



ارائه مدل اثر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی با میانجیگری رفتار نوآورانه در میان کارکنان سازمان های ورزشی

حسین مظاهری^۱، مینا مستحفظیان^{۲*}، مسعود نادریان^۳، مهناز مروی^۴

دانشجوی دکتری جامعه شناسی ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف
آباد، ایران

h.mazaheri55@yahoo.com

۲- دانشیار مرکز تحقیقات طب ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران

Dr.mostahfezian@gmail.com

۳- دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

dr.masoudnaderian@gmail.com

۴- استادیار مرکز تحقیقات طب ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران

mahnazmarvi3@gmail.com

خلاصه:

امروزه تکیه بر دانش قدیمی ضامن دستیابی و حفظ مزیت رقابتی پایدار نبوده و سازمان ها باید طرح های تازه ای را مطرح نمایند. یادگیری زدایی نقطه مقابل یادگیری بوده و سازمان ها برای یادگیری دانش جدید باید حافظه خود را از موارد قدیمی پاک نمایند. یادگیری زدایی یعنی برای حرکت به سوی تطبیق با محیط نیازمند رها کردن قواعد قدیمی غیر مفید است که عملکرد سازمان را تحت تاثیر قرار می دهند (محمدی مقدم و همکاران، ۱۳۹۵). هدف از پژوهش حاضر بررسی تغییرات عملکردی سازمان ناشی از یادگیری زدایی با میانجیگری رفتار نوآورانه در میان کارکنان سازمان های ورزشی می باشد. لذا این پژوهش بر حسب هدف از نوع کاربردی و بر اساس نوع تحقیق از نوع توصیفی همبستگی و بر اساس روش جمع آوری اطلاعات از نوع اسنادی و پیمایشی می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان کشور اعم از کارکنان شاغل در ادارات کل ورزش و جوانان در مراکز استان ها و کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرستان های تابعه هر استان می باشد و حجم نمونه تحقیق با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شد که نمونه ها جهت پاسخگویی به پرسش نامه تحقیق با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند. برای گرد آوری داده ها از سه مقیاس استاندارد شامل مقیاس یادگیری زدایی سگارا ناوارو و سانچز پلو (۲۰۰۸)، مقیاس رفتار نوآورانه بروس و اسکات (۱۹۹۴) و مقیاس عملکرد سازمانی ویناند و همکاران (۲۰۱۴) استفاده شد. برای بررسی روایی پرسش نامه به دلیل استاندارد بودن مقیاس ها از روایی صوری و جهت بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب آلفا برای مقیاس یادگیری زدایی ۰/۸۳، رفتار نوآورانه ۰/۹۴

*نویسنده مسئول: مینا مستحفظیان



و عملکرد سازمانی ۰/۹۷ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار spss و جهت آزمون مدل مفهومی پژوهش از نرم افزار Amos استفاده شد. نتایج نشان داد که یادگیری زدایی ۶۱٪ واریانس عملکرد سازمانی و ۴۰٪ رفتار نوآورانه و رفتار نوآورانه ۳۹٪ از واریانس عملکرد سازمانی را پیش بینی می کند و در نهایت مشخص شد که یادگیری زدایی از طریق رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان تاثیر دارد و رفتار نوآورانه در حد ضعیف رابطه بین یادگیری زدایی و عملکرد سازمانی را میانجیگری می کند.

واژگان کلیدی: یادگیری زدایی، رفتار نوآورانه، عملکرد سازمانی، سازمان های ورزشی

مقدمه

در عصر حاضر که به نام عصر اطلاعات شناخته می شود، رقابت جهت دستیابی به دانش و حفظ آن، به صورت فزاینده ای رو به گسترش است؛ در این بین حفظ دانش مورد نیاز سازمان و به عبارتی دیگر صیانت از گنجینه های دانشی مورد نیاز سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. در این شرایط، سازمان باید با ایجاد زمینه ای به منظور اجرای یادگیری زدایی^۱، دانشی را که به هر دلیلی منسوخ و کهنه شده و دارای اثرات منفی احتمالی است، به شکل آگاهانه شناسایی نموده و اقدامات و فعالیت های مناسبی را جهت جایگزینی یا کاهش وابستگی به آن انجام دهد (لیال رودریگز^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). مفهوم یادگیری زدایی با ناتوانی سازمان در یادگیری یا فراموشی سازمانی متفاوت است و اشاره به فرآیند کنار گذاشتن آگاهانه باورها، قواعد و رویه های قدیمی غیرمفید سازمانی دارد (کلامر و گولدنبرگ^۳، ۲۰۱۹). به منظور یادگیری زدایی، سازمان ها به طور عمدانه چیزی را که در حافظه وی تثبیت شده است را از بین می برند، این فرآیند می تواند به اندازه یادگیری مهم باشد، بخصوص زمانی که سازمان نیاز دارد دانشی که موفقیتش را کاهش می دهد از خود دور کند (سگارا نا وارو و ونسلی^۴، ۲۰۱۹، ارتگا قوتیرز^۵ و همکاران، ۲۰۲۱). از این رو، تحقیقات از مفهوم یادگیری زدایی به عنوان فراموشی سازمانی هدفمند^۶ (آگاهانه) نیز یاد می کنند و این دو مفهوم را مترادف همدیگر به کار می برند (کلامر و گولدنبرگ، ۲۰۱۹). بنابه نظر سگارا و سانچز^۷ (۲۰۰۸)، یادگیری زدایی بر مبنای سه فرآیند می باشد: ایجاد بینشی که از طریق آن می توان شرایط سازمان را درک کرد^۸، چارچوبی برای تغییر عاداتهای فردی^۹، و چارچوبی برای تثبیت مفاهیم جدید^{۱۰}.

بدون شک محتوای یادگیری زدایی در ابعاد سه گانه فوق الذکر توسط کارکنان و سازمان صورت می گیرد. سازمان ها نیز تنها از طریق افراد می توانند یاد بگیرند و یادگیری زدایی نمایند. گرچه یادگیری زدایی در سطح سازمانی منجر به یادگیری زدایی در سطح فردی می شود اما عکس این موضوع همیشه صادق نمی باشد. هدبرگ^{۱۱} نیز معتقد است همانند یادگیری سازمانی، یادگیری زدایی نیز می تواند در سطوح فردی، گروهی و یا سازمانی رخ دهد. بزعم ناوارو و مایو^{۱۲}، یادگیری زدایی در هر یک از سطوح دارای مراحل می باشد. مراحل یادگیری زدایی فردی عبارتند از: الف) شناسایی

- ۱ - Unlearning
- ۲ - Lyall Rodriguez
- ۳ - Klammer and Goldenberg
- ۴ - Cegara Navarro and Wensley
- ۵ - Ortega-Gutiérrez
- ۶ - Intentional organizational forgetting
- ۷ - Cegarra and Sanchez
- ۸ - The framework for the examination of lens fitting
- ۹ - The framework for changing the individual habits
- ۱۰ - The consolidation of emergent understandings
- ۱۱ - Hedberg
- ۱۲ - Navarro and Mayo



و تشخیص مسأله، ب) تغییر انگاره های شناختی ج) استقرار روش های (سنجه های) کنترل. برعکس یادگیری زدایی فردی که منبعث از نیازها و انگیزه های فردی می باشد، یادگیری زدایی گروهی برگرفته از نیازها و سائق های متنوع افراد است در حالی که یادگیری زدایی سازمانی از اهداف نهادی ۱ سرچشمه می گیرد. سطوح یادگیری زدایی گروهی و سازمانی شامل سه مرحله بدین شرح می باشد: الف) پراکندگی (گسیختگی) ب) اشتراک (تسهیم) دانش ج) حذف دانش. یادگیری زدایی سازمانی اشاره دارد به این که حرکت به سوی تغییر و تطبیق با محیط، نیازمند رها کردن دانش منسوخ، باورها و قواعد قدیمی غیر مفید می باشد (امره و کارل ۲۰۱۰، ۲). یادگیری زدایی در سازمان سبب می شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیطی، به طور مؤثر فعالیت هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. از آنجایی که وجود دانش منسوخ و قدیمی در سازمان می تواند به عدم توسعه کارکنان و شایستگی ها و مهارت های آن ها منجر شود، از این رو می توان گفت، توسعه یادگیری زدایی منجر به بهبود سطوح شایستگی کارکنان یا توسعه منابع انسانی و افزایش عملکرد سازمانی می گردد (روئیز ۳ و همکاران، ۲۰۱۷). توری ۴ و همکاران (۲۰۱۹) بیان می کنند که فراموشی سازمانی بخش ضروری و اساسی از یادگیری سازمانی است و به عبارت دیگر یادگیری سازمانی و یادگیری زدایی کاملاً به هم مرتبط هستند. توری و همکاران (۲۰۱۹) اظهار می کنند که یادگیری زدایی به معنای ناتوانی در یادگیری موضوعات سازمانی نیست، بلکه فرآیندی است که پس از یادگیری اتفاق می افتد. در واقع یک سازمان، ابتدا دانش سازمانی را یاد گرفته و پس از آن، آگاهانه آن را فراموش می کند.

دانش یکی از عوامل اصلی نوآوری ۵ می باشد. با این حال، دانش به سرعت منسوخ می شود و اگر به طور مناسب به روز نشود، ارزش آن به طور قابل توجهی به خصوص در محیط های متغیر کاهش خواهد یافت. توسعه فرآیند یادگیری زدایی می تواند اولین گام در پرورش نوآوری در سازمان باشد (لیال رودریگز و همکاران، ۲۰۱۵). تحقیقات اخیر بر اهمیت یادگیری زدایی تاکید کرده و بیان می کنند که جهت اجرای نوآوری و توسعه رفتار نوآورانه ۶، یادگیری زدایی نیز به اندازه یادگیری در سازمان اهمیت دارد (رامیرز ۷ و همکاران، ۲۰۱۷، کمیسیاک ۸، ۲۰۲۰). بنابراین؛ از طریق یادگیری زدایی و تغییر در روندها و باورها یک سازمان می تواند از دانش و ارزش های ناکارآمد قبلی خود دست بکشد که این تغییرات می تواند نوآوری افراد را از طریق توسعه ایده ها، فرایندها و روش های جدید افزایش بدهد (وانگ ۹ و همکاران، ۲۰۱۳). رفتار نوآورانه افراد با وظایف یا چالش هایی جدید که فضای کاری را اثربخش و متحول ساخته به وقوع می پیوندد که این امر مستلزم اجرای فرآیندهایی تحول برانگیز می باشد (سیدعامری و همکاران، ۱۳۹۸). از این منظر رفتار نوآورانه افراد در حل مسائل به وجود آمده، ایده جدید را عملی ساخته و در کل، انجام فعالیت های ابتکاری را طلب خواهد کرد. رفتار نوآورانه، مفهومی چندبعدی است و به رفتارهایی اطلاق می شود که به فرایند نوآوری در سازمان کمک کند. رفتار نوآورانه، شامل سه بعد تولید ایده ۱۰، ترویج ایده ۱۱ و پیاده سازی ایده ۱۲ است (ژانگ ۱۳ و همکاران، ۲۰۱۵). این رفتار علاوه بر توصیف فرایند ذهنی تولید ایده های جدید، باید به معرفی و به کارگیری ایده های جدید، باهدف بهبود عملکرد سازمانی نیز بپردازد. در رفتار نوآورانه، منظور از تولید ایده، ایده پردازی و ارائه ایده های نو از سوی کارکنان است. ترویج ایده به تلاش افراد برای

- ۱ - Institutional goals
- ۲ - Emre & Carl
- ۳ - Ruiz
- ۴ - Turi
- ۵ - Innovation
- ۶ - Innovative behavior
- ۷ - Ramirez
- ۸ - Kmiecik
- ۹ - Wang
- ۱۰ - Idea generation
- ۱۱ - Promote the idea
- ۱۲ - Implementation of the idea
- ۱۳ - Zhang



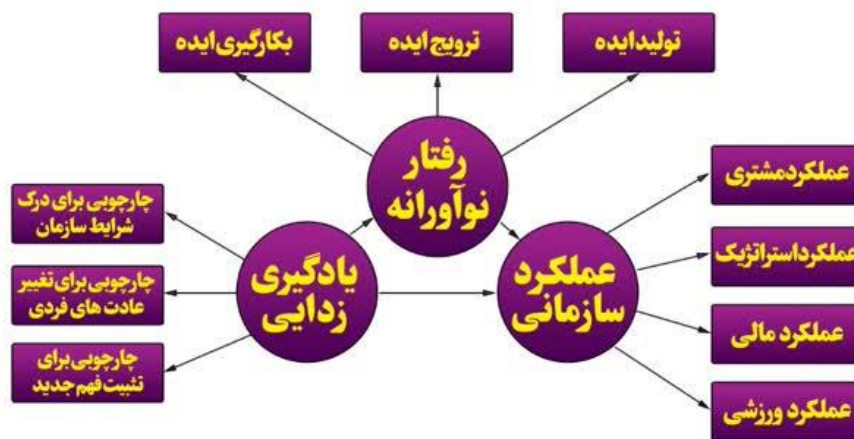
جلب حمایت و پشتیبانی مدیران و همکاران از ایده‌های جدید آنان اشاره دارد. پیاده سازی ایده، شامل تلاش هایی برای تبدیل ایده‌های نو به راهکارهای عملی و پیاده‌سازی آنها در فعالیتهای کاری سازمانی می باشد (سیدعامری وهمکاران، ۱۳۹۸).

عملکرد سازمانی ۱ یکی از مهم‌ترین سازه‌های مورد بحث در پژوهش‌های مدیریتی است و بدون شک مهمترین معیار سنجش موفقیت در سازمان‌ها، از جمله نهادهای ورزشی به حساب می‌آید. همچنین سازمان‌های ورزشی به طور فزاینده با فشار فزاینده‌ای مواجه هستند که این امر منجر می شود آنها به چالش کشیده شوند تا (به‌طور فعال) عملکرد خود را بررسی کنند و منابع مالی خود را بصورت مداوم تأمین کنند. هر چند مفهوم عملکرد در سازمان های ورزشی بطور دقیق بررسی شده است. با این وجود مطالعه عملکرد بسیار پیچیده می‌باشد و هنوز نیز کمبود ثبات مفهومی در ابعاد عملکرد وجود دارد. به همین دلیل ساختار عملکرد سازمان‌های ورزشی باید با هدف اندازه‌گیری ابعاد مختلف عملکرد، چند بعدی باشد (بارت، امریچ و داومن^۲، ۲۰۱۸). همچنین، ارائه دیدگاهی چند بعدی از عملکرد سازمان های ورزشی (غیر از عملکرد مشتری و مالی)، نیازمند تحقیقات گسترده می باشد. دراین راستا مدل ویناند و همکاران (۲۰۱۰) با پنج بعد عملکرد (مالی، ورزش حرفه ای و ورزش همگانی، مشتری، استراتژیک (سازمانی)، ارتباطات و تصویر برند سازمانی) به عنوان ابعاد اصلی عملکرد در مطالعات سازمان های ورزشی شناخته شده است. این نوع تقسیم بندی یکی از پرکاربردترین ابزار مدیریتی در محیط های ورزشی اجرا شده است که ماهیت چند بعدی عملکرد را مورد بررسی قرار می دهد. در این تحقیق موضوع تاثیر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی با میانجیگری رفتار نوآورانه در میان کارکنان سازمان های ورزشی مورد بررسی قرار گرفته و هدف این است که مشخص شود که آیا رفتار نوآورانه کارکنان سازمان های ورزشی رابطه بین یادگیری زدایی و عملکرد سازمانی را تا چه حد میانجیگری نموده و آیا یادگیری زدایی می تواند از طریق رفتار نوآورانه باعث افزایش عملکرد سازمانی کارکنان سازمان های ورزشی شود؟

پیرامون رابطه متغیرهای تحقیق یا تاثیر آنها بر یکدیگر پژوهش های زیادی در ایران و سایر کشورها انجام شده است که بر اساس متغیرهای مورد استفاده می توان این موارد را ذکر نمود. در زمینه تاثیر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی تحقیقات انجام شده توسط رجبی فرجاد و شکری(۱۳۹۷)، رجبی پور میبیدی و همکاران(۱۳۹۷)، سپهوند و همکاران(۱۳۹۶)، محمدی مقدم و همکاران(۱۳۹۵)، هوانگ^۳ و همکاران(۲۰۱۸)، رودریگز و همکاران(۲۰۱۷) و یینیاراس^۴ و همکاران(۲۰۱۷) موید تاثیر این دو متغیر بر یکدیگر بوده است. همچنین پژوهش های صورت گرفته توسط بهور و نادری(۱۴۰۱)، زارع و همکاران(۱۴۰۰)، پیرایش و همکاران(۱۳۹۷)، کمیسیاک و همکاران(۲۰۲۰)، یینیاراس و همکاران(۲۰۱۷)، خاک فام^۵ و همکاران(۲۰۱۶)، رودریگز و همکاران(۲۰۱۵)، رودریگز و همکاران(۲۰۱۴) و میرز^۶ و همکاران(۲۰۱۲) تاثیر مثبت یادگیری زدایی بر رفتار نوآورانه و در نهایت پژوهش هایی که توسط عمرانی کادیجانی و عباسی(۱۴۰۱)، دهقانی سلطانی و همکاران(۱۳۹۸)، ادیب پور و همکاران(۱۳۹۵)، هوانگ و همکاران(۲۰۱۸)، لیو^۷ (۲۰۱۷) و گیرگینوف^۸ و همکاران(۲۰۱۵) انجام شده رابطه متغیر رفتار نوآورانه با عملکرد سازمانی را تایید نموده اند.

با توجه به پیشینه ومبانی نظری پژوهش می توان به اهمیت تاثیر هر یک از متغیرهای یادگیری زدایی، و رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان های ورزشی پی برد. لذا مدل پیشنهادی این پژوهش در شکل شماره ۱ ارائه گردیده است.

۱ - Organizational Performance
۲ - Barrett, Emmerich and Dauman
۳ - Huang
۴ - Yeniaras
۵ - khac fam
۶ - Mieres
۷ - Liu
۸ - Girginov



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

۲- تعریف متغیرهای تحقیق

۲-۱- **یادگیری زدایی**: مفهوم یادگیری زدایی اشاره دارد به این که حرکت به سوی تغییر و انطباق با محیط، مستلزم رها کردن باورها و قواعد غیرمفید قدیمی است. سازمان هایی موفق خواهند شد که بتوانند توأمان درگیر فرآیندهای یادگیری زدایی و یادگیری گردند (دی هلن و فیلیپس، ۱، ۲۰۱۱).

۲-۲- **رفتار نوآورانه**: رفتار نوآورانه به معنی ایجاد، ترویج، اجرا و تحقق ایده های خلاقانه است. رفتار نوآورانه کارکنان به سهم آنان در توسعه نوآوری های سازمانی اشاره دارد این رفتار نه تنها باید فرایندهای ذهنی تولید ایده های جدید را توصیف کند بلکه باید به معرفی و بکارگیری ایده های جدید با هدف بهبود عملکرد سازمانی پردازد (ملکیان و همکاران، ۱۴۰۱).

۲-۳- **عملکرد سازمانی**: ویناند^۲ و همکاران (۲۰۱۴) عملکرد سازمانی را کسب منابع لازم و استفاده کارآمد آنها از طریق فرایندهای سازمان برای دستیابی به اهداف مرتبط و هدفمند و همچنین رضایت بالای ذینفعان سازمان تعریف می کنند (ویناند و همکاران، ۲۰۱۴).

۱ - De Helen and Phillips
 ۲ - Winand



۳ - روش تحقیق

با توجه به ماهیت و ویژگی‌های این پژوهش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی است زیرا متغیرهای پژوهش دستکاری نمی‌شوند. همچنین روش تحقیق در این پژوهش پیمایشی بوده و به منظور بررسی تأثیر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی در میان کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور از طریق سرمایه فکری از سه مقیاس استاندارد استفاده شده است. نکته دیگر این که چون در این پژوهش تأثیر متغیرها بر یکدیگر مورد بررسی قرار گرفته از روش همبستگی استفاده شده است.

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان ۳۱ استان کشور اعم از کارکنان شاغل در اداره کل و کارکنان شاغل در ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های تابعه می‌باشد که به دلیل عدم دسترسی به آمار کارکنان جامعه آماری تحقیق یک جامعه آماری بزرگ و در نتیجه مشخص نبودن تعداد جامعه آماری، با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان حجم نمونه این تحقیق در نظر گرفته شد.

روش نمونه‌گیری در این تحقیق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای می‌باشد بدین صورت که ابتدا پنج استان شامل چهار استان از هر سمت کشور و یک استان هم در مرکز جهت توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه تحقیق در میان کارکنان اداره کل ورزش و جوانان آن استان در نظر گرفته شد و با توجه به این که تعداد جامعه آماری تحقیق بر حسب جنسیت مشخص نیست برای توزیع پرسشنامه در میان کارکنان نمونه‌ها به نسبت برابر یعنی ۵۰ درصد مرد و ۵۰ درصد زن به طور تصادفی انتخاب گردید که تعداد نمونه انتخاب شده در هر استان در جدول شماره ۱ ارائه گردیده است.

همان‌طور که گفته شد برای فرآیند جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه شامل سه مقیاس استاندارد استفاده شد بدین شرح که جهت سنجش متغیر یادگیری زدایی از مقیاس یادگیری زدایی سگارا ناوارو و سانچز پلو (۲۰۰۸) دارای ۱۸ سوال و ۳ مولفه شامل چارچوبی برای درک شرایط سازمان، چارچوبی برای تغییر عادات فردی و چارچوبی برای تثبیت فهم جدید با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد. به منظور اندازه‌گیری متغیر رفتار نوآورانه از مقیاس استاندارد بروس و اسکات (۱۹۹۴) دارای ۶ سوال و ۳ مولفه شامل تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده که رفتار نوآورانه را در مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت می‌سنجد استفاده شد و در تحقیقات اخیر نیز در سازمان‌های ورزشی کاربرد و اهمیت این ابزار را مورد تأیید قرار داده‌اند (سیدعامری و همکاران، ۱۳۹۸) و در نهایت، جهت اندازه‌گیری متغیر عملکرد سازمانی از پرسشنامه ویناند و همکاران (۲۰۱۴) دارای ۲۳ سوال و چهار بعد عملکرد مالی، ورزشی (شامل: حرفه‌ای و همگانی)، مشتری و سازمانی که به عنوان ابعاد اصلی عملکرد در مطالعات سازمان‌های ورزشی شناخته شده است با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شد.

در خصوص بررسی روایی پرسشنامه، چون از مقیاس‌های استاندارد جهت اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق استفاده شده جهت بررسی روایی از روایی صوری استفاده گردید بدین شکل که پرسش‌نامه به ده نفر از اساتید ارائه و اصلاحات مورد نیاز در پرسشنامه انجام شد. در زمینه پایایی پرسش‌نامه برای هر یک از متغیرهای تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی ابزار تحقیق بررسی شد که هر یک از متغیر یادگیری زدایی با ضریب آلفای ۰/۸۳، متغیر رفتار نوآورانه با ضریب آلفای ۰/۹۴ و متغیر عملکرد سازمانی با ضریب آلفای ۰/۹۷ نشان می‌دهند که پرسشنامه دارای پایایی مطلوب بوده است.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش آمار توصیفی و استنباطی با نرم افزار SPSS و برای آزمون مدل مفهومی تحقیق از روش تحلیل مسیر با نرم افزار Amos استفاده شد.



۴ - یافته های پژوهش

۴-۱ - یافته های توصیفی

۴-۱-۱ - وضعیت پاسخگویان بر حسب متغیرهای فردی

یافته های پژوهش نشان می دهد بر حسب متغیر جنسیت از تعداد ۳۸۴ نفر پاسخگو تعداد ۱۹۴ نفر معادل ۵۰/۵ درصد مرد و تعداد ۱۹۰ نفر معادل ۴۹/۵ درصد زن می باشند. همچنین بر حسب متغیر سن تعداد ۵۹ نفر معادل ۱۵/۴ درصد در گروه سنی ۳۰ سال و کمتر، تعداد ۱۱۰ نفر معادل ۲۸/۶ درصد در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، تعداد ۱۷۰ نفر معادل ۴۴/۳ درصد در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۴۵ نفر معادل ۱۱/۷ درصد در گروه سنی بیشتر از ۵۰ سال قرار داشته اند. بر حسب متغیر تحصیلات از کل پاسخگویان تعداد ۱۱۰ نفر معادل ۲۸/۷ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، تعداد ۱۳۹ نفر معادل ۳۶/۲ درصد دارای تحصیلات لیسانس، تعداد ۱۱۵ نفر معادل ۲۹/۹ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و تعداد ۲۰ نفر معادل ۵/۲ درصد دارای تحصیلات دکتری بوده اند. بر حسب متغیر سابقه خدمت تعداد ۶۵ نفر معادل ۱۶/۹ درصد دارای سابقه خدمت ۵ سال و کمتر، تعداد ۷۴ نفر معادل ۱۹/۳ درصد دارای سابقه خدمت ۶ تا ۱۰ سال، تعداد ۶۵ نفر معادل ۱۶/۹ درصد دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال و تعداد ۱۸۰ نفر معادل ۴۶/۹ درصد دارای سابقه خدمت بیشتر از ۱۵ سال بوده اند. بر حسب متغیر نوع استخدام تعداد ۶۰ نفر معادل ۱۵/۶ درصد به صورت شرکتی، تعداد ۹۵ نفر معادل ۲۴/۷ درصد به صورت قراردادی، تعداد ۶۵ نفر معادل ۱۶/۹ درصد به صورت پیمانی و تعداد ۱۶۴ نفر معادل ۴۲/۸ درصد به صورت استخدام رسمی مشغول به خدمت بوده اند. بر حسب متغیر رشته تحصیلی تعداد ۲۱۰ نفر معادل ۵۴/۷ درصد در رشته تربیت بدنی و تعداد ۱۷۴ نفر معادل ۴۵/۳ درصد در رشته دیگری تحصیل نموده اند و در نهایت بر حسب متغیر استان محل خدمت تعداد ۷۷ نفر معادل ۲۰/۱ درصد در هر یک از استان های اصفهان، مازندران، خوزستان و خراسان رضوی و تعداد ۷۶ نفر معادل ۱۹/۶ درصد در استان ایلام مشغول به خدمت بوده اند.

۴-۱-۲ - وضعیت متغیرهای پژوهش با استفاده از شاخص های توصیفی

بر حسب مقادیر جدول شماره ۱ میانگین متغیرهای پژوهش یادگیری زدایی، رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی در نمونه آماری پژوهش بالاتر از حد متوسط (۳) برآورد شده است، به عبارت دیگر نمونه آماری متغیرهای پژوهش را بالاتر از حد متوسط ارزیابی کرده اند. مقادیر شاخص انحراف معیار متغیرهای پژوهش در نمونه آماری نشان دهنده پراکندگی در حد متوسط داده های مربوط به این متغیرها از شاخص میانگین است. مقدار منفی شاخص چولگی متغیر رفتار نوآورانه نشان دهنده تمایل داده های مربوط به این متغیر به سمت مقادیر بالاتر از میانگین و نزدیک به صفر است، مقدار مثبت شاخص چولگی متغیرهای یادگیری زدایی و عملکرد سازمانی گویای تمایل نمره ها به سمت مقادیر پایین تر از میانگین در نمونه آماری است، مقدار مثبت شاخص کشیدگی متغیر یادگیری زدایی نشان دهنده شکل توزیع نسبتاً مسطح داده های این متغیرها در نمونه آماری پژوهش است و مقدار منفی شاخص کشیدگی متغیرهای سرمایه فکری، رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی بیانگر شکل توزیع نسبتاً برآمده داده ها در نمونه آماری پژوهش است، در نتیجه با مدنظر قرار دادن نتایج آزمون چولگی و کشیدگی که در بازه ۳ و ۳- بودند، می توان گفت که داده ها از توزیع طبیعی برخوردارند.

جدول شماره ۱: وضعیت متغیرهای پژوهش با استفاده از شاخص‌های توصیفی

ردیف	متغیر	شاخص		
		میانگین	انحراف معیار	چولگی
۱	یادگیری زدایی	۳/۳۸	۰/۶۰۰	۰/۵۴۰
۲	رفتار نوآورانه	۳/۷۱	۰/۷۹۹	-۰/۳۹۴
۳	عملکرد سازمانی	۳/۱۷	۰/۹۳۳	-۰/۸۵۷

۴-۲- یافته‌های استنباطی

۴-۲-۱- آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه اول: یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی تاثیر دارد. مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۲ بیانگر این است که متغیر یادگیری زدایی در مجموع ۶۱٪ از واریانس عملکرد سازمانی را تبیین می‌کند، با توجه به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار قوی برآورد می‌شود، به عبارت دیگر متغیر یادگیری زدایی در حد قوی توان تبیین واریانس عملکرد سازمانی را دارد. براین اساس، متغیر یادگیری زدایی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد ($P \leq 0.05$). بنابراین این فرضیه که یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی تاثیر دارد، تأیید شد.

جدول شماره ۲: برآورد مسیر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی

P. Value	برآورد		ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معناداری	استاندارد				
۰/۰۰۱	۵۰/۳۰۱	۰/۷۸۱	۰/۶۱۰	عملکرد سازمانی	<---	یادگیری زدایی

فرضیه دوم: یادگیری زدایی بر رفتار نوآورانه کارکنان سازمان‌های ورزشی تاثیر دارد. مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۳ بیانگر این است که متغیر یادگیری زدایی سازمانی در مجموع ۳۹۹٪ از واریانس رفتار نوآورانه را تبیین می‌کند، با توجه به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار متوسط برآورد می‌شود، به عبارت دیگر متغیر یادگیری زدایی در حد متوسط توان تبیین واریانس رفتار نوآورانه را دارد. براین اساس، متغیر یادگیری زدایی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه دارد ($P \leq 0.05$). بنابراین این فرضیه که یادگیری زدایی بر رفتار نوآورانه کارکنان سازمان‌های ورزشی تاثیر دارد، تأیید شد.

جدول شماره ۳: برآورد مسیر یادگیری زدایی بر رفتار نوآورانه

P. Value	برآورد		ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معناداری	استاندارد				
۰/۰۰۱	۲۰/۴۰۴	۰/۶۳۱	۰/۳۹۹	رفتار نوآورانه	<---	یادگیری زدایی

فرضیه سوم: رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی تاثیر دارد.

مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۴ بیانگر این است که متغیر رفتار نوآورانه در مجموع ۳۹۹٪ از واریانس عملکرد سازمانی را تبیین می‌کند، با توجه به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار متوسط برآورد می‌شود، به عبارت دیگر متغیر رفتار نوآورانه در حد متوسط توان تبیین واریانس عملکرد سازمانی را دارد. براین اساس، متغیر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد ($P \leq 0.05$). بنابراین این فرضیه که رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان های ورزشی تاثیر دارد، تأیید شد.

جدول شماره ۴: برآورد مسیر رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی

P. Value	برآورد		ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معناداری	استاندارد				
۰/۰۰۱	۲۱/۸۳۱	۰/۶۳۲	۰/۳۹۹	عملکرد سازمانی	<---	رفتار نوآورانه

فرضیه چهارم: رفتار نوآورانه رابطه بین یادگیری زدایی و عملکرد سازمانی کارکنان سازمان های ورزشی را میانجیگری می‌کند.

نتایج گزارش شده در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که یادگیری زدایی سازمانی اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی ($P = 0.001, \alpha = 0.025$) دارد. همچنین یادگیری زدایی سازمانی اثر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه ($P = 0.001, \alpha = 0.001$) دارد. مشخص شد که رفتار نوآورانه اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی ($P = 0.001, \alpha = 0.042$) دارد.

جدول شماره ۵: برآورد مسیر نقش میانجی رفتار نوآورانه در رابطه بین یادگیری زدایی و عملکرد سازمانی

P. Value	برآورد		متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معناداری	استاندارد			
۰/۰۰۱	۲۳/۵۳۳	۰/۶۲۵	عملکرد سازمانی	<---	یادگیری زدایی
۰/۰۰۱	۱۷/۴۹۲	۰/۶۱۵	رفتار نوآورانه	<---	یادگیری زدایی
۰/۰۰۱	۷/۵۲۰	۰/۲۴۲	عملکرد سازمانی	<---	رفتار نوآورانه

همچنین نتایج جدول شماره ۶ نشان داد که یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی از طریق رفتار نوآورانه ($P = 0.001, \alpha = 0.049$) اثر مثبت و معناداری دارد و نقش میانجی تایید می‌شود که می‌توان گفت اندازه اثر نقش میانجی سرمایه فکری ضعیف می‌باشد.

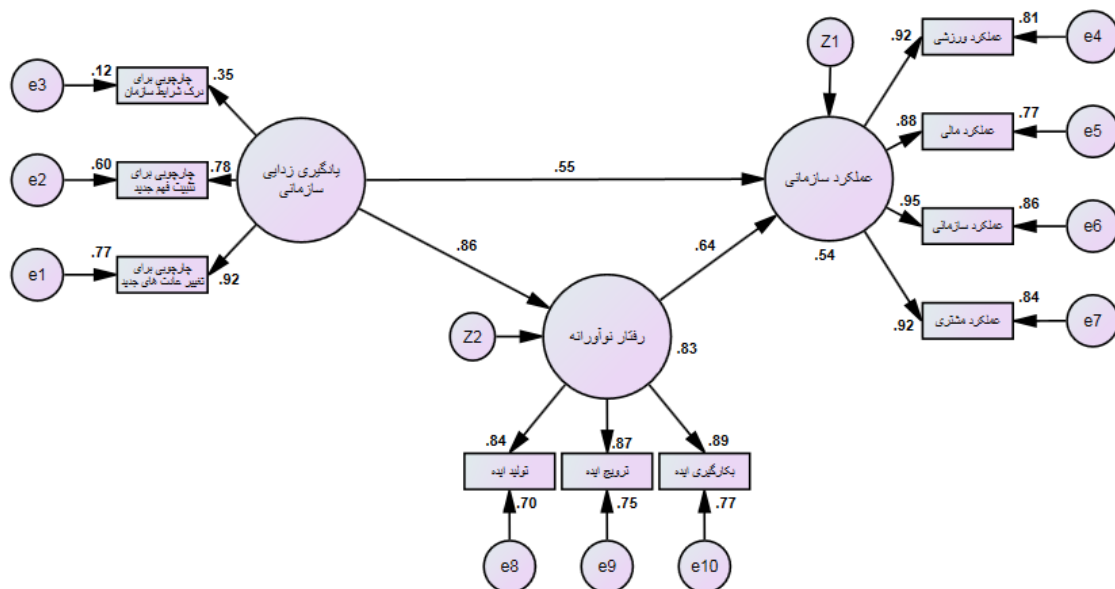
جدول شماره ۶: برآورد نقش میانجی رفتار نوآورانه در رابطه بین یادگیری زدایی و عملکرد سازمانی

نتیجه	نوع میانجیگری	P. Value	برآورد استاندارد		مسیر
			معناداری	استاندارد	
تایید	جزیی	۰/۰۰۱	۱۶/۶۱۷	۰/۱۴۹	یادگیری زدایی <--- رفتار نوآورانه <--- عملکرد سازمانی

۲-۲- تحلیل مسیر مدل مفهومی پژوهش

فرضیه اصلی این پژوهش این است که رفتار نوآورانه رابطه بین یادگیری زدایی و عملکرد سازمانی در میان کارکنان سازمان های ورزشی را میانجی گری می‌کند. با توجه به نتیجه آزمون تحلیل مسیر مدل پیشنهادی تحقیق می‌

توان گفت که مدل ارتباطی یادگیری زادایی سازمانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجیگری رفتار نوآورانه از برازش مطلوبی برخوردار است.



شکل شماره ۲: مدل ساختاری نقش میانجی رفتار نوآورانه در رابطه بین یادگیری زادایی و عملکرد سازمانی
 نتایج جدول ۷ نشان داد که شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول شماره ۷: شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل اندازه‌گیری

شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل نهایی	برآزش قابل قبول
شاخص‌های برآزش	نیکویی برآزش	GFI	۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹۰
	نیکویی برآزش اصلاح شده	AGFI	۰/۹۳	بزرگتر از ۰/۹۰
شاخص‌های برآزش مطلق	برآزش هنجار شده	NFI	۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹۰
	برآزش تطبیقی	CFI	۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹۰
	برآزش نسبی	RFI	۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹۰
	برآزش افزایشی	IFI	۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹۰
	برآزش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۵۹	بزرگتر از ۰/۵۰
شاخص‌های برآزش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۶	کمتر از ۰/۱۰
	نسبت کای اسکور به درجه آزادی	CMIN/df	۲/۳۸۵	مقدار بین ۱ تا ۳

نتایج گزارش شده در جدول ۸ نشان می‌دهد که یادگیری‌زدایی اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. همچنین یادگیری‌زدایی اثر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه ($P = 0/001, \alpha = 0/864$) دارد. مشخص شد که رفتار نوآورانه اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی ($P = 0/001, \alpha = 0/644$) دارد.

جدول شماره ۸: برآورد مسیر نقش میانجی رفتار نوآورانه در رابطه بین یادگیری‌زدایی و عملکرد سازمانی

P. Value	برآورد		متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	مقدار بحرانی	ضریب مسیر			
0/001	4/458	0/551	عملکرد سازمانی	<---	یادگیری‌زدایی
0/001	9/492	0/864	رفتار نوآورانه	<---	یادگیری‌زدایی
0/001	6/520	0/644	عملکرد سازمانی	<---	رفتار نوآورانه

نتایج نشان داد که یادگیری‌زدایی بر عملکرد سازمانی از طریق رفتار نوآورانه ($P = 0/001, \alpha = 0/198$) اثر مثبت و معناداری دارد و نقش میانجی تایید می‌شود که می‌توان گفت اندازه اثر نقش میانجی رفتار نوآورانه ضعیف می‌باشد

جدول شماره ۹: برآورد نقش میانجی رفتار نوآورانه در رابطه بین یادگیری‌زدایی و عملکرد سازمانی

نتیجه	نوع میانجی‌گری	P. Value	برآورد		مسیر
			مقدار بحرانی	ضریب مسیر	
تایید	جزیی	0/001	8/952	0/198	یادگیری‌زدایی <--- رفتار نوآورانه <--- عملکرد سازمانی

نتیجه‌گیری

در این پژوهش سعی بر آن بود که به این سوال پاسخ داده شود که آیا یادگیری‌زدایی می‌تواند از طریق رفتار نوآورانه باعث افزایش عملکرد سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان کشور شود؟ برای بررسی این موضوع با ارائه مدل و طرح چهار فرضیه و استفاده از ابزار پرسشنامه و نرم افزار spss و Amos نتایج زیر به دست آمد:

در تحلیل توصیفی مشخص شد که بر حسب متغیر جنسیت بیشترین تعداد پاسخگویان مرد و کمترین تعداد زن هستند. بر حسب متغیر سن بیشترین تعداد در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و کمترین تعداد در گروه سنی بیشتر از ۵۰ سال قرار دارند. بر حسب متغیر سطح تحصیلات بیشترین تعداد پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و کمترین تعداد دارای مدرک تحصیلی دکتری هستند. بر حسب متغیر سابقه خدمت بیشترین تعداد دارای بیش از ۱۵ سال خدمت و کمترین تعداد به طور مشترک دارای ۵ سال و کمتر و ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه خدمت می‌باشند. بر حسب متغیر نوع استخدام بیشترین تعداد پاسخگویان مستخدم رسمی و کمترین تعداد مستخدم شرکتی بودند. بر حسب متغیر رشته تحصیلی بیشترین تعداد در رشته تربیت بدنی و کمترین تعداد در سایر رشته‌ها تحصیل نموده‌اند و بر حسب متغیر استان محل خدمت تعداد پاسخگوی



انتخاب شده در همه استان های انتخاب شده برابر می باشد. در ادامه در تحلیل استنباطی این نتایج به دست آمد:

در فرضیه اول که مربوط به تاثیر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی بود، این فرضیه تایید شد بدین علت که متغیر یادگیری زدایی در مجموع ۶۱٪ از واریانس عملکرد سازمانی را تبیین می کند و با توجه به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار قوی برآورد می شود به بیان دیگر متغیر یادگیری زدایی در حد قوی توان تبیین واریانس عملکرد سازمانی را دارد بنابراین این فرضیه که یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان های ورزشی تاثیر دارد تایید شد. این نتیجه مشابه نتیجه تحقیقات انجام شده توسط سپهوند و همکاران (۱۳۹۶)، محمدی مقدم و همکاران (۱۳۹۵)، هوانگ و همکاران (۲۰۱۸)، ینیاراس و همکاران (۲۰۱۷) و رودریگز و همکاران (۲۰۱۷) می باشد.

فرضیه دوم بیانگر تاثیر یادگیری زدایی بر رفتار نوآورانه کارکنان بود و مشخص شد که متغیر یادگیری زدایی در مجموع ۴۰٪ از واریانس رفتار نوآورانه را تبیین می کند و این مقدار هم متوسط برآورد می شود. به عبارت دیگر متغیر یادگیری زدایی در حد متوسط توان تبیین رفتار نوآورانه کارکنان را دارد بر این اساس متغیر یادگیری زدایی تاثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد و لذا این فرضیه که یادگیری زدایی بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر دارد تایید شد. این نتیجه با نتیجه تحقیقات انجام شده توسط بهور و نادری (۱۴۰۱)، زارع و همکاران (۱۴۰۰)، پیرایش و همکاران (۱۳۹۷)، کمیسیاک و همکاران (۲۰۲۰)، ینیاراس و همکاران (۲۰۱۷)، خاک فام و همکاران (۲۰۱۶)، رودریگز و همکاران (۲۰۱۵)، رودریگز و همکاران (۲۰۱۴) و میرز و همکاران (۲۰۱۲) مشابه می باشد.

فرضیه سوم این بود که رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان های ورزشی تاثیر دارد. با بررسی این فرضیه مشخص شد که رفتار نوآورانه در مجموع ۳۹٪ از واریانس عملکرد سازمانی را تبیین می کند و این مقدار نیز متوسط برآورد می شود در نتیجه این فرضیه که رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان های ورزشی تاثیر دارد نیز تایید شد. این نتیجه با نتیجه تحقیقات انجام شده توسط عمرانی کادیجانی و عباسی (۱۴۰۱)، دهقانی سلطانی و همکاران (۱۳۹۸)، ادیب پور و همکاران (۱۳۹۵)، هوانگ و همکاران (۲۰۱۸)، لیو (۲۰۱۷) و گیرگینوف و همکاران (۲۰۱۵) مشابه می باشد.

آخرین فرضیه این تحقیق این بود که رفتار نوآورانه رابطه بین یادگیری زدایی و عملکرد سازمانی را میانجیگری می کند. در بررسی این فرضیه مشخص شد که یادگیری زدایی اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی (P = ۰/۰۰۱, α = ۰/۶۲۵) دارد. همچنین یادگیری زدایی اثر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه (P = ۰/۰۰۱, α = ۰/۶۱۵) دارد و رفتار نوآورانه اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی (P = ۰/۰۰۱, α = ۰/۲۴۲) دارد. همچنین نتایج نشان داد که یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی از طریق رفتار نوآورانه (P = ۰/۰۰۱, α = ۰/۱۴۹) اثر مثبت و معناداری دارد و نقش میانجی متغیر رفتار نوآورانه تایید شد و می توان گفت اندازه اثر نقش میانجی رفتار نوآورانه ضعیف می باشد. این نتیجه با نتیجه تحقیقات انجام شده توسط گیرگینوف (۲۰۱۵) و رودریگز و همکاران (۲۰۱۴) مشابه می باشد.

با توجه به این که در این تحقیق، نتایج نشان داد که هر سه متغیر یادگیری زدایی، سرمایه فکری و عملکرد سازمانی بر یکدیگر تاثیر مثبت دارند پیشنهادات زیر ارائه می گردد:



اولین پیشنهاد این است که در زمان یادگیری زدایی لایه های دانش حتما باید باید دقت شود که آن دانشی که باعث کاهش رفتار نوآورانه و همچنین کاهش عملکرد سازمانی در میان کارکنان هر سازمان می شود کنار گذاشته شود.

پیشنهاد دیگر آن است که به منظور کاربردی نمودن یادگیری زدایی در میان کارکنان سازمان های ورزشی، لازم است عوامل پیش برنده یادگیری زدایی و همچنین عوامل بازدارنده آن شناسایی گردد و از جمله این عوامل نوع رهبری و مدیریت سازمان، همکاران هر فرد در سازمان و تطبیق دانش راکد سازمانی با نظامات و الزامات جدید است.

با توجه به این که سرمایه فکری هر سازمان عامل مهم در پیشرفت آن سازمان است پیشنهاد سوم این است که مدیران وزارت ورزش و جوانان کارمندانی را که دارای طرح ها و ایده های نو و موثر در پیشبرد اهداف سازمان هستند شناسایی نموده و با اجرای ایده های آنها هم به توسعه فرایند یادگیری زدایی و حذف دانش منسوخ در سازمان کمک نموده و هم باعث افزایش عملکرد سازمان شوند.

آخرین پیشنهاد این است که در پژوهش های بعدی سوالاتی که می توان در زمینه یادگیری زدایی مطرح نمود را محققان به عنوان موضوع پژوهش در پژوهش های آتی مد نظر قرار دهند از جمله این که آیا بین یادگیری سازمانی و یادگیری زدایی یا یادگیری زدایی سازمانی ارتباط معکوس وجود دارد؟ به عبارت دیگر آیا سازمان هایی که توانایی بیشتری در یادگیری زدایی دارند در یادگیری سازمانی هم موفق تر عمل می کنند؟ چگونه می توان مفهوم یادگیری زدایی را در سطوح فردی، گروهی و سازمانی مورد سنجش قرار داد؟ استراتژی های مناسب یادگیری سازمانی و یادگیری زدایی کدامند؟ و در نهایت چگونه فرایند یادگیری به یادگیری سازمانی پیوند می خورد؟

منابع

Leal-Rodríguez, A. L., Eldridge, S., Roldán, J. L., Leal-Millán, A. G., & Ortega-Gutiérrez, J. Organizational unlearning, innovation outcomes, and performance: The moderating effect of firm size. In *Journal of Business Research* (Vol. ۶۸, Issue ۴, pp. ۸۰۳–۸۰۹). Elsevier BV. (۲۰۱۵).

Klammer, A., & Gueldenberg, S. Unlearning and forgetting in organizations: a systematic review of literature. In *Journal of Knowledge Management* (Vol. ۲۳, Issue ۵, pp. ۸۶۰–۸۸۸). Emerald. (۲۰۱۹)

Cegarra-Navarro, J. G., & Wensley, A. Promoting intentional unlearning through an unlearning cycle. In *Journal of Organizational Change Management* (Vol. ۳۲, Issue ۱, pp. ۶۷–۷۹). Emerald. (۲۰۱۹).

Ortega-Gutiérrez, J., Cepeda-Carrión, I., & Alves, H. The role of absorptive capacity and organizational unlearning in the link between social media and service dominant orientation. In *Journal of Knowledge Management* (Vol. ۲۶, Issue ۴, pp. ۹۲۰–۹۴۲). Emerald. (۲۰۲۱).

Navarro, J. G. C., & Moya, B. R. Business performance management and unlearning process. In *Knowledge and Process Management* (Vol. ۱۲, Issue ۳, pp. ۱۶۱–۱۷۰). Wiley. (۲۰۰۵).

Emre Y, Carl F. Compatibility and unlearning in knowledge transfer in mergers and acquisitions *Scandinavian Journal of Management* ۲۶, ۴۴۸–۴۵۶. (۲۰۱۰).



Ruíz, M. D.A, Gutiérrez, J. O., Martínez-Caro, E., & Cegarra-Navarro, J. G. Linking an unlearning context with firm performance through human capital. In *European Research on Management and Business Economics* (Vol. ۲۳, Issue ۱, pp. ۱۶-۲۲). Elsevier BV. (۲۰۱۷).

Turi, J. A., Mahmud, F. B., Toheed, H., & Sorooshian, S. Synthetic Literature review of Organizational Forgetting. *Archives of Business Research*, (۴), ۲۰۳-۲۱۰. (۲۰۱۹).

Ramírez, S. Q., Castañeda, W. L. R., & Velásquez, J. R. Representation of unlearning in the innovation systems: A proposal from agent-based modeling. *Estudios gerenciales*, ۳۳(۱۴۵), ۳۶۶-۳۷۶. (۲۰۱۷).

Kmieciak, R. Critical reflection and innovative work behavior: the mediating role of individual unlearning. In *Personnel Review* (Vol. ۵۰, Issue ۲, pp. ۴۳۹-۴۵۹). Emerald. (۲۰۲۰).

Wang, Z., Cui, T., Cai, S., & Ren, S Team reflexivity, individual intellectual capital and employee innovative behavior: a multilevel moderated mediation. In *Journal of Intellectual Capital* (Vol. ۲۳, Issue ۶, pp. ۱۲۷۶-۱۲۹۵). Emerald. (۲۰۲۱).

سیدعامری، میر حسن، عباسی، همایون، جمشیدی، عزت الله. بررسی اثر ظرفیت جذب و خلاقیت بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران.. نشریه مدیریت ورزشی. ۱۱(۳). مهر ۱۳۹۸، صفحات ۵۲۱-۵۴۶.

Barth, M., Emrich, E., & Daumann, F.. Approaches and methods used for measuring organizational performance in national sport governing bodies from ۱۹۸۶ to ۲۰۱۴. A systematized review. University of Bern. (۲۰۱۸)

Winand, M., Zintz, T., Bayle, E., & Robinson, L. Organizational performance of Olympic sport governing bodies: dealing with measurement and priorities. In *Managing Leisure* (Vol. ۱۵, Issue ۴, pp. ۲۷۹-۳۰۷). Informa UK Limited. (۲۰۱۰).

رجبی فرجاد، حاجیه و شکری، زهرا بررسی تاثیر یادگیری زدایی سازمانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه انسانی (مورد مطالعه: اداره کل آموزش فنی و حرفه ای تهران)، فصلنامه آموزش در علوم انتظامی، دوره ششم، شماره ۲۲، بهار ۱۳۹۷، صفحات ۱۶ - ۳۰.

رجبی پور میبیدی، علیرضا و همکاران، واکاوی اثر مؤلفه های یادگیری زدایی در سازمان بر توسعه منابع انسانی، مجله علمی پژوهشی آموزش و توسعه منابع انسانی، سال پنجم، شماره ۱۷، تابستان ۱۳۹۷، صفحات ۱۳۷ - ۱۵۷.

سپهوند، رضا، عارف نژاد، محسن و شریعت نژاد، علی. تأثیر فناوری اطلاعات بر سرمایه فکری و استراتژی های مدیریت دانش با اثر تعدیلی چابکی سازمانی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۵، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۴، صفحات ۹۶-۷۱.

محمدی مقدم؛ یوسف، دادفر؛ آذین و گزمه؛ علیرضا، بررسی تأثیر یادگیری زدایی سازمانی بر عملکرد سازمان با توجه به متغیر میانجی چابکی سازمانی، مجله علمی پژوهشی آموزش های مدیریت عمومی، دوره نهم، شماره ۳۴، زمستان ۱۳۹۵، صفحات ۲۴۳ تا ۲۵۶.

Huang, D., Chen, S., Zhang, G., & Ye, J. Organizational forgetting, absorptive capacity, and innovation performance. In *Management Decision* (Vol. ۵۶, Issue ۱, pp. ۸۷-۱۰۴). Emerald. (۲۰۱۸).

Yeniaras, V., Di Benedetto, A., Kaya, I., & Dayan, M. Relational governance, organizational unlearning and learning: implications for performance. In *Journal of Business & Industrial Marketing* (Vol. ۳۶, Issue ۳, pp. ۴۶۹-۴۹۲). Emerald. (۲۰۲۰).



بهور، شهین و نادری، نادر، تأثیر زمینه یادگیریزدایی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی اثربخشی سرمایه انسانی در دانشگاه رازی، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال نهم، شماره ۳۲، بهار ۱۴۰۱، صفحات ۱۳۷-۱۵۵.

زارع، رضا و همکاران، تأثیر ظرفیت جذب دانش بر عملکرد نوآوری سبز با نقش میانجی یادگیری‌زدایی و تعدیلگر یادگیری ارتباطی، فصلنامه علمی مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، دوره سیزدهم، شماره ۵۰، پاییز ۱۴۰۰، صفحات ۶۳-۸۱.

پیرایش، رضا و همکاران، ایجاد مزیت رقابتی، از طریق پیوند دیدگاه‌های یادگیری سازمانی، رفتار نوآورانه و سرمایه فکری در بین کارکنان شرکت ایران ترانسفو زنگان، پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، (۱۳۹۷).

Mieres, C. G., Sánchez, J. Á. L., & Vijande, M. L. S. (۲۰۱۲). Internal marketing, innovation and performance in business services firms: the role of organizational unlearning. *International Journal of Management*, ۲۹(۴), ۴۰۳.

عمرانی کادیجانی، صونا و آقاعباسی، مهدی، تأثیر رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مهارت‌های ارتباطی (مورد مطالعه: کافه بازار)، مجله پژوهش‌های علوم مدیریت، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱، صفحات ۲۸۳-۳۰۱.

دهقانی سلطانی، مهدی و همکاران، تأثیر رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی با تبیین نقش سرمایه فکری، فرصت‌طلبی و مزیت رقابتی در صنعت هتلداری، مجله گردشگری و توسعه، دوره نهم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۹، صفحات ۲۶۳-۲۷۷.

ادیب‌پور، محمدرضا و همکاران، تأثیر تناسب فرد و سازمان و تناسب فرد و شغل با رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد شغلی با تأکید بر نقش میانجی اعتماد در خلق نوآوری، مجله علمی پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، سال چهارم، شماره ۳، تابستان ۱۳۹۵، صفحات ۱۱۲-۱۲۹.

Chou, C. Y., Huang, C. H., & Lin, T.-A, Organizational intellectual capital and its relation to frontline service employee innovative behavior: consumer value co-creation behavior as a moderator. In *Service Business* (Vol. ۱۲, Issue ۴, pp. ۶۶۳-۶۸۴). Springer Science and Business Media LLC. (۲۰۱۸).

Liu, C.-H. Creating competitive advantage: Linking perspectives of organization learning, innovation behavior and intellectual capital. In *International Journal of Hospitality Management* (Vol. ۶۶, pp. ۱۳-۲۳). Elsevier BV. (۲۰۱۷).

Girginov, V., Toohey, K., & Willem, A. Creating and leveraging knowledge to promote sport participation: the role of public governing bodies of sport. In *European Sport Management Quarterly* (Vol. ۱۵, Issue ۵, pp. ۵۵۵-۵۷۸). Informa UK Limited. (۲۰۱۵).

Holan, P. M. D., & Phillips, N. Organizational Forgetting. In *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management* (pp. ۴۳۳-۴۵۱). John Wiley & Sons, Inc, (۲۰۱۲).

ملکیان، علی حسین، غیاثی، شهین و سرخی، فروزان، بررسی تأثیر دوسوتوانی رفتاری بر رفتارهای نوآورانه با تأکید بر نقش میانجی فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام)، دوره بیست و سوم، شماره ۷۴، شهریور ۱۴۰۱، صفحات ۱۷۳-۲۰۳.



Cegarra-Navarro, J.G., & Sanchez-Polo, M.T. Linking the individual forgetting context with customer capital from a seller's perspective. *Journal of the Operational Research Society*, 59(12), 1614-1623. (2008)