

تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش با نقش میانجی سرمایه انسانی (مورد مطالعه: وزارت ورزش و جوانان)

زینب مندعلی زاده^۱، صدف نقش جواهری^{*}

*نویسنده مسئول: z-mondalizade@araku.ac.ir

چکیده

هدف مقاله حاضر، تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش با نقش میانجی سرمایه انسانی در وزارت ورزش و جوانان بود. روش تحقیق، توصیفی تحلیلی از نوع کاربردی بود. جامعه آماری، کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود که ۲۱۳ نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بود. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد بود. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود. نتایج تحقیق نشان داد که فراموشی سازمانی هدفمند بر سرمایه انسانی و نیز ظرفیت جذب دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد و سرمایه انسانی بر ظرفیت جذب دانش تأثیر معناداری دارد. علاوه بر این، فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش با نقش میانجی سرمایه انسانی تأثیر معناداری دارد. جذب دانش، تحت تأثیر رهایی از دانش غیرمفید سازمانی و ایجاد تغییر و تحول به واسطه افزایش توانایی‌ها و مهارت‌های فردی کارکنان صورت می‌پذیرد.

واژه‌های کلیدی: دانش محوری؛ قابلیت پویا؛ سرمایه انسانی، وزارت ورزش و جوانان

۱ و نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اراک
*دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش مدیریت تطبیقی و توسعه، دانشگاه آزاد اسلامی تهران

The Effect of Targeted Organizational Forgetting on Knowledge Absorption Capacity with the Mediating Role of Human Capital (case study: Ministry of Sport and Youth)

Zeinab Mondalizadeh¹, Sadaf Nagsh Javaheri^{**}
z-mondalizade@araku.ac.ir

Abstract

The purpose of this paper was to investigate the effect of targeted organizational forgetfulness on the capacity to absorb knowledge with the mediating role of human capital in Ministry of Sport and Youth. The research method was causal and applied in terms of purpose. The statistical population was all employees of the Ministry of Sport and Youth of which 213 were considered as statistical samples. Data collection tools were questionnaires. The sampling method was a simple random. The Cronbach's alpha was higher than 0.7. Results showed that targeted organizational forgetfulness has a significant effect on human capital and knowledge absorption capacity, and human capital has a significant effect on knowledge absorption capacity. Knowledge acquisition is influenced by the release of unprofitable organizational knowledge and the creation of change and development by increasing the individual abilities and skills of employees.

Keywords: knowledge-based, dynamic capability, human capital

¹ Assistant professor, sport college, sport management department, arak university, arak, Iran

^{**} PhD student of public administration, adaptive management and development, Islamic Azad University Science and Research

مقدمه و بیان مسئله

دیدگاه دانش گرا و رویکردهای پویا به سازمان در مباحث مدیریت استراتژیک سازمان‌ها مطرح شده و مدت‌هاست که از دانش به‌عنوان یکی از منابع استراتژیک سازمان یاد می‌شود؛ بنابراین لزوم مدیریت و استفاده مناسب از آن به‌شدت احساس می‌شود. دانش فردی و مدیریت آن در سازمان که به جذب دانش به صورت فعال کمک می‌کند در ایجاد سازمان‌های نوآور نقش مهمی دارد (اسجودین و همکاران^۱، ۲۰۱۹).

ادارات ورزش و جوانان به‌عنوان نهادهای پیشرو در ظرفیت جذب دانشی مدیران، مربیان و داوران نقش عمده‌ای در ارتقای سطح ورزش دارند به‌گونه‌ای که حرف اول در توسعه پایدار ورزش، میزان دانش و به‌کارگیری آن منتج از ذخایر دانشی سازمان‌های ورزشی است. فعالیت وزارت ورزش و جوانان در تلاش برای گسترده‌ای از اهداف ورزش همگانی تا حرفه‌ای است و برای حل مشکلات اجتماعی پیچیده و ایجاد جامعه‌ای فعال تلاش می‌کند که در این راستا دانش، محوری برای ایجاد فرصت‌های ورزشی و تدوین برنامه‌های ورزشی است تا مدیران سازمان‌های ورزشی با استفاده از دانش موردنظر درک کنند که چه برنامه‌هایی برای چه کسانی در چه زمان و مکانی باید تدوین شود (ویلیم و همکاران^۲، ۲۰۱۹).

ضمن با اهمیت شمردن دانش در سازمان‌ها توجه به این نکته ضروری است که در سازمان مخازن دانش به‌عنوان یک دارایی کیفیت و کارایی خود را از دست می‌دهند و دچار فرسودگی می‌شوند. این از دست رفتن تدریجی دانش در حافظه سازمانی و فراموشی دانش را فراموشی سازمانی می‌گویند. جلوگیری از فراموشی دانش ذخیره‌شده و دانش جدید کسب‌شده یکی از بخش‌های مهم یادگیری است اما برخی از پژوهشگران معتقدند که گاهی سازمان‌ها نیاز به فراموشی دارند. اهمیت فراموشی سازمانی بر عملکرد نوآورانه شرکت‌ها نیز مورد توجه قرار گرفته است (هوآنگ و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

با توجه به اهمیت به کار بردن دانش غیرمفید و قدیمی به منظور افزایش یادگیری سازمانی (آنگا نگور و همکاران^۴، ۲۰۲۰) می‌توان گفت فراموشی سازمانی هدفمند، روشی برای شرکت‌ها و یا سازمان‌ها است که بتواند دانش منسوخ را کنار بگذارد. این می‌تواند برخی از سکون سازمانی موجود را کنار بگذارد تا دانش جدیدی به رسمیت شناخته شود و متعاقباً باعث ایجاد نوآوری شود. در واقع رویکرد فراموشی سازمانی با ایجاد پایگاه دانش در راستای کاهش ارزش دانش (فراموشی) و افزودن دانش جدید (جذب) برای دستیابی به تعادل پویای جدید تنظیم می‌شود (هوآنگ و همکاران، ۲۰۱۸).

به منظور ایجاد پایگاه دانشی جدید در سازمان به منظور ایجاد نوآوری (پارک و همکاران^۵، ۲۰۲۲)، لازم است که دانش جدید اضافه شود، ظرفیت جذب، به‌عنوان یک قابلیت پویا (هوآنگ و همکاران، ۲۰۱۸)، در خلق

1. Sjodin et al
2. Willem et al
3. Huang et al
4. Angaa Negoro et al
5. Park et al

و به کارگیری دانشی دانسته شده است که توانایی سازمان را برای کسب و حفظ مزیت رقابتی افزایش می دهد. ظرفیت جذب دانش به عنوان یکی از قابلیت های پویای سازمانی است که به استفاده، یکسان سازی و به کارگیری دانش می پردازد (استاچویک و همکاران^۱، ۲۰۱۹). از طرفی افزایش ظرفیت جذب سازمانی به بهبود عملکرد، ارتقای نوآوری و افزایش مزیت رقابتی کمک می کند (لیو و همکاران^۲، ۲۰۲۱).

رویکرد دانش و فراموشی سازمانی هدفمند خود به خود اتفاق نمی افتد و در این میان، به نظر می رسد سرمایه انسانی به عنوان شاه کلیدی برای تغییرات و تسهیل این تغییرات در سازمان ها باشد. در راستای ارتقای ظرفیت دانش، نقش سرمایه انسانی از اهمیت زیادی برخوردار است. سرمایه انسانی نوع منحصر به فرد از منابع هستند که در برگیرنده افرادی است که توانایی تسخیر ایجاد ارزش های سازمانی را دارند (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۸).

سازمان های ورزشی چه سازمان های دولتی و چه باشگاه ها و سازمان های غیردولتی نیز می توانند مزیت رقابتی را از طریق سرمایه انسانی به دست آورند. در بحث وزارت ورزش و جوانان، پدیده فراموشی سازمانی هدفمند و ظرفیت جذب با تأکید بر نقش سرمایه انسانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است و بحث فراموشی سازمانی هدفمند به عنوان مفهومی جدید در عرصه علم و دانش اخیراً مورد توجه محققان قرار گرفته است. در سازمان های ورزشی لزوم توجه به دانش به روز ورزشی و کنار گذاشتن دانش قدیمی به دلیل تغییرات پی در پی ورزش ضروری است. از سوی دیگر، ظرفیت جذب دانش در ادارات ورزش و جوانان می تواند توانایی این سازمان را ارتقا دهد. در واقع ظرفیت جذب یک قابلیت پویا مربوط به خلق و به کارگیری دانش است که توانایی سازمان را در ارتقای عملکرد افزایش دهد. در این راستا بهبود سرمایه انسانی می تواند ظرفیت جذب را ارتقا دهد، با توجه به اهمیت این سه متغیر در سازمان های ورزشی، هدف اصلی تحقیق مطالعه تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر قابلیت ظرفیت جذب دانش با نقش میانجی سرمایه انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان تهران است.

پیشینه تحقیق

پیشینه تحقیق به صورت خلاصه در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- خلاصه ای از تحقیقات انجام شده مرتبط با فراموشی سازمانی هدفمند، ظرفیت جذب و سرمایه انسانی

محقق	هدف تحقیق	نتایج
اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵)	نقش هوش سازمانی بر فراموشی سازمانی هدفمند در شهرداری ایلام	نقش هوش سازمانی به عنوان یکی از موضوعات مطرح در مدیریت سرمایه انسانی در راستای ایجاد فراموشی سازمانی هدفمند مثبت نتیجه گیری شده است.
امینی و همکاران (۱۳۹۷)	رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد مالی با تأکید بر نقش میانجی چابکی سازمانی	بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی و چابکی سازمانی و عملکرد مالی رابطه مثبتی وجود دارد.

1. Stachowic et al
2. Liu et al

محمد اسماعیل و سید وکیلی (۱۳۹۷)	نقش و تأثیر متقابل سرمایه انسانی و فراموشی سازمانی هدفمند در ایجاد عملکرد پایدار شرکت‌ها	تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند را بر خلق، ذخیره، اشتراک و به‌کارگیری دانش را مثبت و معناداری نتیجه گرفتند.
کاظمی و همکاران (۱۳۹۸)	بررسی نقش سرمایه انسانی در دانش محوری سازمان	بین سرمایه انسانی و سازمان دانش محور همبستگی وجود دارد. همچنین، مؤلفه توانمندی‌های شناختی (اطلاعات، دانش، مهارت و تخصص) سرمایه انسانی قدرت پیش‌بینی سازمان دانش محور را دارد.
بارانی و همکاران (۱۴۰۰)	فرآیند تحلیل پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند	از پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند، مدیریت دانش و عملکرد سازمانی نتیجه شد.
هوآنگ و همکاران (۲۰۱۸)	فراموشی سازمانی، ظرفیت جذب و عملکرد نوآوری	که فراموشی سازمانی بر ظرفیت جذب و عملکرد نوآوری تأثیر دارد.
براتی و همکاران (۲۰۱۹)	طراحی مدل رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان	ارتباط مثبت فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی و اثربخشی سازمانی را نتیجه‌گیری کردند.
ریسل و همکاران ^۱ (۲۰۱۹)	تداخل توانایی ایجاد دانش و فراموشی سازمانی بر ظرفیت جذب و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط	توانایی ایجاد دانش و فراموشی سازمانی بر ظرفیت جذب و عملکرد نوآوری تأثیر دارد.
حسینی و همکاران ^۲ (۲۰۱۹)	فراموشی سازمانی و نقش آن در بهبود عملکرد از طریق سرمایه انسانی	فراموشی سازمانی بر بهبود عملکرد و سرمایه انسانی نقش مؤثری دارد. فراموشی سازمانی بر بهبود عملکرد با نقش میانجی سرمایه انسانی نقش مؤثری دارد.
کلامر و گلدنبرگ ^۳ (۲۰۱۹)	یادگیری و فراموشی در سازمان: یک مرور سیستماتیک	مروری بر ادبیات نشان داده است که یادگیری و فراموشی توجه زیادی را به خود جلب کرده است. بررسی ادبیات پیشینه منجر به چارچوبی بر قصد و عمق ازدست‌دادن دانش شد.
بوگوس و همکاران ^۴ (۲۰۱۹)	نقش فراموشی سازمانی و فرهنگ سازمان بر یادگیری سازمانی	فراموشی سازمانی اثر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی دارد و فرهنگ سازمانی نیز اثر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی دارد.

1. Raisal et al

۲. Hoseini et al

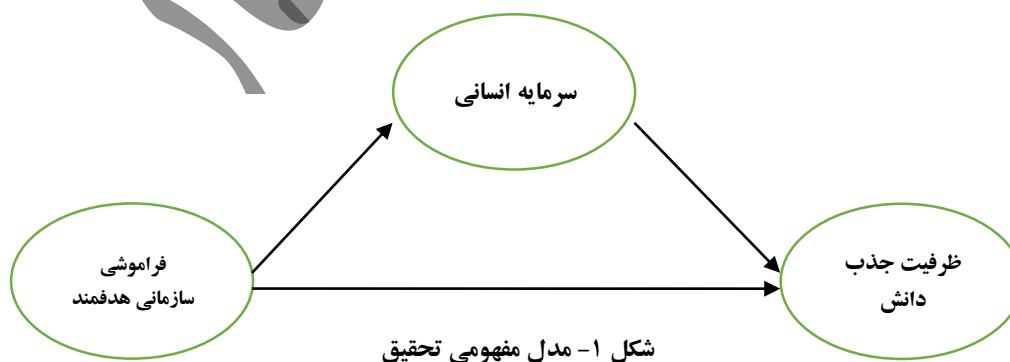
3 . Klammer & Gueldenberg

4 . Bogso et al

یہ و همکاران ^۱	نقش و تأثیر متقابل سرمایه انسانی و فراموشی	فراموشی سازمانی و سرمایه انسانی بر
(۲۰۲۰)	سازمانی هدفمند در ایجاد عملکرد پایدار	عملکرد پایدار شرکت‌ها تأثیر مثبت و
	شرکت‌ها	معناداری دارد.
آیدوگک و آگاگلا ^۲	نقش میانجی فراموشی سازمانی هدفمند بر	ارتباط مثبت و معنی داری بین فراموشی
(۲۰۲۲)	رابطه یادگیری سازمانی و مدیریت نوآوری	سازمانی هدفمند و یادگیری سازمان و
		مدیریت نوآوری وجود داشت.

جمع‌بندی تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که در بحث سازمان‌های ورزشی، در مورد پدیده فراموشی سازمانی هدفمند و ظرفیت جذب با تأکید بر نقش سرمایه انسانی پژوهشی انجام نشده است. ظرفیت جذب یک قابلیت پویا مربوط به خلق و به کارگیری دانش است که توانایی سازمان را در به دست آوردن عملکرد بهتر افزایش دهد. در این راستا به نظر می‌رسد بهبود سرمایه انسانی می‌تواند ظرفیت جذب دانش را ارتقا دهد و نیز کنار گذاشتن دانش منسوخ، ایده‌ها و نگرش‌های علمی گذشته می‌تواند در ایجاد نوآوری‌های تدریجی در سازمان‌های ورزشی و یادگیری سازمانی و در نتیجه به ارتقای ظرفیت جذب دانش کمک کند. از طرف دیگر به نظر می‌رسد کنار گذاشتن دانش منسوخ شده با در نظر گرفتن فناوری و تکنولوژی‌های جدید، به واسطه سرمایه انسانی بتواند بر ظرفیت جذب دانش و به کارگیری دانش اثرگذار باشد. چنان‌که سرمایه انسانی و نقش آن در تحقیقات مربوط به فراموشی سازمانی هدفمند از جمله یہ و همکاران (۲۰۲۰)، حسینی و همکاران (۲۰۱۹) و محمد اسماعیل و سید و کیلی (۱۳۹۷) بررسی شده است و بر اهمیت سرمایه انسانی تأکید شده است. از طرفی، فراموشی سازمانی هدفمند و اثرگذاری آن بر ظرفیت جذب دانش در تحقیقات قیاسی و همکاران (۱۳۹۴) و دوستار و همکاران (۱۳۹۴) آورده شده است. از این رو مدل تحقیق بر اساس پیشینه تحقیقات انجام شده در شکل ۱ نشان داده شده است.

مدل مفهومی تحقیق



1 . Yeh et al
2 . Ayduğ & Agaoglu

فرضیه‌های تحقیق

بر اساس شکل ۱ فرضیه‌های تحقیق عبارت است از:
فراموشی سازمانی هدفمند بر سرمایه انسانی تأثیر دارد.
سرمایه انسانی بر ظرفیت جذب دانش تأثیر دارد.
فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش تأثیر دارد.
فراموشی سازمانی هدفمند با نقش میانجی سرمایه انسانی بر ظرفیت جذب دانش تأثیر دارد.

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق توصیفی تحلیلی از نوع کاربردی بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. تعیین حداقل حجم نمونه لازم برای گردآوری داده‌های مربوط به مدل‌یابی معادلات ساختاری بسیار بااهمیت است؛ اما حداقل ۲۰۰ نمونه قابل دفاع است. در تحلیل عامل تأییدی حداقل نمونه بر اساس عامل‌ها تعیین می‌شود نه متغیرها. در مدل‌یابی معادلات ساختاری حدود ۲۰ نمونه برای هر عامل (متغیر پنهان) لازم است (کلاین، ۲۰۱۰). براین اساس، با احتساب میزان ریزش، ۳۰۰ پرسش‌نامه توزیع شد که در نهایت ۲۱۳ پرسش‌نامه قابل استفاده بود و به نرم‌افزار وارد شد. نحوه توزیع پرسش‌نامه‌ها حضوری انجام شد. این پژوهش، از نظر زمانی به صورت مقطعی انجام شد که توزیع پرسش‌نامه‌ها از اواسط خردادماه سال ۱۳۹۸ تا اواسط شهریور ۱۳۹۸ انجام شد. زمان تکمیل پرسش‌نامه‌ها حدود ۱۵ دقیقه بود.

از پرسش‌نامه منیبوا و همکاران^۲ (۲۰۰۳) برای مؤلفه قابلیت ظرفیت جذب دانش که شامل ۱۰ سؤال، از پرسش‌نامه مشبکی و همکاران (۲۰۱۳) برای مؤلفه فراموشی سازمانی هدفمند که شامل ۵ سؤال و از پرسش‌نامه پیکه و همکاران^۳ (۲۰۰۲) برای مؤلفه سرمایه انسانی که شامل ۱۰ سؤال بود استفاده شد. پرسش‌نامه‌ها در طیف پنج امتیازی لیکرت طراحی شده بود. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه به تأیید ده نفر از متخصصان رسید و پایایی پرسش‌نامه توسط ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد که این ضرایب در جدول ۲ نشان داده شده است. به‌منظور تعیین پایایی ۳۰ پرسش‌نامه به صورت پایلوت اجرا شد و با در نظر گرفتن پایایی به‌دست آمده و نتایج حاصل از آن، پرسش‌نامه مجدداً تصحیح و سپس توزیع شد.

جدول ۲. پایایی پرسش‌نامه

مؤلفه	منبع	آلفای کرونباخ
فراموشی سازمانی هدفمند	مشبکی و همکاران (۲۰۱۳)	۰/۷۳۲
سرمایه انسانی	پیکه و همکاران (۲۰۰۲)	۰/۷۷۹
قابلیت ظرفیت جذب دانش	منیبوا و همکاران (۲۰۰۳)	۰/۷۱۲

1. Kline
2. Minbaeva et al
3. Pike et al

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اس. پی. اس. اس^۱ نسخه ۲۵ و لیزرل^۲ نسخه ۸/۸ استفاده شد.

یافته‌های پژوهشی

یافته‌ها از نظر جمعیت‌شناختی نشان داد کارکنان مرد با درصد فراوانی ۶۰/۱ و کارکنان زن با درصد فراوانی ۳۹/۹ به پرسش‌نامه‌ها پاسخ داده‌اند. ۸/۹ درصد از نمونه‌ها زیر ۳۰ سال، ۳۷/۱ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۰/۴ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۳/۶ درصد بالای ۵۱ سال سن داشتند. ۱۰/۳ درصد دارای مدرک فوق‌دیپلم و پایین‌تر، ۵۵/۹ درصد دارای مدرک لیسانس و ۳۳/۸ درصد دارای مدرک فوق‌لیسانس و بالاتر بودند.

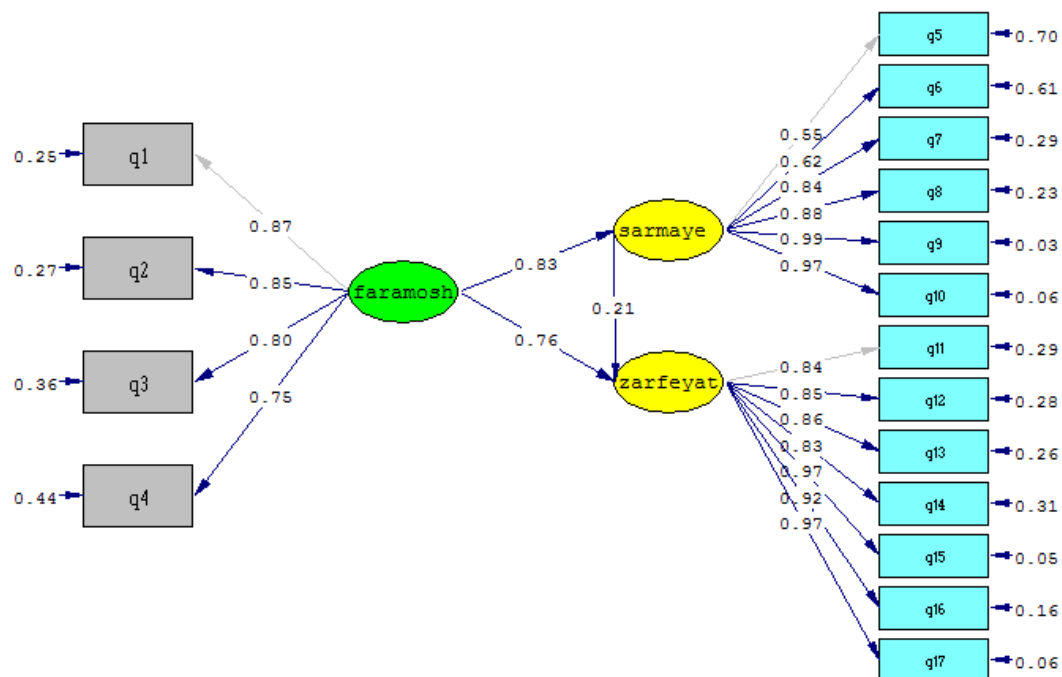
بر اساس تحلیل عاملی تأییدی، سؤالاتی با بار عاملی نامناسب حذف شد. نمودار شماره ۱ نمودار معادلات ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد را نشان می‌دهد. بر این اساس مقادیر کای دو^۳ به درجه آزادی (۲/۷۹)، ریشه میانگین مجذورات تقریب^۴ (۰/۰۹۲)، برازندگی تطبیقی^۵ (۰/۹۱)، شاخص نیکویی برازش^۶ (۰/۹۲)، شاخص برازندگی افزایشی^۷ (۰/۹۱)، شاخص برازش غیر نرم^۸ (۰/۹۰) و شاخص برازش هنجار شده^۹ (۰/۹۲) برای هر یک از متغیرهای مناسب به دست آمد. باتوجه به شاخص‌های مدل می‌توان این گونه نتیجه‌گیری نمود که مدل از لحاظ شاخص‌ها در وضعیت مناسبی قرار دارد. در واقع میزان این شاخص‌ها (برازندگی تطبیقی، شاخص نیکویی برازش، شاخص برازندگی افزایشی، شاخص برازش غیر نرم و شاخص برازش هنجار شده) باید بالاتر از ۰/۹ باشد تا مدل برازش خوبی داشته باشد که این شاخص‌ها در جدول ۳ نشان داده شده است (هومن، ۱۳۹۰).

جدول ۴- شاخص‌های برازش برای مدل ساختاری تحقیق

شاخص‌های بررسی شده	میزان استاندارد	مقدار برآورد شده مدل
χ^2/df	کمتر از ۳	۲/۷۹
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۹۲
CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱
IFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱
GFI	بیشتر از ۰/۸	۰/۹۲
NNFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰
NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲

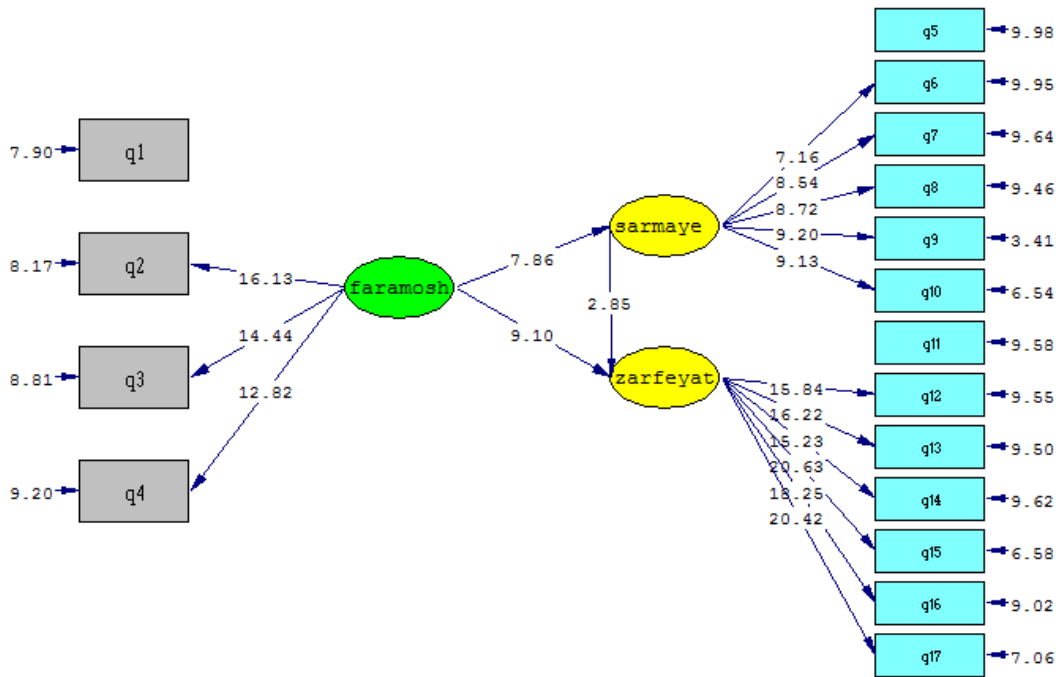
1. SPSS
2. LISREL
3. X^2
4. RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)
5. CFI (Comparative Fit Index)
6. GFI (Goodness of Fit Index)
7. IFI (Incremental Fit Index)
8. NNFI
9. NFI

شکل شماره ۲ و ۳ مدل معادلات ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد و آماره تی هر یک از مسیرها را نشان می‌دهد.



Chi-Square=449.32, df=161, P-value=0.00000, RMSEA=0.092

شکل ۲-مدل ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد



Chi-Square=449.32, df=161, P-value=0.00000, RMSEA=0.092

شکل ۳- مدل ساختاری بر اساس آماره تی

باتوجه به آماره t فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت که جدول ۴ نتایج فرضیات تحقیق را نشان داده است.

جدول ۴- مطالعه فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	مقایسه با آماره استاندارد	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه‌های تحقیق
تأیید	$7/86 > 1/96$	7/86	0/83	فراش سازمانی هدفمند بر سرمایه انسانی تأثیر معناداری دارد.
تأیید	$2/85 > 1/96$	2/85	0/21	سرمایه انسانی بر قابلیت ظرفیت جذب دانش تأثیر معناداری دارد.
تأیید	$9/10 > 1/96$	9/10	0/76	فراش سازمانی هدفمند بر قابلیت ظرفیت جذب دانش تأثیر معناداری دارد.

به منظور بررسی اثر فراش سازمانی هدفمند بر قابلیت ظرفیت جذب دانش از مسیر سرمایه انسانی در یک مدل، از آزمون سوبل استفاده شده است. نتایج آزمون فرضیات میانجی تحقیق در جدول ۵ آورده شده است.

فرمول ۱ آزمون سوبل:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

جدول ۵- نتایج آزمون فرضیه متغیر میانجی

مقدار	مقدار	مقدار	مقدار	z- مقدار	نتیجه فرضیه
a	b	Sa	Sb	value	فرضیه
۰/۵۱	۰/۳۱	۰/۰۶	۰/۱۱	۲/۶۵۸	تأیید

فراموش سازمانی هدفمند بر قابلیت ظرفیت جذب دانش با نقش میانجی قابلیت سرمایه انسانی تأثیر معناداری دارد.

همان‌طور که در جدول ۵ نشان می‌دهد فرضیه میانجی تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید واقع شده است؛ از این رو می‌توان نتیجه گرفت متغیر سرمایه انسانی به‌عنوان متغیر میانجی عمل می‌نماید.

بحث و نتیجه‌گیری

اهمیت فراموشی سازمانی هدفمند در ادارات ورزش و جوانان و یا به‌طور کلی سازمان‌های ورزشی در تغییرات جدید و پیچیده پیرامون ورزش، قوانین و مقررات حاکم بر آن و تغییرات نهادی در جوامع است که لزوم پویایی سازمان‌های ورزشی مرجع به‌منظور حفظ مزیت رقابتی با سایر سازمان‌های ورزشی دیگر را به‌منظور دستیابی به موفقیت پایدار، جذب دانش جدید ورزشی و ارتقای مشارکت جامعه در ورزش را دوچندان می‌کند که این مهم در سازمان‌های ورزشی با کمک کارکنان توانمند ممکن می‌شود در نتیجه هدف این مقاله، بررسی تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش به‌واسطه سرمایه انسانی در ادارات ورزش و جوانان بود.

نتایج تحقیق نشان داد که فراموشی سازمانی هدفمند بر سرمایه انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج تحقیق با پژوهش‌های حسینی و همکاران (۲۰۱۹)، یه و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. فراموشی سازمانی هدفمند می‌تواند کمک کند تا روش‌های عملی تازه و کارآمد جایگزین روش‌های قدیمی و کم‌اثر گردد که منجر به تشویق سرمایه انسانی جهت استفاده از روش‌های جدید استفاده بهینه از دانش و در نتیجه ارتقای مهارت‌های فردی کارکنان شود. در واقع فراموشی سازمان به‌عنوان یک عامل تغییر در سازمان‌ها می‌تواند منجر به تغییر نگرش، احساسات و رفتارهای کارکنان شود هرچند که فراموشی سازمانی هدفمند فرایندی است که نیاز به زمان نسبتاً طولانی در سازمان دارد (هوانگ و همکاران، ۲۰۱۸).

نتایج تحقیق نشان داد که فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد که با تحقیقات قیاسی و همکاران (۲۰۱۵)، دوستار و همکاران (۱۳۹۴)، محمد اسماعیل و سید و کیلی (۱۳۹۷)، هانگ و همکاران (۲۰۱۸) و ریسال و همکاران (۲۰۱۹)، بارانی و همکاران (۱۴۰۰) و آیدوگ و آگاگلا (۲۰۲۲) همخوانی دارد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که اگر روش‌ها و فرایندهای جدید توأم با اهداف دانشی هدفمند و راهبردی در سازمان ایجاد شود دستاوردهای دانشی به‌روز و جدید ارتقا پیدا کرده و سازمان‌های ورزشی موردنظر، می‌تواند در به‌اشتراک‌گذاری دانش ورزشی نوین پیش‌گام باشند. در واقع اگر در سازمان دانش جدید

در سازمان به کار گرفته شود و دانش قدیمی کنار گذاشته شود سطح ظرفیت جذب ارتقا می‌یابد. در این راستا، هوانگ و همکاران (۲۰۱۸) به این نتیجه رسیدند که فراموشی سازمانی بدون ظرفیت جذب دانش در سازمان‌ها نمی‌تواند منجر به بهبود عملکرد سازمانی شود.

یکی دیگر از نتایج تحقیق این بود که سرمایه انسانی بر سطح ظرفیت جذب دانش سازمان اثر مثبت و معناداری دارد که با نتایج کاظمی و همکاران (۱۳۹۸)، اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵) و یه و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. به نظر می‌رسد سرمایه‌گذاری روی سرمایه انسانی در سازمان‌ها بتواند سطح ظرفیت جذب دانش در سازمان‌ها را ارتقا دهد در واقع تلاش برای توانمند کردن نیروی انسانی رویکردی برای ایجاد نوآوری، دانش و عملکرد نوآورانه در نظر گرفته شده است (رینولد، ۲۰۱۷). مفهوم سرمایه انسانی ناظر بر این واقعیت است که انسان‌ها در خود سرمایه‌گذاری می‌کنند. این کار به کمک ابزارهایی چون آموزش، کارآموزی یا فعالیت‌هایی که بازده آتی فرد را بالا می‌برد صورت می‌گیرد. در واقع سرمایه انسانی تلفیقی از توانمندی‌های احراز شده، مهارت‌ها و تجربه‌های کسب شده توسط فرد است. بحث پیرامون آموزش‌ها، توانمندی‌ها و مهارت‌ها مزید بر علت در راستای ارتقای ظرفیت جذب دانش بیرونی و درونی برای سازمان‌های ورزشی خواهد بود. نیروی انسانی که توانایی و مهارت لازم برای درک دانش موردنظر را داشته باشد ظرفیت جذب دانش در سازمان را افزایش می‌دهد.

از دیگر نتایج تحقیق نقش میانجی سرمایه انسانی در تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش بود. به عبارتی زمانی که فراموشی سازمان هدفمند باشد و دانش جدید به کار گرفته و دانش قدیمی کنار گذاشته شود سطح سرمایه انسانی ارتقا می‌یابد و با ارتقای سطح سرمایه انسانی از جمله دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها و طرز فکر کارکنان، ظرفیت جذب سازمانی بهبود می‌یابد. در واقع فرایند یادگیری غالباً از طریق تعامل پیچیده بین فراموشی سازمانی هدفمند و ایجاد دانش، برای سازمان و کارکنان انجام می‌شود (باگانرا و همکاران، ۲۰۰۹). در واقع، فراموشی سازمانی به عنوان یکی از عناصر ضروری در سازمان‌ها به تنهایی منجر به توسعه موفقیت سازمان‌ها نمی‌شود و در این راستا لزوم به کارگیری توانایی نیروی انسانی ضرورت دارد (هوانگ و همکاران، ۲۰۱۸). در نتیجه به نظر می‌رسد فعالیت‌های سرمایه انسانی نقش مهمی در بهبود ظرفیت جذب سازمان‌ها ایفا می‌کند.

در نتیجه گیری کلی به نظر می‌رسد جذب دانش، تحت تأثیر رهایی از دانش غیرمفید سازمانی و ایجاد تغییر و تحول به واسطه افزایش توانایی‌ها و مهارت‌های فردی کارکنان است. در واقع به منظور جذب دانش جدید و به کارگیری دانش سازمانی، لازم است تغییر و تحولاتی در سازمان صورت گیرد که این مهم با کمک توانمندسازی کارکنان می‌تواند اتفاق بیفتد. در نتیجه سازمان‌ها به دلیل مواجهه با محیط‌های در حال تغییر لازم است به سمت وسوی دانش جدید پیش روند و به عبارتی در زمینه به کارگیری دانش جدید پیش گام شوند که نیروی محرکه این مهم توسط

سرمایه انسانی هر سازمانی اتفاق خواهد افتاد. سازمان‌های ورزشی به دلیل تغییرات محیطی نیازمند پویایی‌های دانشی هستند.

باتوجه به تأثیرگذاری فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش پیشنهاد می‌شود سمینارهای کوتاه‌مدت و آموزش‌های کارگاهی به منظور کنار گذاردن شیوه‌های ناکارآمد و اصلاح فرایندهای کاری در بین کارکنان صورت پذیرد و باتوجه به اهمیت سرمایه انسانی پیشنهاد می‌شود ادارات ورزش و جوانان برنامه درازمدت و مفصلی برای افزایش توانایی و مهارت کارکنان در نظر گرفته و در این راستا از کارگاه‌های دانش‌افزایی برگزار شود. علاوه بر این، سازوکارهای آموزشی مثبت، روش‌های مدیریت مشارکتی، برگزاری جلسات هم‌اندیشی و نظام پیشنهادات جهت کاهش مقاومت کارکنان در راستای تغییراتی از قبیل فراموشی سازمانی هدفمند پیشنهاد می‌گردد. علاوه بر این نقش مدیران در ایجاد فراموشی سازمانی هدفمند مهم تلقی می‌گردد در این راستا پیشنهاد می‌شود بازنگری در برنامه‌های راهبردی سازمان‌های ورزشی و انعطاف‌پذیری در تغییر اهداف متناسب با تغییرات محیطی باید از جمله سیاست‌های سازمان‌های ورزشی در راستای بهبود سرمایه انسانی باشد.

منابع

- اسماعیلی، محمودرضا، محمدیاری، زهره، موسوی، کیوان. (۱۳۹۵) نقش هوش سازمانی بر فراموشی سازمانی هدفمند، مطالعات منابع انسانی، ۶ (۴): ۴۵-۷۰.
- امینی، سالار، رحیمی، غلامرضا. (۱۳۹۷). رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد مالی با تأکید بر نقش میانجی چابکی سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان غربی)، فصلنامه انجمن علوم مدیریت، ۱۳ (۵۱): ۸۱-۱۰۰.
- بارانی، صمد، رشنوادی، یعقوب، خامه چی، حامد، جواشی، سلمان. (۱۴۰۰)، فراتحلیل پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند. فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۱۱ (۴): ۱۷۴-۱۹۵.
- دوستار، محمد، اسماعیل‌زاده، محمد، حسینی، هانیه. (۱۳۹۴)، تبیین ابعاد فراموشی سازمانی و ظرفیت جذب دانش سازمانی، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، ۱۳ (۴۳): ۲۳-۳۴.
- قیاسی، رضا، یآوری، امیرحسین، آهی، پرویز، قنبری، حبیب، آل طه، سید حسن (۱۳۹۴)، تبیین ابعاد فراموشی سازمانی و ظرفیت جذب دانش سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین)، فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش در علوم انتظامی، ۳ (۴): ۱۳-۳۴.
- کاظمی، شیرین، نادری، ابوالقاسم، عزتی، میترا. (۱۳۹۸). بررسی نقش سرمایه انسانی در دانش‌محوری سازمان، فصلنامه توسعه، ۱۴ (۵۲): ۶۳-۸۷.

- محمد اسماعیل، صدیقه، سید و کیلی، سیده ریحانه. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر فراموشی سازمانی بر استقرار مدیریت دانش. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۷ (۱۹): ۳۹-۷۱.
- مشبکی، اصغر، بستام، هادی، ده یادگاری، سعید. (۱۳۹۱). ارتقای عملکرد سازمانی از طریق فراموشی سازمانی هدفمند. فصلنامه مدیریت سلامت: ۱۵، ۴۵-۵۴.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۹۰). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل، (چاپ چهارم)، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت).
- Ayduğ, D., & Ağaoğlu, E. (2022). The mediation role of intentional organizational forgetting in the relationship between organizational learning and innovation management. *Journal of Workplace Learning*, (ahead of print).
- Angga Negoro, D., Astuti, P., Yanuar Rahmat Syah, T., Pawirosumarto, S. (2020). Organizational forgetting and service innovation performance: the mediation role of absorptive capacity: a moderated analysis, *international journal of psychological rehabilitation*, 24(1): 1475-7192.
- Bagnara, S. Montanari, R. & Pozzi, S. (2009). Designing organizational oblivion. In *Industrial Engineering and Ergonomics* (pp. 233-242). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Bongso, G. Akbar, M. & Wibowo, W. (2019). The Role of Organizational Forgetting and Organizational Culture on Organizational Learning in Electro Industry. In *Journal of International Conference Proceedings* 2(3): pp. 63-67.
- Hoseini, M., Ajirloo, R., Azizi, I. (2019). Preparing the Background of the Organizational Forgetting and Its Role in Improving the Performance of Emergency Bases Through Human Capital
- Huang, D., Chen, S., Zhang, G., Ye, J. (2018). Organizational forgetting, absorptive Capacity, and innovation performance: A moderated mediation analysis, *Management Decision* 56(4):1-19.
- Klammer, A. & Gueldenberg, S. (2019). Unlearning and forgetting in organizations: a systematic review of literature. *Journal of Knowledge management*. 23(5): 860-889.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, Guilford press.
- Liu, F., Dutta, D. K., & Park, K. (2021). From external knowledge to competitive advantage: absorptive capacity, firm performance, and the mediating role of labour productivity. *Technology Analysis & Strategic Management*, 33(1), 18-30.
- McAdam, R. Moffett, S. Hazlett, S. A. & Shevlin, M. (2010). Developing a model of innovation implementation for UK SMEs: A path analysis and explanatory case analysis. *International Small Business Journal*, 28(3), 195-214.
- Minbaeva, D. Pedersen, T. Bjorkman, I. Fey, C. F. & Park, H. J. (2003). MNC knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and HRM. *Journal of International Business Studies*, 34(6), 586-599.
- Park, Y., Chung, Y., & Son, H. (2022). Configurational paths for SMEs' innovation: focusing on information resources, absorptive capacity, and government support. *Technology Analysis & Strategic Management*, 1-14.
- Pike, S. Rylander, A. Roos, G. (2002), Intellectual capital: management and disclosure, In C.W. Choo, and N. Bontis (Eds). *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge* NY: Oxford University Press.
- Prahalad, C. K. & Bettis, R. A. (1986). The Dominant Logic - A New Linkage Between, Diversity and Performance. *Strategic Management Journal*, Vol.7, No.6, pp. 485-501, ISSN 0143-2095
- Prahalad, C. K. & Hamel, G. (1990). The Core Competence of the Corporation. *Harvard Business Review*, Vol.68, No.3, pp. 79-91, ISSN 0017-8012.

- Raisal, I. Tarofder, A. & Haleem, A. (2019). Interplay of Knowledge Creation Capability and Organizational Forgetting on Absorptive Capacity and Innovation Performance among SMEs: A Symmetrical Approaches. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 11(4), 1-12.
- Reynolds, R. L. (2017). Human capital contributions to organizational innovativeness: A quantitative explanatory study of first line manager perception among Fortune 500 organizations (Doctoral dissertation, Capella University).
- Sjödin, D., Frishammar, J., & Thorgren, S. (2019). How individuals engage in the absorption of new external knowledge: A process model of absorptive capacity. *Journal of Product Innovation Management*, 36(3), 356-380.
- Willem, A. Girginov, V. & Toohey, K. (2019). Governing bodies of sport as knowledge brokers in Sport-for-All communities of practice. *Sport Management Review*, 22(5), 584-599.
- Yeh, L. T. Tseng, M. L. & Lim, M. K. (2020). Assessing the carry-over effects of both human capital and organizational forgetting on sustainability performance using dynamic data envelopment analysis. *Journal of Cleaner Production*, 250, 119584.

اماره انتشار

آماده انتشار