

تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر عملکرد سازمانی ادارات ورزش و جوانان شمال غرب کشور: نقش میانجی نوآوری در خدمات

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۷ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۸

خلاصه

مقدمه: هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر عملکرد سازمانی ادارات ورزش و جوانان شمال غرب کشور با تأکید بر نقش میانجی نوآوری در خدمات بود.

روش کار: پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود که به روش میدانی اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش شامل همه مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های شمال غرب کشور بود. تعداد ۳۰۱ شرکت کننده به عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع آوری شد (ضریب آلفا بالای ۰/۸ بود). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (مثل جدول، میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تأییدی و مدل سازی معادلات ساختاری) با استفاده از دو نرم افزار SPSS و PLS استفاده شد.

نتایج: نتایج نشان داد که فراموشی هدفمند، اثرات مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی داشتند ($p=0/001$). از سوی دیگر، فراموشی هدفمند، تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری در خدمات داشت ($p=0/001$). همچنین، نوآوری نیز تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی داشت ($p=0/001$).

نتیجه گیری: نتایج بیانگر آن است که از طریق فراموشی سازمانی اثربخش، سازمان‌ها قادرند محصول، خدمت و فرآیندی نو تبدیل کنند که این امر نتایج نوآورانه مدیریتی و عملیاتی را به همراه دارد.

کلمات کلیدی: فراموشی سازمانی هدفمند، عملکرد سازمانی، نوآوری در خدمات، مدیریت دانش، ادارات ورزش و جوانان

طاهر جباری دستجرد^۱

کاظم مهری^{۲*}

محمد نصیری^۳

^۱دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد

اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

^۲استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد نقده،

دانشگاه آزاد اسلامی، نقده، ایران (نویسنده مسئول)

^۳استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد خوی،

دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران

Email: kazem.mehri@iau.ac.ir

مقدمه

دنیای امروز از هر زمان دیگری رقابتی تر است به گونه ای که در همه لایه های زندگی به چشم می خورد، لذا شرط بقا در دنیای متلاطم کنونی و جلوگیری از رکود و نابودی، نوآوری و درک ابعاد گوناگون ایجاد آن در کسب و کار افراد یا سازمانهای بزرگ است. سازمانهای امروزی همواره به دنبال فرصتهایی تازه هستند که از دید دیگر رقبا پوشیده مانده باشد. طبعاً نوآوری سازمانی می تواند هر سازمانی را به این هدف برساند. سازمانی که توان ارائه افکار نو و به کار گیری مناسب آن را در خود داشته باشد به هیچ وجه از تغییر و تحول روی گردان نبوده بلکه حتی میتواند به عنوان عاملی در جهت ایجاد تغییر در محیط خویش عمل کند (۱). معمولاً در سازمان به اتخاذ چشم انداز و ایجاد کالاهای جدید توسط سازمان، نوآوری سازمانی اطلاق می گردد، نوآوری می تواند کالای جدید، خدمات جدید، فناوری جدید، یا یک رویکرد مدیریتی جدید باشد. بسیاری از سازمانها تلاش های متفاوتی انجام می دهند که نوآوری را در سازمان خود ارتقاء دهند. از جمله این تلاش ها می توان به فراموشی سازمانی هدفمند و مدیریت دانش اشاره کرد. فراموشی سازمانی هدفمند اشاره به مجموعه اقداماتی دارد که یک سازمان انجام میدهد تا فراموشی داده های غیر لازم را تسهیل کرده و از نابودی داده های مفید جلوگیری نماید. این مجموعه اقدامات در سه حوزه برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی صورت می پذیرد (۲). با توجه به نقش مهم ادارات ورزش و جوانان در توسعه و گسترش هر رشته ورزشی و این نکته که فعالیت و سرمایه گذاری در هر یک از ادارات ورزشی سرمایه گذاری برای این نسل و نسلهای بعدی است، منابع و امکانات مختلفی در اختیار هیأت ها قرار گرفته اند تا رؤسای ادارات از همه منابع و امکانات موجود برای دستیابی به کارایی و در پی آن اثربخشی و رسیدن به عملکرد مطلوب، بیشترین استفاده را کرده و چگونگی استفاده از منابع را نیز بررسی و ارزیابی کنند (۳). ادارات ورزش و جوانان با در اختیار داشتن کارکنان، بودجه و سرانه به عنوان ورودی های سازمان خود، فعالیتشان را آغاز و براساس شرح وظایف تعیین شده برای آنها، خدمات مختلفی را

در زمینه رشته هایی همچون؛ توسعه و گسترش ورزش همگانی، ورزش قهرمانی، آموزش رشته های ورزشی، آموزش داوری، میزبانی و برگزاری رویدادهای ورزشی، ساخت و احداث تأسیسات ورزشی جدید، اعزام ورزشکاران و تیم های ورزشی استان به رقابت های ورزشی، کمک به انجام تحقیقات ورزشی و موارد دیگر در سطح استانها ارائه می دهند (۴). این سازمانهای ورزشی برای اینکه بتواند خود را در محیط پر تلاطم اطراف حفظ کند، باید از قالب های غیر پویا خارج و به سمت سازمان یاد گیرنده متحول شود. بنابراین؛ بایستی به دنبال استراتژی های جدید و نو آورانه باشد تا بتواند محیط را برای به روز کردن اطلاعات و حفظ دانش و فراموش کردن دانش بیهوده، تجهیز نماید. از این رو، ایجاد زمینه فراموشی سازمانی هدفمند به عنوان ابزاری اساسی می باشد تا آنها صحیح تر عمل کنند. لذا، اهمیت وجود فراموشی سازمانی هدفمند به عنوان ابزاری اساسی برای ارائه خدمات نوآورانه و بهبود عملکرد ادارات ورزش و جوانان امری ضروری است.

سازمان های ورزشی مانند باشگاه ها و فدراسیون های ورزشی در رقابت برای افزایش عضویت و کسب منابعی همچون حامیان مالی، کمک هزینه ها، تسهیلات و داوطلبان با چالش هایی مواجه هستند (۵). با توجه به فشار رقابتی موجود در سازمان های ورزشی و ضرورت تمایز خود را از ارائه دهندگان خدمات ورزشی تجاری، این سازمانها نیاز به بسیج منابع، دانش و مهارت های شخصی جهت اجرای ایده های جدید و نوآوری دارند (۶). در حقیقت در سازمانهای ورزشی، هرگونه نوآوری فنی و تاکتیکی که توسط مدیران و مربیان ارائه می شود، نمی تواند پاسخگوی تقلید آنها شود و تنها نوآوری هایی که شامل مجموعه ای از مهارت های مناسب که با دانش عجین شده اند منجر به مزیت رقابتی در درازمدت می شود (۷).

در صنعت ورزش، افزایش تجاری سازی و تغییرات نیازهای مصرف کنندگان از جمله مسائلی است که چالش هایی را برای سازمان های ورزشی، همچون باشگاه های ورزشی ایجاد کرده است. بر همین اساس، در عصر جدید، نوآور بودن برای مدیران

و تأثیر آنها بر عملکرد مورد بررسی قرار گیرد. بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین تأثیر فراموشی سازمانی بر عملکرد سازمانی در ادارات ورزشی از طریق نوآوری در خدمات در ادارات ورزش و جوانان شمالغرب کشور بود.

روش کار

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود که توسط محقق به روش میدانی در سال ۱۴۰۱ انجام شد. به منظور بررسی تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر عملکرد سازمانی ادارات ورزش و جوانان شمالغرب کشور با تأکید بر نقش میانجی نوآوری در خدمات از پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری در قسمت کمی شامل کلیه مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استانهای شمالغرب کشور بودند. نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی و بر اساس فرمول کوکران انتخاب شد. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری مربوطه تعداد ۱۳۹۵ نفر بود، بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۰۱ شرکت کننده به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. در این مطالعه، فراموشی سازمانی هدفمند به عنوان متغیر مستقل و عملکرد سازمانی ادارات ورزش و جوانان شمالغرب کشور به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد. متغیر میانجی این مطالعه نیز نوآوری در خدمات بود.

جهت سنجش فراموشی سازمانی هدفمند محقق ساخته توسط مشبکی، بستم و ده یادگاری (۱۳)، ۲ مولفه مدیریت یادگیری زدایی و پرهیز از عادات بد شامل ۵ سوال بود که به صورت ۵ مقیاس لیکرتی از خیلی کم تا خیلی زیاد در نظر گرفته شد. به منظور اندازه گیری نوآوری در خدمات از پرسشنامه ویناند و همکاران (۸) با ۷ سوال استفاده شد. جهت اندازه گیری متغیر عملکرد سازمانی از پرسشنامه ویناند و همکاران (۱۰) با ۱۵ سوال در پنج بعد عملکرد مالی، ورزشی (شامل حرفه ای و همگانی)، مشتری، استراتژیک، ارتباطات و تصویر برند سازمانی که به عنوان ابعاد اصلی عملکرد در مطالعات سازمانهای ورزشی شناخته شده اند، استفاده شد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده شد. با استفاده از سایت

و بازاربازان این سازمانها ضرورتی است که در محیط رقابتی رشد یابند و بتوانند انتظارات مشتریان خود را برآورد کنند (۸). از دیدگاه ویناند و آنتاپول (۹)، نوآوری در خدمات در سازمانهای ورزشی به عنوان معرفی خدمتی نو به مشتریان موجود یا جدید به منظور افزایش کارایی و کیفیت سازمان و رضایت مشتریان است. در این راستا سازمانهای ورزشی از خدمات نوآورانه در فعالیتهای جدید (مانند ورزشهای تفریحی و برنامههای ورزشی) و خدمات جدید (مانند خدمات آنلاین و محصولات ورزشی اجاره ای) به منظور برآورده کردن نیازهای سهامداران خود که شامل اعضا، دولت و حامیان مالی هستند، بهره می گیرند (۱۰). به علاوه سازمانهای ورزشی، نوآوری هایی در بخشهای مدیریتی (مثل سیستم ثبت نام آنلاین) و عملیاتی (مثل برنامههای ورزشی) اجرا می کنند که منجر به سازگاری یا تغییرات جزئی آنها می شود (۱۱). راتن (۱۲) بیان می کند که مدیران باید رویه ها و مسیرهای پیشرفت (نحوه استفاده از منابع انسانی، مالی و فکری) در کلیه رشته های ورزشی، بخصوص در بخش غیرانتفاعی را به منظور توسعه اشتراک دانش و نوآوری دنبال کنند. به منظور تولید محصولات و خدمات بهتر باید تأکید بیشتری بر نوآوری های ورزشی شود. همچنین، افزایش کارکنان دانش محور، فرصت های نوآوری بیشتری را در ارتباط با ورزش ایجاد کرده است که این امر منجر به توسعه مرزهای نوآوری در ورزش و افزایش رقابت پذیری و عملکرد سازمانهای ورزشی می شود. به نظر می رسد فراموشی سازمانی هدفمند در سازمانهای ورزشی بهتر می تواند مورد استفاده قرار بگیرد و تکه های دانش جدید که در سازمان چندان کاربرد ندارد از قبیل روش های تبلیغاتی مجلات که بسیار در این سازمان تأثیرگذار است و یا روش های مدیریت سنتی که بیشتر بر اساس مآخذهای علمی نیست و جنجال آفرین است را، می توان حذف نمود تا سازمان در راستای روش صحیح به کارگیری فراموشی سازمانی هدفمند و افزایش دانش جدید و انتقال آن از دیگر منابع کارآیی بیشتری داشته باشد که منجر به توسعه نوآوری می گردد. بدین منظور، در پژوهش حاضر تلاش شد تا ارتباط فراموشی سازمانی هدفمند با نوآوری در خدمات ادارات ورزش و جوانان شمالغرب کشور

استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نرم افزار SPSS و PLS در سطح معناداری ۵ صدم استفاده شد. بدین منظور، ابتدا پرسش‌نامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفتند و پس از مشخص شدن قدرت اندازه‌گیری هر یک از سوالات، برای اندازه‌گیری روابط علی میان متغیرهای تحقیق، وارد مدل معادلات ساختاری در نرم افزار شدند. بنابراین تجزیه و تحلیل داده‌ها به دو بخش تقسیم شد: بخش اول شامل بررسی پرسشنامه‌ها و بخش دوم شامل بررسی مدل ساختاری به منظور تحلیل فرضیه‌های تحقیق بود.

نتایج

با بررسی متغیرهای جمعیت شناختی بر اساس اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه‌های پژوهش، یافته‌های توصیفی جمعیت شناختی مرتبط با مطالعه حاضر به دست آمد که در جدول ۱ ارائه شده است.

کافه پردازش، پرسشنامه به صورت آنلاین طراحی شد. لینک پرسشنامه به گروه‌ها و کانالهای تلگرامی مربوط به ادارات ورزش و جوانان استانهای شمالغرب کشور ارسال شد و از کارکنان خواسته شد تا از طریق لینک به پرسشنامه پاسخ دهند. پرسشنامه‌های آنلاین برگشت داده شده از طریق نرم‌افزار کافه پردازش در فایل اکسل ذخیره شدند. پس از یادآوری‌های مکرر و تشویق اعضا، فایل اکسل پرسشنامه‌ها دانلود شده و به نرم‌افزار SPSS منتقل شدند.

در این مطالعه برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از آمارهای توصیفی و استنباطی با مشورت اساتید متخصص آمار استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از شاخص‌هایی مثل جدول، میانگین، انحراف استاندارد و سایر پارامترهای لازم جهت خلاصه نمودن و دسته بندی داده‌ها استفاده شد. در ادامه برای بررسی و تحلیل فرضیه‌های تحقیق و برازش مدل، از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تأییدی و مدل سازی معادلات ساختاری که جزو روش‌های آمار استنباطی هستند،

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	انباشتگی
مرد	۱۹۰	۱/۶۳	۱/۶۳
زن	۱۱۱	۳۶/۹	۱۰۰
سن			
۲۰-۳۰	۷۹	۲۶/۲	۲۶/۲
۳۱-۴۰	۱۶۰	۵۳/۲	۷۹/۴
>۴۰	۶۲	۲۰/۶	۱۰۰
تحصیلات			
کارشناسی	۸۴	۲۷/۹	۲۷/۹
ارشد	۱۹۹	۶۶/۱	۹۴
دکتری	۱۸	۶	۱۰۰
نوع استخدامی			
پیمانی - رسمی	۲۱۴	۷۱/۱	۷۱/۱
قرار دادی	۸۷	۲۸/۹	۱۰۰
تعداد نمونه	۳۰۱	۱۰۰	

(بالاتر از ۰/۷۰) و پایایی مرکب مورد قبولی (بالاتر از ۰/۸۰) قرار داشتند، لذا قابلیت اعتماد پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت.

در ادامه ساختار عاملی ابزارها مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس، باتوجه به نتایج جدول ۲، تمامی متغیرها از سطح آلفا

جدول ۲- برآورد روایی همگرا و پایایی			
متغیر	آلفا	پایایی مرکب	میانگن واریانس
عملکرد سازمانی	۰/۸۹۹	۰/۹۱۸	۰/۵۳۱
فراموشی هدفمند	۰/۸۱۶	۰/۸۵۹	۰/۵۰۱
نوآوری در خدمات	۰/۸۶۷	۰/۹۰۵	۰/۶۲۳

مطلوب برخوردارند، لذا مدل مفهومی حاضر از جهت روایی (واگرا) شرط لازم جهت انجام تحلیل را دارا بود.

بر اساس نتایج جدول ۳ نیز مقدار روایی واگرا در سطح مطلوبی می‌باشد، بر اساس ماتریس روش‌ها و خصیصه‌ها مبنی بر نقطه برش مطلوب باید کمتر از ۰/۸۵ یا ۰/۹ برای هر خصیصه باشد. نتایج نشان داد که تمامی شاخص‌ها از میزان روایی واگرای

جدول ۳- ارزیابی روایی واگرا

متغیر	عملکرد سازمانی	فراموشی هدفمند	نوآوری در خدمات
عملکرد سازمانی			
فراموشی هدفمند	۰/۸۹۲		
نوآوری در خدمات	۰/۸۸۷	۰/۸۶۷	

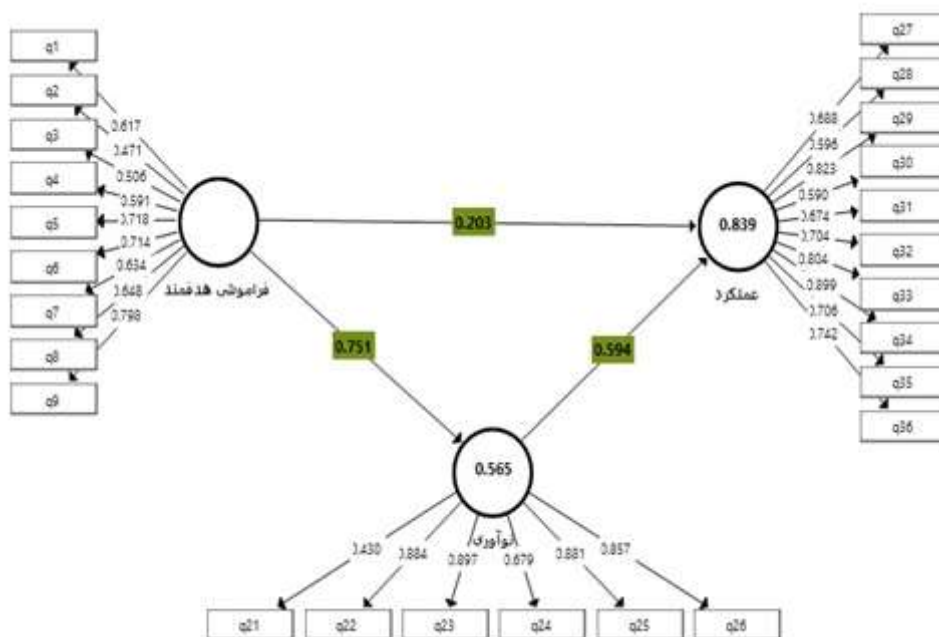
شرط عدم هم خطی بین سازه‌ها نیز برقرار است؛ همچنین فرض برقراری رابطه همبستگی بین متغیرهای مدل نیز در جدول ۴ گزارش شده است.

مفروضه هم خطی بر اساس شاخص VIF برای متغیرهای برونزای مدل مورد بررسی قرار گرفت، نتایج (فراموشی هدفمند، ۲/۷۷ و نوآوری، ۲/۴۲) نشان داد که تمامی متغیرها از میزان دامنه (۵ یا ۲/۵) نیز پایین تر هستند. براساس این معیار نیز

جدول ۴- همبستگی متغیرهای مکنون

متغیر	عملکرد سازمانی	فراموشی هدفمند	نوآوری در خدمات
عملکرد سازمانی	۱		
فراموشی هدفمند	۰/۷۹۶	۱	
نوآوری در خدمات	۰/۶۵۲	۰/۷۵۱	۱

با توجه به رعایت مفروضه‌های فوق، مدل آزمون شده در حالت استاندارد در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل در حالت ضرایب استاندارد

نتایج آزمون مدل ساختاری نشان داد که ضرایب مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم در سطح معنی دار می‌باشند ($P=0/001$) که در جدول ۵ ارائه شده اند.

جدول ۵. ضرایب اثرات مستقیم و غیر مستقیم مدل آزمون شده مطالعه

متغیرها	ضریب	t	p
فراموشی هدفمند ~ نوآوری	۰/۷۵۱	۱۲/۸۳۲	۰/۰۰۱
فراموشی هدفمند ~ عملکرد	۰/۲۰۳	۲/۱۴۹	۰/۰۰۱
نوآوری ~ عملکرد	۰/۵۹۴	۶/۸۱۱	۰/۰۰۱
فراموشی هدفمند ~ نوآوری ~ عملکرد	۰/۴۴۶	۶/۷۹۳	۰/۰۰۱

بینی کنندگی مدل که مقادیر بالاتر از ۰/۳ به عنوان حد مطلوب این شاخص گزارش شده است؛ ضرایب تبیین نیز با مقادیر ۰/۸۳، ۰/۴۶ و ۰/۵۶ نشان دهنده توان مناسب پیش بینی مدل می‌باشند.

در نهایت، شاخص‌های ارزیابی برازش یا کیفیت مدل نیز نشان دهنده مطلوب بودن این شاخص‌ها بود که در جدول ۶ ارائه شده است. شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) که برای متغیر پیامد محاسبه می‌شود، دارای حد ملاک ۰/۱ می‌باشد، شاخص Q^2 (استون گایسر) یا توان پیش

جدول ۶. کیفیت کلی مدل

ضریب تبیین	SRMR	Q^2
------------	------	-------

۰/۸۳۹	۰/۵۶۰	۰/۰۸۷	عملکرد سازمانی
۰/۵۶۵	۰/۵۳۰		نوآوری در خدمات

بحث و نتیجه گیری

امروزه با رقابتی شدن فضای موجود در ادارات ورزشی و مواجهه با مشتریانی با سلیق متفاوت و رقابت سازمان‌های ورزشی با دیگر فعالیت‌های اوقات فراغتی، توجه به نوآوری جهت تمایز در خدمات در این سازمان‌ها بیش از پیش احساس می‌شود. در محیطی که مشتریان آگاهی یافته‌اند و قدرت انتخاب می‌یابند، دیگر غفلت از خواسته‌های جدید آن‌ها امکان پذیر نیست. در چنین فضایی سازمان‌های ورزشی بایستی به دنبال راه کارهایی جهت کسب و اجرای دانش جدید و به روز رسانی خود یعنی فراموشی هدفمند باشند تا بتوانند با ارائه خدماتی نوآورانه و متناسب با نیازهای مشتریان، گامی مهم در جهت رقابت پذیری و بهبود عملکرد سازمانی خود بردارند. بنابراین، هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر فراموشی سازمانی بر عملکرد سازمانی از طریق نوآوری در خدمات در ادارات ورزش و جوانان استانهای شمالغرب کشور بود. نتایج این مطالعه نشان داد که داده‌ها براساس شاخص‌های برازش از تناسب خوبی با مدل مفروضه برخوردار بودند. همچنین، نتایج برگرفته از آزمون مدل مطالعه ما نشان داد که فراموشی سازمانی هدفمند بر عملکرد سازمانی اثر معناداری داشت. این یافته مطالعه ما با نتایج مطالعات مشبکی، بستم و ده‌یادگاری (۱۳)، میرزایی و همکاران (۱۴) و بخش‌چناری، عیدی و عباسی (۱۵) همسو بود. در این راستا، به نظر می‌رسد مدیران باشگاه‌ها قادرند درک بهتری از رابطه بین فراموشی سازمانی با عملکرد سازمانی داشته باشند. بنابراین مدیران بایستی اهداف و انتظارات شفاف برای اعضا و کارکنان خود تنظیم کرده و درک بهتری از انگیزه‌های آنها داشته و تلاش‌های کارکنان را تشویق کنند. مفهوم فراموشی سازمانی ابزاری ضروری به منظور سازگاری بموقع با تغییرات محیطی، ایجاد بینش و چارچوبی برای تغییر عادات فردی است که این امر اطاعات مفیدی درباره خواسته‌ها و ملزومات مشتریان در اختیار باشگاه‌ها قرار می‌دهد (مانند طراحی مجدد فعالیت‌ها و برنامه‌های باشگاه‌ها بر اساس علاقه و نیاز مشتریان). همچنین از طریق چارچوبی برای

تثبیت مفاهیم جدید، مدیران می‌توانند زمان ایجاد کارکردهای جدید و یا بازیابی شده را کاهش دهند و از این طریق برتری رقابتی (مانند پیشگامی در توجه به نیازهای متغیر محیطی) کسب کنند. در تبیین این یافته‌ها چنین اظهار نظر میتوان کرد که ادارات ورزشی باید سریعتر از رقبای، فرآیندها، فرآورده‌ها و خدمات خود را با استفاده از دانش جدید در سازمان خود به روز کنند. در واقع، این سازمان‌های ورزشی در معرض تغییرات ناپیوسته‌ای قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل مختلفی مانند فدراسیون‌ها، ادارات ورزش و جوانان، بخش خصوصی، حامیان مالی و سایر هیأت‌های ورزشی و سازمان‌های ورزشی بین‌المللی و از همه مهمتر عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی همگی دست به دست هم داده‌اند تا محیطی پرتلاطم برای این سازمانها ایجاد کنند. در چنین شرایطی، اگر مدیران و کارکنان از دانش جدید مورد نیاز برخوردار نباشند، احتمالاً جوابگوی محیط پرتلاطم داخلی و رقبای بیرونی که با سرعت فزاینده‌ای به سمت یادگیری و سازمان یادگیرنده در حال حرکت هستند، نخواهد بود. بنابراین ایجاد فراموشی سازمانی هدفمند عاملی اصلی برای رقابت پذیری و عملکرد هیأت‌های ورزشی در نظر گرفته می‌شود. در همین راستا، میرزایی و همکاران (۱۴) در تحقیق خود به دنبال تحلیل ارتباط بین فراموشی سازمانی هدفمند و خلاقیت فردی با نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: بیمارستان شهید چمران کنگاور) بودند. نتایج آنها نشان داد که بین فراموشی هدفمند و خلاقیت فردی با نوآوری سازمانی مدیران ارتباط معنادار و مثبتی وجود داشت. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیونی نیز نشان داد که فراموشی سازمانی هدفمند و خلاقیت، ۱۹۳٪ از واریانس نوآوری سازمانی را پیش بینی کرد. لذا به منظور افزایش نوآوری در سازمان توجه به خلاقیت و فراموشی هدفمند به عنوان عاملی مهم به منظور حذف هدفمند دانش قدیمی و مرتفع-سازی نیازهای جدید سازمان در راستای تحقق اهداف ضروری به نظر می‌رسد.

بعد درک شرایط سازمان در ایجاد فراموشی سازمانی هدفمند، پیشنهاد می‌شود مدیران و مربیان جهت آشنایی با روش‌های جدید باشگاه داری و مدیریت باشگاه، از طریق دوره‌ها و کلاس‌های آموزشی دانش جدید برای ارائه خدمات نوین را یاد گرفته و آگاه شوند. همچنین باشگاه‌ها قبل از بکارگیری روش‌های جدید با انتشار بروشورها و یا استفاده از سایر روش‌ها مانند گفتگو و ملاقات حضوری در جهت آگاه سازی بیشتر کارکنان با خدمات نوآورانه اقدام نمایند. بعلاوه، به منظور آشنایی بیشتر کارکنان با فرآیند فراموشی سازمانی بایستی با برگزاری جلسه‌های هم اندیشی به بررسی و بیان مزایا و معایب ارائه خدمات جدید و قدیم پرداخته و افراد را به پذیرش ارائه خدمات جدید ترغیب کرد. علاوه بر این، با توجه به اهمیت بعد تغییر در عادت‌های فردی در ایجاد فراموشی سازمانی هدفمند، پیشنهاد می‌شود مدیران با کلامی واضح و روشن و یا با تهیه آیین نامه‌هایی مبنی بر اینکه انجام چه کارهایی بعد از اجرای متد جدید تخلف هست، موانعی را در تکرار عادات و تجربیات قدیمی ایجاد کنند و با انتشار برگه‌های نظرسنجی در بین اعضای سازمان، نظر آنها را در زمینه دانش سنتی و منسوخ تغییر داده و سعی در تقویت درک و انتظار کارکنان از تغییرات را فراهم کنند. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، اثر نوآوری بر عملکرد ادارات ورزشی نیز تأیید شد. داده‌ها بر اساس شاخص‌های برآزش از تناسب خوبی با مدل مفروض برخوردار بودند. این نتیجه با یافته‌های و مر و کوپر (۲۱)، و مر و همکاران (۲۲)، تریکوواترینی و همکاران (۷) و قاسم زاده (۲۳) همخوانی داشت. نتایج پژوهش و مر و همکاران (۲۲) بیانگر آن بود که تضمین ثبات مالی و عضویت حداکثر ورزشکاران و مشتریان در هیأت‌های ورزشی منوط به ارائه خدمات نوآورانه همچون ارائه فعالیت‌های جدید مانند کلاس‌های آموزشی، برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی و ایجاد کارت عضویت و سایر خدمات می‌باشد. آن‌ها بیان کردند که نوآوری در باشگاه‌های ورزشی بر دو بعد ظرفیت مالی و مشتری در باشگاه‌های ورزشی غیر انتفاعی تأثیرگذار است و موجب افزایش عملکرد این باشگاه‌ها در این دو بعد می‌شود. تریکوواترینی و همکاران (۷) نوآوری را عاملی برای ایجاد مزیت رقابتی در باشگاه‌های فوتبال بیان کردند که در نتیجه موجب افزایش عملکرد مالی و اقتصادی آن‌ها می‌شود.

در پژوهش حاضر اثر فراموشی سازمانی هدفمند بر نوآوری در ادارات ورزشی نیز تأیید شد. داده‌ها بر اساس شاخص‌های برآزش از تناسب خوبی با مدل مفروض برخوردار بود. نتایج این یافته با پژوهش‌های حجتی نجف آبادی و سادات فدوی (۱۶)، براتی، مستحفضیان، جعفری و رهبری (۱۷)، صفائی و حیدریان بایی (۱۸)، هوانگ و همکاران (۱۹) و آنگانگورو و همکاران (۲۰) همخوانی داشت. در همین راستا، آنگانگورو و همکاران (۱۹) در پژوهشی با عنوان فراموشی سازمانی و عملکرد نوآوری خدمات و نقش میانجی ظرفیت جذب در یک تحلیل تعدیل شده دریافتند که فراموشی سازمانی بر عملکرد نوآوری اثرگذار است. در ادامه نقش میانجی ظرفیت جذب و نقش تعدیل کننده رهبری تحول آفرین وجود دارد. پیامدهای مدیریتی پژوهش برای سازمان‌ها، افزایش سهم رهبران در تشویق و تضمین و عادت دادن به فراموشی سازمانی برای تغییر بهتر و افزایش مزیت رقابتی و پایدار سازمانی است.

در تفسیر این یافته‌ها می‌توان چنین اظهار نظر کرد که امروزه سازمانها دانش را به عنوان ارزشمندترین و راهبردی‌ترین منبع برای خود قلمداد کرده و بر این باورند که برای ماندگاری رقابت باید قابلیت‌ها و منابع فکری خود را مدیریت کنند. از این رو، در دنیای پر رقابت امروزی، سازمانهایی موفق خواهند بود که سهم بیشتری از دانش سازمانی را به خود اختصاص داده باشند. هیئت‌های ورزشی در هر استانی به عنوان متولی ورزش خود در استان نقش مهمی در پرورش استعدادها و گرایش مردم به ورزش و رشد ورزش همگانی دارند. بنابراین برای رسیدن به اهداف متعالی باید دانش نوین را در اختیار داشته باشند تا بتوانند نوآوری را در کار خود گسترش دهند. از طرفی، فراموشی سازمانی به عنوان مفهومی جدید در مدیریت دانش از این امر مستثنا نیست. به عبارت دیگر، رقابت پذیری تنها در خصوص یادگیری و کسب دانش مطرح نبوده است بلکه شامل فراموش کردن مطالبی در زمان مناسب نیز می‌شود. در این صورت فراموشی سازمانی بخصوص فراموشی سازمانی هدفمند بر رقابت پذیری و نوآوری یک سازمان موثر است و به طور کلی مدیریت مناسب فراموشی سازمانی در هر دو بُعد اجتناب از عادات بد و یادگیری زدایی امری اجتناب ناپذیر برای افزایش رقابت پذیری و نوآوری سازمان در محیط متلاطم امروزی است. با توجه به اهمیت

(۱۹) و دلشوب و همکاران (۲۵) همسو بود. این یافته نشان می‌دهد که تقویت ادراکات در ادارات ورزش مبنی بر اینکه اجرای موفقیت‌آمیز فراموشی سازمانی هدفمند، فرآیندهای مدیریت دانش را تسهیل کرده و در نتیجه عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد. این یافته برای ادارات ورزشی قابل توجه است، زیرا سازمان‌های ورزشی ممکن است با چالش‌ها و مشکلات در به کارگیری مدیریت دانش در عمل به دلیل تغییرات مداوم در قوانین، مقررات و سیاست‌ها مقابله کنند. همچنین از نتایج این بخش می‌توان استنباط کرد که فراموشی سازمانی هرگاه با اجرای برنامه مدیریت دانش همراه باشد، تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. در واقع، هرگاه کارکنان و بطور کلی سازمان مسیر فراموشی هدفمند را طی کنند و فضا برای یادگیری و کسب دانش جدید مهیا باشد، در این شرایط هست که اجرای سیستم مدیریت دانش می‌تواند عملکرد سازمانی را ارتقاء دهد.

در نهایت، نتایج فرضیه دیگر مطالعه ما نشان داد که نوآوری نیز ارتباط بین فراموشی سازمانی و عملکرد سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. نتایج این فرضیه با یافته‌های مشبکی، بستم و ده‌یادگاری (۱۳) و آشیخ‌گوز و همکاران (۲۶) همسو بود. آشیخ‌گوز و همکاران (۲۶) در پژوهشی با عنوان رابطه بین فراموشی سازمانی و نوآوری با عملکرد تیم‌های توسعه محصول جدید دریافتند که نوآوری می‌تواند ارتباط بین فراموشی سازمانی و عملکرد را میانجی‌گری کند. نتایج این فرضیه نشان داد که داشتن نوآوری و خلاقیت در سازمان‌های ورزشی می‌تواند بستر به وجود آمده از طریق فراموشی سازمانی را به سوی افزایش عملکرد سازمانی سوق دهد و فضای به وجود آمده را با بهترین دانش و ایده‌ها تکمیل نماید و از این طریق سازمان را به سمت موفقیت و عملکرد بهتر هدایت کند.

بر اساس یافته‌های پژوهش و روابط بدست آمده جهت بکارگیری و بهره‌برداری از اثرات مهم فراموشی سازمان هدفمند، ادارات ورزشی با برنامه‌ریزی‌های مدون باید زمینه مناسب‌تری جهت بکارگیری و توسعه خدمات مطلوب ایجاد کنند. از آنجایی که ادارات ورزشی، نهادی است که خدمات عمومی و گسترده را ارائه می‌دهد، براساس نتایج این نهاد نیاز

بعلاوه، به اعتقاد بالمر و همکاران (۲۴) وجود نوآوری در ورزش حرفه‌ای عاملی اصلی بر رکورد شکنی و عملکرد سازمان‌های ورزشی حرفه‌ای می‌باشد. بر این اساس، مدیران و مسئولان ادارات ورزشی با سرمایه‌گذاری در ارائه خدمات نوآورانه در هیأت خود می‌توانند از آن به عنوان ابزار و استراتژی بازاریابی استفاده کرده و برای خود جایگاه مناسبی را در بین مشتریان تعریف کنند. این نوآوری‌ها همچنین عامل اصلی در توسعه ورزش همگانی و قهرمانی، کسب منابع مالی، توسعه کارکردهای مربیان و کارکنان و در نتیجه افزایش سطح رشد و یادگیری و عملکرد سازمان و هیأت ورزشی می‌باشد. بنابراین، با استفاده از مدل تأثیر فرآیندهای نوآوری بر عملکرد ادارات ورزشی می‌توان استنباط کرد که سازمان‌های ورزشی نمی‌توانند فقط به آموزش قهرمانی و کسب مدال بیندیشند، بلکه باید وارد محیط‌های کارآفرینی شوند و به فکر توسعه خدمات نوآورانه برای اعضا باشند، و کارکنان خود را در این راستا ترغیب و تشویق کنند. در این صورت کارکنان آنها نیاز مبرم به توانمندسازی خود پیدا کرده، نگرش مثبتی نسبت به نوآوری داشته، و در بهبود فرآیندهای داخل سازمانی و رشد کلی باشگاه خود تلاش خواهند کرد. بر این اساس، آموزش نوآوری (روش‌های نوین باشگاه داری و علوم ورزشی مدرن در رشته‌های ورزشی) به کارکنان و مدیران سازمان‌های ورزشی، ایجاد بستر مناسب برای نوآوری باز از طریق همکاری با سایر سازمان‌های ورزشی، قرار دادن منابع کافی در اختیار منابع انسانی، دایر کردن سیستم پیشنهادات و انتقادات و اجرای راه حل‌ها و ایده‌های جدید و موثر برای سازمانها و ادارات ورزشی پیشنهاد می‌شود. همچنین لازم است مدیران و روسای ادارات ورزش و جوانان نیز به نظرات و ایده‌های مدیران هیأت‌های ورزشی توجه بیشتری کنند و آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌های مهم سرمایه‌گذاری در بخش خدمات ورزشی مشارکت و حمایت کنند.

در این مطالعه، ما نقش میانجی مدیریت دانش و همچنین نوآوری را در ارتباط بین فراموشی سازمانی و عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار دادیم. نتایج مطالعه ما نشان داد که مدیریت دانش ارتباط بین فراموشی سازمانی و عملکرد سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. نتایج این فرضیه با نتایج هوانگ و همکاران

که فراموشی سازمانی یک پیش‌آیند کلیدی برای نوآر بودن و بهبود عملکرد سازمانها هست که مورد تأکید محققان می‌باشد. همانطور که قبلاً نیز بدان اشاره شد، اگر اهمیت فراموشی سازمانی و فرآیندهای نوآوری در ادارات ورزشی را بر اساس بررسی‌های متعدد بشناسیم، به تبع آن می‌توان میزان مشارکت مشتریان در ورزش (بصورت همگانی و قهرمانی)، بهبود فرآیندهای داخلی، کسب منابع مالی و اسپانسر، رشد و یادگیری سازمانی و در نهایت کیفیت بالای کارکنان و کارکردهای مناسب سازمانی را پیش‌بینی کرد. در این راستا، مطالعه حاضر از لحاظ برنامه‌ریزی راهبردی در مدیریت و بازاریابی ورزشی میتواند اهمیت گسترده تری داشته باشد. بنابراین، پیشنهاد میشود مدیران سازمانها فرهنگ سازمانی را به سمت تقویت ایجاد فراموشی سازمانی تنظیم کرده و ساختار سازمانی ادارات را برای اجرای فراموشی سازمانی هدفمند آماده و مهیا کنند. مدیران باید فرآیند مدیریت دانش را در سازمانها اجرایی کرده و از نوآوری و ایده‌های خلاق حمایت کنند و آنها را مورد تشویق قرار دهند. برای محققان جوان در راستای مطالعات آتی پیشنهاد می‌گردد که مقایسه سازمانهای ورزشی انتفاعی مثل ادارات ورزشی با سازمانهای ورزشی غیر انتفاعی مثل باشگاههای ورزشی را مورد بررسی قرار دهند. علاوه بر این، تاثیر متغیرهایی مانند اندازه سازمانی، فرهنگ سازمانی و سطح حمایت مالی برای تحقیقاتی آتی پیشنهاد میگردد. تاثیر ویژگی‌های جمعیت شناختی را به عنوان متغیرهای تعدیل‌گر مورد بررسی قرار دهند. و در نهایت، با توجه به اجرای این مطالعه در ادارات ورزشی شمالغرب کشور، مطالعات آتی میتواند مشابه این موضوع را در سایر استانهای کشور مورد بررسی قرار دهد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله از تمامی شرکت کنندگان این مطالعه کمال تشکر و قدردانی خود را اعلام می‌کنند.

تعارض منافع

این مطالعه فاقد تضاد منافع می‌باشد.

دارد که با توجه به نحوه برخورد جامعه با آن، و گستردگی وسیع و در نتیجه نقدپذیری و نظریه‌پردازی‌های خالی از علم، فراموشی سازمانی را در سازمان خود به شدت تقویت کند تا بتواند به ایجاد دانش مطلوب و انتشار آن در بین کارکنان و مشتریان خود موفق باشد. با توجه به اینکه مدیریت ورزشی یک عامل مجزا از مدیریت‌های دیگر است و تعریف مستقل دارد. از طرفی، سازمانهای ورزشی متأثر از چندین بخش شامل بخش‌های خاص بودن، سیاسی بودن، تأثیر رسانه‌ها، تبلیغات، عمومیت داشتن مسئله ورزش و ... هستند، لذا سازمان ابعادی را نیاز دارد که مانع از ورود این عوامل شده و یا اینکه اگر وارد شدند، توانایی کنار گذاشتن این بخش‌ها را داشته باشد. ادارات ورزشی در طول روز مورد تهاجم اطلاعات بیخودی و تکه‌های دانش اضافی قرار می‌گیرد و سازمان به متغیری که بتواند آن را حفظ کند، نیاز دارد تا بتواند دانش را توسعه داده و توانایی مقابله را داشته باشد. به همین خاطر، در سازمانهای ورزشی کشورهایی مثل ایران که سیاسی بودن ورزش خیلی به چشم می‌خورد، اصلی‌ترین متغیر، فراموشی سازمانی است که آن را بکار بسته تا در خدمات نوآور موفق باشد. بنابراین، ابعاد فراموشی سازمانی هدفمند را در این سازمان به عنوان عامل تاثیرگذار بر نوآوری و عملکرد سازمانی در خدمات بایستی مورد توجه قرار گرفته و آموزش داده شوند. با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر، جهت افزایش فرآیندهای نوآوری و در نتیجه عملکرد موفقیت‌آمیز سازمان، بایستی سرمایه‌گذاری در ایجاد زمینه فراموشی سازمانی هدفمند صورت گیرد. به طور کلی، از طریق فراموشی سازمانی اثربخش، سازمانها قادرند که محصول و خدمات جدید و فرآیندهایی را ارائه دهند که این امر نتایج نوآورانه مدیریتی و عملیاتی را به همراه دارد.

از آنجا که موضوع فراموشی سازمانی هدفمند از مفاهیم نوظهور در ادبیات مدیریت ورزشی است (مانند بسیاری از مفاهیم دیگر می‌تواند پیش‌بینی، پیامد یا میانجی سایر متغیرها قرار گیرد)، لذا این موضوع را به لحاظ نظری می‌توان گامی مهم در جهت توسعه و تعمیق این مفهوم در مدیریت ورزشی دانست. به لحاظ نتیجه کاربردی این مطالعه، چنین می‌توان اظهار نظر کرد

References

1. Rastgar, A., & Maghsoodi, T. (2016). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Innovation: Mediating Role of Knowledge Sharing. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(80), 157-182. doi: 10.22054/jmsd.2016.4034 (in Persian)
2. Jalali farahani, M., Saberi, A., Heydari, M., & Javid, M. (2016). Specify the Relationship Organizational Forgetting and Organizational Learning with Organizational Agility in staff of Office of Youth and Sports in Hamadan province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2(4), 35-44. (in Persian)
3. Karami, K., Salimi, M., Hosseini, M. (2022). Performance Evaluation of Sports Boards Based on Combinatory Model of BSC-MEA with Negative Data. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 20(54), 213-230. doi: 10.22034/ssys.2022.482 (in Persian)
4. Behnam, M., Sajjadi, S. N., Farahani, M. J., & Ghahfarokhi, E. A. (2016). The influence of customer knowledge management on customers' loyalty in sport service industry. *Sport Science*, 9(Suppl. 2), 93-97.
5. Vos, S., and Scheerder, J. (2014). Fact or fiction? An empirical analysis of cooperation between mass sport providers at the local level. *European Journal for Sport and Society*, 11(1), 7-34.
6. Winand, M., Scheerder, J., Vos, S., and Zintz, T. (2016) Do non-profit sport organisations innovate? Types and preferences of service innovation within regional sport federations. *Innovation*, 18(3), 289-308.
7. Trequatrini, R., Del Giudice, M., Cuzzo, B., and Palmaccio, M. (2016). Does sport innovation create value? The case of professional football clubs, *Technology, Innovation and Education*, 2(1), 11.
8. Winand, M., Vos, S., Zintz, T., and Scheerder, J. (2013). Determinants of service innovation: A typology of sports federations. *International journal of sport management and marketing*, 13(1-2), 55-73.
9. Winand, M., & Anagnostopoulos, C. (2017). Get ready to innovate! Staff's disposition to implement service innovation in non-profit sport organisations. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 9(4), 579-595.
10. Winand, M., Vos, S., Claessens, M., Thibaut, E., & Scheerder, J. (2014). A unified model of non-profit sport organizations performance: perspectives from the literature. *Managing Leisure*, 19(2), 121-150.
11. Winand, M., Vos, S., Zintz, T., and Scheerder, J. (2013). Determinants of service innovation: A typology of sports federations. *International journal of sport management and marketing*, 13(1-2), 55-73.
12. Ratten, V. (2017). *Sports innovation management*. Routledge.
13. Moshabaki, A., Bastam, H., Deh Yadegari, S. (2012). Enhancing Organizational Performance through Intentional Organizational Forgetting: Case study. *Jha*, 15(48), 93-105. (in Persian)
14. Mirzaei, M., Islambolchi, A., Khorshidi, S. (2018). Interrelationship analysis of targeted organization and individual forgetfulness with organizational innovation (case study: Shahid Chamran Kangavar Hospital), the second international conference on modern developments in management, economics and accounting. (in Persian)
15. Bakhsh chenari, A., Eydi, H., & Abbasi, H. (2015). Analyze Relationship between Organizational Forgetting and Agility with Organizational Performance (case study: Yoths and Sport Ministry). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2(1), 11-19.
16. Hojjati Najafabadi, M.R., & Sadat Fadavi, M. (2017). The relationship between organizational forgetfulness and organizational innovation and organizational agility among the employees of Isfahan Education Organization. *Quarterly of Research on Educational Leadership and Management*, 3(11), 75-100. (in Persian)
17. Barati, M., Mostahfezian, M., Jafari, S., & Rahbari, S. (2019). Designing the Model of Relationship Between Purposeful Organizational Forgetting and Organizational Agility with Organizational Effectiveness Staff of the Sports and Youth Department of Isfahan Province. *Sport Management Studies*, 11(57), 217-38. (in Persian). DOI: 10.22089/smrj.2019.7720.2668
18. Safaei, I., & Heidarian bayi, E. (2022). The Impact of Strategic Thinking on Innovation and Organizational Change in Managers of Sports Administrations of South Khorasan: The Mediating Role of Strategic Intelligence. *Sport Management Journal*, 14(4), -. (in Persian) doi: 10.22059/jsm.2021.329526.2804

19. Huang, D., Chen, S., Zhang, G. and Ye, J. (2018). Organizational forgetting, absorptive capacity, and innovation performance: A moderated mediation analysis", *Management Decision*, 56(1), 87-104. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2017-0200>
20. Angga Negoro, D., Astuti, P., Rahmat Syah T.Y., Pawirosumarto, S. (2020). Organizational Forgetting and Service Innovation Performance: The Mediation Role of Absorptive Capacity: A Moderated Analysis. *International Journal of Psychological Rehabilitation*, 24(01), 3077-87.
21. Wemmer, F., Emrich, E., and Koenigstorfer, J. (2016). The impact of cooperation-based open innovation on performance in nonprofit sports clubs. *European sport management quarterly*, 16(3), 341-363.
22. Wemmer, F., and Koenigstorfer, J. (2016). Open innovation in nonprofit sports clubs, *VOLUNTAS: international journal of voluntary and nonprofit organizations*, 27(4), 1923-1949.
23. Ghasemzadeh, P., Nazari, J.A., Farzaneh, M. and Mehralian, G. (2019). Moderating role of innovation culture in the relationship between organizational learning and innovation performance. *The Learning Organization*, 26(3), 289-303.
24. Balmer, N., Pleasence, P., Nevill, A. (2012). Evolution and revolution: gauging the impact of technological and technical innovation on Olympic performance. *J Sports Sci*, 30, 1075-1083
25. Delshab, V., and Sadeghi Boroujerdi, S. (2018). Investigating the influence of unlearning on knowledge management in sport organizations. *Kybernetes*, 47(10), 2025-2040.
26. Açıköz, A., Demirkan, I., Latham, G.P., Kuzey, C. (2021). The Relationship between Unlearning and Innovation Ambidexterity with the Performance of New Product Development Teams. *Group Decis Negot*, 30, 945-982.

Original Article

Effect of intentional organizational forgetting on organizational performance of sports and youth departments in the northwest of the country: the mediating role of innovation in services

Received: 17/01/2022 - Accepted: 18/03/2022

Taher Jabbari Dastjerd¹
Kazem Mehri^{2*}
Mohammad Nasiri³

¹ Ph.D Student in Sport Management,
Department of Physical Education,
Ardabil Branch, Islamic Azad
University, Ardabil, Iran

² Assistant Professor of Sport
Management, Department of Physical
Education, Naghadeh Branch, Islamic
Azad University, Naghadeh, Iran
(Corresponding Author)

³ Assistant Professor of Sport
Management, Department of Physical
Education, Khoy Branch, Islamic Azad
University, Khoy, Iran

Email: kazem.mehri@iau.ac.ir

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to investigate the effect of intentional organizational forgetting on organizational performance of sports and youth departments in the northwest of the country, emphasizing the mediating role of innovation in services.

Methods: The current study was a descriptive-correlation study and in terms of purpose was an applied research, which was carried out by the field method. The statistical population of this study included all managers and employees of sports and youth departments in the northwestern provinces of the country. Three hundred-one participants were selected as a statistical sample using random sampling method. Data was collected through a questionnaire (Alpha coefficient was above 0.8). For data analysis, descriptive statistics (such as Tables, mean, standard deviation) and inferential statistics (Pearson correlation coefficient, confirmatory factor analysis and structural equation modeling) were used by SPSS and PLS software.

Results: The results showed that *intentional* forgetting had positive and significant effects on organizational performance ($p=0.001$ and $p=0.001$). On the other hand, *intentional* forgetting had a positive and significant effect on innovation in service ($p=0.001$). Also, innovation had a positive and significant effect on organizational performance ($p=0.001$).

Conclusion: The results indicate that through effective organizational forgetting, organizations are able to new product, service and process, which brings innovative managerial and operational results.

Keywords: Intentional Organizational Forgetting, Organizational Performance, Innovation In Services, Sports And Youth Departments.