

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



مقاله نویسی علوم انسانی

مقاله نویسی علوم انسانی



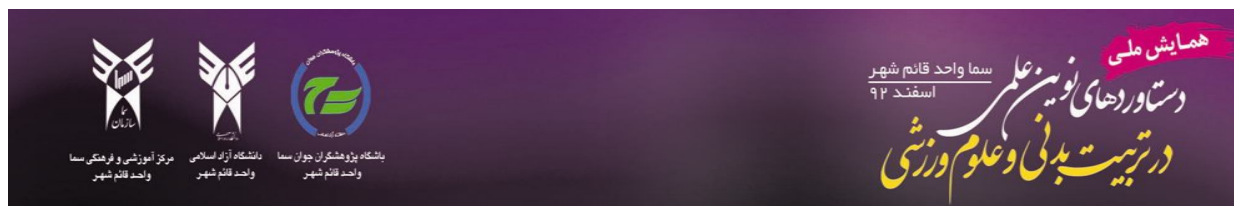
اصول تنظیم قراردادها

اصول تنظیم قراردادها



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله

آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله



ارتباط فراموشی سازمانی هدفمند و هوش سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری

اسلامی ایران

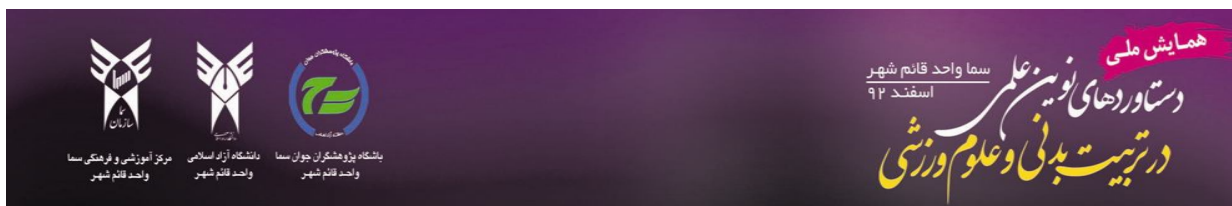
۱. مهدی حیدری ۲. ایمان خوشدل ۳. رضا رنجبر ۴. فائزه عزیزخانی
۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزش و عضو دفتر نظارت و ارزشیابی وزارت ورزش و جوانان
۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزش
۳. کارشناس ارشد مدیریت ورزش و عضو شورای عالی استان البرز
۴. دانشجوی کارشناسی ارشد جامعه شناسی ورزش

مقدمه

امروزه سازمان ها نمی‌توانند در جامعه حیاتی پایدار داشته باشند مگر اینکه تغییرات را بپذیرند و خود را با تغییرات داخلی و خارجی منطبق و همگام سازند (۱). از این رو یکی از راه‌های پاسخگویی به این عوامل تغییر و تحول سازمانی چابکی است در واقع، چابکی به عنوان پارادایم جدیدی برای مهندسی سازمان های رقابتی است از یک طرف، نیاز به این پارادایم جدید، مبتنی بر افزایش ضریب تغییر در محیطی است که سازمان ها را به پاسخ متفکرانه و معقولانه به تغییرات وادار می‌کند (۲). از طرفی در سازمان های پیچیده امروزی که هوش سازمانی برآیند هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی است بی تردید مدیران سازمان ها برای افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت (۳). در این میان سازمان با حجم عظیمی از اطلاعات مفید و غیر مفید نیز مواجه خواهد شد که در حافظه سازمان انباشته شده اند این اطلاعات اضافی در بعضی مواقع مانع حرکت سریع بوده و کندکننده چابکی سازمان می باشد بنابراین باید به صورت عمدی و آگاهانه بسیاری از این اطلاعات غیرمفید را از حافظه سازمان پاک کرد یا به اصطلاح با فراموشی هدفمند حافظه سازمان را برای یادگیری دانش جدید و چابکی سازمان آماده نگه داشت (۴).

روش شناسی

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۶۶۰ نفر تشکیل می دهد. که طبق جدول مورگان از ۳۸۰ نفر مرد ۱۹۱ نفر و از ۲۸۰ نفر زن ۱۶۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسش نامه های فراموشی سازمانی هدفمند (مشبکی، ۱۳۹۱)، هوش سازمانی (آلبرخت، ۲۰۰۲) و چابکی سازمانی (حسینی، ۱۳۹۰) بود. تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش های آمار استنباطی همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام انجام شد.



یافته ها

جدول ۱: نتایج ضریب همبستگی بین هوش سازمانی و فراموشی هدفمند و مولفه های آنها با چابکی سازمانی

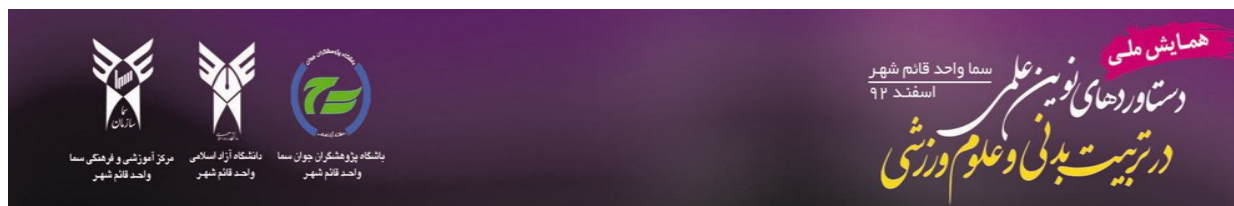
ویژگیها	R	Sig
چشم انداز استراتژیک	۰.۵۰۰	۳۹۰۰۰
سرنوشت مشترک	۸۱.۰۳	۰۰۰۰۰
میل به تغییر	۳۸۹.۰۰	۰۰۰۰۰
روحیه	۲۵۲.۰۰	۰۰۰۰۰
اتحاد و توافق	۲۸۶.۰۰	۰۰۰۰۰
کاربرد دانش	۱۹۰.۰۰	۰۰۰۰۱
فشار عملکرد	۰۰.۸۱	۰۰.۱۵۷
هوش سازمانی	۰.۴۹۶	۰۰۰۰۰
یادگیری زبانی	۰.۳۵۶	۰۰۰۰۰
اجتناب از عادت های بد	۲۶۱.۰۰	۰۰.۳۷۸
فراموشی هدفمند	۰.۳۴۰	۰۰۰۰۰

جدول شماره ۲: آزمون تحلیل واریانس برای تعیین معنی داری معادله رگرسیون در نمونه های تحقیق

سطح معنی داری	مشاه F ده	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	رگرسیون
۰.۰۰۰ ^e	۲۶.۸۴۶	۱۶۴۵.۵۳۲	۴	۶۵۸۲.۱۳۰	رگرسیون
		۶۱.۲۹۵	۲۹۴	۱۸۰۲۰.۷۸۷	باقیمانده
			۲۹۸	۲۴۶۰۲.۹۱۶	کل

نتیجه گیری

نتایج پژوهش بیانگر آن بود که بین متغیر هوش سازمانی و فراموشی هدفمند و بیشتر مولفه های آن ها با چابکی سازمانی کارکنان ارتباط وجود دارد علت این امر آن است که لازمه وجود یک سازمان پیشرو و چابک، وجود میل به تغییر در بین اعضا و داشتن هدف مشترک است، تا با اتحاد و توافق خود و البته بکار بستن علم و دانش روز برای عملکردی بالا تلاش نموده و موجبات رشد و ترقی و چابکی سازمان را فراهم سازند پس مدیران ذیربط باید با مدنظر قرار دادن این متغیرها و مولفه های آن ها در ایجاد سازمانی چابک که به نظر باید از خصوصیات سازمان های امروزی باشد گام بردارند. همچنین در مورد مولفه های فشار عملکرد و چشم انداز استراتژیک با چابکی سازمانی رابطه معناداری بدست نیامد شاید علت اصلی آن این باشد که یک سازمان چابک باید خود را با تغییرات محیطی وفق دهد لذا وجود چشم انداز راهبردی با تعاریف متداول که برنامه و اهدافی بلند مدت را از قبل تعیین می کند در، چابکی سازمان چندان تأثیر گذار نیست زیرا سازمان چابک سازمانی پویاست و اهداف آن نیز برای سازگاری با تغییرات محیطی پویا خواهد بود.



در نهایت آزمون تحلیل واریانس و معادله رگرسیون نشان داد که هوش سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند می توانند چابکی سازمانی را پیش بینی کنند.

واژگان کلیدی: فراموشی سازمانی هدفمند، هوش سازمانی، چابکی سازمانی، کارکنان وزارت ورزش و جوانان

منابع

- (۱) احمدی، مسعود (۱۳۸۴). مبانی سازمان و مدیریت، انتشارات پژوهش های فرهنگی
- (۲) باقرزاده، مجید، اکبری دیباو، احمد (۲۰۱۰). عوامل موفقیت مدیران با چابکی سازمانی در سازمان میراث فرهنگی و گردشگری استان آذربایجان شرقی، هشتمین کنفرانس بین المللی هاری وارد هندوستان.
- (۳) Moshabaki A, Andalib Ardakani N, Andalib Ardakani D. (۲۰۱۱). The impact of leadership styles on Organizational forgetting: new approach in knowledge management. Journal of Health Administraon ; ۱۴ (۴۴): ۴۱-۵۴ [Persian]
- (۴) محمودوند، محمود (۱۳۹۰). بررسی رابطه فراموشی سازمانی با تغییرات سازمانی در دانشگاه سیستان و بلوچستان. پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



مقاله نویسی علوم انسانی



اصول تنظیم قراردادها



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله