

تاثیر مدیریت استعداد بر فراموشی سازمانی هدفمند با نقش میانجی چابکی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان تهران)

علی اصغر دورودیان* - محمدرضا غفارزاده**

استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال - کارشناسی ارشد گروه تربیت بدنی واحد تهران شمال

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر فراموشی سازمانی هدفمند با نقش میانجی چابکی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان تهران) بود. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری بود. نمونه آماری برابر با جامعه آماری و به صورت تمام شمار، به تعداد ۲۵۰ نفر انتخاب شد. در این تحقیق از پرسشنامه فراموشی سازمانی محمودوند (۱۳۹۰)، مدیریت استعداد معالی تفتی (۱۳۹۰) و چابکی سازمانی اسپایترز (۲۰۰۷) استفاده شد. از شاخص‌های آمار توصیفی و مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد تحلیل مسیر استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل آماری این تحقیق از نسخه ۲۰ نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شد. نتایج نشان داد که مدیریت استعداد با ضریب رگرسیونی ۰/۴۷ و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ بر فراموشی سازمانی هدفمند در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران تاثیر مثبت معناداری دارد. همچنین، مدیریت استعداد با ضریب رگرسیونی ۰/۵۳ و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ بر چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران تاثیر مثبت معناداری دارد. در نهایت، نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مدیریت استعداد ضمن تاثیر مستقیم روی فراموشی سازمانی (۰/۰۵۷-) از طریق متغیر میانجی چابکی سازمانی به میزان ۰/۵۲۶ نیز بر روی فراموشی سازمانی تاثیر دارد و باعث افزایش فراموشی سازمانی می‌شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیریت استعداد به عنوان یکی از مهم‌ترین اقدامات سازمانی در اولویت‌های برنامه‌های اجرایی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران قرار گیرد.

کلمات کلیدی مدیریت استعداد، فراموشی سازمانی، چابکی سازمانی، اداره کل ورزش و جوانان استان تهران:

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۸/۱۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۱۵

*Email: doroudian1980@gmail.com (نویسنده مسئول)

**Email: ghafarzadehmr1245@yahoo.com

مقدمه

همکاران^۲، (۲۰۰۷). مدیریت استعداد شامل رویکردهای گوناگونی می باشد که با یکدیگر مجموع های را برای ایجاد یک کل منسجم فراهم می کنند و وسیله ای برای توسعه و اجرای فعالیتهائی هماهنگ است که به سازمان برای بدست آوردن و حفظ نیروهای مستعدی که نیاز دارد، کمک می کند (آرمسترانگ^۳، ۲۰۰۶). بنابراین، مدیریت استعداد کاربرد مجموعه ای از فعالیتهای یکپارچه است به منظور اطمینان از اینکه سازمان نیروهایی را که هم اکنون و در آینده نیاز دارد را جذب، حفظ، انگیزش و توسعه می دهد و هدفش حفظ جریان استعدادها و تاکید بر این موضوع است که افراد مستعد یکی از منابع اصلی سازمان می باشند. گاهی اوقات فرض بر این گذاشته می شود که مدیریت استعداد تنها برای افراد کلیدی سازمان تعریف می شود. اما هر فردی در سازمان استعدادی دارد. برخی نسبت به سایرین استعداد بیشتری دارند و بنابر این فرایند مدیریت استعداد نباید محدود به تعداد کمی از افراد شود (آرمسترانگ، ۲۰۰۶).

از سوی دیگر، فراموشی سازمانی یکی از مفاهیم مدیریتی است که کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بنا به نظر دی هالن^۴ و همکاران (۲۰۰۴) به دو دلیل، پرداختن به پدیده ی فراموشی سازمانی حیاتی است. نخست آن که از دست دادن غیرآگاهانه دانش، هزینه های زیادی را به آنان تحمیل می کند. دوم آن که یادگیری سازمانی با فرایند فراموشی سازمانی مرتبط است و سازمان هایی که م

سازمان های هزاره سوم امروزه از مفهومی به نام سرمایه انسانی یاد می کنند. توسعه منابع انسانی به عنوان راز ماندگاری بنگاه ها تلقی شده و مهم ترین چالش در عرصه کسب و کار دیگر تنها موضوع فن آوری نیست. بلکه بهره مندی از نیروی انسانی هوشمند و سرمایه انسانی مستعد، راز اصلی رویارویی با چالش های کسب و کار می باشد. در دنیای امروز کسب و کار، مدیریت توسعه منابع انسانی دیگر تنها مرکز هزینه کردن نیست، بلکه هم راستا با کسب و کار سازمان، برای سود بیشتر و کاهش هزینه ها با بهره مندی از رویکرد مدیریت استعدادها، تنوع کارکنان و تنوع آموزش ها، سعی در ایجاد ارزش افزوده برای سرمایه خود دارند. امروزه مهم ترین دغدغه اکثر مدیران توسعه منابع انسانی حفظ و توسعه استعدادهای سازمانی و مدیریت استعدادها در خوشنام کردن سازمان ها تأثیری حیرت برانگیز ایجاد کرده اند (گلوک و گرونو^۱، ۲۰۱۸). استراتژی مدیریت استعداد، یکی از مهم ترین موضوعات استراتژیک سازمان است که در حفظ برتری نسبت به رقبا، نقش مهمی ایفا می کند. مدیریت استعداد نگرشی هوشمندانه برای جذب، پرورش و نگهداری افراد نخبه و استفاده از استعداد و شایستگی آنان، برای تأمین نیازها و اهداف حال و آینده سازمان است. مدیریت استعداد مجموعه ای از فرایندهای طراحی شده است که تضمین می کند کارکنان به طور مناسبی در شغل های موجود سازمان گردش می کنند به عبارت دیگر شخص مناسب، در زمان مناسب، در شغل مناسب باشد (بسانکو و

2. Besanko et al

3. Armstrong

4. DeHolan

1. Kluge & Gronau

لازم را تسهیل کرده و از نابودی داده‌های مفید جلوگیری نماید (مشبکی و همکاران، ۱۳۹۱). فراموشی سازمانی پیامد مجموعه اقداماتی است که می‌تواند ریشه در اقدامات و تصمیم‌های درون سازمانی و یا برون سازمانی داشته باشد. سازمان‌ها باید به صورت نظام مند، آگاهانه و برنامه ریزی شده به فراموشی سازمانی نگاه کنند تا در نهایت به نتایج مثبتی دست یابند (بسانکو^۳ و همکاران، ۲۰۰۷). فراموشی سازمانی در بسیاری از اوقات هزینه‌های زیادی را بر سازمان تحمیل می‌کند و بسیاری از کشورهای دنیا سالانه منابع زیادی جهت کسب دانش و اطلاعات هزینه می‌کنند (اوزدمیر^۴، ۲۰۱۰). بنابراین، فراموشی سازمانی به فرایند ترک گفتن، جانشین کردن و زوال دانش با تاکیدش بر تغییر دانش تعریف می‌شود. فراموشی سازمانی نه فقط یک شکل مهم از یادگیری است بلکه کامل کننده یادگیری است و به فرایند جدید یادگیری سازمانی منجر می‌شود. نظریه پردازان، فراموشی سازمانی را به عنوان یک فرایند تغییر یادگیری و دوباره یادگیری را در حافظه سازمانی، یک فرایند ترک گفتن حافظه عمدی و یک فرایند بازسازی بخشی از سازمان تعریف می‌کنند (استربری و همکاران^۵، ۲۰۱۱).

دولت‌ها و سازمان‌های ورزشی ملی در سرتاسر جهان سرمایه‌گذاری وسیعی برای کسب موفقیت در سطوح بالاتر کرده‌اند. علاوه بر این، امروزه بکارگیری یک رویکرد سیستماتیک و استراتژیک برای پرورش ورزشکاران حرفه-ای به منظور کسب مزایای رقابتی با کشورهای رقیب بسیار مهم و ضروری است. امروزه، سازمان‌های ورزشی نیز در معرض تغییرات مداوم قرار دارند (نصیرزاده و همکاران، ۱۳۹۲). ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل

یخواهند متحول شوند نه تنها باید با قابلیت‌هایی جدید دانش، آشنا شوند؛ بلکه باید فراموش کردن دانش قدیمی را نیز یاد بگیرند. در این میان سازمان با حجم عظیمی از اطلاعات مفید و غیرمفید نیز مواجه خواهد شد که در حافظه سازمان انباشته شده‌اند این اطلاعات اضافی در بعضی مواقع مانع حرکت سریع بوده و کندکننده چابکی سازمان می‌باشد بنابراین باید به صورت عمدی و آگاهانه بسیاری از این اطلاعات غیرمفید را از حافظه سازمان پاک کرد یا به اصطلاح با فراموشی سازمانی هدفمند حافظه سازمان را برای یادگیری دانش جدید و چابکی سازمان آماده نگهداشت (صادقیان و همکاران، ۱۳۹۱). فراموشی سازمانی به عنوان از دست دادن آگاهانه و ناآگاهانه دانش سازمانی در هر سطحی مورد توجه قرار گرفته است (فرناندز^۱، ۲۰۰۹). به دنبال این تعریف اولیه، فراموشی سازمانی از دو منظر قابل بررسی است؛ اولین دیدگاه اشاره به فراموشی اتفاقی و ناخواسته دارد که موجب از دست رفتن منابع دانش سازمانی می‌شود و دیدگاه دوم فراموشی را به عنوان یک فرایند آگاهانه و عمدی می‌بیند که جهت یادگیری سازمانی بهتر، اتفاق می‌افتد (دیپهولان^۲ و همکاران، ۲۰۰۴). بر اساس تعریف صاحب نظران، فراموشی سازمانی ناتوانی در یادگیری موضوعات سازمانی نیست، بلکه فراموشی، فرآیندی است که پس از یادگیری اتفاق می‌افتد. از این رو می‌توان فراموشی سازمانی را به این صورت تعریف کرد، فراموشی سازمانی، پیامد مجموعه اقدامات درون سازمانی و برون سازمانی است که در آن یک سازمان آگاهانه (هدفمند) و یا ناآگاهانه (تصادفی) بخشی از دانش موجود سازمان را از دست می‌دهد. فراموشی سازمانی هدفمند اشاره به مجموعه اقداماتی دارد که یک سازمان انجام می‌دهد تا فراموشی داده‌های غیر

3. Besanko
4. Özdemir
5. Easterby

1. Fernandez
2. De Holan

بینی در محیط کاری خود، به شماری از قابلیت‌های متمایز نیازمندند (مومنی و پوراسدی، ۲۰۱۴). این قابلیت‌ها چهار عنصر اصلی را در بر می‌گیرند که به عنوان مبنای حفظ و توسعه چابکی به شمار می‌روند. این قابلیت‌ها عبارتند از پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت. به باور شریفی و ژانگ^۱ (۲۰۰۱) چابکی به معنای توانایی هر سازمانی برای حسگری، ادراک و پیش بینی تغییرات موجود در محیط کاری است. چنین سازمانی باید بتواند تغییرات محیطی را تشخیص داده، به آن‌ها به عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرد. آن‌ها در جایی دیگر چابکی را توانایی فائق آمدن بر چالش‌های غیرمنتظره برای رویارویی با تهدیدهای بی‌سابقه محیط کاری و کسب مزیت و سود از تغییرات به عنوان فرصت‌های رشد و پیشرفت تعریف می‌کنند. صادقیان و همکاران (۱۳۹۱) نیز نشان دادند که بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. عیدی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان پیش‌بینی چابکی سازمانی وزارت ورزش و جوانان از طریق فراموشی سازمانی و مؤلفه‌های آن انجام دادند. نتایج نشان داد که بین فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی ارتباط معناداری وجود داشت. از بین عامل‌های فراموشی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی بیشترین ارتباط را داشت. نتایج رگرسیون نشان داد که فراموشی سازمانی و مؤلفه‌های آن (فراموشی سازمانی هدفمند، ظرفیت مدیریت دانش و یادگیری سازمانی) ۴۵ درصد از چابکی سازمانی را پیش‌بینی کردند و از بین مؤلفه‌های فراموشی سازمانی، عامل یادگیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده مهم چابکی سازمانی بود. همچنین همد^۲ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان آیا چابکی سازمانی می‌تواند قابلیت یادگیری سازمانی را تحت تاثیر قرار دهد؟ این تحقیق در کشور

مختلفی مانند دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی، ورزشکاران، مربیان، طرفداران و تماشاگران ورزشی و غیره و مهم تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجب می‌شود با خواسته‌ها و انتظارات متفاوت و گوناگونی مواجه باشند؛ بنابراین سازمان‌های ورزشی باید مانند سایر سازمان‌ها برای پاسخگویی به این تغییرات چابک باشند تا بتوانند برای آینده مبهم و ناشناخته تصمیم‌گیری و واکنش به موقع و مناسب داشته باشند. از این رو سازمان‌ها برای بقا و حفظ موقعیت‌های خود شکل‌های متفاوتی به خود می‌گیرند. یکی از جدیدترین شکل‌های سازمانی، سازمان‌های چابک هستند. چابکی به معنای توانایی پاسخگویی و واکنش سریع و موفقیت آمیز به تغییرات محیطی است. همانند تولیدکنندگان، سایر سازمان‌ها و موسسات ناچارند که برای رقابت در قرن بیست و یکم به دنبال چابکی باشند چرا که سازمان‌های مدرن با فشار فزاینده‌ای جهت یافتن راه‌های جدید رقابت در بازار پویای جهانی مواجه هستند. چابکی توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای بهره‌وری سازمان می‌شود. یک سازمان چابک، سریع‌السير، سازگار و قدرتمند است و به تغییرات ناگهانی، فرصت‌های جدید بازار و نیازمندی‌های مشتری پاسخ سریع می‌دهد. سازمان چابک برای درک و پیش‌بینی تغییرات محیط کسب و کار طراحی شده و در این راستا به ساختار بندی خود می‌پردازد (جعفر نژاد، ۲۰۰۹). از ویژگی‌هایی که باعث ایجاد و ارتقای چابکی سازمانی می‌شود می‌توان به آگاهی، انعطاف پذیری و بهره‌وری اشاره کرد. چابکی در دو دهه گذشته مفهومی کلیدی بوده که بسیاری از محققان درباره آن بحث نموده و نظریات مختلفی در رابطه با آن ارائه شده است هدف سیستم چابک پیشی گرفتن یک شرکت از رقبای آن است. سازمان‌های چابک نگران عدم اطمینان محیطی و عدم پیش‌بینی در محیط کسب و کار خود هستند. این موسسات برای رسیدگی به تغییر، عدم اطمینان و عدم قابلیت پیش

1. Zhang

2. Hamad

درصد) در اجرای اقدامات تحولی نسبت به همتایان خود به دست می آورند. سازمان‌هایی که در زمینه سرعت، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی بیشتر سرمایه گذاری می‌کنند به احتمال قوی به اهداف شان خواهند رسید؛ زیرا عوامل سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فناوری با سرعت هر چه تمام تر بر سازمان‌ها و تصمیمات آن‌ها تاثیر گذارده و شهروندان به خدمات سریعتر و تخصصی تری نیاز پیدا می‌کنند. در نتیجه این امر، بایستی خط مشی‌های سریع تر از گذشته تهیه، تدوین و اجرا کنند که مسلماً چابکی می‌تواند به سازمان‌ها و موسسات به انجام این رسالت و کسب اهداف سازمانی کمک کند. وجود نیازها و زمینه‌های گوناگون باعث می‌گردد که یک سازمان ورزشی برنامه چابکی را ادامه دهد. برخی از دلایل حرکت به سمت چابکی سازمان را می‌توان رقابت شدید در محیط کسب و کار، افزایش انتظارات مشتریان، جهانی شدن، مسائل فرهنگی و اجتماعی، محدودیت نیروی انسانی ماهر، تغییرات فناوری اطلاعات، نوآوری و ابتکار دانست (جعفر نژاد و همکاران، ۲۰۰۹). از سوی دیگر، احتمالاً اداره کل ورزش و جوانان استان تهران برای رقابت با سایر سازمان‌های ورزشی جهت ارائه خدمات نیازمند چابکی سازمانی می‌باشد، اما چابکی سازمانی تحت تاثیر عوامل سازمانی و از جمله فراموشی سازمانی و مدیریت استعداد است که این عوامل می‌تواند تاثیر دو جانبه منفی و مثبت داشته باشند، لذا با در نظر گرفتن این مطالب محقق در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا مدیریت استعداد از طریق چابکی سازمانی بر فراموشی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران تاثیر دارد؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود، داده-

پاکستان انجام گفت و تعداد ۳۶۱ کارمند بخش خصوصی در این تحقیق شرکت کردند. نتایج نشان داد که که چابکی سازمانی تاثیر مثبت معناداری بر یادگیری سازمانی دارد.

با توجه به پژوهش‌های گسترده در خصوص مدیریت دانش، هنوز برخی نکات و موارد در مباحث کنونی دانش سازمانی مبهم است. شرکت‌ها نه تنها یاد می‌گیرند، بلکه فراموش نیز می‌کنند. در حقیقت مدیریت دانش به دنبال خلق فرایندهایی است که نه تنها برای یادگیری و نگهداری از موارد مهم ضروری است، بلکه برای عدم یادگیری و اجتناب از آنچه مهم نیست نیز لازم می‌باشد. در واقع ما همواره بر یادگیری و حفاظت از دانش تاکید می‌کنیم، اما توانایی ما در فراموش کردن نیز به همین اندازه حائز اهمیت است (امیلر و همکاران، ۲۰۱۶). مفهوم فراموشی سازمانی اگرچه به سادگی قابل درک است، اما چگونگی ساز و کار اتفاق افتادن آن در سازمان به خوبی شناخته نشده است (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین، به نظر می‌رسد بررسی فراموشی سازمانی در سازمان‌ها و به ویژه سازمان‌های ورزشی از ضروریات انجام پژوهش در این حوزه می‌باشد.

در بازار رقابتی نیاز مبرمی به توسعه و بهبود انعطاف‌پذیری^۲ و نیز پاسخگویی سازمان وجود دارد. امروزه بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها با رقابت فزاینده پایدار و نامطمئنی روبه رو هستند که به واسطه نوآوری‌های تکنولوژیکی، تغییر محیط‌های بازاری و نیازهای مشتریان شدت یافته است، چابکی دارای اهمیت فراوانی است، زیرا نتایج و موفقیت‌های سازمان‌های دولتی چابک جالب توجه و تحسین برانگیز است. مطالعات نشان می‌دهد که این سازمان‌ها نرخ موفقیت فزاینده‌ای (تقریباً بیست

1. Miller et al
2. Flexibility

با رویکرد تحلیل مسیر استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل آماری این تحقیق از نسخه ۲۰ نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شد.

یافته های تحقیق

شاخص های جمعیت شناختی آزمودنی های تحقیق نشان داد که از مجموع ۲۵۰ نفر از نمونه های تحقیق ۹۰ نفر معادل ۳۶ درصد در بازه سنی ۳۵-۳۱ سال هستند. ۱۵۹ نفر معادل ۶۳/۶ درصد نمونه ها مرد بودند. ۲۱۶ نفر معادل ۸۶/۴ درصد متاهل بودند. بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات به دارندگان کارشناسی ارشد (۱۱۹ نفر) اختصاص داشت. ۱۲۶ نفر از آزمودنی ها سابقه شغلی کمتر از ۱۰ سال داشتند. در جدول ۱ میانگین متغیرهای اصلی پژوهش درج شده است. همان طور که مشاهده می شود میانگین متغیرهای فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی بیشتر از میانگین فرضی و میانگین متغیر استعداد کمتر از میانگین فرضی است.

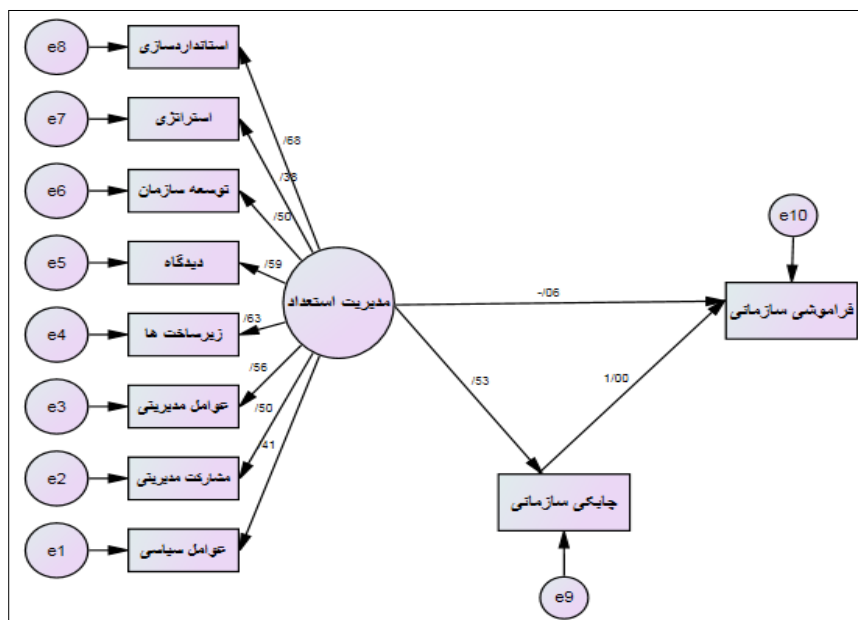
های این تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده است. جامعه آماری پژوهش را تمام کارکنان اداره ورزش و جوانان استان تهران تشکیل داد که تعداد آن ها ۲۵۰ نفر هست. کارکنان نمونه آماری برابر با جامعه آماری و به صورت تمام شمار انتخاب شد. این ابزار پژوهش شامل پرسشنامه فراموشی سازمانی محمودوند (۱۳۹۰) است. این پرسشنامه دارای ۲۲ سوال بوده و هدف آن ارزیابی انواع فراموشی سازمانی (فراموشی سازمانی هدفمند، فراموشی سازمانی تصادفی) می باشد. پرسشنامه مدیریت استعداد توسط معالی تفتی (۱۳۹۰) ساخته شده است که شامل ۳۱ سوال می باشد. این پرسشنامه شامل ۸ مولفه می باشد که استانداردسازی شامل سوالات ۱ تا ۶، استراتژی سوالات ۷ تا ۱۰، توسعه سازمان سوالات ۱۱ تا ۱۳، دیدگاه سوالات ۱۴ تا ۱۸، زیر ساخت ها و فرایندها سوالات ۱۹ تا ۲۳، عوامل مدیریتی سوالات ۲۴ تا ۲۸، مشارکت مدیران سوالات ۲۹ تا ۳۰ و عوامل سیاسی سوال ۳۱ می باشد. پایایی این پرسشنامه توسط معالی تفتی (۱۳۹۰) بررسی و ۰/۷۹ گزارش شد. در این تحقیق پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۷۸ گزارش شد. پرسشنامه چابکی سازمانی توسط اسپایترز (۲۰۰۷) طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۳۲ سوال است که فاقد خرده مقیاس می باشد و شرکت کنندگان از طریق ۵ درجه ای لیکرت از ۵/ کاملاً موافقم) تا ۱/ کاملاً مخالفم) به سوالات پاسخ می دهند. این پرسشنامه در ایران توسط کلانی اعتباریابی شده است و روایی سازه آن از طریق تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفته است و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش شده است. در این تحقیق پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۷۹ گزارش شد. روش آماری مورد استفاده در این پژوهش در دو سطح توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده های توصیفی از روش آماری توصیفی استفاده شد و مدلسازی معادلات ساختاری

جدول ۱. بررسی وضعیت متغیرهای اصلی تحقیق

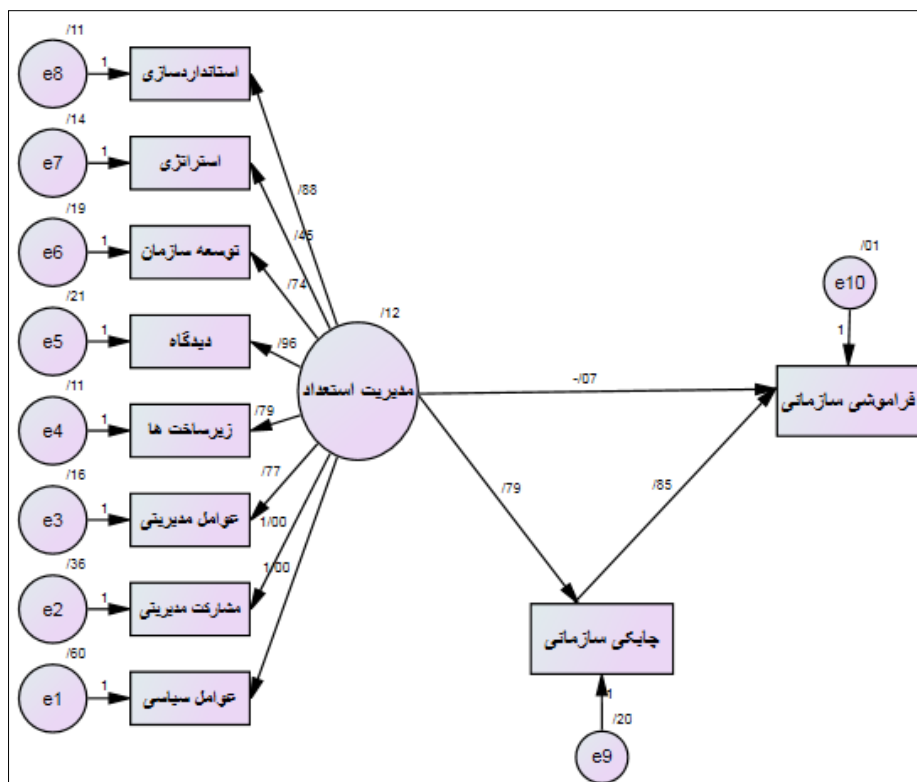
متغیرهای تحقیق	میانگین فرضی	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
فراموشی سازمانی	۳	۳/۶۹	۰/۴۴	۲/۵۵	۵/۰۰
مدیریت استعداد	۴	۲/۹۷	۰/۳۶	۱/۰۰	۴/۵۹
چابکی سازمانی	۳	۳/۶۹	۰/۴۴	۱/۰۰	۵/۰۰

دارد. پاسخ به این فرضیه با استفاده از مدل تحقیق در حالت ضرایب استاندارد و معناداری و جدول ۲، نتایج تحلیل مسیر داده شده است.

فرضیه اصلی این پژوهش بیان می‌دارد که مدیریت استعداد بر فراموشی سازمانی هدفمند از طریق چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران تاثیر



شکل ۱: مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲: مدل اندازه‌گیری در حالت معناداری

جدول ۲. نتایج تحلیل مسیر مدل ساختاری

متغیرها	تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کل
مدیریت استعداد <--- چابکی سازمانی	۰/۵۲۶	-	۰/۵۲۶
مدیریت استعداد <--- چابکی سازمانی <--- فراموشی سازمانی	-۰/۰۵۷	۰/۵۲۶	۰/۴۶۹

رقمی متوسط می‌باشد و باعث افزایش فراموشی سازمانی می‌شود. بنابراین، فرض اصلی تحقیق تایید می‌شود.

نتایج جدول (۲) بیانگر این نکته است که مدیریت استعداد ضمن تأثیر مستقیم روی فراموشی سازمانی (-۰/۰۵۷) از طریق متغیر میانجی چابکی سازمانی به میزان ۰/۵۲۶ نیز بر روی فراموشی سازمانی تأثیر دارد. تأثیر کلی مدیریت استعداد بر فراموشی سازمانی به میزان ۰/۴۶۹ است که

بحث و نتیجه گیری

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر فراموشی سازمانی هدفمند با نقش میانجی چابکی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان تهران) بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مدیریت استعداد بر فراموشی سازمانی هدفمند در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران تاثیر مثبت معناداری دارد. در تفسیر این یافته می‌توان چنین ادعان داشت که مدیریت استعداد کاربرد مجموعه‌ای از فعالیت‌های یکپارچه است که به منظور اطمینان از اینکه سازمان نیروهایی را که هم اکنون و در آینده نیاز دارد را جذب، حفظ، انگیزش و توسعه می‌دهد و هدفش حفظ جریان استعدادها و تاکید بر این موضوع است که افراد مستعد یکی از منابع اصلی سازمان می‌باشند (آرمسترانگ، ۲۰۰۶). مدیریت استعداد نگرشی هوشمندانه برای جذب، پرورش و نگهداری افراد نخبه و استفاده از استعداد و شایستگی آنان، برای تأمین نیازها و اهداف حال و آینده سازمان است. مدیریت استعداد مجموعه‌ای از فرایندهای طراحی شده است که تضمین می‌کند کارکنان به طور مناسبی در شغل‌های موجود سازمان گردش می‌کنند (پانديا و همکاران، ۲۰۱۸). از طرفی، بر اساس تعریف صاحب نظران، فراموشی سازمانی ناتوانی در یادگیری موضوعات سازمانی نیست، بلکه فراموشی، فرآیندی است که پس از یادگیری اتفاق می‌افتد. از این رو می‌توان فراموشی سازمانی را به این صورت تعریف کرد، فراموشی سازمانی، پیامد مجموعه اقدامات درون سازمانی و برون سازمانی است که در آن یک سازمان آگاهانه (هدفمند) و یا ناآگاهانه (تصادفی) بخشی از دانش موجود سازمان را از دست می‌دهد. فراموشی سازمانی هدفمند اشاره به مجموعه اقداماتی دارد که یک سازمان انجام می-

دهد تا فراموشی داده‌های غیر لازم را تسهیل کرده و از نابودی داده‌های مفید جلوگیری نماید (مشبکی و همکاران، ۱۳۹۱)، بنابراین، بنابراین وقتی چنین رویکردی بر اداره کل ورزش و جوانان استان تهران حاکم باشد، و برنامه‌ریزی‌ها جهت سازماندهی نیروهای مستعد برای آینده این سازمان باشند، داده‌های غیر لازم از طریق فراموشی سازمانی هدفمند در این سازمان افزایش یافته و از نابودی داده‌ها واقعی جلوگیری می‌کنند. در این راستا، نتایج پژوهش رستگار (۱۳۹۵) نشان داد مدیریت استعداد بر فراموشی سازمانی هدفمند تاثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق رستگار (۱۳۹۵)، حسینی و مغدانی (۱۳۹۲) و همچنین کلوگ و گرونو^۲ (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. یافته‌های این بخش تحقیقات ناهمسو نداشت.

نتایج دیگر این تحقیق مبین آن بود که مدیریت استعداد بر چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران تاثیر مثبت معناداری دارد. چابکی سازمانی، توانایی مواجهه با چالش‌های غیر منتظره، برای فائق آمدن بر تهدیدات جدید و غیرمنتظره محیط کسب و کار، و کسب مزایای تغییرات و تحولات به عنوان فرصت‌ها (شریفی و ژانگ، ۲۰۰۱). یک سازمان چابک، سریع السیر، سازگار و قدرتمند است و به تغییرات ناگهانی، فرصت‌های جدید بازار و نیازمندی‌های مشتری پاسخ سریع می‌دهد. سازمان چابک برای درک و پیش بینی تغییرات محیط کسب و کار طراحی شده و در این راستا به ساختار بندی خود می‌پردازد. از ویژگی‌هایی که باعث ایجاد و ارتقای چابکی سازمانی می‌شود می‌توان به آگاهی، انعطاف پذیری و بهره‌وری اشاره کرد (رضا بخش و همکاران، ۱۳۹۴). اگر سازمانی به دنبال چابکی است باید این قابلیت‌ها را مد نظر داشته

انعطافپذیری پیشنهاد چابکی است و اینکه چابکی هدف نیست؛ بلکه، وسیله‌ای ضروری برای ادامه دادن رقابت در محیطی سرشار از تغییر و نبود اطمینان است. همچنین، اساس و بنیان سازمان چابک، یکپارچه‌سازی سیستم فناوری اطلاعات، کارکنان و فرایندهای سازمانی هماهنگ و انعطاف‌پذیر برای پاسخگویی سریع به اتفاقات و تغییرات محیط است. افزون بر این، سازمان‌ها نه فقط یاد می‌گیرند، بلکه فراموش نیز می‌کنند. درحقیقت، مدیریت دانش به دنبال خلق فرایندهایی است که نه تنها برای یادگیری و حفاظت از دانش مفید به کار برده می‌شوند، بلکه برای یاد نگرفتن و پرهیز از آنچه مفید نباشد، به کار می‌آیند؛ بنابراین، فراموشی مانند یادگیری، ساده نیست و ممکن است زیان‌آور یا سودمند باشد. در این میان، سازمان با اطلاعات مفید و غیرمفید گسترده‌ای نیز مواجه خواهد بود که در حافظه سازمان انباشته شده است و برخی اوقات، اطلاعات اضافی مانع حرکت سریع سازمان هستند و موجب چابکی آن خواهند شد (عیدی و همکاران، ۱۳۹۷). این یافته بدان مفهوم هست که اداره کل ورزش و جوانان استان تهران از طریق شناسایی، جذب، حفظ و تاکید بر نیروهای مستعد که مورد نیاز سازمان برای رسیدن به اهدافشان هستند، باعث تسریع در امور سازمانی و هم-چنین تشخیص مناسب‌ترین و مطلوب‌ترین راه‌حل در شرایط بحرانی سازمان شوند و از این طریق بتوانند بر نگهداری داده‌های لازم و ضروری سازمانی برای اجرای برنامه‌های مدون و بلند مدت دست یابند. نتایج پژوهش رستگار (۱۳۹۵) نشان داد مدیریت استعداد بر فراموشی سازمانی هدفمند تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق علی‌پور و همکاران (۱۳۹۶)، رستگار (۱۳۹۵) ^۳سوشولی (۲۰۱۶) همسو می‌باشد... با توجه به تأثیر مثبت معنادار مدیریت

و تا جای ممکن آن‌ها را درون خود پرورش داده و تقویت کند تا باعث افزایش بهره‌وری در سازمان گردد. چابکی سازمانی شناسایی موفق مبانی رقابت، انسجام منابع و اقدامات مناسب در محیط دانش و دارای تغییرات سریع به وسیله فراهم کردن محصولات و خدمات مشتری پسند است. بنابراین وقتی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران بتواند از پتانسیل‌های موجود و بالقوه از طریق شناسایی استعدادهای بالقوه در سازمان استفاده لازم را ببرد می‌تواند انجام امور سازمانی را در موقعیت‌های مختلف تسریع بخشیده و بر تهدیدات فائق آمده و از فرصت‌ها نهایت استفاده را ببرد. در این راستا، علی‌پور و همکاران (۱۳۹۶) نتایج نشان داد مدیریت استعداد بر چابکی سازمان مخابرات شهرستان خرم‌آباد تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق علی‌پور و همکاران (۱۳۹۶) و پاندیتا و ری ^۱(۲۰۱۸) همسو می‌باشد.

نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که مدیریت استعداد ضمن تأثیر مستقیم روی فراموشی سازمانی ($-0/057$) از طریق متغیر میانجی چابکی سازمانی به میزان $0/526$ نیز بر روی فراموشی سازمانی تأثیر دارد. تأثیر کلی مدیریت استعداد بر فراموشی سازمانی به میزان $0/469$ است که رقمی متوسط می‌باشد و باعث افزایش فراموشی سازمانی می‌شود. راهبرد مدیریت استعداد، ابزاری است که سازمان را در جهت دستیابی به این مهم یاری می‌کند و درصدد ایجاد شرایطی است که در آن مهارت‌های کارمندان بااستعداد، شناسایی و از آن‌ها در حوزه‌های مناسب استفاده شود (آلیتنوز و همکاران^۲، ۲۰۱۳). مومنی و پوراسدی (۲۰۱۴) معتقدند چابکی تمرکز بر منافع است و می‌تواند به صورت توانایی برای لمس تغییرات بلندمدت که قدرت ابتکار و نوآوری در سازمان را به کار می‌گیرد، تعریف شود. به نظر آنها،

1. Pandia & Ray

2. Altinoz et al

3. Causholli

استعداد بر چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان مشبکی، اصغر؛ پستام، هادی؛ ده-یادگاری، سعید. (۱۳۹۱). ارتقای عملکرد سازمانی از استان تهران پیشنهاد می‌شود مدیران این سازمان از طریق تاکید و الزامی ساختن شناسایی و حفظ استعدادها و فراهم‌نصیرزاده، ساختن بسترهای لازم برای بروز استعدادها توسط نیروی انسانی چابکی سازمانی را بهبود بخشند. همچنین به سایر محققین پیشنهاد می‌شود در تحقیقی تاثیر جانشین‌پروری بر چابکی سازمانی در سازمان‌های ورزشی بررسی شود.

Altinoz, M., Cakiroglu, D., Cop, S. (2013). Effects of talent management on organizational trust: a field study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 99 (2013) 843 – 851.

Armstrong, M. (2006) *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th Edition, Kogan Page Publishing, London.

Besanko, D., U. Doraszelski, Y. Kryukov and M. Satterthwaite. (2007). *Learning-by-Doing, Organizational Forgetting, and Industry dynamics*. <http://post.economics.harvard.edu/hier/2007papers/2007list.html> (accessed July 5, 2008)

Causholli (2016) Evidence of Organizational Learning and Organizational Forgetting from Financial Statement Audits. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*: May 2016, Vol. 35, No. 2, pp. 53-72.

De Holan, P. M. (2004). *Managing Organizational Forgetting*. *MITSloan management review* pp. 44-52.

Easterby, S. & Lyles, M. A. (2011). "In Praise of Organizational Forgetting". *Journal of Management Inquiry*, 20(3), 311- 316.

Fernandez, V. Suárez, A. (2009). *Organizational Forgetting in Higher Education*. 3rd International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management, (pp. 619-626). Barcelona.

Hamad, Z & Yozgat, Y. (2017). Does organizational agility affect organizational learning capability? Evidence from commercial banking. *Management Science Letters* , 7(8), 407-422.

Jafarnejad, A., & Shows, B. (2009). *Organizational agility and agile production*. First Printing, Tehran, Mehraban Publishing. (Persian).

Kluge, A., & Gronau, N. (2018). Intentional forgetting in organizations: The importance of eliminating retrieval cues for implementing new routines. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 51. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00051>.

منابع

حسینی، یعقوب و مغدانی، رضا (۱۳۹۲) (اولویتبندی عوامل مؤثر بر فراموشی سازمانی: استفاده از مدل تحلیل شبکه‌های پژوهشنامه. فازی با رویکرد برنامه ریزی غیرخطی ۵(۹) ۱۲-۳۶.

رستگار، محمد علی (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی با نقش میانجی فراموشی سازمانی هدفمند در اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه صنعتی شاهرود.

رضابخش، امین؛ عبدی، حسین؛ عباسی، همایون. (۱۳۹۴). تحلیل ارتباط فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: وزارت ورزش و جوانان). *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، شماره ۵، صص: ۲۰-۱۱.

صادقیان، رحمت‌الله؛ یعقوبی، نورمحمد؛ اعزازی، محمداسماعیل. (۱۳۹۱). بررسی رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی، شماره ۱۷، صص: ۱۰۳-۱۲۰.

صلواتی، عادل، مصطفی باغبانیان و رزان زندی (۱۳۹۲) فراموشی سازمانی و مقاومت در برابر تغییر. فصلنامه مطالعات مدیریت، بهبود و تحول. سال ۲۲. شماره ۷۲. صص ۴۹-۷۳.

علی پور، ندا؛ عماد رضایی و فریدون سلیمی، (۱۳۹۶) ، بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر چابکی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان مخابرات شهرستان خرم آباد)، اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی، ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر، https://www.civilica.com/Paper-AMEM01-AMEM01_143.html

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

- impact on talent retention", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 50 No. 4, pp. 185-199. <https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073>
- Sharifi, H., & Zhang, Z. (2001). Agile manufacturing in practice: Application of a methodology. *International Journal of Operations & Production Management*, 21, 772-94.
- Miller, K. D. & Martignoni, D. (2016). "Organizational learning with forgetting: Reconsidering the exploration-exploitation tradeoff". *Strategic Organization*, 14(1), 53-72.
- Momeni, M., & Pourasadi, M. J. (2014). Investigation of the relationship between organizational agility and staff's job satisfaction of Samen Credit Institution. *Journal of Social Issues & Humanities*, 3, 36-41.
- Özdemir, S. (2010). To err is human, but to persist is diabolical: Loss of organizational memory and e-learning projects. *Computers & education*, 55, pp. 101-108.
- Pandita, D. and Ray, S. (2018), "Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their

The effect of talent management on objective organizational forgetting with the mediator role of organizational agility (case study: Department of Sports and Youth of Tehran Province)

Abstract

The main purpose of the present study was to investigate the effect of talent management on objective organizational forgetting with the mediator role of organizational agility (case study: Department of Sports and Youth of Tehran Province). The study was a descriptive based on structural equation modeling. The statistical sample was equal to population consisted of all employees of the Sports and Youth Department of Tehran province, numbering 250 people. In this research, Mahmoudvand organizational forgetting questionnaire (2011), talent management skills of Taft (2011) and Organizational agility of Spitzer (2007) were used. Descriptive statistics, and structural equation modeling were used for analyzing data. Statistical analysis of this study was performed using SPSS version 20 and AMOS software. The results showed that talent management with a regression coefficient of 0.47 and a significant level of less than 0.05 had a significant positive effect on targeted organizational obsolescence in the general administration of sport and youth in Tehran province. Also, talent management has a positive correlation with regression coefficient of 0.53 and a meaningful level of less than 0.05 on organizational agility in the general administration of sport and youth in Tehran province. Finally, the results of path analysis indicated that talent management, while having a direct impact on organizational forgetting (-0.057), through the organizational agility mediator variable of 0.526, also affects organizational forgetfulness and increases organizational forgetfulness. Therefore, it is suggested that talent management be considered as one of the most important organizational measures in sport and youth in Tehran province.

Keywords: Talent Management, Organizational forgetting, Organizational Agility, General Perception of Sports and Youth in Tehran Province