

## پیش‌بینی چابکی سازمانی وزارت ورزش و جوانان از طریق فراموشی سازمانی و مؤلفه‌های آن

حسین عیدی<sup>۱</sup>، همایون عباسی<sup>۲</sup>، امین بخشی چناری<sup>۳</sup>

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی\*

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی

۳. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۲/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۸/۰۵

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری متشکل از همه کارکنان وزارت ورزش و جوانان (نمونه ۱۸۰ نفر) بود. از پرسش‌نامه فراموشی سازمانی جلالی و خسروانی (۱۳۸۹) و پرسش‌نامه چابکی سازمانی اسپیتزر (۲۰۰۷) استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌ها به تأیید ۱۰ نفر از خبرگان رسید و از طریق آلفای کرونباخ، پایایی به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۹۳ گزارش شد. از آمار توصیفی و استنباطی (کلموگروف- اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون) استفاده شد. نتایج نشان داد که بین فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی ارتباط معناداری وجود داشت. از بین عامل‌های فراموشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی بیشترین ارتباط را داشت. نتایج رگرسیون 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 بود.

**واژگان کلیدی:** فراموشی هدفمند، چابکی سازمانی، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش

## مقدمه

سازمان‌های امروزی در محیط پویا و سرشار از ابهام و متحول فعالیت می‌کنند. تغییرات فراوانی که سازمان‌ها و افراد با آن مواجه هستند، از نیرویی برخوردارند که همچون سیل خروشان هر نوع مقاومتی را درهم می‌شکنند و همه را با خود به جلو می‌برند. به عبارت دیگر، وسعت و تنوع نیروی تغییری که بر پیکر سازمان‌های امروزی وارد می‌آید، آن‌ها را وادار به پذیرش این تغییرات می‌کند؛ بنابراین، امروزه سازمان‌ها نمی‌توانند در جامعه حیات پایداری داشته باشند؛ مگر اینکه تغییرات را بپذیرند و خود را با تغییرات داخلی و خارجی منطبق و همگام سازند (محمودوند، ۱۳۹۰، ۵۶). پیتراکرا<sup>۱</sup>، اندیشمند برجسته مدیریت، کلید موفقیت‌های سازمانی را دانش می‌داند؛ زیرا، ارزش از طریق نوآوری و تولید ایجاد می‌شود و حاصل شدن این دو نیز درگرو به‌کارگیری دانش است. به بیان دیگر، انسان مجهز به دانش کلید تعیین‌کننده اثربخشی سازمان‌ها محسوب می‌شود (صفاری، حمیدی و جلالی فراهانی، ۱۳۸۸، ۱۱۷). افزون‌براین، در دهه‌های گذشته، غالب سازمان‌ها راهبرد بازسازی و مهندسی مجدد را در پاسخ به چالش‌ها و تغییرات محیطی انتخاب می‌کردند؛ اما، اکنون دیگر رویکردها و راه‌حل‌های گذشته قابلیت و توانایی خود را برای مقابله با چالش‌های سازمانی و محیط بیرونی از دست داده‌اند و بهتر است رویکردها و دیدگاه‌های جدیدی جایگزین رویکردهای گذشته شوند (شریفی و زانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱، ۷۷۲؛ لین، چون و تسن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶، ۳۵۳). یکی از رویکردهای نوین برای پاسخ به عوامل تغییر و تحول سازمانی، چابکی سازمانی<sup>۴</sup> است. درواقع، چابکی سازمانی به مثابه الگوی<sup>۵</sup> جدید مهندسی سازمان‌ها و بنگاه‌های رقابتی است. سازمان چابک همواره آماده یادگیری هر چیز جدیدی است که باعث افزایش بازدهی ناشی از بهره‌گیری از فرصت‌های جدید شود (جعفرنژاد و شهایی، ۱۳۸۶، ۸۶). همچنین، هر سازمان چابکی معمولاً دربرگیرنده چندین قابلیت است که شامل پاسخ‌گویی<sup>۶</sup> (توانایی شناسایی تغییرات، واکنش سریع و بهره‌برداری از آن‌ها)، شایستگی<sup>۷</sup> (مجموعه‌ای از توانایی‌ها که بهره‌وری فعالیت‌ها را در راستای اهداف و مقاصد سازمان فراهم می‌کند)، انعطاف‌پذیری<sup>۸</sup> (توانایی پردازش محصولات و خدمات متفاوت و دستیابی به مقاصد مختلف با همان امکانات) و سرعت (توانایی انجام فعالیت‌ها و عملیات در کوتاه‌ترین زمان ممکن) است (کرمی، ۱۳۸۶، ۸۶)؛ بنابراین، اگر سازمانی به دنبال چابکی است، باید این

- 
1. Drucker
  2. Sharifi & Zhang
  3. Lin, Chiu & Tsen
  4. Organizational Agility
  5. Paradigm
  6. Responsiveness
  7. Competency
  8. Flexibility

قابلیت‌ها را در نظر داشته باشد و تا جایی که ممکن است، آن‌ها را در خود پرورش دهد (زنجیرچی و الفت، ۱۳۹۱، ۲۴). افزون‌براین، جکسون و جوهانسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۳، ۴۸۲) معتقدند چابکی تمرکز بر منافع است و می‌تواند به صورت توانایی برای لمس تغییرات بلندمدت که قدرت ابتکار و نوآوری در سازمان را به کار می‌گیرد، تعریف شود. به نظر آن‌ها، انعطاف‌پذیری پیش‌نیاز چابکی است و اینکه چابکی هدف نیست؛ بلکه، وسیله‌ای ضروری برای ادامه‌دادن رقابت در محیطی سرشار از تغییر و نبود اطمینان است. همچنین، اساس و بنیان سازمان چابک، یکپارچه‌سازی سیستم فناوری اطلاعات، کارکنان و فرایندهای سازمانی هماهنگ و انعطاف‌پذیر برای پاسخ‌گویی سریع به اتفاقات و تغییرات محیط است؛ بنابراین، از چابکی به عنوان الگوی تجاری قرن بیست و یکم حمایت شده است که راهبرد موفقیت‌آمیز مطرحی در دوران کنونی است. افزون‌براین، سازمان‌ها نه فقط یاد می‌گیرند، بلکه فراموش نیز می‌کنند. درحقیقت، مدیریت دانش به دنبال خلق فرایندهایی است که نه تنها برای یادگیری و حفاظت از دانش مفید به کار برده می‌شوند، بلکه برای یادنگرفتن و پرهیز از آنچه مفید نباشد، به کار می‌آیند؛ بنابراین، فراموشی مانند یادگیری، ساده نیست و ممکن است زیان‌آور یا سودمند باشد. در این میان، سازمان با اطلاعات مفید و غیرمفید گسترده‌ای نیز مواجه خواهد بود که در حافظه سازمان انباشته شده است و برخی اوقات، اطلاعات اضافی مانع حرکت سریع سازمان هستند و موجب چابکی آن خواهند شد؛ بنابراین، باید عامدانه و آگاهانه بسیاری از این اطلاعات غیرمفید را از حافظه سازمان پاک کرد یا به اصطلاح، با فراموشی سازمانی هدفمند<sup>۲</sup>، حافظه سازمان را برای یادگیری جدید و چابکی سازمان آماده نگه داشت (ربیعی و مشبکی، ۱۳۸۸، ۱۹۴). به علاوه، فراموشی سازمانی به صورت فرایند ترک کردن، جانشین کردن و زوال دانش با تأکید بر تغییر دانش تعریف می‌شود. فراموشی سازمانی نه فقط شکل مهمی از یادگیری است، بلکه تکمیل‌کننده آن نیز است و منجر به فرایند جدید یادگیری سازمانی می‌شود. نظریه پردازان، فراموشی سازمانی را به صورت فرایند تغییر یادگیری تعریف می‌کنند و یادگیری دوباره در حافظه سازمانی را فرایند ترک حافظه عمدی و فرایند بازسازی بخشی از سازمان تعریف می‌کنند (جیانگ و فو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰، ۱).

در سال‌های اخیر، فراموشی سازمانی توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. هولان، فیلیپس و لاورنس<sup>۴</sup> (۲۰۰۴، ۴۲۳) فراموشی سازمانی را به چهار بخش زوال حافظه، ناتوانی

- 
1. Jackson & Johansson
  2. Organizational Agility
  3. Jiang & Fu
  4. Holan, Loren & Philips

در فهم، یادگیری‌زدایی و خودداری از عادت‌های بد دسته‌بندی کردند. علاوه‌براین، یادگیری سازمانی به فرایندهایی مربوط است که به‌وسیله آن‌ها، سازمان‌ها به ذخیره‌های دانش و توانایی خود اضافه می‌کنند و برعکس، فراموشی سازمانی از دست‌دادن چنین دانشی است. به عقیده آن‌ها، فراموشی می‌تواند به دو بعد فراموشی عمدی و تصادفی تقسیم شود. آن‌ها فراموشی سازمانی را به اشکال فراموشی تصادفی، فراموشی هدفمند، یادگیری‌زدایی و اجتناب از عادت‌های بد تقسیم کردند. فراموشی تصادفی (سهوی) خود بر دو نوع زوال حافظه و ناتوانی در دریافت است. زوال حافظه زمانی روی می‌دهد که دانش خوب تثبیت‌شده، سهوی از دست می‌رود و ناتوانی در دریافت زمانی ایجاد می‌شود که دانش جدید، سهوی از دست می‌رود؛ قبل از آنکه بتواند در حافظه سازمان تثبیت گردد. افزون‌براین، فراموشی هدفمند نقطه مقابل فراموشی تصادفی است. برعکس فراموشی تصادفی که رقابتی‌بودن سازمان را کاهش می‌دهد، فراموشی هدفمند آن را افزایش می‌دهد. یادگیری‌زدایی عامل سوم است که برای یادگیری‌زدایی دانش، یک سازمان به‌صورت عمدی چیزی را که در حافظه‌اش تثبیت شده است، از بین می‌برد. این فرایند می‌تواند به‌اندازه یادگیری مهم باشد؛ به‌ویژه زمانی که سازمان نیاز دارد دانشی که موفقیتش را تحلیل می‌برد، از خود دور کند. عامل چهارم، اجتناب از عادت‌های بد است که در این راستا، سازمان‌ها مانند افراد می‌توانند عادت‌های بد را فرابگیرند. در این رابطه، سازمان‌های موفق قادرند چنین دانشی را به‌طور عمدی قبل از اینکه در حافظه‌های سازمانی‌شان تعبیه شود، فراموش کنند؛ بنابراین، سازمان‌ها می‌توانند دانش را به یکی از چهار شیوه زوال حافظه، ناتوانی در فهم، یادگیری‌زدایی و خودداری از عادت‌های بد فراموش کنند؛ بسته به اینکه آیا از دست‌دادن عمدی یا تصادفی است یا اینکه اطلاعات در سازمان تعبیه می‌شوند یا جدید هستند.

پژوهش‌های مختلف و پراکنده‌ای در حوزه‌های مختلف سازمانی به‌ویژه سازمان‌های ورزشی انجام شده‌اند؛ برای مثال، کلانی، ترخانی، محمدی و طیبی (۱۳۹۲، ۷۵) با بررسی رابطه قابلیت‌های یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران نشان دادند که خرده‌مقیاس دید سیستمی برای یادگیری سازمانی و کیفیت جامع برای چابکی سازمانی بیشترین میانگین را نسبت به دیگر مؤلفه‌های متغیر موردنظر به‌دست آوردند. همچنین، یادگیری سازمانی رابطه معناداری با چابکی سازمان داشت. به‌علاوه، ۶۴ درصد از چابکی از طریق قابلیت‌های یادگیری سازمانی تبیین شد. الفت و زنجیرچی (۱۳۸۹، ۲۴) با استفاده از تحلیل پوششی داده‌ها، کارایی سازمان‌ها را از لحاظ چابکی بررسی کردند. در این مدل، توانمندسازهای چابکی راهبرد، منابع انسانی، مدیریت کیفیت فراگیر، تولید به‌موقع، فناوری اطلاعات و مدیریت فناوری، ورودی مدل و توانمندی چابکی، خروجی مدل در نظر گرفته شدند و مشخص شد که سطح بالای توانمندی سازمان نمی‌تواند دلیلی برای چابکی آن باشد. حاجی‌عزیزی، دخت‌عصمتی و مرادی (۱۳۸۸، ۳۱۷) در پژوهشی با عنوان «فراموشی سازمانی: رویکردی نوین در مدیریت دانش» گزارش کردند که در سازمان‌ها، فراموشی در هر دو حالت

مثبت و منفی روی می‌دهد؛ اما، سودمندی فراموشی سازمانی در گسترش دانش سازمانی و پیشرفت مدیریت دانش، به نوع مثبت آن؛ یعنی، فراموشی سازمانی هدفمند مربوط است. نتایج پژوهش مشبکی، بستام و ده‌یادگاری (۱۳۹۱، ۴۵) درمورد ارتقای عملکرد سازمانی از طریق فراموشی سازمانی هدفمند نشان داد که فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی از طریق ارتقای ظرفیت مدیریت دانش، بر عملکرد سازمانی اثر می‌گذارد. صادقین، یعقوبی و اعزازی (۱۳۹۱، ۱۰۳) در مطالعه‌ای با هدف بررسی رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی، به این نتیجه رسیدند که بین این دو رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. جون‌جیان و چن<sup>۱</sup> (۲۰۱۰، ۱) به بررسی ارتباط فراموشی سازمانی و نوآوری سازمانی با نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در کارکنان چینی پرداختند. نتایج نشان داد که فراموشی سازمانی هدفمند تأثیر مستقیم و غیرمستقیمی بر نوآوری سازمانی داشت؛ درحالی‌که نقش میانجی یادگیری سازمانی در این ارتباط، مهم گزارش شد. در حوزه رضایتمندی به‌مثابه بخشی از مدیریت کیفیت فراگیر، مؤمنی و پوراسدی (۲۰۱۴، ۴۱) به بررسی ارتباط بین چابکی سازمانی و رضایتمندی کارکنان مؤسسه اعتباری سامان پرداختند که بین چابکی سازمانی و رضایتمندی کارکنان رابطه قوی و مثبتی را گزارش کردند. افزون‌براین، در حوزه ورزش که اغلب سازمان‌های فعال در این بخش، غیرانتفاعی و خدمت‌محور هستند، بحث چابکی سازمانی که تحت تأثیر کیفیت خدمات و رضایتمندی مشتریان است، مهم است. همچنین، پژوهش‌های اندکی در حوزه سازمان‌های ورزشی درمورد چابکی سازمانی و فراموشی سازمانی به‌عنوان حوزه‌های نوظهور مدیریت انجام شده‌اند؛ برای مثال، رضاییان، ملائی و آبسالان (۱۳۹۲) در بررسی چابکی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان‌ها با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی، چهار عامل مدیریت منابع انسانی، مدیریت کیفیت جامع، مدیریت تغییر و مدیریت اطلاعات و ارتباطات سازمانی را به‌عنوان ابعاد اصلی چابکی سازمانی شناسایی کردند. به‌علاوه از دیدگاه کارکنان، مدیریت کیفیت جامع، قوی‌ترین بعد چابکی و مدیریت منابع انسانی، ضعیف‌ترین بعد چابکی ادارات ورزش و جوانان بودند. شیری (۲۰۱۴، ۸۷) در بررسی رابطه سبک‌های مدیریت تعارض با چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه ایلام به این نتیجه دست یافت که بین سبک‌های مدیریت تعارض با چابکی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت. علاوه‌براین، پیشنهاد شد که چابکی سازمانی موجب تسهیل ارائه خدمات به مشتریان و انطباق با تغییرات سریع محیط خارجی می‌شود.

با مرور پژوهش‌های نسبتاً کمی که در زمینه متغیرهای پژوهش انجام شده‌اند، باید بیان کرد که سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های ورزشی برای بهبود جایگاه رقابتی خود در عصر حاضر که به دوران دانایی و عصر دانش شناخته شده است، نیازمند یادگیری سازمانی، کسب دانش نوین و فراموش کردن

دانش به کاربردنی گذشته یا فراموشی سازمانی هستند. علاوه بر این، با توجه به اهمیت ورزش در جامعه شاهد آن هستیم که سازمان‌های ورزشی در زمینه استفاده از دانش موجود خود در امور مربوط به تربیت بدنی و ورزش مشکلات بسیاری دارند و با توجه به رقابت تنگاتنگ بین سازمان‌ها برای استفاده از دانش جدید و به روز محیط و سازگار شدن با آن، باید سازمان‌ها بتوانند دانش قدیمی و ناکارآمد خود را کنار بگذارند و دانش جدید را جایگزین آن کنند؛ از این رو، در دنیای پرقابته امروزی سازمان‌هایی موفق خواهند بود که سهم بیشتری از دانش سازمانی را داشته باشند (مشبکی، عندلیب اردکانی و عندلیب اردکانی، ۱۳۹۰، ۸۴). در این راستا، 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. علاوه بر این، نقش چشمگیری در ارتقای سطح ورزش و سلامت، توسعه پایدار و غرور ملی کشور دارد و همانند دیگر سازمان‌ها، در راستای دستیابی 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 این وزارتخانه دانش خود را با تغییرات محیطی افزایش ندهند و چابکی و انعطاف‌پذیری لازم را نداشته نباشند، احتمالاً پاسخ‌گوی محیط پرتلاطم داخلی و رقابتی بیرونی که با سرعت فزاینده‌ای به سمت یادگیری و سازمان یادگیرنده حرکت می‌کنند، نخواهند بود. با توجه به اینکه به مقوله فراموشی سازمانی کمتر توجه شده است، در این پژوهش تلاش شده است که ارتباط فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بررسی شود.

### روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است. جامعه آماری پژوهش متشکل از همه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان در ساختمان شماره یک و شماره دو این سازمان بود که در شش حوزه معاونت سامان‌دهی امور جوانان، معاونت امور فرهنگی و تربیتی، معاونت توسعه ورزش قهرمانی، معاونت امور بانوان و توسعه ورزش همگانی، معاونت حقوقی امور مجلس و استان‌ها، معاونت توسعه منابع و پشتیبانی مشغول به کار بودند. شایان ذکر است که منظور از کارشناس، مجموعه کارکنانی از سازمان هستند که حداقل مدرک کارشناسی یا پست رسمی کارشناس دارند و به صورت تمام‌وقت در سازمان مورد بررسی مشغول به فعالیت هستند. براساس آمار به دست آمده از مرکز آمار و انفورماتیک وزارت ورزش و جوانان، مجموع کارشناسان ۳۴۰ نفر بود. با توجه به تعداد جامعه آماری پژوهش و براساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد نمونه‌های این پژوهش ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در نظر گرفته شد. در نهایت، پس از توزیع پرسش‌نامه‌ها، ۱۸۰ نفر به‌طور کامل به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه فراموشی سازمانی

جلالی و خسروانی (۱۳۸۹) استفاده شد که روایی آن با استفاده از نظر اساتید مدیریت ورزشی بررسی شد و پایایی آن نیز از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵ به دست آمد. پرسش نامه ذکر شده دارای ۴۰ سؤال بود که پنج سؤال مربوط به عامل فراموشی سازمانی هدفمند (برای سنجش ابعاد یادگیری زدایی و پرهیز از عادات بد)، ۱۳ سؤال مربوط به عامل یادگیری سازمانی (برای سنجش ابعاد کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه سازمانی) ۱۰ سؤال مربوط به عامل ظرفیت مدیریت دانش (برای سنجش ابعاد خلق و کسب دانش، به اشتراک گذاری دانش، یادگیری و بهبود) و ۱۲ سؤال مربوط به عامل عملکرد سازمانی (برای سنجش ابعاد مالی، مشتری، فرایندهای داخلی، یادگیری و رشد) بود. پرسش نامه دیگر، چابکی سازمانی بود که برای سنجش چابکی سازمانی از پرسش نامه استاندارد ۳۲ سؤالی اسپیتزر<sup>۱</sup> (۲۰۰۷، ۱۸) استفاده شد. آذر (۱۳۹۰) روایی و پایایی این پرسش نامه را تأیید کرده است و پایایی آن نیز از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۳ محاسبه شد. این پرسش نامه شش مؤلفه چابکی سازمانی را (رهبری، تغییر سازمانی، فناوری، خدمت به مشتری، مدیریت عملکرد، فرهنگ و ارزشها) اندازه گیری کرد. پس از کسب مجوز از دانشکده تربیت بدنی دانشگاه رازی، برای جمع آوری داده ها به بخش روابط عمومی وزارت ورزش و جوانان مراجعه شد و پس از انجام هماهنگی های لازم، پرسش نامه ها در اختیار این بخش قرار گرفت و پس از توزیع آن ها و مراجعات مکرر، جمع آوری شدند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و جدول) و آزمون های کلموگروف- اسمیرنوف<sup>۲</sup>، همبستگی پیرسون<sup>۳</sup> و تحلیل رگرسیون<sup>۴</sup> استفاده شد.

## نتایج

در جدول شماره یک، بخش توصیفی پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۱- ویژگی های جمعیت شناختی افراد

متغیرها	ابعاد	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۸۴	۴۷٪
	زن	۹۶	۵۳٪
سن	۲۷-۳۲	۶۶	۳۷٪
	۳۳-۳۹	۸۵	۴۷٪
		۲۹	۱۶٪

1. Spitzer
2. Kolmogorov-Smirnov
3. Pearson Correlation
4. Regression Analysis

ادامه جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد

متغیرها	ابعاد	فراوانی	درصد
تحصیلات	کارشناسی	۱۱۰	۰/۰۶۱
	کارشناسی ارشد	۵۶	۰/۰۳۱
	دکتری	۱۴	۰/۰۰۸
سابقه خدمت	۳۰-۲۰	۸۵	۰/۰۴۷
	کمتر از ۲۰ سال	۹۵	۰/۰۵۳

داده‌های جدول شماره دو نشان داد که بین متغیرهای فراموشی سازمانی ( $r=0/523, P=0/05$ )، فراموشی سازمانی هدفمند ( $r=0/389, P=0/05$ )، ظرفیت مدیریت دانش ( $r=0/311, P=0/05$ ) و یادگیری سازمانی ( $r=0/357, P=0/05$ ) با چابکی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول ۲- آزمون ضریب همبستگی پیرسون

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	شاخص	
		نمونه	سطح معناداری
چابکی سازمانی	فراموشی سازمانی	۱۸۰	۰/۵۲۳*
	فراموشی سازمانی هدفمند	۱۸۰	۰/۳۸۹*
	ظرفیت مدیریت دانش	۱۸۰	۰/۳۱۱*
	یادگیری سازمانی	۱۸۰	۰/۳۵۷*
	عملکرد سازمانی	۱۸۰	۰/۱۱۳۱

\* ۰/۰۵ P

براساس اطلاعات جدول شماره سه، نتایج مجذور همبستگی چندگانه نشان داد که برپایه مدل اول، متغیر فراموشی سازمانی برابر با ۰/۲۷۳، برپایه مدل دوم، مؤلفه‌های فراموشی سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند برابر با ۰/۳۵۱، برپایه مدل سوم، مؤلفه‌های فراموشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند و ظرفیت مدیریت دانش برابر با ۰/۴۱۲ و برپایه مدل چهارم، مؤلفه‌های فراموشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند، ظرفیت مدیریت دانش و یادگیری سازمانی برابر با ۰/۴۵۲ از واریانس چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان را تبیین کردند.



جدول ۳- خلاصه مدل رگرسیون چابکی سازمانی برپایه مؤلفه‌های فراموشی سازمانی

مدل	متغیر	همبستگی	مجذور همبستگی	مربع مجذور همبستگی	خطای استاندارد	دوربین واتسون
۱	فراموشی سازمانی	۰/۵۲۳	۰/۲۷۳	۰/۲۷۱	۰/۹۲۱	
۲	فراموشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند	۰/۵۹۲	۰/۳۵۱	۰/۳۴۵	۰/۸۵۰	
۳	فراموشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند، ظرفیت مدیریت دانش	۰/۶۴۵	۰/۴۱۲	۰/۴۰۷	۰/۷۸۴	۱/۸۳۷
۴	فراموشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند، ظرفیت مدیریت دانش، یادگیری سازمانی	۰/۶۷۳	۰/۴۵۲	۰/۴۴۳	۰/۷۳۶	

در جدول شماره چهار، نتایج آزمون تحلیل رگرسیون نشان داد که برپایه مدل اول، متغیر فراموشی سازمانی ( $F_{(1,91)}=67/796, P 0/01$ )، برپایه مدل دوم، مؤلفه‌های فراموشی سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند ( $F_{(2,90)}=48/226, P 0/01$ )، برپایه مدل سوم، مؤلفه‌های فراموشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند و ظرفیت مدیریت دانش ( $F_{(3,89)}=42/454, P 0/01$ ) و برپایه مدل چهارم، مؤلفه‌های فراموشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند، ظرفیت مدیریت دانش و یادگیری سازمانی ( $F_{(4,88)}=36/765, P 0/01$ ) به‌طور معناداری توانایی پیش‌بینی چابکی سازمانی وزارت ورزش و جوانان را دارند. ضرایب رگرسیون پیش‌بینی چابکی سازمانی برپایه مؤلفه‌های فراموشی سازمانی در جدول شماره پنج ارائه شده است.

جدول ۴- خلاصه تحلیل رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی‌کننده چابکی بر پایه مؤلفه‌های فراموشی سازمانی

مدل	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین	مقدار F	سطح معناداری
۱	رگرسیون	۵۸/۵۵۶	۱	۵۸/۵۵۶		
	باقی‌مانده	۶۴/۴۰۳	۹۱	۰/۸۵۳	۶۷/۷۹۶	۰/۰۰۱
	کل	۱۲۲/۹۵۹	۹۴			
۲	رگرسیون	۶۹/۶۷۰	۲	۳۴/۸۳۵		
	باقی‌مانده	۵۳/۲۸۹	۹۰	۰/۷۲۹	۴۸/۲۲۶	۰/۰۰۱
	کل	۱۲۲/۹۵۹	۹۴			
۳	رگرسیون	۷۸/۴۴۳	۳	۲۶/۱۴۸		
	باقی‌مانده	۴۴/۵۱۶	۸۹	۰/۶۳۵	۴۲/۴۵۴	۰/۰۰۱
	کل	۱۲۲/۹۵۹	۹۴			
۴	رگرسیون	۸۴/۸۵۴	۴	۲۱/۲۱۶		
	باقی‌مانده	۳۸/۱۰۵	۸۸	۰/۵۷۳	۳۶/۷۶۵	۰/۰۰۱
	کل	۱۲۲/۹۵۹	۹۴			

P ۰/۰۱

ملاحظه وزن استاندارد شده بتا نشان می‌دهد که بر پایه مدل اول، انحراف معیار تغییر در فراموشی سازمانی، باعث ۰/۵۲۱ انحراف معیار تغییر در چابکی سازمانی، بر پایه مدل دوم، انحراف معیار تغییر هم‌زمان در مؤلفه‌های فراموشی سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند، به ترتیب باعث ۰/۵۱۱ و ۰/۳۸۱ انحراف معیار تغییر در چابکی سازمانی، بر پایه مدل سوم، انحراف معیار تغییر هم‌زمان در مؤلفه‌های فراموشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند و ظرفیت مدیریت دانش، به ترتیب باعث ۰/۴۷۴، ۰/۳۱۷ و ۰/۲۶۸ انحراف معیار تغییر در چابکی سازمانی و بر پایه مدل چهارم، انحراف معیار تغییر هم‌زمان در مؤلفه‌های فراموشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند، ظرفیت مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، به ترتیب باعث ۰/۳۸۹، ۰/۳۳۹، ۰/۲۴۵ و ۰/۲۳۹ انحراف معیار تغییر در چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان می‌شود؛ بنابراین، بر اساس مدل چهارم، معادله پیش‌بینی چابکی سازمانی وزارت ورزش و جوانان بر پایه مؤلفه‌های فراموشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند، ظرفیت مدیریت دانش و یادگیری سازمانی را می‌توان بدین صورت نوشت.

جدول ۵- ضرایب رگرسیون پیش‌بینی چابکی سازمانی بر پایه مؤلفه‌های فراموشی سازمانی

مدل	ضریب	میزان بتا	خطای استاندارد	میزان بتا	میزان تی	سطح معناداری
۱	ثابت	-۱/۵۹۱	۰/۳۲۶		-۴/۸۷۳	۰/۰۰۱
	فراموشی سازمانی	۰/۱۹۵	۰/۰۳۴	۰/۵۲۱	۸/۲۳۴	۰/۰۰۱
۲	ثابت	-۱/۸۹۱	۰/۳۱۰		-۵/۲۰۰	۰/۰۰۱
	فراموشی سازمانی	۰/۱۶۴	۰/۰۲۳	۰/۵۱۱	۷/۱۴۸	۰/۰۰۱
۳	ثابت	-۳/۱۵۵	۰/۴۴۶		-۶/۰۷۵	۰/۰۰۱
	فراموشی سازمانی	۰/۱۴۴	۰/۰۲۲	۰/۴۷۴	۶/۴۵۶	۰/۰۰۱
۴	ثابت	-۳/۶۵۳	۰/۴۶۸		-۷/۰۷۰	۰/۰۰۱
	فراموشی سازمانی	۰/۱۲۵	۰/۰۲۲	۰/۳۸۹	۵/۰۵۱	۰/۰۰۱
۴	فراموشی سازمانی هدفمند	۰/۰۷۳	۰/۰۱۴	۰/۳۳۹	۴/۶۵۵	۰/۰۰۱
	ظرفیت مدیریت دانش	۰/۱۰۷	۰/۰۳۰	۰/۳۴۵	۳/۵۵۷	۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی	۰/۱۱۶	۰/۰۳۸	۰/۲۳۹	۳/۱۶۱	۰/۰۰۱	

P ۰/۰۱

$$\begin{aligned} & (\text{نمره یادگیری سازمانی} \times ۰/۱۱۶) + (\text{نمره ظرفیت مدیریت دانش} \times ۰/۱۰۷) + (\text{نمره فراموشی} \\ & \text{سازمانی هدفمند} \times ۰/۰۷۳) + (\text{نمره فراموشی سازمانی} \times ۰/۱۲۵) + ۳/۶۵۳ \\ & = \text{چابکی سازمانی} \end{aligned}$$

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف پیش‌بینی چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان با استفاده از فراموشی سازمانی و مؤلفه‌های آن انجام شد. بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان نشان داد که نیمی از کارشناسان (۴۷ درصد) مردان و نیمی دیگر زنان (۵۳ درصد) بودند. میانگین وضعیت سنی پاسخ‌گویان، ۳۵ سال و سابقه خدمتی آن‌ها ۱۲ سال بود که نشان‌دهنده استفاده از نیروی‌های باتجربه در پیکره وزارت ورزش و جوانان است. از نظر سطح تحصیلات نیز حدود دوسوم از پاسخ‌گویان مورد مطالعه تحصیلات کارشناسی و بالاتر داشتند که نشان‌دهنده سطح مناسب تحصیلات در این سازمان ورزشی است.

یافته‌های پژوهش نشان داد که غیر از مولفه عملکرد سازمانی، بین سه مولفه دیگر فراموشی سازمانی؛ یعنی، فراموشی سازمانی هدفمند، ظرفیت مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ارتباط معناداری وجود داشت. این نتیجه همسو با یافته‌های پژوهش صادقان و همکاران (۱۳۹۱) بود که بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری را گزارش کرده بودند و نیز همسو با مطالعه هولان، آگون، بیم، کشین<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) که فراموشی سازمانی را عامل مهمی در ایجاد تغییرات سازمانی و فرایند یادگیری قلمداد کرده بودند. همچنین، پژوهش هولان، فیلیپس، لاورنس (۲۰۰۴، ۴۲۳) با عنوان «یادآوری چیزهای گذشته: فراموشی سازمانی فعال» هم‌راستا با یافته پژوهش حاضر بود. آن‌ها بیان کردند که پژوهشگران مدیریتی باید به فراموشی سازمانی برای درک بهتر پویایی‌های دانش در سازمان‌ها توجه بیشتری کنند. همچنین، فراموشی می‌تواند توجیه‌کننده دلایل حذف دانش به شکل عمدی یا غیرعمدی باشد. افزون‌براین، مدیران وزارت ورزش و جوانان می‌توانند با یادگیری سازمانی (فراموشی هدفمند قوانین و مقررات منسوخ و غیرکاربردی)، بازنگری در ساختار سازمانی و برقراری ارتباط‌های مطلوب بین بخش‌های مختلف وزارتخانه، چابکی سازمانی را تسهیل کنند. در این ارتباط، بیل گیتس بنیان‌گذار و مدیر ماکروسافت بیان کرد اگر سازمان‌ها بتوانند با چابکی و دانش سازمانی سازوکارهای ایجاد تحول و دگرگونی را در خود ایجاد کنند، دیگر نباید نگران آینده غیرقابل پیش‌بینی باشند. به عبارت دیگر، سازمان‌ها باید سریع‌تر از رقبای فرایندها، فرآورده‌ها و خدمات خود را با استفاده از دانش تغییر دهند.

در تحلیل این موضوع باید بیان شود که پژوهش در حوزه سازمان‌های ورزشی به سبب ماهیت متفاوت آن‌ها (غیرانتفاعی بودن) که محصول نهایی آن‌ها؛ یعنی، خدمات که غیرملموس است با سایر سازمان‌ها (انتفاعی) که محصول نهایی آن‌ها کالای ملموس است، متفاوت است. در تبیین ارتباط بین فراموشی و برخی مولفه‌های آن با چابکی سازمانی در این پژوهش باید بیان شود سازمان‌ها و به‌ویژه وزارت ورزش و جوانان برای بهبود عملکردشان در تمامی حوزه‌ها، نیاز به تقویت و ارتقای ظرفیت مدیریت دانش دارند؛ زیرا، اهمیت مدیریت دانش عاملی برای حفظ مزیت رقابتی محسوب می‌شود. همچنین، بهبود ظرفیت مدیریت دانش مستلزم تسهیل و مدیریت یادگیری سازمانی است تا کارکنان بتوانند با تسهیم مقررات جاری و تغییر در درک مشترک افراد، بر فرایند یادگیری سازمانی و بر مدیریت فراموشی سازمانی اثر بگذارند. به تبع آن، این پیامدها موجب چابکی وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان متولی مدیریت ورزش در همه ابعاد در کشور خواهد شد. افزون‌براین، در تحلیل نبود ارتباط بین عملکرد سازمانی با چابکی سازمانی در این پژوهش، مطابق با نتایج مطالعه جیانگ و فو<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) باید

- 
1. Holan, Akgun, Byrn & Keskin
  2. Jiang & Fu

گفت عملکرد یک سازمان چابک هم‌زمان بر دو محور فعالیت مؤثر و کارا و کسب نتایج جمعی تکیه دارد؛ بنابراین، به‌نظر می‌رسد پیش‌نیازهای عملکرد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان؛ یعنی، انجام فعالیت‌ها با کارایی لازم و انجام کارگروهی برای تحقق اهداف سازمانی، هنوز به‌خوبی محقق نشده باشند که شاید این مطلب توجهی برای نبود ارتباط باشد. افزون‌براین، سازمان‌های ورزشی عصر حاضر مانند وزارت ورزش و جوانان در معرض تغییرات ناپیوسته‌ای 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 دست به دست هم داده‌اند تا محیط پرتلاطمی را برای وزارت ورزش ایجاد کنند. در چنین شرایطی، اگر کارکنان دانش خود را با تغییرات محیطی افزایش ندهند و چابکی و انعطاف‌پذیری لازم نداشته باشند، احتمالاً پاسخ‌گوی محیط پر تلاطم داخلی و رقبای بیرونی که با سرعت فزاینده‌ای به‌سمت یادگیری حرکت می‌کنند، نخواهند بود.

با توجه به تحلیل رگرسیون، یافته دیگر این پژوهش نشان داد که فراموشی سازمانی و مؤلفه‌های آن؛ یعنی، فراموشی سازمانی هدفمند، ظرفیت مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، در مجموع ۴۵ درصد از چابکی سازمانی را در وزارت ورزش و جوانان پیش‌بینی کردند. این یافته همسو با پژوهش‌های کلانی و همکاران (۱۳۹۲) و الفت و زنجیرچی (۱۳۸۹) است که در نتایج خود یادگیری سازمانی، منابع انسانی، مدیریت کیفیت فراگیر، فناوری اطلاعات و مدیریت فناوری را عوامل اثرگذاری بر چابکی سازمانی معرفی کرده بودند. همچنین، این یافته با مطالعه مؤمنی و پوراسدی (۲۰۱۴) هم‌راستا است که ارتباط بین چابکی سازمانی و رضایتمندی را به‌عنوان بخشی از مدیریت کیفیت تأیید کردند و رابطه قوی و مثبتی را بین چابکی سازمانی و رضایتمندی کارکنان گزارش کردند. به‌علاوه، نتایج پژوهش جون‌جیان و چن (۲۰۱۰) که به بررسی ارتباط بین فراموشی سازمانی و نوآوری سازمانی با نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در کارکنان چینی پرداختند، نشان داد که فراموشی سازمانی هدفمند تأثیرات مستقیم و غیرمستقیمی بر نوآوری سازمانی داشت و در این ارتباط، نقش میانجی یادگیری سازمانی مهم گزارش شد. در تحلیل این یافته باید گفت امروزه، دانش و اطلاعات به عوامل تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و قدرت رقابت‌پذیری سازمان‌ها تبدیل شده‌اند و مدیریت دانش به‌عنوان یکی از مباحث نوین سازمانی در علم مدیریت مطرح شده است؛ بنابراین، سازمان‌ها برای بهبود جایگاه رقابتی خود ناچار هستند که دانش موجود را حفظ کنند و هم‌زمان به یادگیری دانش‌های نوین بپردازند. افزون‌براین، بحث مدیریت کیفیت که بر مشتری‌مداری تمرکز دارد، یکی از ابعاد مهم سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های ورزشی است که خدمت‌محور هستند؛ براین اساس، کیفیت خدمات‌رسانی

به صاحب‌نفعان اصلی؛ یعنی جوانان، ورزشکاران، مربیان، باشگاه‌ها، فدراسیون‌ها و غیره بسیار مهم است؛ زیرا، در این رابطه هر چقدر کیفیت خدمات‌رسانی بیشتر باشد، رضایتمندی بیشتر است و استفاده از فناوری و به‌روزکردن اطلاعات و سیستم‌های خدمات‌رسانی نیز مبنای چابکی را تشکیل خواهند داد. در این راستا، شیری (۲۰۱۴) در بررسی رابطه سبک‌های مدیریت تعارض با چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه ایلام به این نتیجه دست یافت که علاوه بر وجود ارتباط مثبت و معنادار بین سبک‌های مدیریت تعارض با چابکی سازمانی، چابکی موجب تسهیل ارائه خدمات به مشتریان و انطباق با تغییرات سریع محیط خارجی می‌شود.

در جمع‌بندی پایانی، براساس نتایج پژوهش می‌توان به مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد کرد که چابک‌سازی وزارت ورزش و جوانان گامی در راستای بلوغ سازمانی این وزارتخانه است و یادگیری سازمانی، مدیریت دانش و فراموشی سازمانی هدفمند، مسیر بلوغ سازمانی را تسریع خواهند کرد. در این ارتباط، عطافر، شمی برزوکی و رادمهر (۲۰۱۳) با بررسی سطح بلوغ سازمانی و چابکی سازمانی در شرکت‌های صنعتی اصفهان به این نتیجه دست یافتند که چابکی سازمانی پیش‌نیاز بلوغ سازمانی است و سازمان چابک دستیابی به اهداف راهبردی سازمان را تسریع می‌کند و قابلیت همسویی با تغییرات محیطی را ایجاد خواهد کرد. مطابق با نتایج پژوهش، فراموشی سازمانی، یادگیری، مدیریت دانش و فراموشی هدفمند، تقریباً نیمی از چابکی را در وزارت ورزش و جوانان پیش‌بینی کردند. در این راستا، وزارت 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 دانش جدیدی را جایگزین کند. افزون‌براین، با توجه به ویژگی سازمان‌های چابکی؛ یعنی آینده‌نگری، انعطاف‌پذیری، خلاقیت و نوآوری و کیفیت خدمات، مدیران وزارت ورزش و جوانان می‌توانند به انطباق بیشتر وزارتخانه با تغییرات محیطی و بهره‌مندی از فرصت‌های موجود در محیط‌های پویای امروزی بپردازند و در راستای ارتقا و توسعه همه‌جانبه اهداف سازمانی گام بردارند. همچنین، سبک مدیریت وزارتخانه باید به سمت مدیریت مشارکتی، تیمی و ساختار انعطاف‌پذیر سوق یابد که این امر علاوه بر رضایتمندی مشتریان و کارکنان، به اثربخشی سازمانی نیز کمک خواهد کرد. همچنین، می‌توان پیشنهاد کرد که وزارت ورزش و جوانان ساختار سازمانی را به سمت ساختارهای منعطف، انطباق‌پذیر و نوآور هدایت کند. امور تفویض‌شدنی به سطوح پایین واگذار شود و تصمیم‌گیری‌ها به صورت غیرمتمرکز انجام گیرند. ساختارهای افقی و با پیچیدگی کم، فرایند تغییر و تحول را در سازمان تسهیل می‌کنند و چابکی سازمانی را به وجود می‌آورند.

در انتهای این مقاله باید بیان شود چابکی سازمانی از مفاهیم نوین سازمانی در عرصه مدیریت و سازمان است که سازمان‌های امروزی که در محیط پویا و پیش‌بینی‌نشده‌ی امروزی فعالیت می‌کنند،

باید از آن بهره‌گیرند. در این ارتباط، 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 زائد سازمانی و اطلاعات قدیمی و به‌روزکردن چرخه‌ارائه خدمات هستند.

در پژوهش حاضر تلاش شد چابکی سازمانی وزارت ورزش و جوانان، از طریق فراموشی سازمانی و مؤلفه‌های آن پیش‌بینی شود و ارتباط این متغیرها مشخص گردد. براساس نتایج پژوهش، فراموشی سازمانی و ابعاد آن؛ یعنی فراموشی سازمانی هدفمند، ظرفیت مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، ۴۵ درصد از چابکی سازمانی را در وزارت ورزش و جوانان پیش‌بینی کردند. در این راستا، لزوم توجه مدیران به مقوله فراموشی سازمانی در راستای چابک‌شدن مجموعه، منجر به کارایی و اثربخشی وزارت ورزش و جوانان خواهد شد.

## منابع

1. Alfat, L., & Zanjirchi, A. (2010). Data Envelopment Analysis is a modern approach in assessing organizational agility. *Management Research in Iran*, 14: 21-44. (Persian).
2. Attafar, A., Shaemi Barzoki, A., & Radmehr, R. (2013). Determine the level of maturity of organization and organizational agility in industrial companies (case of study: Fakour industrial company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3, 240-57.
3. Azar, A., & Pishar, M. (2011). Identification and Measurement of Organizational Agility Indices. *Management Research Magazine*, 14 (11), 5-20. (Persian).
4. De Holan, P. M., & Phillips, N. (2004). Remembrance of Things Past? The Dynamics of Organizational Forgetting. *Management Science*, 50(11), 1603-13.
5. Haji Azizi, N., Dukhtasmati, M., & Moradi, Sh. (2008). Organizational Lost: A New Approach to Knowledge Management. *Journal of Science and Technology Research Center of Iran*, 2: 317-30. (Persian).
6. Holan, P., Akgun, E. A., Byrn, J., & Keskin, H. (2007). Organizational intelligence a structuration view. *Journal of Organizational Change Management*, 20, 272-92.
7. Holan, P., Philips, N., & Lawrence, T. (2004). Managing organizational forgetting. *Mit sloan management review*, 45(2), 45-51.
8. Jackson, M., & Johansson, A. (2003). An agility analysis from a production system perspective. *Integrated Manufacturing Systems*, 14, 482-8.
9. Jafarnejad, A., & Shows, B. (2009). Organizational agility and agile production. First Printing, Tehran, Mehraban Publishing. (Persian).

10. Jalali, R., & Khosravani, F. (2010). Organizational Anxiety, an Important Challenge of Managers in the New Age of Business. *Research Transformation Management*, 4: 98-117. (Persian).
11. Jiang, Y., & Fu, Q. (2010). Management of organizational forgetting in constrictions of organizational absorptive capacity. *E-Product E-Service and Entertainment*, 11, 1-6.
12. Junjian, Z., & Chen, C. (2010). The relationship between intentional organizational forgetting and organizational innovation: The mediating effect of organizational learning capability. *Science of Science and Management of Science and Technology*, 4. 47-53.
13. Kalani, A., Tarakhani, A.S., Mohammadi, Sh., & Amir Massoud Tayebi, S. (2012). The Relationship between Organizational Learning Ability and Organizational Agility in the Ministry of Sports and Youth of Iran, *Journal of Human Resources Management in Sport*, 1: 75-87. (Persian).
14. Karami, M. (2007). Application of data mining and textual analytics tools in the agility of health care organizations. *Quarterly Journal of Health Management*. 10: 15-21. (Persian).
15. Lin, C. T., Chiu, H., Tsen, Y. (2006). Agility evaluation using fuzzy logic. *Int.J. Production Economics*. 101: 353-68.
16. Loren, F., & Philips, A. (2004). Organizational forgetting as strategy. *Strategic Organization Journal*, 2(4):423-33.
17. Mahmoodwand, M. (2011). An Investigation of the Relationship between Organizational Forgiveness and Organizational Change at Sistan and Baluchestan University, Graduate Degree in Management Education, Sistan and Baluchestan University. (Persian).
18. Mashbaki, A., Andalib Ardakani, N., & Andalib Ardakani, D. (2011). A Survey on Leadership Styles on Objective Organizational Forgetting: A New Approach to Knowledge Management, *Journal of Health Management*, 14: 84-93. (Persian).
19. Moshbaki, O., Bastam, H., & Dehyadeghari, S. (2011). Promoting organizational performance through targeted organizational obsolescence. *Health Management Chart* 15: 45-54. (Persian).
20. Momeni, M., & Pourasadi, M. J. (2014). Investigation of the relationship between organizational agility and staff's job satisfaction of Samen Credit Institution. *Journal of Social Issues & Humanities*, 3, 36-41.
21. Rabiei, M., & Moshabaki, A. (2009). Objective organizational forgetting: Extreme competitiveness in the organization. *Quarterly Journal of Humanities*, 8: 194-218. (Persian).
22. Ramezani, M. R., Malla'i, M., & Absalan, Sh. (2013). Organizational agility in sports departments and youth in provinces. *Sport Management Studies*, 5: 185-204. (Persian).
23. Sadeghian, R. A., Yaghubi, N. M., & Azazi, M.A. (2012). Investigating the relationship between targeted forgetfulness and organizational agility. *Public Administration Research*, 17: 103-20. (Persian).



24. Saffari, M., Hamidi, M., & Jalali Farahani, M. (2011). Comparison of the dimensions of the learning organization in the Physical Education Organization, the National Olympic Committee and the Physical Education of Education. *Research in Sport Sciences*, 22: 117-29. (Persian).
25. Sharifi, H., & Zhang, Z. (2001). Agile manufacturing in practice: Application of a methodology. *International Journal of Operations & Production Management*, 21, 772-94.
26. Shiri, A. A. (2014). Study on relationship between conflict management styles and organizational agility: A case study of Ilam State University, Iran. *Management Science Letters*, 4, 87-94.
27. Spitzer, D. (2007). Transforming performance measurement rethinking the way we measure and drive organizational success. *American Management Association*, 5, 18-23.
28. Zanjirchi, S.M. Alfat, L. (2012). The role of technology in acquiring agility in Iranian electronics companies, *Journal of Science and Technology Policy*, 3: 24-40. (Persian).

#### استناد به مقاله

عیدی، حسین، عباسی، همایون، و بخشی چناری، امین. (۱۳۹۷). پیش‌بینی چابکی سازمانی وزارت ورزش و جوانان از طریق فراموشی سازمانی و مؤلفه‌های آن. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۰(۴۷)، ۲۴۱-۵۸. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2018.108.1034

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). Doi: 10.22089/smrj.2018.108.1034

## **Anticipation of Organizational Agility in the Ministry of Youth and Sports According to Organizational Forgetting and Its Factors**

**H. Eydi<sup>1</sup>, H. Abbasi<sup>2</sup>, A. Bakhshi Chenari<sup>3</sup>**

1. Assistant Professor of Sport Management, Razi University\*
2. Assistant Professor of Sport Management, Razi University
3. M. Sc. of Sport Management, Razi University

**Received: 2014/10/27**

**Accepted: 2015/04/29**

---

### **Abstract**

This study aimed to anticipation of organizational agility in the Ministry of Youth and Sports according to organizational forgetting and its factors. Method was descriptive and type of correlation. Population was all employees of the Ministry of Sport and Youth (n=180), respectively. The questionnaire targeted organizational forgetting Jalali and colleagues (2010) and organizational agility Spitzer (2007) was used. For validity using 10 sports management experts and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha, respectively, .85 and .93 percent were reported. Descriptive and inferential statistics (K-S, Pearson and regression) were used. Results showed significant correlation between organizational forgetting and organizational agility. Among organizational forgetting factors, Intentional organizational forgetting has most correlation with organizational agility. Regression analysis showed that organizational forgetting and its factors (Intentional organizational forgetting, knowledge management potential, organizational learning) anticipated 45 percent of organizational agility. Also, among organizational forgetting factors, unlearning was most important anticipate of organizational forgetting.

**Keywords:** Intentional Forgetting, Organizational Agility, Organizational Learning, Knowledge Management

---

---

\*Corresponding Author

Email: eydihosseini@gmail.com