

Research Paper

The Effect of Organizational Memory on Performance Management with the Mediating Role of Organizational Agility in Physical Education Departments of Medical Sciences Universities in the Country

Mojdeh Shokri¹, Gholamreza Shabani Bahar², Majid Soleimani³

1. Ph.D. Student of Sports Management. Islamic Azad University, Hamadan branch
2. Professor, Allameh Tabatabai University (Corresponding Author)
3. Department of Physical Education, Malayer Branch, Islamic Azad University. Malayer, Iran

Received: 2020/07/03

Accepted: 2021/03/09

Abstract

The aim of the present study was to determine the effect of organizational memory on performance management with the mediating role of organizational agility of physical education departments of medical universities in the country. The research method is descriptive-survey and applied in terms of purpose. The statistics of this study include all senior managers and employees of physical education departments in the universities of medical sciences in the whole country. As a whole, a total of 216 people was selected as the statistical sample. Data collection tools were the Organizational Memory Questionnaire (Ant, 2010), the Standard Performance Management Standards Questionnaire, and Sharifi Zhang's Organizational Agility Questionnaire (2004). In order to analyze the research findings, path analysis and structural and software equations 20 pls and SPSS were used. The results showed that organizational memory and its dimensions have a significant effect on performance management with the mediating role of organizational agility of physical education departments in medical universities of the country. Therefore, in the management of new performance, the goals of the employees and the goals of the organization should be in the same direction, and by creating coordination and providing the necessary guidance by the supervisors, people will feel more and more attached to the organization.

Keywords: Organizational Memory, Performance Management, Organizational Agility.

-
1. Email: M_shekari82@yahoo.com
 2. Email: Shabani1345@gmail.com
 3. Email: Mjd_slymn@yahoo.com



Extended Abstract

Background and Purpose

Human resource performance management has the role of converting talent into performance, which can be achieved by removing obstacles and encouraging human resources (Chiang et al., 2012: 60). Although organizations are in the field of formal and semi-formal mechanisms to obtain, maintain and use other resources, they have problems in finding tools to acquire, create, store, publish and use intellectual capitals (Commission et al., 2011: 1300).

Despite the increasing importance of knowledge, only 30% of the existing knowledge in the organization is used (Lee et al., 2017: 120). Due to the lack of access to information, costly but preventable mistakes happen and the risk of knowledge loss is especially high when people leave the organization (Harvey, 2012: 410).

The problems caused by the forgetting of organizations and the lack of organizational memory caused many efforts to be made in order to protect them, create new knowledge, and improve learning in the organization by capturing all kinds of organizational knowledge (Denham and Barrett, 2014: 131). Educational centers, especially universities, as institutions that face a huge group of young people, have a heavy duty on their shoulders. The University of Medical Sciences with its huge student population is not out of this category. Therefore, the main issue of the current study is whether organizational memory with the mediating role of organizational agility has an effect on the performance management of physical education departments.

Materials and Methods

This study was of a descriptive survey. The statistical population of this study included all senior managers and employees of physical education departments in the universities of medical sciences over the country, i.e., 216 people, who were selected as a statistical sample of the entire population in order to collect data. In this study, three types of questionnaires were used: Anat Organizational Memory Questionnaire (2010), Baldrige Performance Management Questionnaire (1989), Sherfi and Zang Organizational Agility Questionnaire (1999). The research data were analyzed using structural equations and path coefficients.

Findings

In order to investigate and test the main hypothesis of the study, which has a mediating variable, the Sobel test was used. Considering the obtained rate, which is higher than 1.96, the hypothesis of organizational memory has an effect on performance management with the mediating role of organizational agility of



physical education departments in universities of medical sciences According to the value of T-statistic obtained for the effect of dimensions of working memory in all dimensions except industrial knowledge dimension, the value of T-statistic is more than 1.96. Therefore, it can be stated that there is a significant relationship between the dimensions of social political knowledge, job knowledge, external network, maximum working memory on the performance management of physical education departments in universities of medical sciences as the value of the direct influence is more than the indirect influence.

Furthermore, according to the obtained results, the path coefficient for social political knowledge dimension was equal to ($\beta = 0.456$), for job knowledge dimension ($\beta = 0.350$) and for external network dimension equal to ($\beta = 0.152$). The results of the study showed that organizational memory and its dimensions have an effect on performance management with the mediating role of organizational agility of physical education departments in universities of medical sciences, hence it can be said that organizational memory is more than a passive information system. In fact, it is an entity of intelligence, which transmits information and transforms them into action. Organizational knowledge starts from the experiences and learnings of the past and the current operations of the organization.

Conclusion

The results of the study also showed that the dimensions of organizational agility have a positive and significant effect on the performance management of physical education departments at universities of medical sciences. Agility in any organization usually includes several capabilities, including responsiveness (the ability to identify changes, react quickly and take advantage of them), competence (a set of abilities that provide the efficiency of activities in the direction of the organization's goals and objectives), flexibility (the ability to process different products and services and achieve different purposes with the same facilities) and speed (the ability to perform activities and operations in the shortest possible time). Organizational agility is the ability to face unwanted challenges to overcome new and unexpected threats in the business environment and taking advantage of changes and developments. Physical education departments in universities are part of academic system different from organizations and private sectors in the field of sports; Therefore, these organizations can be transformed into dynamic and agile organizations.

The need to turning from these types of systems to modern performance management systems is noticeable. In modern performance management, the goals of the employees and the goals of the organization are aligned, and by



creating coordination and providing the necessary guidance by the supervisors, people feel more and more to belong to the organization.

References

1. Chiang, C. Y. Hillmer, C., & Suresh, N. (2012). An empirical investigation of the impact of strategic sourcing and flexibility on firm's supply chain agility. *International Journal of Operations & Production Management*, 32(1), 49-78.
2. Camisón, C., & Villar-López, A. (2011). Non-technical innovation: Organizational memory and learning capabilities as antecedent factors with effects on sustained competitive advantage. *Industrial Marketing Management*, 40(8), 1294-1304.
3. Dunham, A., & Burt, C. (2014). Understanding employee knowledge: the development of an organizational memory scale. *The Learning Organization*, 21(2), 126-145.
4. Harvey, J. F. (2012). Managing organizational memory with intergenerational knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 16(3), 400-417.
5. Lee, K., Kim, Y., & Joshi, K. (2017). Organizational memory and new product development performance: Investigating the role of organizational ambidexterity. *Technological Forecasting and Social Change*, 120, 117-129.
6. Sharifi, H., & Zhang, Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations: An introduction. *International Journal of Production Economics*, 62(1-2), 7-22.



اثر حافظه سازمانی بر مدیریت عملکرد با نقش میانجی چابکی سازمانی ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

مژده شگری^۱، غلامرضا شعبانی بهار^۲، مجید سلیمانی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان

۲. استاد دانشگاه علامه طباطبایی (نویسنده مسئول)

۳. گروه تربیت بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی. ملایر، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۱۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین اثر حافظه سازمانی بر مدیریت عملکرد با نقش میانجی چابکی سازمانی ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بود. روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی و به لحاظ هدف کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش همه مدیران ارشد و کارکنان ادارات تربیت بدنی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کل کشور بودند که به صورت تمام‌شمار، کل جامعه آماری به تعداد ۲۱۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه حافظه سازمانی آنت، پرسشنامه استاتندارد مدیریت عملکرد بالدربیج و پرسشنامه چابکی سازمانی شریفی ژانگ بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل مسیر و معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای پی‌ال‌اس و اس‌پی‌اس‌اس نسخه ۲۰ استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد، حافظه سازمانی و ابعاد آن با نقش میانجی چابکی سازمانی ادارات تربیت بدنی بر مدیریت عملکرد دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور اثر معنادار داشتند؛ بنابراین در مدیریت عملکرد نوین، اهداف کارکنان و اهداف سازمان باید در یک راستا قرار بگیرد و با ایجاد هماهنگی و ارائه راهنمایی‌های لازم توسط سرپرستان، افراد هرچه بیشتر به سازمان احساس تعلق خاطر کنند.

واژگان کلیدی: حافظه سازمانی، مدیریت عملکرد، چابکی سازمانی.

1. Email: M_shekari82@yahoo.com

2. Email: Shabani1345@gmail.com

3. Email: Mjd_slymn@yahoo.com



مقدمه

در محیط‌های کاملاً رقابتی امروزی سازمان‌هایی می‌توانند به فعالیت خود ادامه دهند و در این محیط باقی بمانند که به شکل بهتری از منابع خود بهره‌برداری کنند و بهره‌وری خود را افزایش دهند. یکی از منابع مهم سازمانی، نیروی انسانی است. به منظور بهره‌گیری هرچه بهتر از این عامل می‌باید آموزش‌های لازم تدوین شود، هماهنگی و همدلی بین کارکنان ایجاد شود و اهداف آن‌ها را با اهداف سازمان همسو کرد (شعبانی بهار، مقصودی، گودرزی و هنری، ۲۰۱۶، ۱۵). نظام‌های سنتی ارزیابی عملکرد فاقد کارایی لازم در ارتقای بهره‌وری نیروی کار هستند؛ بنابراین نیاز به چرخش از این نوع نظام‌ها به نظام‌های نوین مدیریت عملکرد به‌طور چشمگیری محسوس است (محمدی و شریف‌زاده، ۲۰۱۸، ۱۵). در مدیریت عملکرد نوین، اهداف کارکنان و اهداف سازمان در یک راستا قرار گرفته است و با ایجاد هماهنگی و ارائه راهنمایی‌های لازم توسط سرپرستان، افراد هرچه بیشتر به سازمان احساس تعلق خاطر دارند (محمدی‌مقدم، دادفر و گازمه، ۲۰۱۷، ۲۵۰). چنین نگاهی به مدیریت عملکرد مستلزم وجود ویژگی‌هایی است که آن نظام را کارا تر و اثربخش کند و انعطاف‌پذیری و پویایی چهارچوب مدیریت عملکرد خواسته مذکور را محقق می‌کند. مدیریت عملکرد فرایند طراحی و اجرای راهبردها، ملاحظه‌ها و پیشران‌هایی است که هدف آن تبدیل استعداد خام منابع انسانی به عملکردهایی سازمانی است (پارکر و بری^۱، ۲۰۱۵، ۱۶۵۵). مدیریت عملکرد منابع انسانی، نقش تبدیل استعداد به عملکرد را بر عهده دارد که با برداشتن موانع و تشویق منابع انسانی به این کار دست می‌یابد. در سال‌های اخیر دولت‌های مختلف در دنیا از چهارچوب‌های غیرگروهی سیستم‌های مدیریت عملکرد براساس سطوح فردی و سازمانی استفاده کرده‌اند، اما در زمان‌بندی توسعه سیستم، مدیریت عملکرد سطح فردی زودتر از مدیریت عملکرد سطح سازمانی توسعه می‌یابد (چیانگ، هیلمر و سورش^۲، ۲۰۱۲، ۶۰). استاین و واش^۳ (۱۹۹۵) معتقد هستند که هر سازمانی برای مدیریت عملکرد خود، ناگزیر است سه نوع اطلاعات را به‌طور مداوم دریافت کند: اطلاعات درباره دنیای اطراف خود، اطلاعات درباره گذشته و اطلاعات درباره درون سازمان و اجزای تشکیل‌دهنده خود (یان، یو و دونگ^۴، ۲۰۱۶، ۶۶۰). سازمان‌ها در زمینه سازوکارهای رسمی و نیمه‌رسمی برای گرفتن، نگهداری و استفاده از سایر منابع هستند، اما در پیدا کردن ابزارهایی برای در اختیار گرفتن، ایجاد، ذخیره، انتشار و استفاده از سرمایه‌های فکری

1. Parker & Brey
2. Chiang, Hillmer & Suresh
3. Stein & Zwass
4. Yan, Yu, & Dong,



دچار مشکل هستند (کامیسون و ویلار لویز،^۱ ۲۰۱۱، ۱۳۰۰). مطالعات نشان داده‌اند که با وجود افزایش اهمیت دانش، فقط ۳۰ درصد از دانش موجود در سازمان استفاده می‌شود (لی، کیم و جوشی^۲، ۲۰۱۷، ۱۲۰) و به‌علت نبود دسترسی به اطلاعات، اشتباهات هزینه‌بر اما قابل پیشگیری اتفاق می‌افتد و خطر از دست رفتن دانش، به‌ویژه هنگامی بیشتر است که افراد سازمان را ترک می‌کنند (هاروی^۳، ۲۰۱۲، ۴۱۰). مشکلات ناشی از فراموشی سازمان‌ها و نبود حافظه سازمانی سبب شده است که تلاش‌های بسیاری انجام گیرد تا با به‌تسخیر کشیدن انواع دانش سازمانی بتوان از آن‌ها حفاظت کرد، دانش‌های جدیدی را خلق کرد و یادگیری در سازمان را بهبود بخشید. منظور از حافظه سازمانی، اطلاعات ذخیره‌شده یا دانش سازمانی است که به تصمیم‌های کنونی منجر می‌شود. این حافظه علاوه بر حقایق و رویدادها، فرایندها را نیز در بر می‌گیرد (دنهام و بارت^۴، ۲۰۱۴، ۱۳۱).

حافظه سازمانی ابزاری برای اجرای مدیریت دانش قلمداد می‌شود. حافظه سازمانی بازنمای درس‌آموخته‌های متراکم و انباشته سازمان است که نقش تعیین‌کننده‌ای در زمینه زمان و چگونگی پیشرفت یادگیری بازی می‌کند. دهقان‌سلطانی و مصباحی (۲۰۲۰، ۱۸۰) معتقد هستند که هر سازمانی دارای انبار دانش و اطلاعاتی درباره توسعه محصول جدید و رویه‌هایی درباره ترکیب این انبارهای دانش است و حافظه سازمانی در درک بهتر اطلاعات جدید و مسیرهای آتی توسعه محصول جدید به سازمان کمک می‌کند. حافظه سازمانی در زمینه یادگیری سازمانی می‌تواند مبنای بهره‌بردار و اکتشاف قرار داده شود. در زمینه بهره‌برداری از حافظه سازمانی می‌توان برای اصلاح رویه‌های موجود بهره‌گرفت (باسکانزف چیولر، چینیرو و سول دافی^۵، ۲۰۱۶)؛ زیرا بهره‌وری زمانی اتفاق می‌افتد که نمونه‌های مکرر یک فرایند به‌صورت یکپارچه، یک قالب ذخیره‌شده در حافظه سازمانی را دنبال کنند. میتیچ، نیکولیچ، جانکو، ویکو جانسکی و تریک^۶ (۲۰۱۷، ۹۱) معتقد هستند که حافظه سازمانی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا سطح دانش جدید خود را بالا ببرند، تلفیق کنند و بر کسب دانش جدید متمرکز شوند. بدون دانش ذخیره‌شده در حافظه سازمانی، سازمان‌ها نمی‌دانند چه چیزی را باید در کجا و چگونه کاوش کنند.

1. Camisón, & Villar-López,
2. Lee, Kim & Joshi
3. Harvey
4. Dunham & Burt
5. Bascans, Chevalier, Gennero & Soulé-Dupuy
6. Mitić, Nikolić, Jankov, Vukonjanski, & Terek



المؤمنی، ال عبادی، رومان، ابو رومان و بانی حمدان^۱ (۲۰۱۹، ۵) معتقد هستند که اطلاعات و دانش در حافظه سازمان می‌تواند وضعیت حال و آینده یک سازمان را توصیف کند و ایده‌های مختلف معماری را برای انجام مأموریت سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات نمایش دهد؛ چراکه راه معمول برای درک سازوکار یک سازمان، ایجاد نماهایی از اجزای داخل سازمان است. ارتباط و تعامل سازمان‌ها با عوامل مختلف مانند دولت، بخش خصوصی، عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجب می‌شود با خواسته‌ها و انتظارات متفاوت و گوناگونی مواجه شوند؛ بنابراین سازمان‌های ورزشی باید مانند سایر سازمان‌ها برای پاسخ‌گویی به این تغییرات چابک باشند تا بتوانند برای آینده مبهم و ناشناخته تصمیم‌گیری کنند و واکنش به‌موقع و مناسب داشته باشند (میران‌زاده، ۲۰۱۷، ۴۰). از نظر شریفی و ژانگ^۲ (۱۹۹۹، ۱۲)، چابکی سازمانی، توانایی رویارویی با چالش‌های ناخواسته برای فایز آمدن بر تهدیدهای جدید و غیرمنتظره محیط کسب‌وکار و کسب مزایای تغییرات و تحولات به‌عنوان فرصت‌هاست. امیرنژاد و امیرنژاد (۲۰۱۵، ۴۳) چابکی را توانایی رونق و شکوفایی در محیط دارای تغییر مداوم و پیش‌بینی‌نشده تعریف می‌کنند و معتقدند سازمان‌ها نباید از تغییرات محیطی خود هراس داشته باشند؛ بلکه باید تغییر را فرصتی برای کسب مزیت رقابتی در محیط بازار تصور کنند صالح و الناجی^۳ (۲۰۱۴، ۱۸۷۷) نیز چابکی سازمانی را توانایی سازمان برای بقا و پیشرفت در محیطی با تغییرات مداوم و پیش‌بینی‌نشده معرفی می‌کند. چابکی در هر سازمان معمولاً چند قابلیت را در بر می‌گیرد که شامل این موارد است: پاسخ‌گویی (توانایی شناسایی تغییرات، واکنش سریع و بهره‌گیری از آن)، شایستگی (مجموعه‌ای از توانایی‌ها که بهره‌وری فعالیت‌ها را در جهت اهداف و مقاصد سازمان فراهم می‌کند)، انعطاف‌پذیری (توانایی پردازش محصولات و خدمات متفاوت و دستیابی به مقاصد مختلف با همان امکانات) و سرعت (توانایی انجام فعالیت‌ها و عملیات در کوتاه‌ترین زمان ممکن) (سها، جریگر و ساها^۴، ۲۰۱۷، ۳۲۶). مفهوم چابک‌سازی، سرعت واکنش و انعطاف‌پذیری سازمان را در مواجهه با رویدادهای داخل و خارج بیان می‌کند. برای اینکه سازمان‌ها به‌سرعت و با انعطاف‌پذیری کامل عمل کنند، نیازمند به‌کارگیری فناوری و سیستم‌های اطلاعاتی به‌روز، سرمایه‌گذار پیروی کارکنان دانشی، انسجام در فرایندهای کسب‌وکار، همکاری‌های داخلی و خارجی و دستیابی به زنجیره عرضه یکپارچه هستند (فخرانی، زندی و عباسی، ۲۰۱۷، ۹۱).

1. Almomani, Al-Abadi, Rumman, Abu-Rumman, & Banyhamdan,
2. Sharifi & Zhang
3. Salih & Alnaji
4. Saha, Gregar & Sáha



یکی از حوزه‌های متأثر از نظام‌های نوین مدیریت عملکرد، سازمان‌های ورزشی و ادارات تربیت‌بدنی در دانشگاه‌ها هستند؛ بنابراین این عامل باید در راستای چابک‌سازی آن‌ها به کار گرفته شود و به همین دلیل ضرورت دارد تا مدیران این سازمان‌ها در به‌کارگیری فناوری اطلاعات بیش‌ازپیش از اثرات آن بر چابکی و عملکرد سازمانی خود آگاهی داشته باشند و تدابیر لازم را برای افزایش مثبت آن اتخاذ کنند. سازمان‌های ورزشی و ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها که بازوی اصلی ورزش هر کشور هستند، برای بهبود عملکردشان به مدیریت و ارزیابی عملکرد نیاز دارند. ارزیابی عملکرد و ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها و تعیین میزان موفقیت آن‌ها در رسیدن به اهداف ازپیش تعیین‌شده، یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران آن است. از مهم‌ترین کارکردهای ارزیابی در سازمان‌ها، هدایت صحیح آن‌ها در راستای اهداف کلان ملی و توسعه در کشور است. مراکز آموزشی به‌ویژه دانشگاه‌ها به‌عنوان نهادهایی که با قشر عظیمی از جوانان روبه‌رو هستند، وظیفه‌ای سنگین بر دوش دارند. دانشگاه علوم پزشکی با جمعیت دانشجویی عظیم، خارج از این مقوله نیست. تاریخچه ورزشی دانشگاه مبین این واقعیت است که توجه به فعالیت‌های ورزشی دانشجویان، همواره یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران این دانشگاه از زمان تأسیس تاکنون بوده است و در سال‌های اخیر با توجه به گسترش آسیب‌های اجتماعی در میان جوانان، اهمیت و حساسیت بیشتری پیدا کرده است؛ از این‌رو مسئله اساسی پژوهش حاضر این است که آیا حافظه سازمانی با نقش میانجی چابکی سازمانی بر مدیریت عملکرد ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور تأثیر دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و از لحاظ شیوه گردآوری و تحلیل داده‌ها توصیفی و از نوع پیمایشی است. همچنین به لحاظ زمانی این پژوهش از نوع مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش همه مدیران ارشد و کارکنان ادارات تربیت‌بدنی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کل کشور به تعداد ۲۱۶ نفر بود که به‌صورت تمام‌شمار کل جامعه به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد. برای گردآوری داده‌های این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شد که عبارت‌اند از:

- پرسشنامه حافظه سازمانی: آنت^۱ (۲۰۱۰) این پرسشنامه را ساخته است که حاوی ۱۹ سؤال و پنج مؤلفه دانش سیاسی-اجتماعی (سؤال‌های یک تا چهار)، دانش شغلی (سؤال‌های پنج تا هشت)، شبکه خارجی (سؤال‌های نه تا ۱۲)، دانش صنعتی (سؤال‌های ۱۳ تا ۱۶) و پیشینه (سؤال‌های ۱۷ تا

1. Annt



۱۹) است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های مختلف برابر با ۰/۸۲ به دست آمد و در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ تعیین شد.

- پرسشنامه مدیریت عملکرد: بالدریج^۱ (۱۹۸۹) پرسشنامه مدیریت عملکرد را ساخته است. این پرسشنامه حاوی ۳۵ گویه در مقیاس پنج‌درجه‌ای طیف لیکرت است. سؤال‌های پرسشنامه به صورت گزاره خبری با وجه نظر مثبت طراحی شده است. بالدریج پایایی کلی پرسشنامه را ۰/۸۹ گزارش کرده است. محمدی‌مقدم و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود میزان پایایی پرسشنامه مدیریت عملکرد را ۰/۹۱ تعیین کردند. در پژوهش حاضر، پایایی آن از طریق آزمون آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ به دست آمد.

- پرسشنامه چابکی سازمانی: برای سنجش چابکی سازمانی از پرسشنامه چابکی سازمانی شرفی و زانگ^۲ (۱۹۹۹) استفاده شد که حاوی ۲۴ گویه و چهار بعد انعطاف‌پذیری (سؤال‌های یک تا شش)، سرعت (سؤال‌های هفت تا ۱۲)، قدرت پاسخگویی (سؤال‌های ۱۳ تا ۱۸) و شایستگی (سؤال‌های ۱۹ تا ۲۴) در مقیاس پنج‌درجه‌ای طیف لیکرت است. نظری (۲۰۱۸) در پژوهش خود پایایی کلی پرسشنامه چابکی سازمانی را ۰/۹۱ و خرده‌مقیاس‌های آن را به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۹۱، ۰/۸۸ و ۰/۹۳ به دست آورد. در این پژوهش پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۰ به دست آمد. در پژوهش حاضر، بسته به اهداف و فرضیه‌های پژوهش، در سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی نظیر جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌هایی نظیر آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای تعیین وضعیت توزیع داده‌ها، معادلات ساختاری و ضریب مسیر استفاده شد. همچنین این آزمون‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای اسپاس^۳ نسخه ۲۰ و پی‌ال‌اس^۴ انجام شده‌اند.

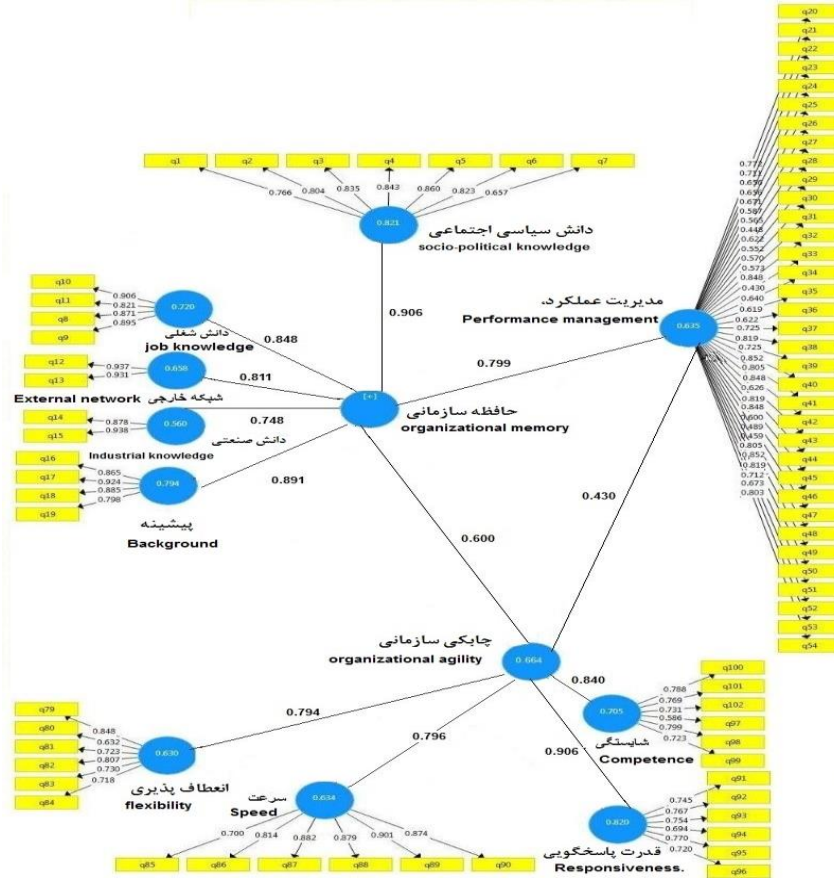
نتایج

براساس شاخص‌های آمار توصیفی، از ۲۱۶ نفر نمونه آماری پژوهش، ۱۷۶ نفر مرد و ۴۰ نفر زن بودند. بیشترین تعداد نمونه آماری با ۴۳/۵۱ درصد در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و کمترین درصد نمونه آماری با ۴/۶ درصد در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال قرار داشتند. به‌علاوه، ۹۴ درصد از نمونه آماری

1. Baldrich
2. Sharifi & Zhang
3. SPSS
4. PLS



مدرک تحصیلی در رشته تربیت بدنی داشتند. پس از بررسی برازش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، نوبت به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌رسد. مدل اجرا شده در محیط نرم‌افزار پی‌ال‌اس برای آزمون فرضیه‌های پژوهش به شرح شکل‌های زیر ارائه شده است.



شکل ۱- مدل ساختاری بررسی فرضیه اصلی در حالت معناداری

Figure 1- Structural Model Examining the Main Hypothesis in a Significant Way

فرضیه اصلی: حافظه سازمانی و معماری سازمانی بر مدیریت عملکرد با نقش میانجی چابکی سازمانی ادارات تربیت بدنی در دانشگاه‌های علوم پزشکی تأثیر دارند.

به‌منظور بررسی و آزمون فرضیه اصلی پژوهش که متغیر میانجی دارد، از آزمون سو بل استفاده شد. با توجه به میزان z-value به‌دست‌آمد که بیشتر از ۱/۹۶ است، فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه حافظه



سازمانی بر مدیریت عملکرد با نقش میانجی چابکی سازمانی ادارات تربیت‌بدنی در دانشگاه‌های علوم پزشکی تأثیر دارد، تأیید می‌شود.

برای تعیین شدت تأثیر متغیر میانجی، از آماره‌ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع، این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد. مقدار VAF از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

در این فرمول، a مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی، b، مقدار ضریب مسیر بین میانجی و وابسته و c مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته است.

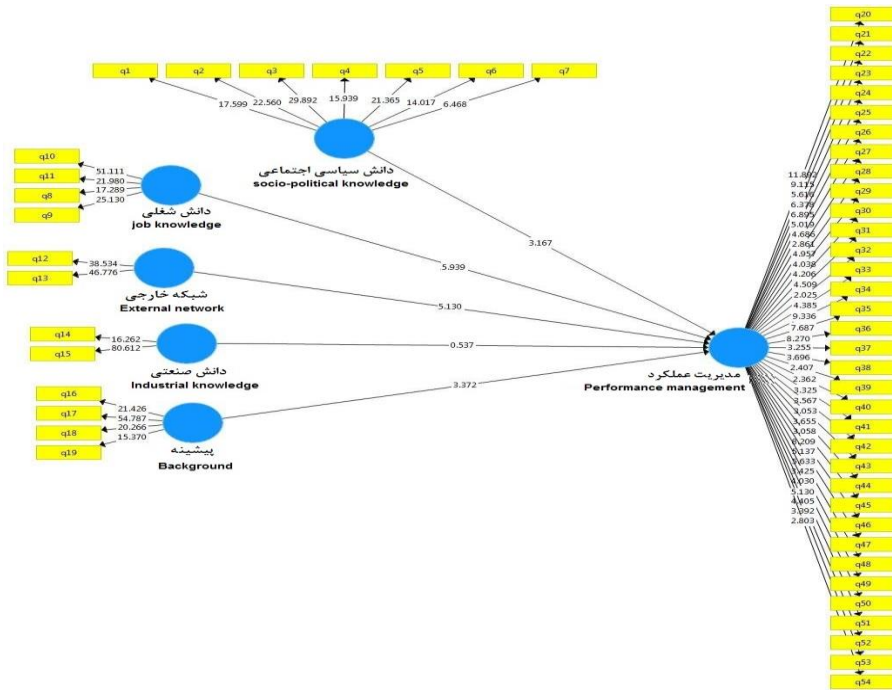
$$VAF = \frac{0.600 \times 0.430}{(0.600 \times 0.430) + 0.799} = 0.244$$

مقدار تأثیر متغیر میانجی با استفاده از VAF، ۰/۲۴۴، به دست آمد و با توجه به مقدار تأثیر مستقیم متغیر مستقل بر وابسته که برابر با ۰/۷۹۹ بود، می‌توان گفت که مقدار تأثیر مستقیم بیشتر از تأثیر غیرمستقیم است.

فرضیه اول: ابعاد حافظه سازمانی بر مدیریت عملکرد ادارات تربیت‌بدنی در دانشگاه‌های علوم پزشکی اثر معنادار دارند.

به‌منظور بررسی این فرضیه مدل به شرح شکل‌های زیر ترسیم شد.





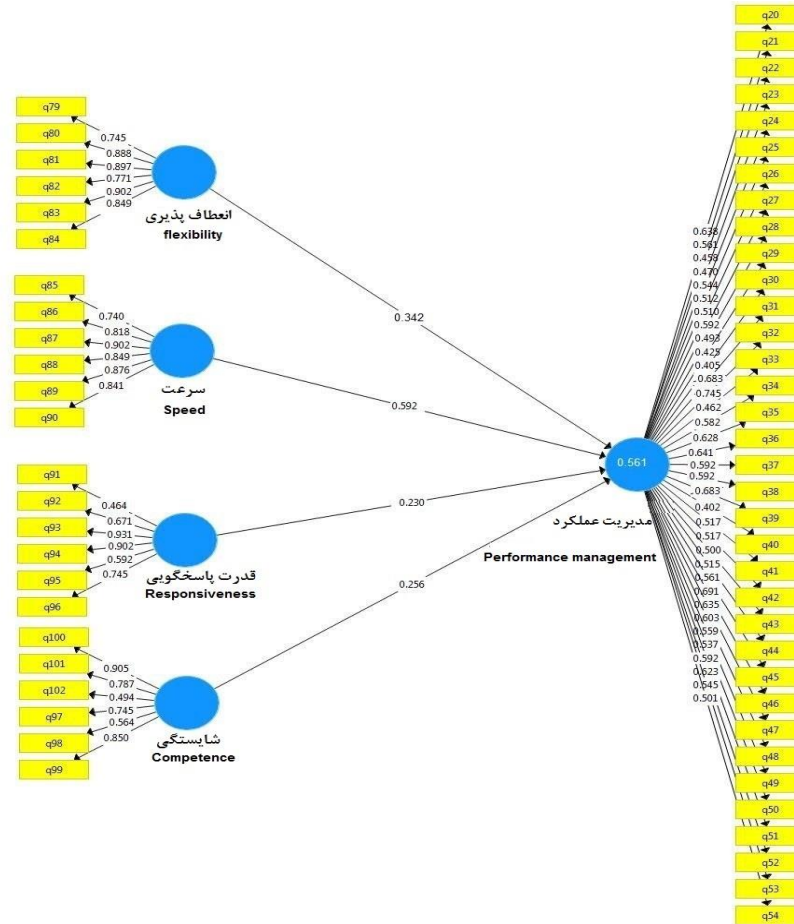
شکل ۲- مدل ساختاری فرضیه ابعاد حافظه سازمانی پژوهش در حالت معناداری

Figure 2- Structural Model Examining the Dimensions of Organizational Memory Hypothesis in a Significant Way

با توجه به شکل شماره دو، برای تأثیر ابعاد حافظه کاری بر تمامی ابعاد به غیر از بعد دانش صنعتی، مقدار آماره T به دست آمده بیشتر از ۱/۹۶ است؛ از این رو می توان عنوان کرد که ابعاد دانش سیاسی اجتماعی، دانش شغلی، شبکه خارجی و پیشینه حافظه کاری بر مدیریت عملکرد ادارات تربیت بدنی در دانشگاه های علوم پزشکی اثر معنادار دارند. همچنین با توجه به شکل شماره دو، ضریب مسیر به دست آمده برای بعد دانش سیاسی اجتماعی برابر با $(\beta = 0 / 456)$ ، برای بعد دانش شغلی برابر با $(\beta = 0 / 350)$ ، برای بعد شبکه خارجی برابر با $(\beta = 0 / 152)$ و برای بعد پیشینه برابر با $(\beta = 0 / 466)$ است. از آنجاکه ضریب مسیر به دست آمده مثبت است، این رابطه به صورت مستقیم است؛ پس می توان عنوان کرد که ابعاد دانش سیاسی اجتماعی، دانش شغلی، شبکه خارجی و پیشینه حافظه کاری بر مدیریت عملکرد ادارات تربیت بدنی در دانشگاه های علوم پزشکی اثر مثبت و معنادار دارند.

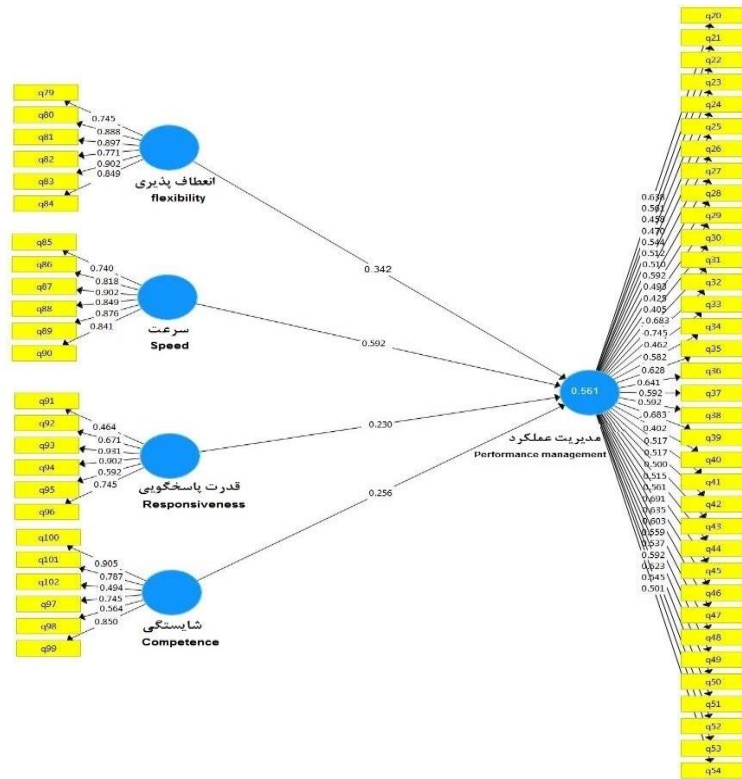


فرضیه دوم پژوهش: ابعاد چابکی سازمانی بر مدیریت عملکرد ادارات تربیت‌بدنی در دانشگاه‌های علوم پزشکی اثر معنادار دارند.



شکل ۳- مدل ساختاری فرضیه ابعاد چابکی سازمانی پژوهش در حالت معناداری
 Figure 3- Structural Model Examining the Dimensions of Organizational Agility Hypothesis in a Significant Way





شکل ۴- مدل ساختاری فرضیه ابعاد چابکی سازمانی پژوهش در حالت ضریب استاندارد
Figure 4- Structural Model Examining the Dimensions of Organizational Agility Hypothesis in Standard Coefficient Way

با توجه به شکل شماره سه، برای تأثیر ابعاد چابکی سازمانی در تمامی ابعاد مقدار آماره T به دست آمده بیشتر از ۱/۹۶ است؛ از این رو می توان گفت که ابعاد چابکی سازمانی بر مدیریت عملکرد ادارات تربیت بدنی در دانشگاه های علوم پزشکی اثر معنادار دارند. همچنین با توجه به شکل شماره چهار، ضریب مسیر به دست آمده برای تمامی ابعاد مثبت است. از آنجا که ضریب مسیر به دست آمده مثبت است، این رابطه به صورت مستقیم است؛ پس می توان عنوان کرد که ابعاد چابکی سازمانی بر مدیریت عملکرد ادارات تربیت بدنی در دانشگاه های علوم پزشکی اثر مثبت و معناداری دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد، حافظه سازمانی و ابعاد آن بر مدیریت عملکرد با نقش میانجی چابکی سازمانی ادارات تربیت‌بدنی در دانشگاه‌های علوم پزشکی تأثیر دارند؛ از این رو می‌توان گفت حافظه سازمانی فراتر از یک سیستم اطلاعاتی منفعل است. درحقیقت، حافظه سازمانی موجودیت هوشمندی است که انتقال‌دهنده اطلاعات و تبدیل‌کننده آن‌ها به عمل است. ایجاد و بهبود حافظه سازمانی، یکی از شیوه‌های مدیریت منابع فکری و صیانت از سرمایه‌های دانشی موجود در سازمان است. دانش سازمانی از تجارب و آموخته‌های گذشته و عملکردهای جاری سازمان شروع می‌شود، رشد و تکامل می‌یابد، به‌طور منظم بسیاری از افکار و اقدامات افراد سازمانی را جهت می‌بخشد و به‌گونه‌ای افراد را در مواجهه مؤثرتر با مسائل جدید و الزامات پیچیده آن‌ها کمک می‌کند. همسو با نتایج، نشاط و کریمی (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان دادند، حافظه سازمانی با اکتساب، حفظ و نگهداری، و توزیع دانش سازمانی می‌تواند از فراموش شدن آن‌ها جلوگیری کند و قادر به ایفای نقش مؤثری در این زمینه است. المؤمنی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود نشان دادند، اطلاعات و دانش در حافظه سازمان می‌تواند وضعیت حال و آینده یک سازمان را توصیف کند و ایده‌های مختلف معماری را برای انجام مأموریت سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات نمایش دهد. برای اینکه کارکنان سازمان به منابع ارزشمندی برای سازمان تبدیل شوند، ضرورت دارد تا نظام مدیریت عملکرد کارکنان با نیازهای و انتظارات ذی‌نفعان سازمان ارتباط مؤثر برقرار کند تا آن‌ها بدانند انتظار از آنان چیست و تلاش‌ها و برنامه‌های بهبود خود را بر آن اساس تنظیم کنند؛ بنابراین حافظه سازمانی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا سطح دانش جدید خود را بالا ببرند، تلفیق کنند و بر کسب دانش جدید متمرکز شوند. بدون دانش ذخیره‌شده در حافظه سازمانی، سازمان‌ها نمی‌دانند چه چیزی را باید در کجا و چگونه کاوش کنند. سیستم حافظه سازمانی تجمیع دانش‌های پراکنده در سطح سازمان را بر عهده دارد و توزیع و استفاده مجدد از آن‌ها را امکان‌پذیر می‌کند. مدیریت عملکرد منابع انسانی نقش تبدیل استعداد به عملکرد را بر عهده دارد که با برداشتن موانع و تشویق منابع انسانی به این کار دست می‌یابد. اطلاعات و دانش در حافظه سازمان می‌تواند وضعیت حال و آینده یک سازمان را توصیف کند و دیدهای مختلف معماری را برای انجام مأموریت سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات نمایش دهد؛ زیرا راه معمول برای درک سازوکار یک سازمان، ایجاد نماهایی از اجزای داخل سازمان است.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد، ابعاد چابکی سازمانی بر مدیریت عملکرد ادارات تربیت‌بدنی در دانشگاه‌های علوم پزشکی اثر مثبت و معناداری داشت. چابکی در هر سازمان معمولاً چند قابلیت را



در بر می‌گیرد که شامل این موارد است: پاسخ‌گویی (توانایی شناسایی تغییرات، واکنش سریع و بهره‌گیری از آن)، شایستگی (مجموعه‌ای از توانایی‌ها که بهره‌وری فعالیت‌ها را در جهت اهداف و مقاصد سازمان فراهم می‌کند)، انعطاف‌پذیری (توانایی پردازش محصولات و خدمات متفاوت و دستیابی به مقاصد مختلف با همان امکانات) و سرعت (توانایی انجام فعالیت‌ها و عملیات در کوتاه‌ترین زمان ممکن). چابکی سازمانی، توانایی رویارویی با چالش‌های ناخواسته برای فایز آمدن بر تهدیدهای جدید و غیرمنتظره محیط کسب‌وکار و کسب مزایای تغییرات و تحولات به‌عنوان فرصت‌هاست. ادارات تربیت‌بدنی در دانشگاه‌ها جزو سازمان‌های دولتی‌اند و ساختارها، فرایندها و بودجه آن‌ها با سازمان‌ها و بخش‌های خصوصی در حوزه ورزش متفاوت است؛ بنابراین می‌توان این سازمان‌ها را به سازمان‌هایی پویا و چابک تبدیل کرد. همسو با این نتایج، میران‌زاده (۲۰۱۷) در بررسی تأثیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهرستان بیرجند، به این نتایج دست یافت که بین چابکی و عملکرد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهرستان بیرجند رابطه معنادار وجود دارد؛ همچنین وجود رابطه معنادار بین سرعت و عملکرد سازمانی این سازمان تأیید شد.

بنابراین می‌توان گفت، منابع انسانی هم کلید موفقیت سازمان‌های بخش خصوصی و هم سازمان‌های بخش دولتی است. یکی از باورهای عمومی آن است که کارکنان منابعی را برای سازمان‌ها فراهم می‌آورند تا بتوانند به‌طور مؤثر، تلاش خود را بر اهداف، مأموریت و دیدگاه سازمان متمرکز کنند. مدیریت منابع انسانی عامل تعیین‌کننده نهایی در عملکرد سازمانی محسوب می‌شود و بسیاری از سازمان‌ها اقدامات تقویت‌کننده عملکرد را به‌منظور بهبود عملکرد سازمانی به کار گرفته‌اند. نظام‌های سنتی ارزیابی عملکرد فاقد کارایی لازم در ارتقای بهره‌وری نیروی کار هستند؛ بنابراین نیاز به چرخش از این نوع نظام‌ها به نظام‌های نوین مدیریت عملکرد به‌طور چشمگیری محسوس است در مدیریت عملکرد نوین، اهداف کارکنان و اهداف سازمان در یک راستا قرار گرفته است و با ایجاد هماهنگی و ارائه راهنمایی‌های لازم توسط سرپرستان، افراد هرچه‌بیشتر به سازمان احساس تعلق خاطر دارند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان این پژوهش از تمامی شرکت‌کنندگان در مطالعه حاضر، کمال تشکر و قدردانی خود را ابراز می‌کنند.



References

1. Almomani, R. Z. Q., Al-Abbadi, L. H. M., Rumman, A. R. A. A. A., Abu-Rumman, A., & Banyhamdan, K. (2019). Organizational memory, knowledge management, marketing innovation and cost of quality: Empirical effects from construction industry in Jordan. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 25(3), 1-13.
2. Amirnejad, G & Amirnejad, M. (2015). The inflntial factors in organization agility of employees of South Oil company. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5(1), 49-56. (in Persian).
3. Bascans, J., Chevalier, M., Gennero, P., & Soulé-Dupuy, C. (2016). Organizational memory: A model based on a heterogeneous network and an automatic information integration process. Paper presented at the 2016 35th Hawaii International Conference on Research Challenges in Information Science (RCIS), , .
4. Camisón, C., & Villar-López, A. (2011). Non-technical innovation: Organizational memory and learning capabilities as antecedent factors with effects on sustained competitive advantage. *Industrial Marketing Management*, 40(8), 1294-1304.
5. Chiang, C. Y. Hillmer, C., & Suresh, N. (2012). An empirical investigation of the impact of strategic sourcing and flexibility on firm's supply chain agility. *International Journal of Operations & Production Management*, 32(1), 49-78.
6. Dehghani Soltani, M., & Mesbahi, M. (2020). The impact of organizational memory on the development of new products in knowledge-based companies. *Journal of Business Administration Researches*, 11(22), 177-196. (in Persian).
7. Dunham, A., & Burt, C. (2014). Understanding employee knowledge: the development of an organizational memory scale. *The Learning Organization*, 21(2), 126-145.
8. Fakhrani, A., Zandi, H., & Abbasi, M. (2017). Relationship between psychological factors of human capital and organizational agility of North Khorasan Administration of Sport and Youth. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4(2), 89-99. (in Persian).
9. Harvey, J. F. (2012). Managing organizational memory with intergenerational knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 16(3), 400-417.
10. Lee, K., Kim, Y., & Joshi, K. (2017). Organizational memory and new product development performance: Investigating the role of organizational ambidexterity. *Technological Forecasting and Social Change*, 120, 117-129.
11. Miranzadeh, S. (2017). Investigating the effect of organizational agility on organizational performance in Birjand Education Organization. (Unpublished master's thessi). Payame Noor Center Campus, Payame Noor University. (in Persian).
12. Mitić, S., Nikolić, M., Jankov, J., Vukonjanski, J., & Terek, E. (2017). The impact of information technologies on communication satisfaction and organizational learning in companies in Serbia. *Computers in Human Behavior*, 76, 87-101.
13. Mohammadi, M., & Sharifzadeh, F. (2018). Designing a performance management model with a human resources development approach in the public sector. *Journal of Human Resources Education and Development*, 15(2). 1-12 (in Persian).



14. Mohammadimoghadam, Y., Dadfar, A., & Gazmeh, A. (2017). Investigating the effect of organizational unlearning on organizational performance given the mediator variable of organizational agility. *Management Researches*, 9(34), 243-265. (in Persian).
15. Nazari, R., Bahadorani, S., & Tabesh, S. (2018). The effect of reflective thinking on management style, functional agility and organizational efficiency in sport managers. *New Trends in Sport Management*, 6(22), 25-36. (in Persian).
16. Neshat, N., & Karimi, M. (2017). Organizational memory, the background of information governance in knowledge-based organizations: A model for use in the National Documents and Library Organization of the Islamic Republic of Iran. Paper presented at the Iran 10th National Conference of Edka, Tehran. (in Persian).
17. Parker, H., & Brey, Z. (2015). Collaboration costs and new product development performance. *Journal of Business Research*, 68(7), 1653-1656.
18. Saha, N., Gregar, A., & Saha, P. (2017). Organizational agility and HRM strategy: Do they really enhance firms' competitiveness? *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 323-334.
19. Salih, A. A., & Alnaji, L. (2014). Impact of strategic thinking and strategic agility on strategic performance: A case study of Jordanian insurance industry companies. *International Review of Management and Business Research*, 3(4), 1871-1882.
20. Shabani Bahar, G., Maghsodi Eiman, H., Godarzi, M., & Honari, H. (2016). Development of structural equation models of participative management and organizational agility in selected Iranian sports federations. *Applied Research in Sport Management*, 4(4), 11-24. (in Persian).
21. Sharifi, H., & Zhang, Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations: An introduction. *International Journal of Production Economics*, 62(1-2), 7-22.
22. Stein, E. W., & Zwass, V. (1995). Actualizing organizational memory with information systems. *Information systems research*, 6(2), 85-117.
23. Yan, M., Yu, Y., & Dong, X. (2016). Contributive roles of multilevel organizational learning for the evolution of organizational ambidexterity. *Information Technology & People*, 29(3), 647-667.



استناد به مقاله

شکری، مژده؛ شعبانی‌بهار، غلامرضا؛ و سلیمانی، مجید. (۱۴۰۱). اثر حافظه سازمانی بر مدیریت عملکرد با نقش میانجی چابکی سازمانی ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۴(۷۳)، ۳۴-۳۱۵. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2021.9182.3118

Shokri, M., Shabani Bahar, Gh., & Soleimani, M. (2022). The Effect of Organizational Memory on Performance Management with the Mediating Role of Organizational Agility in Physical Education Departments of Medical Sciences Universities in the Country. *Sport Management Studies*, 14(73), 315-34. (in Persian). DOI: 10.22089/smrj.2021.9182.3118

