



ارائه مدل اثر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی با میانجیگری سرمایه فکری 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 سرمایه فکری 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 سراسر 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 سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸) 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، سرمایه

*نویسنده مسئول: مینا مستحفظیان



فکری ۰/۹۶ 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 ۷۴٪ واریانس سرمایه فکری و سرمایه فکری ۷۲٪ از واریانس عملکرد سازمانی را پیش بینی می کند و در نهایت مشخص شد که یادگیری زدایی از طریق سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان های ورزشی تاثیر دارد و سرمایه فکری در حد متوسط رابطه بین یادگیری زدایی و عملکرد سازمانی را میانجیگری می کند.

واژگان کلیدی: یادگیری زدایی، سرمایه فکری، 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^۷، 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

- ۱ - Unlearning
- ۲ - Lyall Rodriguez
- ۳ - Klammer and Goldenberg
- ۴ - Cegara Navarro and Wensley
- ۵ - Ortega-Gutiérrez
- ۶ - Intentional organizational forgetting
- ۷ - Cegarra and Sa´nchez
- 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



همانند یادگیری سازمانی، یادگیری زدایی نیز می تواند در سطوح فردی، گروهی و یا سازمانی رخ دهد. بزعم ناوارو و مایو^۱، یادگیری زدایی در هر یک از سطوح دارای مراحل می باشد. مراحل یادگیری زدایی فردی عبارتند از: الف) شناسایی و تشخیص مسأله، ب) تغییر انگاره های شناختی و ج) استقرار روش ها (سنجه های) جدید کنترل. بر عکس یادگیری زدایی فردی که منبث 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^۲ 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 (رسته مقدم و عباس پور، ۱۳۹۰).

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^۳، ۲۰۱۰). 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^۴ می گردد (روئیز^۵ و همکاران، ۲۰۱۷). توری^۶ 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.

در یک اقتصاد دانش بنیان، توانایی ایجاد و استفاده از دارایی های نامشهود به یک صلاحیت اساسی برای سازمان ها منتهی می شود. افزایش مهارت، تجربه، و توانایی کارکنان تأثیر مستقیمی بر نتایج مالی و در نتیجه عملکرد سازمان ایجاد می کند (عالکرشی^۷، ۲۰۲۱). با این حال، در کشور ما، مدیران آشنایی مناسبی با مفهوم سرمایه های نامشهود^۸ ندارند و غالباً از ارزش آن چشم پوشی می کنند (حسینی^۹ و همکاران، ۲۰۱۹). اگر مدیران اهمیت و ارزش منابع فکری سازمان خود را درک کنند، آنها را به رسمیت می شناسند و به آنها به عنوان دارایی های اصلی سازمان اعتماد می کنند و برای ارتقاء جایگاه علمی و حرفه ای سازمان تلاش می کنند. در این راستا، افراد قادر خواهند بود عملکرد خود را با اعتماد به نفس انجام دهند، و در نتیجه، مزیت رقابتی کسب کنند و فشارهای داخلی و خارجی تحمیل شده به خود و سازمان را کاهش دهند (حسینی و همکاران، ۲۰۱۹). دارایی های سازمان به دو دسته ملموس (مشهود) و ناملموس (نامشهود) تقسیم می شوند که عموماً دارایی های نامشهود را سرمایه فکری^{۱۰} می نامند و ارزیابی ها به سمت ارزیابی دارایی های نامشهود (سرمایه فکری) گرایش یافته است (رستوقی^{۱۱}، ۲۰۰۲). سرمایه فکری به عنوان کلیه فرایندها و دارایی هایی نام برده می شود که در ترازنامه منعکس نمی شوند، اما بر عملکرد و ارزش سازمان اثر گذار هستند. بنابراین،

۱ - Navarro and Mayo

۲ - Institutional goals

۳ - Emre & Carl

۴ - Organizational Performance

۵ - Ruiz

۶ - Turi

۷ - AlQershi

۸ - Intangible capital

۹ - Hosseini

۱۰ - Intellectual Capital

۱۱ - Restogi



سرمایه فکری را می توان اساسی ترین دارایی یک سازمان دانست و سه جزء اصلی آن که اغلب محققین بر آن اتفاق نظر دارند، عبارتند از سرمایه انسانی، ۱ سرمایه ساختاری ۲ و سرمایه رابطه ای ۳ (روس ۴ و همکاران، ۲۰۰۰). طبق تحقیقات اخیر، موفقیت در ایجاد سرمایه مفید انسانی به فراموشی سازمانی بستگی دارد، زیرا دستیابی به دانش جدید مستلزم کنار گذاشتن ارزش ها یا رفتارهای منسوخ است (رویز و همکاران، ۲۰۱۷، حسینی و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین، بهبود عملکرد و بهره وری و جایگزینی اتلاف دانش سازمانی با بازنشستگی یا اخراج کارکنان و همچنین تلاش های برنامه ریزی نشده برای جلوگیری از کار و هدر دادن سرمایه فکری و مادی، فراخوانی برای فراموشی سازمانی است که یک عنصر حیاتی و اساسی در سازمان و بین سرمایه انسانی خواهد بود.

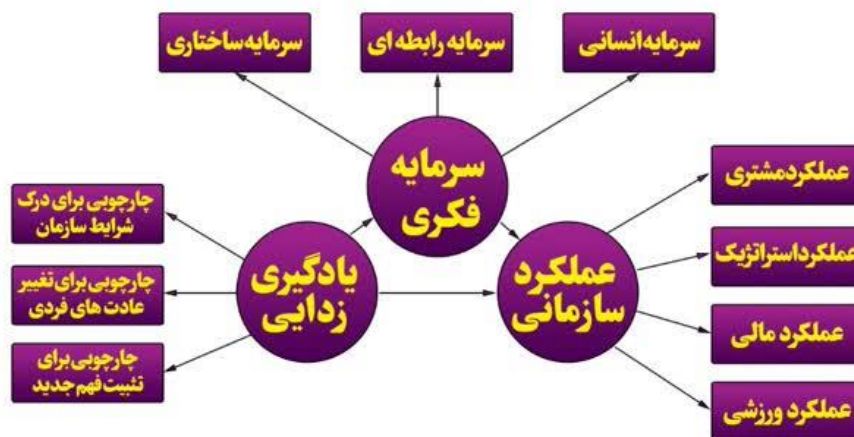
عملکرد سازمانی یکی از مهم ترین سازه های مورد بحث در پژوهش های مدیریتی است و بدون شک مهمترین معیار سنجش موفقیت در سازمان ها، از جمله نهادهای ورزشی به حساب می آید. همچنین سازمان های ورزشی به طور فزاینده با فشار فزاینده ای مواجه هستند که این امر منجر می شود آنها به چالش کشیده شوند تا (به طور فعال) عملکرد خود را بررسی کنند تا 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 می باشد و هنوز نیز کمبود ثبات مفهومی در ابعاد عملکرد وجود دارد. به همین دلیل ساختار عملکرد سازمان های ورزشی باید با هدف اندازه گیری ابعاد مختلف عملکرد، چند بعدی باشد (بارت، امریچ و داومن ۵، ۲۰۱۸). همچنین، ارائه دیدگاهی چند بعدی از عملکرد سازمان های ورزشی (غیر از عملکرد مشتری و مالی)، نیازمند تحقیقات گسترده می باشد. در این راستا مدل ویناند ۶ و همکاران (۲۰۱۰) با پنج بعد عملکرد (مالی، ورزشی 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 به عنوان 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 راستا، تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان های ورزشی بر اساس تقسیم بندی چند بعدی مذکور در ورزش کشور اجرا گردیده است. در این تحقیق موضوع تاثیر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی با میانجیگری سرمایه فکری در میان کارکنان سازمان های ورزشی مورد بررسی قرار گرفته و هدف این است که بررسی شود که آیا سرمایه فکری 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 سرمایه فکری 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 شگری (۱۳۹۷)، رجبی پور میبیدی و همکاران (۱۳۹۷)، سپهوند و همکاران (۱۳۹۶)، محمدی مقدم و همکاران (۱۳۹۵)، هوانگ ۷ و همکاران (۲۰۱۸)، رودریگز و همکاران (۲۰۱۷) و ینیاراس و همکاران (۲۰۱۷) موید تاثیر این دو متغیر بر یکدیگر بوده است. همچنین پژوهش های صورت گرفته توسط رجبی فرجاد و شگری (۱۳۹۷)، رجبی پور میبیدی و همکاران (۱۳۹۷)، حسینی و همکاران (۲۰۱۹)، روئیز و همکاران (۲۰۱۷) و ناوارو و جی (۲۰۱۵) تاثیر مثبت یادگیری زدایی بر سرمایه فکری را تایید نموده اند و در نهایت پژوهش هایی که توسط منتظری و

- ۱ - Human capital
- ۲ - Structural capital
- ۳ - Relational capital
- ۴ - Russ
- ۵ - Barrett, Emmerich and Dauman
- ۶ - Winand
- ۷ - Huang

همکاران (۱۴۰۱) ویسی و زاهدی (۱۴۰۰)، وهابی و همکاران (۱۴۰۰)، عزیزی و همکاران (۱۳۹۹)، علیپور و همکاران (۱۳۹۸)، زردشتیان و همکاران (۱۳۹۵)، دهقان و همکاران (۱۳۹۴) و بهرامی و همکاران (۱۳۹۳)، ادنوئر و همکاران (۲۰۲۲)، آسیائی ۱ و همکاران (۲۰۲۲)، عبدالله و لنگ (۲۰۲۱)، صاحب زاده ۳ و همکاران (۲۰۱۹)، کوماردار ۴ (۲۰۱۹)، حمید و انور ۵ (۲۰۱۸)، ایبارا و هرناندز ۶ (۲۰۱۸)، برکات و لوسی ۷ (۲۰۱۸)، گوگان ۸ و همکاران (۲۰۱۶)، هاشم ۹ و همکاران (۲۰۱۵) و رشید سعید ۱۰ و همکاران (۲۰۱۳)، انجام شده رابطه متغیر سرمایه فکری 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 سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان های ورزشی پی برد. لذا مدل پیشنهادی این پژوهش در شکل شماره ۱ ارائه گردیده است.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

- ۱ - Asiaei
- ۲ - Abdullah & Ampauleng
- ۳ - Sahibzada
- ۴ - Kumar Dhar
- ۵ - Hameed & Anwar
- ۶ - Ibarra & Hernandez
- ۷ - Barakat & Loo See
- ۸ - Gogan
- ۹ - Hashim
- ۱۰ - Rashid Saeed



۲ - تعریف متغیرهای تحقیق

۱-۲ - **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 - **سرمایه فکری**: سرمایه فکری تفاوت میان ارزش بازاری یک سازمان و هزینه جایگزینی دارایی های آن است. به بیان دیگر سرمایه های فکری کلیه فرایندها و دارایی های هستند که در ترازنامه منعکس نمی شوند اما بر عملکرد سازمانی و ارزش سازمان تأثیرگذار می باشند (بونتیس ۲ و همکاران، ۲۰۰۰).

۲ - ۳ - **عملکرد سازمانی**: ویناند 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).

۳ - روش تحقیق

با توجه به ماهیت و ویژگی های این پژوهش، تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی است زیرا متغیرهای پژوهش دستکاری نمی شوند. همچنین روش تحقیق در این پژوهش اسنادی پیمایشی بوده و به منظور بررسی تأثیر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی در میان کارکنان سازمان های ورزشی 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 ادارات کل ورزش و جوانان ۳۱ استان کشور اعم از کارکنان شاغل در اداره کل در مرکز استان و کارکنان شاغل در ادارات ورزش و جوانان شهرستان های تابعه هر استان می باشد 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 نمونه گیری در این تحقیق روش نمونه گیری خوشه ای می باشد بدین صورت که ابتدا پنج استان شامل چهار استان از هر سمت کشور و یک استان هم در مرکز جهت توزیع و جمع آوری 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 نمونه ها به نسبت برابر یعنی ۵۰ درصد مرد و ۵۰ درصد زن انتخاب گردید که تعداد نمونه انتخاب شده در هر استان در جدول شماره ۱ ارائه گردیده است.

همان طور که گفته شد برای فرآیند جمع آوری داده ها از پرسشنامه شامل سه مقیاس استاندارد استفاده شد بدین شرح که جهت سنجش 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 عاداتهای فردی و چارچوبی برای تثبیت فهم جدید با مقیاس پنج درجه ای لیکرت استفاده شد. به منظور اندازه گیری سرمایه فکری از مقیاس سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸) دارای ۴۲ سوال و ۳ مولفه شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای که توسط عباسیان و

۱ - De Helen and Phillips

۲ - Bontis



همکاران (۱۳۹۷) اصلاح شده و در این پژوهش هم مجدداً اصلاح گردید با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد و در نهایت، جهت اندازه گیری متغیر عملکرد سازمانی از پرسشنامه ویناند و همکاران (۲۰۱۴) دارای ۲۳ سوال و چهار بعد عملکرد مالی، ورزشی (شامل: حرفه ای و همگانی)، مشتری و سازمانی که به عنوان ابعاد اصلی عملکرد در مطالعات سازمان‌های ورزشی شناخته شده است با طیف ۵ درجه ای لیکرت استفاده شد.

در خصوص بررسی روایی پرسشنامه، چون از مقیاس‌های استاندارد جهت اندازه گیری متغیرهای تحقیق استفاده شده جهت بررسی روایی از روایی صوری استفاده گردید بدین شکل که پرسش نامه به ده نفر از اساتید ارائه و اصلاحات مورد نیاز در پرسشنامه انجام شد. در زمینه پایایی پرسش نامه برای هر یک از متغیرهای تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی ابزار تحقیق بررسی شد که ضریب آلفای هر یک از متغیرهای یادگیری زدایی با ضریب آلفای ۰/۸۳، متغیر سرمایه فکری با ضریب آلفای ۰/۹۶ و متغیر عملکرد سازمانی با ضریب آلفای ۰/۹۷ نشان می دهد که پرسشنامه دارای پایایی مطلوب می باشد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده های 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

جدول شماره ۱ نشان می دهد که 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 مثبت شاخص چولگی متغیرهای یادگیری زدایی، سرمایه فکری 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 و عملکرد سازمانی بیانگر شکل توزیع

نسبتاً برآمده داده‌ها در نمونه آماری پژوهش است در نتیجه با مدنظر قرار دادن نتایج آزمون چولگی و کشیدگی که در بازه ۳ و ۳- بودند، می‌توان گفت که داده‌ها از توزیع نرمال 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	۰/۶۲۷
۲	سرمایه فکری	۳/۲۶	۰/۷۸۳	۰/۲۴۳
۳	عملکرد سازمانی	۳/۱۷	۰/۹۳۳	۰/۳۱۳

۴-۲- یافته‌های استنباطی

۴-۲-۱- آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه اول: یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی تأثیر 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 تأثیر دارد، تأیید شد.

جدول شماره ۳: 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 سرمایه فکری کارکنان سازمان‌های ورزشی تأثیر دارد.

مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۳ بیانگر این است که متغیر یادگیری زدایی در مجموع ۷۴٪ از واریانس سرمایه فکری 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 سرمایه فکری را دارد. براین اساس، متغیر یادگیری زدایی تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه فکری دارد ($P \leq 0.05$). بنابراین این فرضیه که یادگیری زدایی بر سرمایه فکری کارکنان سازمان‌های ورزشی تأثیر دارد، تأیید شد.

جدول شماره ۳: برآورد مسیر یادگیری زدایی بر سرمایه فکری

P. Value	برآورد		ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معناداری	استاندارد				
۰/۰۰۱	۶۳/۳۸۹	۰/۸۶۴	۰/۷۴۶	سرمایه فکری	<---	یادگیری زدایی

فرضیه سوم : سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان های ورزشی تاثیر دارد.
 مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۴ بیانگر این است که متغیر سرمایه فکری در مجموع ۰.۷۲٪ از واریانس عملکرد سازمانی را تبیین می کند، با توجه به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار قوی برآورد می شود، به عبارت دیگر متغیر سرمایه فکری در حد قوی توان تبیین واریانس عملکرد سازمانی را دارد. براین اساس، متغیر سرمایه فکری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد ($P \leq 0.05$). بنابراین این فرضیه که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان های ورزشی تاثیر دارد، تأیید شد.

جدول شماره ۴ : برآورد مسیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی

P. Value	برآورد		ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معناداری	استاندارد				
۰/۰۰۱	۵۸/۴۱۴	۰/۸۴۸	۰/۷۲۰	عملکرد سازمانی	<---	سرمایه فکری

فرضیه چهارم : سرمایه فکری رابطه بین یادگیری زدایی و عملکرد سازمانی کارکنان سازمان های ورزشی را میانجی گری می کند.

نتایج گزارش شده در جدول شماره ۵ نشان می دهد که یادگیری زدایی اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی ($P = 0.001, \alpha = 0.188$) دارد. همچنین یادگیری زدایی اثر مثبت و معناداری بر سرمایه فکری ($P = 0.001, \alpha = 0.862$) دارد و مشخص شد که سرمایه فکری اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی ($P = 0.001, \alpha = 0.683$) دارد.

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

P. Value	برآورد		متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معناداری	استاندارد			
۰/۰۰۱	۴/۲۱۹	۰/۱۸۸	عملکرد سازمانی	<---	یادگیری زدایی
۰/۰۰۱	۶۱/۶۵۹	۰/۸۶۲	سرمایه فکری	<---	یادگیری زدایی
۰/۰۰۱	۱۵/۷۲۴	۰/۶۸۳	عملکرد سازمانی	<---	سرمایه فکری

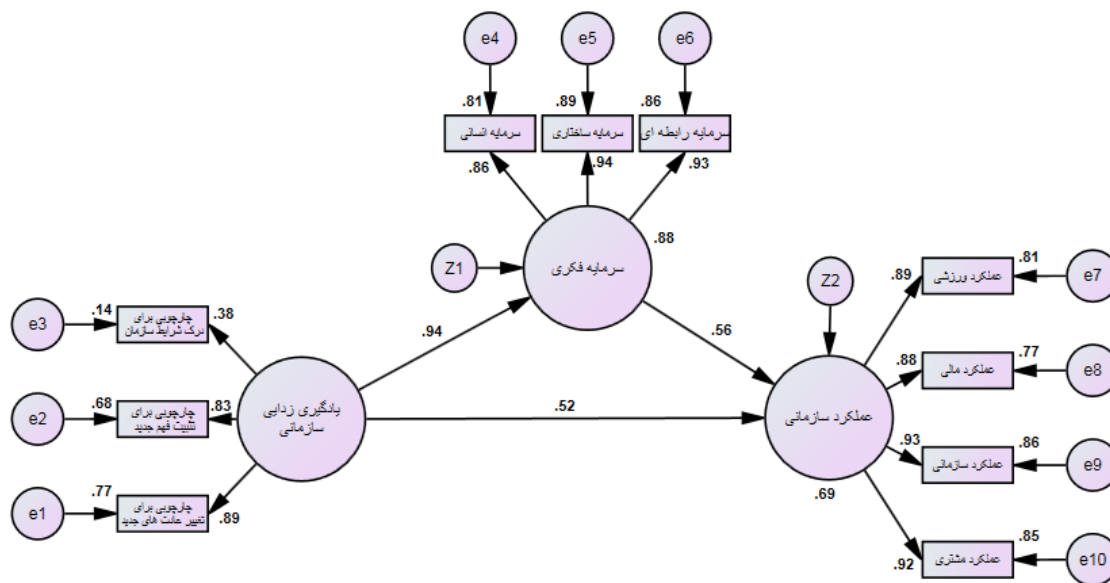
همچنین نتایج جدول شماره ۶ نشان می دهد که یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فکری ($P = 0.001, \alpha = 0.588$) اثر مثبت و معناداری دارد و نقش میانجی تأیید می شود که می توان گفت اندازه اثر نقش میانجی سرمایه فکری متوسط می باشد.

جدول شماره ۶ : برآورد نقش میانجی سرمایه فکری در رابطه بین یادگیری زدایی و عملکرد سازمانی

نتیجه	نوع میانجیگری	p. Value	برآورد استاندارد		مسیر
			معناداری	استاندارد	
تایید	کلی	۰/۰۰۱	۱۳/۷۴۲	۰/۵۸۸	یادگیری زدایی <--- سرمایه فکری <--- عملکرد سازمانی

۴-۲-۲- تحلیل مسیر مدل مفهومی پژوهش

فرضیه اصلی این پژوهش آن بود که سرمایه فکری رابطه بین یادگیری زدایی و عملکرد سازمانی در میان کارکنان سازمان های ورزشی را میانجی گری می کند. با توجه به نتیجه آزمون تحلیل مسیر مدل پیشنهادی تحقیق می توان گفت که مدل ارتباطی یادگیری زادی و عملکرد سازمانی با نقش میانجیگری سرمایه فکری از برازش مطلوبی برخوردار است.



شکل شماره ۲: مدل ساختاری تاثیر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی با میانجیگری سرمایه فکری

نتایج جدول شماره ۷ نشان می دهد که شاخص های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص ها در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده های پژوهش حمایت می شوند، به عبارت دیگر برازش داده ها به مدل برقرار است و همگی شاخص ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول شماره ۷: شاخص های ارزیابی کلیت مدل اندازه گیری

شاخص ها	نام شاخص	اختصار	مدل نهایی	برآزش قابل قبول
شاخص های برازش	نیکویی برازش	GFI	۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹۰
	نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۹۵	بزرگتر از ۰/۹۰
شاخص های برازش مطلق	برآزش هنجار شده	NFI	۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹۰
	برآزش تطبیقی	CFI	۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹۰
	برآزش نسبی	RFI	۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹۰
	برآزش افزایشی	IFI	۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹۰
	برآزش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۵۲	بزرگتر از ۰/۵۰
شاخص های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۶	کمتر از ۰/۱۰

نسبت کای اسکور به درجه آزادی	CMIN/df	۱/۶۱۳	مقدار بین ۱ تا ۳
------------------------------	---------	-------	------------------

نتایج گزارش شده در جدول ۸ نشان می‌دهد که یادگیری‌زدایی اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی ($P = 0/001, \alpha = 0/523$) دارد. همچنین یادگیری‌زدایی اثر مثبت و معناداری بر سرمایه فکری ($P = 0/001, \alpha = 0/942$) دارد و مشخص شد که سرمایه فکری اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی ($P = 0/001, \alpha = 0/561$) دارد.

جدول شماره ۸: برآورد نقش میانجی سرمایه فکری در رابطه بین یادگیری‌زدایی و عملکرد سازمانی

نتیجه	نوع میانجی‌گری	P. Value	برآورد		مسیر
			مقدار بحرانی	ضریب مسیر	
تایید	کلی	0/001	3/742	0/597	یادگیری‌زدایی سازمانی ---> سرمایه فکری ---> عملکرد سازمانی

نتایج نشان داد که یادگیری‌زدایی بر عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فکری ($P = 0/001, \alpha = 0/597$) اثر مثبت و معناداری دارد و نقش میانجی تایید می‌شود که می‌توان گفت اندازه اثر نقش میانجی سرمایه فکری متوسط می‌باشد.

۵ - نتیجه‌گیری

در این پژوهش سعی بر آن بود که به این سوال پاسخ داده شود که آیا یادگیری‌زدایی می‌تواند از طریق سرمایه فکری باعث افزایش عملکرد سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی شود؟ برای بررسی این موضوع با ارائه مدل و طرح چهار فرضیه و استفاده از ابزار پرسشنامه و نرم افزارهای 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 دکتری هستند. بر حسب متغیر سابقه خدمت بیشترین تعداد دارای بیش از ۱۵ سال خدمت و کمترین تعداد به طور مشترک دارای کمتر از ۵ سال و ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه خدمت می‌باشند. بر حسب متغیر نوع استخدام بیشترین تعداد 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 استان‌های انتخاب شده برابر می‌باشد. در ادامه در تحلیل استنباطی این نتایج به دست آمد:

در فرضیه اول که مربوط به تاثیر یادگیری‌زدایی بر عملکرد سازمانی بود، این فرضیه تایید شد بدین علت که متغیر یادگیری‌زدایی در مجموع ۶۱٪ از واریانس عملکرد سازمانی را تبیین می‌کند و با توجه به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار قوی برآورد می‌شود به بیان دیگر متغیر یادگیری‌زدایی در حد قوی توان تبیین واریانس عملکرد سازمانی را دارد بنابراین این فرضیه که یادگیری‌زدایی بر عملکرد سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان کشور تاثیر دارد تایید شد. این نتیجه با نتیجه 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 ۱ و همکاران (۲۰۱۸)، رودریگز و همکاران (۲۰۱۷) و ینیاراس و همکاران (۲۰۱۷) همسو می باشد.

فرضیه دوم بیانگر تاثیر یادگیری زدایی بر سرمایه فکری کارکنان بود و مشخص شد که متغیر یادگیری زدایی در مجموع ۷۴٪ از واریانس سرمایه فکری را تبیین می کند و این مقدار هم قوی برآورد می شود. به عبارت دیگر متغیر یادگیری زدایی در حد قوی توان تبیین سرمایه فکری کارکنان را دارد بر این اساس متغیر یادگیری زدایی تاثیر مثبت و معناداری بر سرمایه فکری کارکنان دارد و لذا این فرضیه که یادگیری زدایی بر سرمایه فکری کارکنان تاثیر دارد تایید می شود. این نتیجه با نتیجه تحقیقات انجام شده توسط حسینی و همکاران (۲۰۱۹)، رونیز و همکاران (۲۰۱۶) و ناوارو و جی (۲۰۱۵) همسو می باشد.

فرضیه سوم این بود که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان کشور تاثیر دارد. با بررسی این فرضیه مشخص شد که سرمایه فکری در مجموع ۷۲٪ از واریانس عملکرد سازمانی را تبیین می کند و این مقدار نیز قوی برآورد می شود در نتیجه این فرضیه که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان های ورزشی تاثیر دارد. نیز تایید شد. این نتیجه در بین تحقیقات داخلی با نتیجه تحقیقات انجام شده توسط منتظری و همکاران (۱۴۰۱)، ویسی و زاهدی (۱۴۰۰)، وهابی و همکاران (۱۴۰۰)، عزیزی و همکاران (۱۳۹۹)، حاجی و همکاران (۱۳۹۹)، علیپور و همکاران (۱۳۹۸)، زردشتیان و همکاران (۱۳۹۵)، دهقان و همکاران (۱۳۹۴) و بهرامی و همکاران (۱۳۹۳) و در بین تحقیقات خارجی با نتیجه تحقیقات انجام شده توسط ادنوئر و همکاران (۲۰۲۲)، آسیائی و همکاران (۲۰۲۲)، سان (۲۰۲۱)، عبدالله و لنگ (۲۰۲۱)، سان (۲۰۲۰)، صهیب و همکاران (۲۰۱۹)، کوماردار (۲۰۱۹)، حمید و انور (۲۰۱۸)، ایبارا و هرناندز (۲۰۱۸)، برکات و لوسی (۲۰۱۸)، گوگان و همکاران (۲۰۱۶)، هاشیما و همکاران (۲۰۱۵) و رشید سعید و همکاران (۲۰۱۳) همسو می باشد.

آخرین فرضیه این تحقیق این بود که سرمایه فکری 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 کارکنان داشته است ($\alpha = 0/188, P = 0/001$). همچنین یادگیری زدایی اثر مثبت و معناداری بر سرمایه فکری داشته ($\alpha = 0/862, P = 0/001$) و سرمایه فکری اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد ($\alpha = 0/683, P = 0/001$). در نهایت این نتیجه به دست آمد که یادگیری زدایی از طریق سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد ($\alpha = 0/588, P = 0/001$) لذا نقش میانجی متغیر سرمایه فکری تایید شد و این فرضیه که سرمایه فکری رابطه بین یادگیری زدایی و سرمایه فکری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان کشور را میانجیگری می کند نیز تایید شد. این نتیجه هم در بین تحقیقات داخلی با نتیجه تحقیقات انجام شده توسط شهریاری و حسن نیا (۱۴۰۱)، اکبری و نظری (۱۳۹۹)، زارعی محمودآبادی (۱۳۹۹) و عباسیان و همکاران و در بین تحقیقات خارجی با نتیجه تحقیقات گوپتا (۲۰۲۲)، الرواد و همکاران (۲۰۲۰)، عرفان و الله (۲۰۲۰)، هوانگ و هوانگ (۲۰۱۹) و اقبال و همکاران (۲۰۱۸) همسو می باشد. بنابراین به این نتیجه می رسیم که سرمایه فکری می تواند رابطه بین یادگیری زدایی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان کشور را میانجیگری نموده و باعث افزایش عملکرد سازمانی آنان شود.



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

اولین پیشنهاد این است که در زمان یادگیری زدایی لایه های دانش حتما باید دقت شود که آن دانشی که باعث کاهش سرمایه فکری 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.

سومین پیشنهاد این است که برای توسعه یادگیری زدایی در سازمان می بایست اولین عامل موثر بر آن یعنی نوع رهبری و مدیریت در سازمان ها از جمله در وزارت ورزش و جوانان باید از نوع مدیریت تحول آفرین باشد تا بر اثربخش بودن یادگیری زدایی در میان کارکنان موثر باشد و از جمله مدیرانی که می توانند با اجرای این نوع مدیریت در وزارت ورزش و جوانان باعث توسعه یادگیری زدایی و ایجاد تغییر در سازمان خود شوند مدیران میانی یعنی مدیران کل ورزش و جوانان استان ها می باشند.

عامل موثر دیگر در توسعه یادگیری زدایی در هر سازمانی همکاران هر فرد در سازمان می باشند چرا که همکاران بر ادراک فرد از ایجاد تغییر در سازمان اثرگذار هستند و طبق پژوهش های صورت گرفته ارتباط تنگاتنگ افراد در گروه یا سازمان می تواند بر رفتار سایر اعضا تاثیرگذار باشد بنابراین پیشنهاد چهارم این است که در فرآیند یادگیری زدایی نباید از مساله تفکر گروهی به عنوان یک عامل پیش برنده یا بازدارنده در زمینه یادگیری زدایی غفلت نمود.

سومین عامل موثر که می تواند به توسعه یادگیری زدایی در میان کارکنان سازمان ها از جمله کارکنان وزارت ورزش و جوانان در همه سطوح کمک کند موضوع تطبیق دانش راکد سازمانی با نظامات و الزامات جدید است که باید گفت در صورتی که اطلاعات نظام قبلی حفظ شود این امر مانع یادگیری زدایی خواهد شد اما به عنوان پیشنهاد پنجم می توان گفت که توجه به ارتباط بین دانش راکد سازمانی با الزامات جدید محیطی و به روز نمودن آن می تواند در توسعه یادگیری زدایی بسیار تاثیر گذار باشد.

ششمین پیشنهاد این است که به منظور اثر بخش کردن فرایند یادگیری زدایی برای کارکنان وزارت ورزش و جوانان از کارکنان شاغل در ستاد وزارتخانه تا کارکنان ادارات شهرستانی دوره های آموزشی آشنایی با فرایند یادگیری زدایی برگزار و عواقب و مضرات عدم پذیرش دانش جدید و پیامدهای استفاده از دانش قدیمی برای آنها بیان گردد.

منابع

Leal-Rodríguez, A. L., Eldridge, S., Roldán, J. L., Leal-Millán, A. G., & Ortega-Gutiérrez, J. (۲۰۱۵). 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. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.11.032>.



Klammer, A., & Gueldenberg, S. (۲۰۱۹). Unlearning and forgetting in organizations: a systematic review of literature. In *Journal of Knowledge Management* (Vol. ۲۳, Issue ۵, pp. ۸۶۰-۸۸۸). Emerald. <https://doi.org/10.1108/jkm-05-2018-0277>.

Cegarra-Navarro, J. G., & Wensley, A. (۲۰۱۹). Promoting intentional unlearning through an unlearning cycle. In *Journal of Organizational Change Management* (Vol. ۲۲, Issue ۱, pp. ۶۷-۷۹). Emerald. <https://doi.org/10.1108/jocm-04-2018-0107>.

Ortega-Gutiérrez, J., Cepeda-Carrión, I., & Alves, H. (۲۰۲۱). 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. <https://doi.org/10.1108/jkm-06-2020-0487>.

Cegarra-Navarro, J.G., & Sanchez-Polo, M.T. (۲۰۰۸). Linking the individual forgetting context with customer capital from a seller's perspective. *Journal of the Operational Research Society*, ۵۹(۱۲), ۱۶۱۴-۱۶۲۳. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jors.26.2491>.

Navarro, J. G. C., & Moya, B. R. (۲۰۰۵). Business performance management and unlearning process. In *Knowledge and Process Management* (Vol. ۱۲, Issue ۳, pp. ۱۶۱-۱۷۰). Wiley. <https://doi.org/10.1002/kpm.233>.

رسته مقدم ، آرش و عباس پور، عباس(۱۳۹۰) در جستجوی الگوی نوین یادگیری زدایی سازمانی ،

مجله آموزش و ارزشیابی، سال چهارم، شماره ۱۶، صفحه ۸۱ تا ۱۰۵.

Emre Y, Carl F.(۲۰۱۰). Compatibility and unlearning in knowledge transfer in mergers and acquisitions *Scandinavian Journal of Management* ۲۶, ۴۴۸—۴۵۶. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2010.09.010>

Ruíz, M. D. A., Pérez, A. G., Caro, E. M., Gabriel, J., & Navarro, C. (۲۰۱۷). Indirect Effects of Organisational Unlearning in Firm Performance Through Human Capital. In ۱۸th European Conference on Knowledge Management, ECKM ۲۰۱۷ (pp. ۱۵-۱۹). Academic Conferences Limited.

Turi, J. A., Mahmud, F. B., Toheed, H., & Sorooshian, S. (۲۰۱۹). Synthetic Literature review of Organizational Forgetting. *Archives of Business Research*, ۷(۴), ۲۰۳-۲۱۰. <https://doi.org/10.14738/abr.74.6399>.

AlQershi, N. (۲۰۲۱). Strategic thinking, strategic planning, strategic innovation and the performance of SMEs: The mediating role of human capital. In *Management Science Letters* (pp. ۱۰۰۳-۱۰۱۲). Growing Science. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.042>.

Hasan Hoseini, M., Norouzi Ajirloo, R., & Azizi, I. (۲۰۱۹). Preparing the Background of the Organizational Forgetting and Its Role in Improving the Performance of Emergency Bases Through Human Capital. In *Health in Emergencies & Disasters Quarterly* (pp. ۲۱۷-۲۲۸). Negah Scientific Publisher. <https://doi.org/10.32598/hdq.4.4.217>.

Rastogi, P. N. (۲۰۰۲). Knowledge management and intellectual capital as a paradigm of value creation. In *Human Systems Management* (Vol. ۲۱, Issue ۴, pp. ۲۲۹-۲۴۰). IOS Press. <https://doi.org/10.3233/hsm-2002-21402>.

Rylander, A., Jacobsen, K., & Roos, G. (۲۰۰۰). Towards improved information disclosure on intellectual capital. *International Journal of Technology Management*, ۲۰(۵-۸), ۷۱۵-۷۴۱.

Ruíz, M. D.A, Gutiérrez, J. O., Martínez-Caro, E., & Cegarra-Navarro, J. G. (۲۰۱۷). 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. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2016.07.001>

Barth, M., Emrich, E., & Daumann, F. (۲۰۱۸). Approaches and methods used for measuring organizational performance in national sport governing bodies from ۱۹۸۶ to ۲۰۱۴. A systematized review. University of Bern. <https://doi.org/10.10203/CISS 2018,010>.

Winand, M., Zintz, T., Bayle, E., & Robinson, L. (۲۰۱۰). Organizational performance of Olympic sport governing bodies: dealing with measurement and priorities. *Managing Leisure*, ۱۵(۴), ۲۷۹-۳۰۷. <https://doi.org/10.1080/13606719.2010.508672>.

رجبی فرجاد، حاجیه و شکری ، زهرا (۱۳۹۷) 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، صفحه ۱۶ تا ۳۰.

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

سپهوند، رضا، عارف نژاد، محسن و شریعت نژاد، علی (۱۳۹۴). 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، ص ۷۱-۹۶.

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

Huang, C.-C., & Huang, S.-M. (۲۰۲۰). External and internal capabilities and organizational performance: Does intellectual capital matter? In *Asia Pacific Management Review* (Vol. ۲۵, Issue ۲, pp. ۱۱۱-۱۲۰). Elsevier BV. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.001>.

Yeniaras, V., Di Benedetto, A., Kaya, I., & Dayan, M. (۲۰۲۰). Relational governance, organizational unlearning and learning: implications for performance. In *Journal of Business & Industrial Marketing* (Vol. ۳۶, Issue ۳, pp. ۴۶۹-۴۹۲). Emerald. <https://doi.org/10.1108/jbim-01-2020-0002>.

منتظری ، میترا و همکاران(۱۴۰۱) پیش بینی سرمایه های فکری و عملکرد سازمانی بر تعهد مدیران متوسطه آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد، فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ششم، شماره ۲۰، صفحه ۲۰۲۶ تا ۲۰۵۸.

ویسی، امید و زاهدی، محمدرضا(۱۴۰۰) ارائه مدل تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمان های دانش بنیان بر اساس نقش و جایگاه نوآوری سازمانی، فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمانهای دفاعی، دوره چهارم، شماره ۱۳، صفحه ۱۲۵ تا ۱۴۶.



وهابی، سیدعباس و همکاران (۱۳۹۹) اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد و چابکی سازمانی بانقش میانجی سرمایه فکری در کارکنان دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران، فصلنامه علوم ورزش، سال سیزدهم، شماره ۴۲، صفحه ۱۹۹ تا ۲۱۳.

عزیزی، میثم و همکاران (۱۳۹۹) ارزیابی مدل علی عوامل موثر بر توسعه عملکرد سازمانی بر اساس سرمایه فکری سبز و نوآوری سبز، فصلنامه مدیریت کسب و کار، دوره سیزدهم، شماره ۴۹، صفحه ۴۴۹ تا ۴۶۶.

علیپور، وحیده و همکاران (۱۳۹۸) مؤلفه های معنایی حاکی از پیوند ابعاد سرمایه فکری و عملکرد سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق استان قزوین، فصلنامه مطالعات مدیریت دولتی ایران، سال دوم، شماره ۴، صفحه ۱۵۷ تا ۱۷۳.

زردشتیان، شیرین و کریمی، علی (۱۳۹۵) ارزیابی مدل اثر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه)، دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال نهم، شماره ۱۷، صفحه ۸۵ تا ۹۷.

دهقان، حجت ا... و همکاران (۱۳۹۴) بررسی رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره سوم، صفحه ۱۳۳ تا ۱۴۸.

بهرامی، مسعود؛ احمدی، مهدی؛ فلاح پور، غلامحسین و اصغری، حسین (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد منابع. فصلنامه دانش انتظامی مازندران، ۵ (۱۸)، ۲۶-۹.

Firmansyah, A., Ednoer, E. H., & Enita, F. D. (۲۰۲۲). Organizational Performance in Government Agencies: What is the role of Intellectual Capital? In *JRAK: Jurnal Riset Akuntansi dan Komputerisasi Akuntansi* (Vol. ۱۳, Issue ۱, pp. ۵۰-۶۷). Universitas Islam ۴۵. <https://doi.org/10.33558/jrak.v13i1.3216>.

Asiaei, K., Jusoh, R., Barani, O., & Asiaei, A. (۲۰۲۲). How does green intellectual capital boost performance? The mediating role of environmental performance measurement systems. In *Business Strategy and the Environment* (Vol. ۳۱, Issue ۴, pp. ۱۵۸۷-۱۶۰۶). Wiley. <https://doi.org/10.1002/bse.2971>.

Ampauleng, S. A. (۲۰۲۱). Intellectual Capital, Female Manager Innovative Behavior and Catering Business Performance. In *Jurnal Manajemen* (Vol. ۲۵, Issue ۱, p. ۳۹-۵۵). Universitas Tarumanagara. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i1.702>.

Bablu Kumar Dhar. (۲۰۱۹). The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance in the Banking Sector of Bangladesh. Unpublished. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26809.19047>.

Hameed, A. A., & Anwar, K. (۲۰۱۸) Analyzing the Relationship between Intellectual Capital and Organizational Performance: A Study of Selected Private Banks in Kurdistan. In *International Journal of Social Sciences & Educational Studies* (Vol. ۴, Issue ۴). Ishik University. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v4i4p39>.

Ibarra Cisneros, M. A., & Hernandez-Perlines, F. (۲۰۱۸). Intellectual capital and Organization performance in the manufacturing sector of Mexico. In *Management Decision* (Vol. ۵۶, Issue ۸, pp. ۱۸۱۸-۱۸۳۴). Emerald. <https://doi.org/10.1108/md-10-2017-0946>.

Barkat, Waseem and Beh, Loo See (۲۰۱۸) Impact of intellectual capital on organizational performance: Evidence from a developing country. *Academy of Strategic Management Journal*, ۱۷ (۲). pp. ۱-۸. ISSN ۱۵۴۴-۱۴۵۸.



Gogan, L. M., Artene, A., Sarca, I., & Draghici, A. (۲۰۱۶). The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (Vol. ۲۲۱, pp. ۱۹۴-۲۰۲). Elsevier BV. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.106>.

Hashim, M. J., Osman, I., & Alhabshi, S. M. (۲۰۱۵). Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (Vol. ۲۱۱, pp. ۲۰۷-۲۱۴). Elsevier BV. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.085>.

Saeed, R., Sami, A., Lodhi, R. N., & Iqbal, A. (۲۰۱۳). Intellectual capital and organizational performance: An empirical study in telecom sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, ۱۸(۴), ۵۱۷-۵۲۳. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.18.4.11795>.

Holan, P. M. D., & Phillips, N. (۲۰۱۵). Organizational Forgetting. In *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management* (pp. ۴۳۳-۴۵۱). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781119207245.ch20>.

Bontis, N., Chua Chong Keow, W., & Richardson, S. (۲۰۰۰). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. In *Journal of Intellectual Capital* (Vol. ۱, Issue ۱, pp. ۸۵-۱۰۰). Emerald. <https://doi.org/10.1108/14691930010324188>

Winand, M., Vos, S., Claessens, M., Thibaut, E., & Scheerder, J. (۲۰۱۴). A unified model of non-profit sport organizations performance: perspectives from the literature. *Managing leisure*, ۱۹(۲), ۱۲۱-۱۵۰.

عباسیان، شهریار و همکاران (۱۳۹۷) تأثیر چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی سرمایه فکری (مورد مطالعه: کارکنان ادارات ورزش و جوانان استانهای غرب کشور)، فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره پنجم، شماره ۳، صفحه ۹۱ تا ۱۰۴.

Ruiz, M. D. A., Caro, E. M., & Cegarra-Navarro, J. G. (۲۰۱۵, April). Linking the intentional unlearning with human capital. In *European Conference on Intangibles and Intellectual Capital* (p. ۴۳۲). Academic Conferences International Limited.

Iqbal, A., Latif, F., Marimon, F., Sahibzada, U. F., & Hussain, S. (۲۰۱۸). From knowledge management to organizational performance: Modelling the mediating role of innovation and intellectual capital in higher education. *Journal of Enterprise Information Management*, ۳۲(۱), ۳۶-۵۹.