

ارائه مدل اثر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی با میانجیگری سرمایه فکری و رفتار نوآورانه در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان کشور

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل اثر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی با میانجیگری سرمایه فکری و رفتار نوآورانه کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان کشور انجام گرفت. پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان کشور تشکیل دادند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۸۴ نفر از کارکنان از طریق پرسشنامه حضوری و آنلاین با روش نمونه گیری نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب و نتایج آن با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری توسط نرم افزار ایموس محاسبه و مدل نهایی ارائه گردید. پایایی پرسشنامه های یادگیری زدایی ناوارو و پلو (۲۰۰۸)، سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸)، رفتار نوآورانه بروس و اسکات (۱۹۹۴) و عملکرد سازمانی ویناند و همکاران (۲۰۱۴) با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰.۸۳، ۰.۹۶، ۰.۹۴ و ۰.۹۷ درصد محاسبه و تایید شد. نتایج حاکی از برآزش مناسب مدل مبنی بر تاثیر تمامی مسیرهای مدل پیشنهادی پژوهش بود. یادگیری زدایی از طریق سرمایه فکری و رفتار نوآورانه، اثر مثبت و معناداری بر ارتقای عملکرد سازمانی داشته و بیشترین اثر مربوط به اثر به یادگیری زدایی بر سرمایه فکری با میزان اثر ۰.۹۶ درصد بود. بر اساس این یافته ها به مدیران کل ورزش و جوانان استان های کشور توصیه می گردد با اجرای موضوع یادگیری زدایی در میان کارکنان و حذف دانش قدیمی و ارائه دانش جدید که منجر به افزایش سرمایه های فکری در سازمان و همچنین افزایش رفتار ها و ایده های نوآورانه خواهد شد، عملکرد سازمانی کارکنان را در شرایط متغیر کنونی بهبود بخشند.

واژگان کلیدی: یادگیری زدایی، سرمایه فکری، رفتار نوآورانه، عملکرد سازمانی، ادارات کل ورزش و جوانان.

Presenting the model of the effect of unlearning on organizational performance with the mediation of intellectual capital and innovative behavior among the employees of the general sports and youth departments of the country

Abstract

This Descriptive-correlational study aimed to provide a model to predict organizational performance based on unlearning and by considering the mediating role of intellectual capital and innovative behavior. The study population consisted of all employees of Sports and Youth Departments of Iran, among whom 384 people using the Korjsi and Morgan table were selected with stratified random sampling sampling method. The data were collected using paper and electronic questionnaires and analyzed in AMOS using the structural equation modeling (SEM) method. The reliability of the Unlearning Questionnaire (Navarro and Polo, 2008), Intellectual Capital Questionnaire of Bontis (1998), Bruce and Scott's (1994) Innovative Behavior Scale, and Organizational Performance Questionnaire (Winand et al., 2014) was confirmed with Cronbach's alpha values of 0.83, 0.96, 0.94, and 0.97, respectively. The proposed model fitted the data well; thus, the path coefficients were all significant. Unlearning had significant positive effects on organizational performance through intellectual capital and innovative behavior. In addition, unlearning had the largest impact (0.96%) on intellectual capital than on other research variables. Therefore, managers of Sports and Youth Departments of Iran are recommended to adopt unlearning strategies in the workplace to replace employees' old knowledge with new knowledge, and thereby increase intellectual capital and promote innovative behavior and ideas in the desired organizations. This will help organizations to improve their performance in today's ever-changing environment.

Key Words: Intellectual capital, Innovative behavior, Organizational performance, Sports and youth departments.

مقدمه

در عصر حاضر که به نام عصر اطلاعات شناخته می‌شود، رقابت جهت دستیابی به دانش و حفظ آن، به صورت فزاینده‌ای روبه گسترش است؛ در این بین حفظ دانش مورد نیاز سازمان و به عبارتی دیگر صیانت از گنجینه‌های دانشی مورد نیاز سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. در این شرایط، سازمان باید با ایجاد زمینه‌ای 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 فعالیت‌های مناسبی را جهت جایگزینی یا کاهش وابستگی به آن انجام دهد (لیال رودریگز^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). به منظور یادگیری زدایی، سازمان‌ها به طور عامدانه چیزی را که در حافظه وی تثبیت شده است را از بین می‌برند، این فرآیند می‌تواند به اندازه یادگیری مهم باشد، بخصوص زمانی که سازمان نیاز دارد دانشی که موفقیتش را کاهش می‌دهد از خود دور کند (سگارا نا وارو و ونسلی^۳، ۲۰۱۹، ارتگا قوتیرز^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). از این رو، تحقیقات از مفهوم یادگیری زدایی به عنوان فراموشی سازمانی هدفمند^۵ (آگاهانه) نیز یاد می‌کنند و این دو مفهوم را مترادف همدیگر به کار می‌برند (کلامر و گولدنبرگ، ۲۰۱۹). بنابه نظر سگارا و سانچز^۶ (۲۰۰۸)، یادگیری زدایی بر مبنای سه فرآیند ایجاد بینشی که از طریق آن می‌توان شرایط سازمان را درک کرد^۷، چارچوبی برای تغییر عادت‌های فردی^۸ و چارچوبی برای تثبیت مفاهیم جدید^۹ می‌باشد.

بدون شک محتوای یادگیری زدایی در ابعاد سه گانه فوق‌الذکر توسط کارکنان و سازمان صورت می‌گیرد. سازمان‌ها نیز تنها از طریق افراد می‌توانند یاد بگیرند و یادگیری زدایی نمایند. گرچه یادگیری زدایی در سطح سازمانی منجر به یادگیری زدایی در سطح فردی می‌شود اما عکس این موضوع همیشه صادق نمی‌باشد. هدبرگ^{۱۰} نیز معتقد است همانند یادگیری سازمانی، یادگیری زدایی نیز می‌تواند در سطوح فردی، گروهی و یا سازمانی رخ دهد. 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 می‌باشد (امره و کارل^{۱۱}، ۲۰۱۰). یادگیری زدایی در سازمان سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیطی، به طور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. از آنجایی که وجود دانش منسوخ و قدیمی در سازمان می‌تواند

^۱ - Unlearning

^۲ - Lyall Rodriguez

^۳ - Cegara Navarro and Wensley

^۴ - Ortega-Gutiérrez

^۵ - Intentional organizational forgetting

^۶ - Cegara and Sañchez

^۷ - The framework for the examination of lens fitting

^۸ - The framework for changing the individual habits

^۹ - The consolidation of emergent understandings

^{۱۰} - Hedberg

^{۱۱} - Emre & Carl

به عدم توسعه کارکنان و شایستگی‌ها و مهارت‌های آن‌ها منجر شود، از این رو می‌توان گفت، توسعه یادگیری زدایی منجر به بهبود سطوح شایستگی کارکنان یا توسعه منابع انسانی و افزایش عملکرد سازمانی^۱ می‌گردد (روئیز^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

در یک اقتصاد دانش بنیان، توانایی ایجاد و استفاده از دارایی‌های نامشهود به یک صلاحیت اساسی برای سازمان‌ها منتهی می‌شود. افزایش مهارت، تجربه، و توانایی کارکنان تأثیر مستقیمی بر نتایج مالی و در نتیجه عملکرد سازمان ایجاد می‌کند (عالکشرشی^۳، ۲۰۲۱). با این حال، در کشور ما، مدیران آشنایی مناسبی با مفهوم سرمایه‌های نامشهود^۴ ندارند و غالباً از ارزش آن چشم‌پوشی می‌کنند. اگر مدیران اهمیت و ارزش منابع فکری سازمان خود را درک کنند، آن‌ها را به رسمیت می‌شناسند و به آن‌ها به عنوان دارایی‌های اصلی سازمان اعتماد می‌کنند و برای ارتقاء جایگاه علمی و حرفه‌ای سازمان تلاش می‌کنند. 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). دارایی‌های سازمان به دو دسته ملموس (مشهود) و ناملموس (نامشهود) تقسیم می‌شوند که عموماً دارایی‌های نامشهود را سرمایه فکری^۵ می‌نامند. با بررسی تحقیقات مشخص شد که ارزیابی‌ها به سمت ارزیابی دارایی‌های نامشهود (سرمایه فکری) گرایش یافته است (رستوقی^۶، ۲۰۰۲). سرمایه فکری به عنوان کلیه فرایندها و دارایی‌هایی نام برده می‌شود که در ترازنامه منعکس نمی‌شوند، اما بر عملکرد و ارزش سازمان اثر گذار هستند. بنابراین، سرمایه فکری را می‌توان اساسی‌ترین دارایی یک سازمان دانست (روس^۷ 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 ارزش‌ها یا رفتارهای منسوخ است (روئیز و همکاران، ۲۰۱۷، حسینی و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین، بهبود عملکرد و بهره‌وری و جایگزینی ائتلاف دانش سازمانی با بازنشستگی یا اخراج کارکنان و همچنین تلاش‌های برنامه‌ریزی 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.

دانش یکی از عوامل اصلی نوآوری^۸ می‌باشد. با این حال، دانش به سرعت منسوخ می‌شود و اگر به طور مناسب به روز نشود، ارزش آن به طور قابل توجهی به خصوص در محیط‌های متغیر کاهش خواهد یافت. توسعه فرآیند یادگیری زدایی می‌تواند اولین گام در پرورش نوآوری در سازمان باشد (لیال رودریگز و

۱ - Organizational Performance

۲ - Ruiz

۳ - AlQershi

۴ - Intangible capital

۵ - Intellectual Capital

۶ - Restogi

۷ - Russ

۸ - Innovation

همکاران، ۲۰۱۵). تحقیقات اخیر بر اهمیت یادگیری زدایی تاکید کرده و بیان می کنند که جهت اجرای نوآوری و توسعه رفتار نوآورانه^۱، یادگیری زدایی نیز به اندازه یادگیری در سازمان اهمیت دارد (رامیرز^۲ و همکاران، ۲۰۱۷، کمیسیاک^۳، 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^۴ 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 وجودآمده، ایده جدید را عملی ساخته و در کل، انجام فعالیت های ابتکاری را طلب خواهد کرد. رفتار نوآورانه، مفهومی چند بعدی است و به رفتارهایی اطلاق می شود که به فرایند نوآوری در سازمان کمک کند (وانگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۵).

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 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 تا حدودی 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^۶، ۲۰۱۸). همچنین، ارائه دیدگاهی چند بعدی از عملکرد سازمان های ورزشی (غیر از عملکرد مشتری و مالی)، نیازمند تحقیقات گسترده می باشد.

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 میبدی و همکاران (۱۳۹۷)، 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 شکری (۱۳۹۷)، رجبی پور میبدی و همکاران (۱۳۹۷)، حسینی و همکاران (۲۰۱۹)، روئیز و همکاران (۲۰۱۷)

۱ - Innovative behavior

۲ - Ramírez

۳ - Kmiecik

۴ - Wang

۵ - Zhang

۶ - Barrett, Emmerich and Dauman

۷ - Huang

تأثیر مثبت یادگیری زدایی بر سرمایه فکری را تایید نموده اند. در خصوص تأثیر مثبت یادگیری زدایی بر رفتار نوآورانه نیز می توان به تحقیقات بهور و نادری (۱۴۰۱)، زارع و همکاران (۱۴۰۰)، ژائو و یان^۱ (۲۰۲۳)، کمیسایک و همکاران (۲۰۲۰)، ینیاراس و همکاران (۲۰۱۷) اشاره نمود و در نهایت پژوهش هایی که توسط عمرانی کادیجانی و عباسی (۱۴۰۱)، منتظری و همکاران (۱۴۰۱) ویسی و زاهدی (۱۴۰۰)، وهابی و همکاران (۱۴۰۰)، عزیزی و همکاران (۱۳۹۹)، علیپور و همکاران (۱۳۹۸)، ادنوئر و همکاران (۲۰۲۲)، آسیائی^۲ و همکاران (۲۰۲۲)، عبدالله و لنگ^۳ (۲۰۲۱)، صاحب زاده^۴ و همکاران (۲۰۱۹)، کوماردار^۵ (۲۰۱۹)، حمید و انور^۶ (۲۰۱۸)، ایبارا و هرناندز^۷ (۲۰۱۸)، برکات و لوسی^۸ (۲۰۱۸)، کیتیچاورن^۹ و همکاران (۲۰۲۳) و هانگ و چو^{۱۰} (۲۰۲۳) رابطه هر یک از متغیرهای سرمایه فکری با رفتار نوآورانه و همچنین سرمایه فکری و رفتار نوآورانه را با عملکرد سازمانی تایید نموده اند

لذا انجام این پژوهش در رابطه با سرمایه و دارایی های فکری و نامشهود، با توجه به گستردگی و نقش مهم آن در سازمان برای شناسایی الگوی ارتباطی مطلوب بین متغیرهای مذکور ضروری به نظر می رسد. داشتن الگوی ارتباطی مطلوب در ادارات ورزش و جوانان و سعی در کسب مزایای حاصل از الگوی ارتباطی بهینه می تواند به این نهادها کمک نماید به عملکرد بهتر در جنبه های متفاوت سازمان خود و مزایای پایدار آن دست پیدا کنند. با توجه به اینکه هیچ یک از روابط موجود، چگونگی الگوی مطلوب یادگیری زدایی، رفتار نوآورانه و سرمایه فکری با عملکرد را مورد بررسی قرار نداده و اکثر این پژوهش ها در سازمان های غیر ورزشی انجام گرفته است و در تحقیقات انجام شده فقط رابطه یا تأثیر متغیرها بر یکدیگر ارائه گردیده و متغیرها تأثیر مثبتی بر یکدیگر داشته اند، خلاء چنین پژوهشی احساس می گردد. از این رو، ضرورت می یابد که چگونگی ارتباط این متغیرها به صورت تخصصی و عمیق با روش های علمی و معتبر، مورد بررسی قرار گیرند. با توجه به پیشینه و مبانی نظری پژوهش می توان به اهمیت تأثیر هر یک از متغیرهای یادگیری زدایی، سرمایه فکری و رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان از جمله کارمندان شاغل در ادارات کل ورزش و جوانان استان های سراسر کشور پی برد. مدل پیشنهادی این پژوهش در شکل شماره ۱ ارائه گردیده است.

^۱- Zhao & Yan

^۲ - Asiaei

^۳ - Abdullah & Ampauleng

^۴ - Sahibzada

^۵ - Kumar Dhar

^۶ - Hameed & Anwar

^۷ - Ibarra & Hernandez

^۸ - Barakat & Loo See

^۹ - Kitithaworn

^{۱۰} - Hong & Thu



شکل شماره ۱: مدل پیشنهادی پژوهش

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش 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 شهرستان های تابعه هر استان می باشد که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای می باشد. بدین صورت که چهار استان از هر سمت کشور و یک استان هم در مرکز (استان های اصفهان، مازندران، خوزستان، خراسان رضوی و ایلام) جهت توزیع و جمع آوری پرسشنامه تحقیق در میان کارکنان اداره کل ورزش و جوانان آن استان ها انتخاب 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 به طور تصادفی انتخاب گردید که تعداد نمونه انتخاب شده در هر استان در جدول شماره ۱ ارائه گردیده است. برای جمع آوری داده ها از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شد. به منظور سنجش یادگیری زدایی از پرسشنامه یادگیری زدایی سگارا ناوارو و سانچز پلو (۲۰۰۸) دارای ۱۸ سوال و ۳ مولفه شامل چارجویی برای درک شرایط سازمان، چارجویی برای تغییر عادت های فردی و چارجویی برای تثبیت فهم جدید با مقیاس پنج درجه ای لیکرت استفاده شد. به منظور اندازه گیری سرمایه فکری از پرسشنامه سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸) دارای ۴۲ سوال و ۳ مولفه شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای که توسط عباسیان و همکاران (۱۳۹۷) اصلاح شده و در این پژوهش هم مجدداً اصلاح گردید با مقیاس پنج درجه ای لیکرت استفاده شد. برای سنجش متغیر رفتار نوآورانه از پرسشنامه رفتار نوآورانه بروس و اسکات (۱۹۹۴) دارای ۶ سوال و سه مولفه تولید ایده، ترویج ایده و بکارگیری ایده با مقیاس پنج درجه ای 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 سازمان های ورزشی شناخته شده است با طیف پنج درجه ای لیکرت استفاده شد. روایی صوری پرسشنامه ها توسط ۱۰ نفر از متخصصین مدیریت ورزشی و جامعه شناسی تایید شد. پایایی پرسش نامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای یادگیری زدایی ۰/۸۳، سرمایه فکری ۰/۹۶، رفتار نوآورانه با ضریب آلفای ۰/۹۴ و عملکرد سازمانی ۰/۹۷ بدست آمد که نشان می دهد پرسشنامه دارای پایایی مطلوب می باشد. برای انجام این پژوهش از آمار توصیفی که شامل فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و در بخش آمار استنباطی از آلفای کرونباخ جهت سنجش پایایی متغیرها و آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت سنجش نرمال بودن داده ها استفاده شد به کمک نرم افزار spss نسخه ۲۲ انجام شد و به منظور پاسخگویی به سؤالات پژوهش از آزمون تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مسیر و همچنین از شاخص نیکویی برازش (RMR, AGFI, GFI, RMSR) با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری (SEM) به وسیله نرم افزار ایموس نسخه ۲۴ استفاده شد.

یافته ها

جدول زیر، توزیع فراوانی مشخصات فردی نمونه های پژوهش را نشان می دهد.

جدول شماره ۱: وضعیت پاسخگویان بر حسب متغیرهای فردی

ردیف	متغیر	گروه بندی متغیر	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
۱	جنسیت	مرد	۱۹۴	۵۰/۵	۵۰/۵
		زن	۱۹۰	۴۹/۵	۱۰۰
۲	سن	کمتر از ۳۰ سال	۵۹	۱۵/۴	۱۵/۴
		۳۱ تا ۴۰ سال	۱۱۰	۲۸/۶	۴۴/۰
		۴۱ تا ۵۰ سال	۱۷۰	۴۴/۳	۸۸/۳
		بیشتر از ۵۰ سال	۴۵	۱۱/۷	۱۰۰
		فوق دیپلم	۱۱۰	۲۸/۷	۲۸/۷
۳	تحصیلات	لیسانس	۱۳۹	۳۶/۲	۶۴/۹
		فوق لیسانس	۱۱۵	۲۹/۹	۹۴/۸
		دکتری	۲۰	۵/۲	۱۰۰
		کمتر از ۵ سال	۶۵	۱۶/۹	۱۶/۹
۴	سابقه خدمت	۶ تا ۱۰ سال	۷۴	۱۹/۳	۳۶/۲
		۱۱ تا ۱۵ سال	۶۵	۱۶/۹	۵۳/۱

ردیف	متغیر	گروه بندی متغیر	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
۵	نوع استخدام	بیشتر از ۱۵ سال	۱۸۰	۴۶/۹	۱۰۰
		شرکتی	۶۰	۱۵/۶	۱۵/۶
		قراردادی	۹۵	۲۴/۷	۴۰/۳
		پیمانی	۶۵	۱۶/۹	۵۷/۲
		رسمی	۱۶۴	۴۲/۸	۱۰۰
۶	رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۲۱۰	۵۴/۷	۵۴/۷
		غیر تربیت بدنی	۱۷۴	۴۵/۳	۱۰۰
		اصفهان	۷۷	۲۰/۱	۲۰/۱
		مازندران	۷۷	۲۰/۱	۴۰/۲
۷	استان محل خدمت	خوزستان	۷۷	۲۰/۱	۶۰/۳
		خراسان رضوی	۷۷	۲۰/۱	۸۰/۴
		ایلام	۷۶	۱۹/۶	۱۰۰

بر حسب جدول شماره ۲ میانگین متغیرهای پژوهش (یادگیری زدایی، سرمایه فکری، رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی) در نمونه آماری پژوهش بالاتر از حد متوسط (۳) برآورد شده است لذا 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 ۲: توصیف متغیرهای پژوهش با استفاده از شاخص های توصیفی

شاخص				متغیر
کشیدگی	کجی	انحراف معیار	میانگین	
۰/۵۴۰	۰/۶۲۷	۰/۶۰۰	۳/۳۸	یادگیری زدایی سازمانی
-۰/۳۸۷	۰/۲۴۳	۰/۷۸۳	۳/۲۶	سرمایه فکری
-۰/۳۹۴	-۰/۰۹۷	۰/۷۹۹	۳/۷۱	رفتار نوآورانه

در جدول زیر ماتریس همبستگی متغیرها اصلی پژوهش ارائه شده است.

جدول شماره ۳: ماتریس همبستگی پیرسون متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
یادگیری زدایی سازمانی	۱			
سرمایه فکری	۰/۷۹۶**	۱		
رفتار نوآورانه	۰/۶۰۴**	۰/۷۰۴**	۱	
عملکرد سازمانی	۰/۷۰۹**	۰/۸۳۹**	۰/۶۲۰**	۱

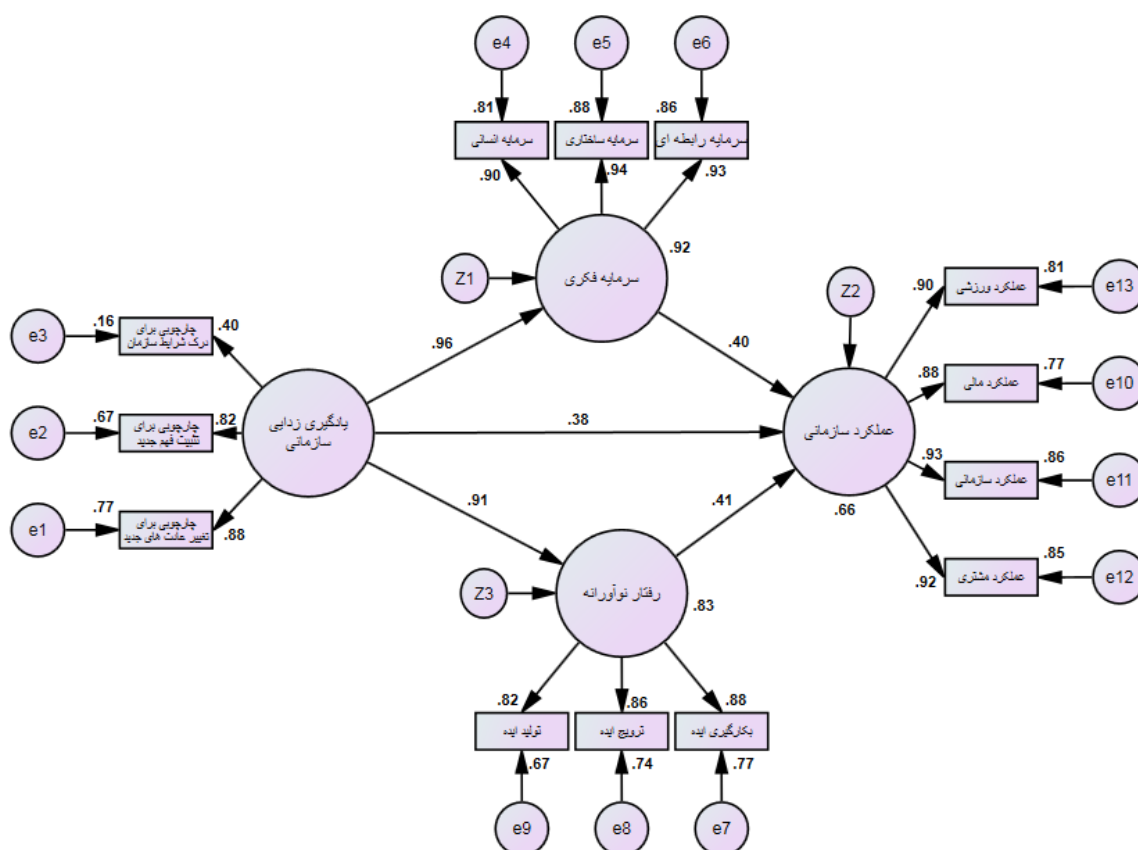
*** معناداری در سطح ۰/۰۱

* معناداری در سطح ۰/۰۵

به منظور اجرای مدل سازی معادلات ساختاری توجه به تعدادی پیش فرض اساسی حائز اهمیت است که در پژوهش حاضر پیش فرض های حجم بهینه نمونه، داده های پرت چند متغیره، نرمال بودن چند متغیره و همخطی چندگانه مد نظر قرار گرفته شد. بر حسب مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۴ (مقدار شاخص تحمل بالاتر از ۰/۴۰ و مقدار شاخص تورم واریانس پایین تر از ۲/۵) می توان گفت که هم خطی چندگانه مربوط به متغیرهای مستقل پژوهش در وضعیت نامطلوبی قرار ندارد. بنابراین پیش فرض عدم هم خطی چندگانه در خصوص این متغیرها برقرار است.

جدول شماره ۴: برآورد همخطی چندگانه با استفاده از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس

شاخص های همخطی چندگانه		متغیرها
عامل تورم واریانس	شاخص تحمل	
۱/۳۱۵	۰/۷۶۰	سرمایه فکری
۱/۴۲۷	۰/۷۰۱	رفتار نوآورانه
۱/۲۹۴	۰/۷۷۳	عملکرد سازمانی



شکل ۲: مدل معادلات ساختاری اثر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی با میانجیگری سرمایه فکری و رفتار نوآورانه

مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۵ نشان می دهد که شاخص های 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 شود به عبارت دیگر برازش داده ها به مدل برقرار است و همگی شاخص ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول شماره ۵: شاخص های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

شاخص ها	نام شاخص	اختصار	مدل نهایی	برازش قابل قبول
شاخص های	نیکویی برازش	GFI	۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹۰
برازش	نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۹۱	بزرگتر از ۰/۹۰
	برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹۰
شاخص های	برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹۰
برازش مطلق	برازش نسبی	RFI	۰/۹۶	بزرگتر از ۰/۹۰
	برازش افزایشی	IFI	۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹۰

شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل نهایی	برازش قابل قبول
	برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۵۴	بزرگتر از ۰/۵۰
شاخص‌های	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۶	کمتر از ۰/۱۰
برازش مقتصد	نسبت کای اسکور به درجه آزادی	CMIN/df	۲/۳۶۸	مقدار بین ۱ تا ۳

نتایج جدول ۶ بیانگر این است که یادگیری زدایی اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی ($\alpha = ۰/۳۸۱$) دارد. همچنین یادگیری زدایی اثر مثبت و معناداری بر سرمایه فکری ($\alpha = ۰/۹۶۲$)، $P = ۰/۰۰۱$ دارد و نیز اثر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه ($\alpha = ۰/۹۱۴$)، $P = ۰/۰۰۱$ دارد. در ادامه مشخص شد که سرمایه فکری اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی ($\alpha = ۰/۴۰۱$)، $P = ۰/۰۰۱$ دارد و رفتار نوآورانه اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی ($\alpha = ۰/۴۱۵$)، $P = ۰/۰۰۱$ دارد. در نهایت مشخص شد که یادگیری-زدایی بر عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فکری ($\alpha = ۰/۴۲۵$)، $P = ۰/۰۰۱$ اثر مثبت و معناداری داشته و نقش میانجی تایید شد و همچنین مشخص شد که یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی از طریق رفتار نوآورانه ($\alpha = ۰/۳۶۴$)، $P = ۰/۰۰۱$ اثر مثبت و معناداری داشته و نقش میانجی تایید شد.

جدول شماره ۶: برآورد اثر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی با میانجیگری سرمایه فکری و رفتار نوآورانه

مسیر	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه
یادگیری زدایی <--- عملکرد سازمانی	۰/۳۸۱	۲/۹۱۳	۰/۰۰۱	تایید
یادگیری زدایی <--- سرمایه فکری	۰/۹۶۲	۳/۲۳۶	۰/۰۰۱	تایید
یادگیری زدایی <--- رفتار نوآورانه	۰/۹۱۴	۸/۸	۰/۰۰۱	تایید
سرمایه فکری <--- عملکرد سازمانی	۰/۴۰۱	۲/۵۶۳	۰/۰۰۱	تایید
رفتار نوآورانه <--- عملکرد سازمانی	۰/۴۱۵	۷/۶۴۵	۰/۰۰۱	تایید
یادگیری زدایی <--- سرمایه فکری <--- عملکرد سازمانی	۰/۴۲۵	۶/۴۴۱	۰/۰۰۱	تایید
یادگیری زدایی <--- رفتار نوآورانه <--- عملکرد سازمانی	۰/۳۶۴	۸/۶۱۱	۰/۰۰۱	تایید

بحث و نتیجه گیری

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

می‌گردد (روئیز و همکاران، ۲۰۱۷). اولین نتیجه‌ای که در این تحقیق به دست آمد این بود که یادگیری زدایی اثر مثبتی بر عملکرد سازمانی کارکنان ($\alpha = 0.381$, $P = 0.001$) دارد یعنی با افزایش یادگیری زدایی، عملکرد سازمانی کارکنان نیز با شدت متوسط افزایش می‌یابد. این نتیجه با تحقیقات انجام شده توسط رجبی فرجاد و شکری (۱۳۹۷)، رجبی پور میبدی 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 می‌باشد. سازمان‌های ورزشی عصر حاضر در معرض تحولات ناپیوسته قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی، فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی و سایر سازمان‌های ورزشی بین‌المللی و مهمتر از همه، عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی همگی دست به دست هم داده‌اند تا محیطی پرتلاطم را برای وزارت ورزش و جوانان ایجاد کنند (براتی و همکاران، ۱۳۹۸). در چنین شرایطی، اگر کارکنان دانش لازم را نداشته باشند، احتمالاً پاسخگوی محیط پرتلاطم داخلی و رقبای بیرونی که با سرعتی فزاینده به سمت یادگیری و سازمان‌یادگیرنده در حال حرکت هستند، نخواهند بود و به اثربخشی لازم نخواهند رسید. توجه به این نکته نیز مهم است که سازمان‌های ورزشی به ویژه با توجه به تفاوت آنها با سازمان‌های غیرورزشی، در تولید محصول نهایی که در محیط ورزش اغلب محصولات آنها غیرملموس و از نوع خدمات هستند، نیازمند حذف ابعاد زاید سازمانی و اطلاعات قدیمی و به روز کردن چرخه‌ارایه خدمات هستند (عیدی و همکاران، ۱۳۹۷). افزون بر این، دانش محور شدن ادارات ورزش و جوانان و مشخص شدن ارزش سرمایه‌فکری این ادارات، می‌تواند تأثیر زیادی بر افزایش کارایی آنها داشته و عملکرد سازمانی را ارتقاء بخشد. همچنین سرمایه‌فکری کمک می‌کند تا این ادارات درک بهتری از دارایی‌های دانشی خود داشته و در نتیجه مدیریت دارایی‌های دانشی با کارایی بیشتری صورت گیرد، از سوی دیگر، سرمایه‌های فکری می‌تواند به عنوان ابزاری ارتباطی جهت ارتباط با کارمندان، مشتریان، شرکاء، سرمایه‌گذاران و دستگاه سیاسی مورد استفاده واقع شود، به عنوان مثال مدیران ادارات تربیت بدنی به کمک گزارش این منابع می‌توانند به سرمایه‌گذاران و حامیان مالی فعلی و یا بالقوه سازمان اطلاعات ارزشمندتری را ارائه دهند. از دیگر مزایای سرمایه‌فکری این است که می‌تواند به عنوان شاخصی برای نشان دادن عملکرد و توسعه سازمان‌های ورزشی مورد استفاده قرار گیرد (عباسیان و همکاران، ۱۳۹۷). **بنابراین،** مدیریت صحیح این سرمایه‌های فکری در دستیابی به عملکرد بهتر و موفقیت سازمان‌هایی که در دنیای پر رقابت امروز فعالیت می‌کنند، نقش انکارناپذیری دارد. در این راستا، اگر کارمندان بتوانند از طریق یادگیری و تأمل بر تصمیمات گذشته، حال و آینده خود و یا از طریق گفتگو با مدیران، مهارت‌های خود را توسعه دهند، می‌توانند رفتارها و ایده‌های خود را تغییر داده و موارد جدیدی را ایجاد کنند. **لذا** اگر از طریق یادگیری زدایی، مدیران کارمندان را ترغیب کنند دانش خود را به سایر همکاران منتقل کنند و از تخصص خود برای

توسعه ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید استفاده کنند، می‌توانند سرمایه انسانی را نیز در سازمان توسعه دهند (حسینی و همکاران، ۲۰۱۹). یافته دیگر این پژوهش این بود که یادگیری زدایی اثر مثبت و معناداری بر سرمایه فکری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان ($\alpha = 0/962$, $P = 0/001$) دارد یعنی با افزایش یادگیری زدایی، سرمایه فکری کارکنان نیز شدیداً افزایش می‌یابد و این نتیجه با نتیجه تحقیق رجبی فرجاد و شکری (۱۳۹۷)، رجبی پور میبدی و همکاران (۱۳۹۷)، حسینی و همکاران (۲۰۱۹)، روئیز و همکاران (۲۰۱۷) و ناوارو و جی (۲۰۱۵) همسو است.

گفته شد که یادگیری زدایی باعث ایجاد تغییرات در سازمان می‌شود همچنین این تغییرات و به روز رسانی می‌تواند نوآوری را از طریق توسعه ایده‌ها، فرایندها و روش‌های جدید افزایش بدهد. بنابراین، جهت ایجاد، حفظ و توسعه نوآوری، یادگیری زدایی (یا فراموشی سازمانی هدفمند) به اندازه یادگیری در سازمان اهمیت دارد (رامیرز و همکاران، ۲۰۱۷). آستروم^۱ و همکاران (۲۰۱۰) بیان می‌کنند دانستن اینکه سازمان‌ها چگونه رفتار نوآورانه را گسترش می‌دهند از اولویت‌های اصلی تحقیقات است، آنها نوآوری را به عنوان ایجاد ارزش برای مشتری، کارکنان، مالکان کسب و کار، شرکا و ارتباطات از طریق خدمات پیشنهادی جدید و یا پیشرفته، فرآیندهای خدمت و مدل‌های کسب و کار خدماتی تعریف می‌کنند. نتیجه سوم این پژوهش آن بود که یادگیری زدایی اثر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه کارکنان ($\alpha = 0/914$, $P = 0/001$) دارد یعنی با افزایش یادگیری زدایی، رفتار نوآورانه کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان کشور نیز شدیداً افزایش می‌یابد. 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) همسو می‌باشد. مدیریت سرمایه فکری و عملکرد کارکنان، هدف‌های متفاوت را دنبال می‌کنند و به نوعی مکمل یکدیگر هستند. عملکرد و مدیریت سرمایه فکری، جنبه‌های مختلفی از فعالیت‌های سازمانی را در بر می‌گیرند و شامل طیف وسیعی از فعالیت‌های فکری در درون سازمان (از خلق و به کارگیری و یادگیری دانش تا استفاده از دانش) هستند. با این تفاوت که مدیریت سرمایه فکری در سطوح مدیریت عالی و راهبردی سازمان در نظر گرفته می‌شود و بر خلق و استخراج ارزش از دل دارایی‌های سازمانی تأکید دارد؛ به بیان دیگر، هدف مدیریت سرمایه فکری، خلق و استفاده از این سرمایه در جهت بهبود توانایی‌ها و قابلیت‌های خلق ارزش سازمان در چشم‌انداز راهبردی است. این دو مفهوم اجزای سازنده، یا بلوک‌های ساختمان لازم برای مدیریت سازمان در هزاره جدید هستند و باید برای حداکثر رساندن اثربخشی و تحقق هدف‌ها، با یکدیگر ادغام و یکپارچه شوند. در حقیقت بازدهی و بهره‌وری هر سازمان مزیت رقابتی و از مهم‌ترین عوامل تولید محسوب می‌شود و باید هدایت و مدیریت شود (قدم زن جلالی و همکاران). چهارمین نتیجه این تحقیق آن بود که

^۱ - Ostrom

سرمایه فکری اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی ($\alpha = 0/401, P = 0/001$) دارد یعنی با افزایش سرمایه فکری، عملکرد کارکنان نیز با شدت متوسط افزایش می یابد و این نتیجه با تحقیقات انجام شده توسط منتظری و همکاران (۱۴۰۱) ویسی و زاهدی (۱۴۰۰)، وهابی و همکاران (۱۴۰۰)، عزیزی و همکاران (۱۳۹۹)، علیپور و همکاران (۱۳۹۸)، زردشتیان و همکاران (۱۳۹۵)، ادنوتر و همکاران (۲۰۲۲)، آسیائی و همکاران (۲۰۲۲)، عبدالله و لنگ (۲۰۲۱)، صاحب زاده و همکاران (۲۰۱۹)، کومارداد (۲۰۱۹)، حمید و انور (۲۰۱۸) همسو می باشد. 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 فقط باید فرایندهای ذهنی تولید ایده های جدید را توصیف کند، بلکه باید به معرفی و به کارگیری ایده های جدید با هدف بهبود عملکرد سازمانی نیز پردازد (دهقانی سلطانی و همکاران، ۱۳۹۹). نتیجه دیگر تحقیق آن بود که رفتار نوآورانه اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی ($\alpha = 0/415, P = 0/001$) دارد یعنی با افزایش رفتار نوآورانه، عملکرد کارکنان نیز با شدت متوسط افزایش می یابد. این نتیجه با نتیجه تحقیقات انجام شده توسط عمرانی کادیجانی و عباسی (۱۴۰۱)، دهقانی سلطانی و همکاران (۱۳۹۸)، هوانگ و همکاران (۲۰۱۸) همسو می باشد.

در نهایت در بررسی اثر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی با میانجیگری دو متغیر سرمایه فکری و رفتار نوآورانه دو نتیجه دیگری که در این پژوهش به دست آمد مشخص نمود که یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فکری اثر مثبت و معناداری ($\alpha = 0/425, P = 0/001$) داشته و نقش میانجی سرمایه فکری تایید شد. همچنین یادگیری زدایی از طریق رفتار نوآورانه اثر مثبت و معناداری ($\alpha = 0/364, P = 0/001$) بر عملکرد سازمانی داشته و نقش میانجی رفتار نوآورانه تایید شد.

در مجموع نتایج پژوهش حاضر نشان داد که یادگیری زدایی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم از طریق سرمایه فکری و رفتار نوآورانه اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان کشور دارد. لذا با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر ارائه می شود.

۱ - به دلیل تاثیر یادگیری زدایی بر عملکرد سازمانی پیشنهاد می شود عوامل پیش برنده یادگیری زدایی و 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. همچنین در زمان یادگیری زدایی لایه های دانش، 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. 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. به منظور اثر بخش کردن فرایند یادگیری زدایی دوره های آموزشی آشنایی با فرایند یادگیری زدایی برگزار و عواقب و مضرات عدم پذیرش دانش جدید و پیامدهای منفی استفاده از دانش

قدیمی برای آنها بیان گردد. محققان به عنوان موضوع پژوهش در پژوهش های آتی مواردی از جمله بررسی رابطه یادگیری سازمانی و یادگیری زدایی، استراتژی های مناسب یادگیری سازمانی و یادگیری زدایی و چگونگی پیوند فرآیند یادگیری زدایی به یادگیری سازمانی را مد نظر قرار دهند.

۲ - با توجه به تاثیر یادگیری زدایی بر سرمایه فکری پیشنهاد می شود 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.

۳ - همانگونه که گفته شد اولین عامل موثر بر توسعه یادگیری زدایی در هر سازمانی نوع مدیریت سازمان است که می بایست از نوع مدیریت تحول آفرین باشد از جمله در وزارت ورزش و جوانان 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 و با ارائه دانش جدید باعث توسعه یادگیری زدایی و ایجاد تغییر و بروز نوآوری و ایجاد رفتار نوآورانه در میان کارکنان سازمان خود شوند مدیران میانی یعنی مدیران کل ورزش و جوانان استان ها می باشند.

۴ - برای این که سرمایه فکری باعث بهبود عملکرد کارکنان شود پیشنهاد می شود که هر یک از مولفه های سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) تقویت شود.

۵ - در خصوص تاثیر رفتار نوآورانه بر عملکرد کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان پیشنهاد می شود مدیران با فراهم نمودن امکان افزایش دانش کارکنان زمینه بروز خلاقیت و ایده های جدید را در میان آنان فراهم آورند و با اجرای اقداماتی همچون نوآوری در روش پاسخگویی به ارباب رجوع، نوآوری در استفاده از فناوری و شبکه های اجتماعی و نوآوری در چگونگی برقراری ارتباط کارکنان با مراجعین و همکاران خود، باعث بهبود عملکرد سازمان شوند.

۶ - در نهایت به منظور تقویت اثر سرمایه فکری بر رفتار نوآورانه پیشنهاد می شود کارکنانی که دارای ایده های نو و جدید هستند و به عنوان سرمایه فکری در ادارات کل ورزش و جوانان محسوب می شوند به طور ثابت در یک قسمت مشغول به کار نباشند و در بازه های زمانی در قسمت های سازمان جابجا شوند تا بتوان از ایده های آنان در قسمت های مختلف استفاده نموده و باعث افزایش عملکرد سازمان شوند.

منابع

- براتی، مهری؛ مستحفظیان، مینا؛ جعفری، سعید؛ رهبری، سمیه. (۱۳۹۸). "طراحی مدل رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان". مطالعات مدیریت ورزشی، (۵۷) ۱۱، صص ۲۱۷-۳۸.
- بهور، شهین. (۱۴۰۱). "تأثیر زمینه یادگیریدایی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی اثربخشی سرمایه انسانی در دانشگاه رازی". فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۹(۳۲)، صص ۱۳۷-۱۵۵.
- پیرایش، رضا؛ محمودی، حسین؛ بهره ور، هلم. (۱۳۹۷). "ایجاد مزیت رقابتی، از طریق پیوند دیدگاه های یادگیری سازمانی، رفتار نوآورانه و سرمایه فکری در بین کارکنان شرکت ایران ترانسفو زنجان". پنجمین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری.
- دهقانی سلطانی، مهدی؛ مصاحبی، مریم؛ عاقبی گوکی، فاطمه. (۱۳۹۹). "تأثیر رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی با تبیین نقش سرمایه فکری، فرصت طلبی و مزیت رقابتی در صنعت هتلداری". مجله گردشگری و توسعه، ۹(۳)، صص ۲۶۳-۲۷۷.
- رجبی پور میبدی، علیرضا؛ حسینی، الهه؛ آجزلو، فاطمه. (۱۳۹۷). "واکاوی اثر مؤلفه های یادگیری زدایی در سازمان بر توسعه منابع انسانی". مجله علمی پژوهشی آموزش و توسعه منابع انسانی، ۵(۱۷)، صص ۱۳۷-۱۵۷.
- رجبی فرجاد، حاجیه؛ شکری، زهرا. (۱۳۹۷). "بررسی تأثیر 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، ۶(۲۲)، صص ۱۶-۳۰.
- زارع، رضا؛ محمدزاد هتانی، سکینه؛ فتحی زاده، علیرضا. (۱۴۰۰). "تأثیر ظرفیت جذب دانش بر عملکرد نوآوری سبز با نقش میانجی یادگیری زدایی و تعدیلگر یادگیری ارتباطی". فصلنامه علمی مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، ۱۳(۵۰)، صص ۶۳-۸۱.
- زردشتیان، شیرین؛ کریمی، علی. (۱۳۹۵). "ارایه 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، ۹(۱۷)، صص ۸۵-۹۷.
- سپهوند، رضا؛ عارف نژاد، محسن؛ 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، ۵(۳)، صص ۷۱-۹۶.

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

عباسیان، شهریار؛ یوسفی، بهرام؛ زرتشتیان، شیرین؛ عیدی، حسین؛ عیدی، حسن. (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، ۵(۳)، صص ۹۱-۱۰۴.

عیدی، حسین؛ عباسی، همایون؛ بخشی چناری، امین. (۱۳۹۷). "پیش بینی چابکی سازمانی وزارت ورزش و جوانان از طریق فراموشی سازمانی و مؤلفه های آن". مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۰(۴۷)، ۲۴۱-۵۸.

عزیزی، میثم؛ رحیمی، موسی؛ کبیری، فاطمه. (۱۳۹۹). "ارایه مدل علی عوامل موثر بر توسعه عملکرد سازمانی بر اساس سرمایه فکری سبز و نوآوری سبز". فصلنامه مدیریت کسب و کار، ۱۳(۴۹)، صص ۴۴۹-۴۶۶.

علیپور، وحیده؛ مهری بازقلعه، عاطفه؛ نیکخو، حاتم. (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، ۲(۴)، صص ۱۵۷-۱۷۳.

عمرانی کادیجانی، صونا؛ آقاعباسی، مهدی. (۱۴۰۱). "تأثیر رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مهارت های ارتباطی (مورد مطالعه: کافه بازار)". مجله پژوهش های علوم مدیریت، ۱، صص ۲۸۳-۳۰۱.

قدم زن جلالی، اصغر؛ حبیبی ماچیان، حسن؛ تقی پور، محمد؛ مشتاقی، سارا. (۱۳۹۹). "تبیین رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و عملکرد کارکنان شعب بانک پارسیان استان گیلان". فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۱(۴)، صص ۸۷-۱۰۲.

محمدی مقدم، یوسف؛ دادفر، آذین؛ گزیه، علیرضا. (۱۳۹۵). "بررسی تأثیر یادگیری زدایی سازمانی بر عملکرد سازمان با توجه به متغیر میانجی چابکی سازمانی". مجله علمی پژوهشی پژوهش های مدیریت عمومی، ۹(۳۴)، صص ۲۴۳-۲۵۶.

منتظری، میترا؛ دلفان آذری، قنبرعلی؛ بنیسی، پریناز. (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، ۶(۲۰)، صص ۲۰۲۶-۲۰۵۸.

وهابی، سیدعباس؛ سلیمانی، مجید؛ افکار، عادل. (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، ۱۳ (۴۲)، صص ۱۹۹ - ۲۱۳.

ویسی، امید؛ 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، ۴ (۱۳)، صص ۱۲۵ - ۱۴۶.

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>.

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, ۳۱ (۴); ۱۵۸۷-۱۶۰۶. Wiley. <https://doi.org/10.1002/bse.2971>.

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/10.15203/CISS_2018.10.

Bontis, N. (۱۹۹۸). **"Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models"**. Management Decision, ۳۶ (۲); ۶۳-۷۶. <https://doi:10.1108/00251749810204142>.

Cegarra-Navarro, J. G., & Wensley, A. (۲۰۱۹). **"Promoting intentional unlearning through an unlearning cycle"**. In Journal of Organizational Change Management, ۳۲ (۱); ۶۷-۷۹. Emerald. <https://doi.org/10.1108/jocm-04-2018-0107>.

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.2602491>.

- 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>.
- 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, ۴ (۴). Ishik University. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v4i4p39>.
- Hong, T. V., & Thu, T. D. T. (۲۰۲۳, May). **"The Effects of Entrepreneurial Leadership and Intellectual Capital to Process Innovation—Research from Generating Electricity Enterprises in Vietnam"**. In *International Conference on Emerging Challenges: Strategic Adaptation in The World of Uncertainties (ICECH ۲۰۲۲)* (pp. ۱۳۶-۱۴۹). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/978-94-64۶۳-۱۵۰-۰-۱۰>.
- Klammer, A., & Gueldenberg, S. (۲۰۱۹). **"Unlearning and forgetting in organizations: a systematic review of literature"**. In Journal of Knowledge Management, ۲۳ (۵); ۸۶۰—۸۸۸. Emerald. <https://doi.org/10.1108/jkm-05-2018-02۷۷>.
- Kmiecik, R. (۲۰۲۰). **"Critical reflection and innovative work behavior: the mediating role of individual unlearning"**. In Personnel Review, ۵۰ (۲); ۴۳۹—۴۵۹. Emerald. <https://doi.org/10.1108/pr-10-2018-040۶>.
- 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, ۶۸ (۴); ۸۰۳—۸۰۹. Elsevier BV. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.11.03۲>.
- 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.
- Navarro, J. G. C., & Moya, B. R. (۲۰۰۵). **"Business performance management and unlearning process"**. In Knowledge and Process Management, ۱۲ (۳); ۱۶۱—۱۷۰. Wiley. <https://doi.org/10.1002/kpm.۲۳۳>.

- Ostrom, A. L., Bitner, M. J., Brown, S. W., Burkhard, K. A., Goul, M., Smith-Daniels, V., & Rabinovich, E. (2010). **"Moving forward and making a difference: research priorities for the science of service"**. *Journal of service research*, 13(1); 4-36. <https://doi.org/10.1177/1094670509357611>
- Ortega-Gutiérrez, J., Cepeda-Carrión, I., & Alves, H. (2021). **"The role of absorptive capacity and organizational unlearning in the link between social media and service dominant orientation"**. In *Journal of Knowledge Management*, 26 (4); 920-942. Emerald. <https://doi.org/10.1108/jkm-06-2020-0487>.
- Ramírez, S. Q., Castañeda, W. L. R., & Velásquez, J. R. (2017). **vRepresentation of unlearning in the innovation systems: A proposal from agent-based modeling"**. *Estudios gerenciales*, 33(145); 366-376. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.003>
- Phonthanakitithaworn, C., Srisathan, W. A., Ketkaew, C., & Naruetharadhol, P. (2023). **"Sustainable Development towards Openness SME Innovation: Taking Advantage of Intellectual Capital, Sustainable Initiatives, and Open Innovation"**. *Sustainability*, 15(3), 2126. <https://doi.org/10.3390/su15032126>
- Rastogi, P. N. (2002). **"Knowledge management and intellectual capital as a paradigm of value creation"**. In *Human Systems Management*, 21 (4); 229-240. IOS Press. <https://doi.org/10.3233/hsm-2002-21402>.
- Ruiz, M. D.A, Gutiérrez, J. O., Martínez-Caro, E., & Cegarra-Navarro, J. G. (2017). **"Linking an unlearning context with firm performance through human capital"**. In *European Research on Management and Business Economics*, 23 (1); 16-22. Elsevier BV. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2016.07.001>
- Ruiz, M. D. A., Pérez, A. G., Caro, E. M., Gabriel, J., & Navarro, C. (2017). **"Indirect Effects of Organisational Unlearning in Firm Performance Through Human Capital"**. In 18th European Conference on Knowledge Management, ECKM 2017; 15-19. Academic Conferences Limited.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). **vDeterminants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace"**. *Academy of management journal*, 37 (3); 580-607. <https://doi.org/10.2307/2586701>

- Wang, X. H., Fang, Y., Qureshi, I., & Janssen, O. (۲۰۱۵). **"Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and leader–member exchange perspectives"**. Journal of organizational behavior, ۳۶(۳); ۴۰۳-۴۲۰. <https://doi.org/۱۰.۱۰۰۲/job.۱۹۹۴>
- 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, ۳۶ (۳); ۴۶۹–۴۹۲. Emerald. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/jbim-۰۱-۲۰۲۰-۰۰۰۲>.
- Zhao, Z., & Yan, Y. (۲۰۲۳). **"The Role of Organizational Unlearning in Manufacturing Firms' Sustainable Digital Innovation: The Mechanism of Strategic Flexibility and Organizational Slack"**. Sustainability, ۱۵(۱۳), ۱۰۳۷۱. <https://doi.org/۱۰.۳۳۹۰/su۱۵۱۳۱۰۳۷۱>