ICAMS)*. 3, 47-53.
28. Zhang, Z. (2000). A methodology for achieving agility in manufacturing organization. *International Journal of Operation & Production Management*. 20(4), 496-512.

### استناد به مقاله

براتی، مه‌ری، مستحفظیان، مینا، جعفری، سعید و 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)، ۲۱۷-۳۸. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2019.7720.2668

Barati, M., Mostahfezian, M., Jafari, S., & Rahbari, S. (2019). Designing the Model of Relationship Between Purposeful Organizational Forgetting and Organizational Agility with Organizational Effectiveness Staff of the Sports and Youth Department of Isfahan Province. *Sport Management Studies*. 11 (57): 217-38. (Persian). DOI: 10.22089/smrj.2019.7720.2668

**Designing the Model of Relationship Between Purposeful  
Organizational Forgetting and Organizational Agility with  
Organizational Effectiveness Staff of the Sports and Youth  
Department of Isfahan Province**

**M. Barati<sup>1</sup>, M. Mostahfezian<sup>2</sup>, S. Jafari<sup>3</sup>, S. Rahbari<sup>4</sup>**

1. M.Sc. of Sport Management, Najaf Abad Branch, Islamic Azad University, Najaf Abad, Iran
2. Assistant Professor of Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Najaf Abad Branch, Islamic Azad University, Najaf Abad, Iran (Corresponding Author)
3. Ph.D. Student in Sport Management, University of Tehran, Tehran, Iran
4. Ph.D. in Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

**Received: 2019/07/29**

**Accepted: 2019/09/21**

---

**Abstract**

The purpose of this study was to investigate the relationship between purposeful organizational forgetting and organizational agility with the organizational effectiveness of the staff of the General Department of Sports and Youth in Isfahan province. This research was descriptive-survey. The statistical population of the study consisted of all employees of the General Department of Sports and Youth of Isfahan Province in 2018. In this research, census sampling was used and the sample size was 140 people. The data gathering tool was a standard organizational forgetting questionnaire (2013), in accordance with the Hallen and Phillips model (2004), the organizational agility questionnaire Sharifi and Zhang (1999) and Parsons' organizational effectiveness questionnaire (1969), whose validity Confirmed with sport management professors. The reliability of the questionnaires was obtained using Cronbach's alpha for purposeful organizational forgetting (0.86), organizational agility (0.89) and organizational effectiveness (0.89). In order to analyze the data, descriptive and inferential statistical methods were performed using Spss22 and Amos software. In descriptive statistics (frequency, percentage, mean and standard deviation), in the inferential statistics, Kolmogorov-Smirnov test, correlation coefficient, focal coefficient and structural modeling were used. The results of the research showed that the correlation between purposeful organizational forgetting with organizational effectiveness of the employees (0.32) and correlation between purposeful organizational forgetting with organizational agility (0.23) was statistically significant (0.05) and according to the model The effect of organizational agility on organizational effectiveness was 32% and the effect of organizational forgetting on organizational effectiveness was 37%. The correlation between purposeful organizational forgetting with organizational effectiveness of the employees (0.38) and organizational agility with organizational effectiveness of the employees (0.31). The effect of forgetfulness on conformance (0.82), goal over expression (0.62), unity (0.71) and pattern protection (0.80),

- 
1. Email: mehribarati93@gmail.com
  2. Email: dr.mostahfezian@gmail.com
  3. Email: ssport.jafari@gmail.com
  4. Email: s.rahbari64@yahoo.com

and the degree of agility influence on compliance (0.92), target perception 0.49), on unity (0.49) and pattern protection (0.46). It is concluded that the managers of the Ministry of Sports and Youth pay particular attention to organizational oversight and organizational agility and provide creative ways to reform the organization's structure in order to achieve organizational effectiveness.

**Keywords:** Organizational Agility, Organizational Effectiveness, Objective Organizational Forgetting, Sports and Youth Department.

---