

Original Article (Mixed)

Proposing a Targeted Organizational Forgetting Model in Technical and Vocational Schools of Lorestan Province

Saeed Pakan , Abbas Tarhani 

Department of Educational Management, Khor. C., Islamic Azad University, Khorramabad, Iran.

Receive:

22 January 2025

Revise:

16 May 2025

Accept:

21 July 2025

Keywords:

Organizational Forgetting, Departmental Strategy, Knowledge Management Strategy, Educational Strategy, Managerial Strategy, Motivational Strategy

Abstract

The aim of this research is to present and test a targeted organizational forgetting model in order to improve knowledge management in technical and vocational colleges of Lorestan Province. In today's fast-paced and dynamic world, the accumulation of ineffective knowledge and information can be a serious obstacle to organizational learning and effective decision-making. This research examines presenting and testing a targeted organizational forgetting model in technical and vocational colleges of Lorestan Province. The research method was mixed (qualitative and quantitative), applicable, and descriptive. In the qualitative part, using the Delphi method and content analysis of data obtained from interviews with 36 educational management experts, key indicators and components related to organizational forgetting were identified and coded. Subsequently, an initial conceptual model was developed. In the quantitative part, data from a researcher-made questionnaire distributed among 200 art school administrators were analyzed using structural equation modeling and SPSS and Smart PLS software. The results of this part showed that the proposed model had a good fit and that the identified components were effective in strengthening knowledge management, eliminating obsolete information, and improving organizational performance. Overall, the final model can be used as an effective model to facilitate organizational learning, improve decision-making, and update knowledge in educational environments.

Please cite this article as (APA): Pakan, S. and Tarhani, A. (2026). Proposing a Targeted Organizational Forgetting Model in Technical and Vocational Schools of Lorestan Province. *Management and Educational Perspective*, 7(4), 88-112.



<https://doi.org/10.22034/jmep.2025.495093.1459>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

Corresponding Author: Abbas Tarhani

Email: abastarhai1019@gmail.com



Extended abstract

Introduction

In today's rapidly changing and competitive world, organizations face many challenges in knowledge management, including the accumulation of old information and outdated procedures that are no longer effective. In such circumstances, although access to a large volume of data can create opportunities for learning and innovation, the lack of proper filtering of this information can lead to disruption in decision-making and reduced organizational flexibility. To address these challenges, the concept of "purposeful organizational forgetting" has been proposed; an approach that allows organizations to focus on up-to-date and value-creating knowledge by consciously and structurally eliminating obsolete or ineffective knowledge (Bahadari Jahromi et al., 2018). In this framework, purposeful organizational forgetting is considered as a management strategy that improves organizational performance, facilitates innovation, and adapts to environmental changes. This process is especially important in educational institutions such as technical and vocational schools that are constantly faced with technological changes, labor market needs, and new approaches to education (Lyu et al., 2020). Technical and vocational schools, as key institutions in training skilled human resources, are exposed to these challenges. The accumulation of old knowledge and the lack of regular updating of educational information can reduce the effectiveness of teaching-learning processes and cause slow responses to new labor market needs. These problems can lead to inefficiency in managerial decision-making and loss of innovation opportunities (Ronaghi, 2021). The present study designed and presented a model for targeted organizational forgetting in technical and vocational schools in Lorestan province. This model is designed to identify and structurally eliminate obsolete knowledge, update educational information, and strengthen knowledge management in these institutions. The main purpose of this research is to examine the components and structures effective in implementing this model and evaluate its impact on improving organizational learning and facilitating the decision-making process. A literature review shows that in most past studies, this phenomenon has been studied mostly in industrial and service organizations; and empirical models in the field of education, especially in technical schools, have been very limited (Abadian & Owjinzhad, 2021). This research gap reinforces the need to design and validate a local and practical model for managing targeted organizational forgetting in educational institutions in the country. The innovation of this research lies in three main axes: designing a combined and localized model for targeted organizational forgetting in technical schools, using an integrated approach (qualitative and quantitative) for greater accuracy in analyses, and focusing on the practical application of research results at managerial and educational levels in order to improve decision-making and knowledge updating. The central issue of this research is how the targeted organizational forgetting model should be designed in technical and vocational schools in Lorestan province and what components will be effective in improving knowledge management in these institutions?

Theoretical Framework

Purposeful organizational forgetting is a new concept in knowledge management that refers to the conscious and strategic process of removing or updating ineffective and outdated knowledge in organizations. Contrary to the traditional perception of forgetting as a defect, this process is recognized as a strategic tool for improving performance and facilitating innovation in organizations (Esmaeili et al., 2016). In this framework, purposeful organizational forgetting acts as a way to remove non-functional information and procedures that prevent the adoption of changes and innovations in organizations and allows them to provide the necessary mental and operational space to absorb and apply new knowledge. In

addition to the transformation of the organization's knowledge systems, this process can lead to changes in employee attitudes and behaviors and directly affect the development of skills, increase organizational flexibility, and facilitate innovation. Also, this model can help organizations to adapt to dynamic environments and gain a sustainable competitive advantage. One of the key factors in facilitating purposeful organizational forgetting is organizational intelligence. It refers to the ability of organizations to analyze and respond to data and environmental changes, and allows organizations to identify the right time to remove ineffective knowledge and replace it with new knowledge (Mandalizadeh & Javaheri, 2021). In technical and vocational schools in Lorestan province, which face numerous challenges such as rapid developments in educational technology and changing labor market needs, purposeful organizational forgetting can help improve educational processes and enhance innovation capabilities. This model plays a vital role, especially in institutions that require continuous updating of knowledge, skills, and technologies, and can help redesign the knowledge system and improve the quality of education. In this regard, identifying and eliminating obsolete data and procedures and replacing them with new methods is essential for better adaptation to the needs of the labor market and modern technologies (Becker, 2010).

Research Methodology

This research was conducted using a mixed method. First, in the qualitative part, the Delphi method was used to collect information from 36 educational experts and conservatory managers. Then, in the quantitative part, data were collected through a standard questionnaire that was distributed among 200 conservatory managers in Lorestan province. The questionnaire included various components related to purposeful organizational forgetting, including identifying obsolete knowledge, knowledge elimination strategies, and continuous evaluation. PLS-SEM and SPSS software were used to analyze quantitative data.

Research Findings

The research findings showed that purposeful organizational forgetting can play an important role in improving the efficiency and adaptation of technical and vocational conservatory managers in Lorestan province to the new requirements of the labor market. The results of the data analysis showed that the main components of this model include the identification of obsolete knowledge, strategies for knowledge elimination, and the integration of new knowledge. Also, continuous assessment of organizational forgetting processes was emphasized to ensure alignment with technological developments and educational needs. This model can help educational institutions to systematically eliminate old knowledge and instead focus on new and up-to-date knowledge.

Conclusion

The present study aimed to provide a targeted organizational forgetting model in vocational and technical schools in Lorestan province. The results of this study showed that targeted organizational forgetting can effectively help improve the performance and learning processes in vocational and technical schools in Lorestan province. Identifying and eliminating obsolete and ineffective knowledge, creating a suitable space for the integration of new knowledge, and continuous assessment of these processes were the key components of the proposed model, which has improved the agility and capability of organizations in responding to updated educational and industrial needs.

Based on the research results, this model specifically emphasizes the following:



1- Identifying and eliminating obsolete knowledge: The process of consciously eliminating knowledge that is no longer applicable and useful can help improve the quality of decision-making and organizational efficiency.

2- Integrating new knowledge: The presented model emphasizes the continuous and systematic integration of up-to-date information relevant to market needs, which facilitates the learning and decision-making process.

3- Continuous assessment and adaptation to changes: Periodic assessment of organizational forgetting processes is of great importance to ensure adaptation to new educational and technological developments.

Finally, the purposeful organizational forgetting model not only helps reduce the waste of educational resources and time, but also leads to the creation of a dynamic learning environment that is in line with the needs of the day. This approach can help other educational institutions in similar fields to address their processes more systematically and efficiently.

علمی پژوهشی (آمیخته)

ارائه مدل فراموشی سازمانی هدفمند در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان

سعید پاکان ^{ID}، عباس طرهانی ^{ID}

گروه مدیریت آموزشی، واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران.

چکیده

هدف این تحقیق، ارائه و آزمون یک مدل فراموشی سازمانی هدفمند به منظور ارتقای مدیریت دانش در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان است. در دنیای پرشتاب و پویای امروزی، انباشت دانش و اطلاعات ناکارآمد می‌تواند مانعی جدی در مسیر یادگیری سازمانی و تصمیم‌گیری اثربخش باشد. این پژوهش ارائه و آزمون یک مدل هدفمند فراموشی سازمانی در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان را مورد بررسی قرار می‌دهد. روش تحقیق به صورت ترکیبی (کیفی و کمی) و از نوع کاربردی و توصیفی بوده است. در بخش کیفی، با بهره‌گیری از روش دلفی و تحلیل محتوای داده‌های حاصل از مصاحبه با ۳۶ نفر از خبرگان مدیریت آموزشی، شاخص‌ها و مؤلفه‌های کلیدی مرتبط با فراموشی سازمانی شناسایی و کدگذاری شدند. در ادامه، مدل مفهومی اولیه تدوین گردید. در بخش کمی، داده‌های حاصل از پرسشنامه محقق ساخته که میان ۲۰۰ نفر از مدیران هنرستان‌ها توزیع شده بود، با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج این بخش نشان داد که مدل پیشنهادی از برازش مناسبی برخوردار بوده و مؤلفه‌های شناسایی شده در تقویت مدیریت دانش، حذف اطلاعات منسوخ و ارتقای عملکرد سازمانی مؤثر هستند. در مجموع، مدل نهایی می‌تواند به‌عنوان الگویی اثربخش برای تسهیل یادگیری سازمانی، بهبود تصمیم‌گیری و به‌روزرسانی دانش در محیط‌های آموزشی مورد استفاده قرار گیرد.

تاریخ دریافت: ۰۳ بهمن ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۲۶ اردیبهشت ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۳۰ تیر ۱۴۰۴

کلید واژه‌ها:

فراموشی سازمانی،
استراتژی بخشی،
استراتژی مدیریت دانش،
استراتژی آموزشی،
استراتژی مدیریتی،
استراتژی انگیزشی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): پاکان، سعید و طرهانی، عباس. (۱۴۰۴). ارائه مدل فراموشی سازمانی هدفمند در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان. فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و بازاریابی، ۷(۴)، ۸۸-۱۱۲.

<https://doi.org/10.22034/jmep.2025.495093.1459>

Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: عباس طرهانی

ایمیل: abastarhai1019@gmail.com

مقدمه

در عصر تحولات شتابزده و رقابت فزاینده، سازمان‌ها با چالش‌هایی چندگانه در مدیریت دانش مواجه‌اند؛ چالش‌هایی که ناشی از انباشت گسترده اطلاعات، رویه‌های منسوخ و دانشی است که دیگر کارکرد مؤثری در پیشبرد اهداف سازمانی ندارد. در چنین شرایطی، اگرچه دسترسی به داده و اطلاعات گسترده می‌تواند بستر مناسبی برای یادگیری و نوآوری باشد، اما در صورت عدم پالایش مناسب، می‌تواند به اختلال در تصمیم‌گیری، کندی در واکنش به تحولات محیطی و هدررفت منابع منجر شود. در پاسخ به این چالش، مفهوم «فراموشی سازمانی هدفمند» مطرح شده است؛ رویکردی نوین که با حذف ساختارمند، آگاهانه و برنامه‌ریزی‌شده دانش‌های نامرتب یا منسوخ، به سازمان‌ها امکان تمرکز بر دانش به‌روز و ارزش‌آفرین را می‌دهد.

(Bahadari Jahromi et al, 2018). طراحی چنین مدلی، مستلزم در نظر گرفتن ابعاد متعددی چون فرهنگ سازمانی، ماهیت دانش، نقش بازیگران انسانی و ظرفیت‌های فناوری اطلاعات است؛ به گونه‌ای که فرآیندهای شناسایی، ارزیابی و حذف اطلاعات ناکارآمد به صورت سیستماتیک و هم‌راستا با اهداف یادگیری سازمانی انجام شود. سازمان‌های مبتنی بر یادگیری که در آن‌ها خلق دانش و آگاهی‌های جدید صورت می‌گیرد، ظرفیت خلاق بودن را افزایش می‌دهند و موجب توسعه و رشد خود می‌شوند (Abi, 2019). یافته‌های اخیر نیز نشان می‌دهد که انباشت دانش‌های قدیمی می‌تواند مانعی جدی در برابر فرآیندهای نوآورانه و چابک‌سازی سازمان باشد (Kouchakzadeh et al, 2020)؛

این مسئله به‌ویژه در نهادهای آموزشی که پیوسته با تحولات تکنولوژیک، نیازهای بازار کار و تغییر رویکردهای یاددهی-یادگیری مواجه‌اند، از اهمیت بالاتری برخوردار است. (Lyu et al, 2020) هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای به‌عنوان یکی از نهادهای راهبردی در تربیت نیروی انسانی مهارتی، به‌صورت خاص در معرض این چالش‌ها قرار دارند. در این نهادها، انباشت دانش‌های منسوخ و عدم به‌روزرسانی مستمر اطلاعات آموزشی می‌تواند باعث کاهش اثربخشی فرآیندهای یاددهی و یادگیری، کندی در واکنش به نیازهای جدید بازار کار و ناکارآمدی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی شود. از آنجایی که هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای نقش کلیدی در آماده‌سازی نیروی انسانی متخصص برای ورود به بازار کار دارند، عدم توجه به فرآیندهای به‌روزرسانی و پالایش دانش در این نهادها می‌تواند منجر به عدم انطباق با تحولات سریع دنیای فناوری و نیازهای شغلی گردد. (Ronaghi, 2021). در پاسخ به این چالش‌ها، این تحقیق به طراحی و ارائه یک مدل هدفمند فراموشی سازمانی در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان می‌پردازد. این مدل با هدف شناسایی و حذف آگاهانه و ساختارمند دانش‌های منسوخ، به‌روزرسانی اطلاعات آموزشی و تقویت مدیریت دانش در این نهادها طراحی شده است. مسأله اصلی این تحقیق، شناسایی مؤلفه‌ها و ساختارهای مؤثر در پیاده‌سازی فراموشی سازمانی هدفمند در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای است و به بررسی این موضوع می‌پردازد که چگونه این مدل می‌تواند به بهبود یادگیری سازمانی، تسهیل فرآیند تصمیم‌گیری و به‌روزرسانی مستمر دانش در این مؤسسات کمک کند. مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که اغلب مطالعات گذشته به بررسی مفهومی یا غیرکاربردی این پدیده در سازمان‌های صنعتی یا خدماتی پرداخته‌اند و مطالعات تجربی و مدل‌محور، به‌ویژه در حوزه آموزش و مدارس فنی و حرفه‌ای، بسیار محدودند (Abadian & Owjinzhad, 2021). این امر بیانگر وجود شکاف پژوهشی مهمی است که ضرورت طراحی و اعتبارسنجی یک مدل بومی و قابل‌اجرا را برای مدیریت فراموشی سازمانی هدفمند در نهادهای آموزشی کشور تقویت

می‌کند. نوآوری پژوهش حاضر در سه محور اساسی خلاصه می‌شود. ارائه یک مدل ترکیبی و بومی شده از فراموشی سازمانی هدفمند با تأکید بر ویژگی‌های خاص هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای؛ بهره‌گیری از رویکرد تلفیقی (کیفی و کمی) برای افزایش دقت و جامعیت تحلیل‌ها؛ تمرکز بر کاربرد عملی نتایج پژوهش در سطوح مدیریتی و آموزشی جهت بهبود تصمیم‌گیری و به‌روزرسانی دانش. با توجه به آنچه گفته شد، مسئله محوری پژوهش این است که مدل مناسب برای فراموشی سازمانی هدفمند در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان دارای چه مؤلفه‌ها و ساختاری است و این مدل چگونه می‌تواند به بهبود مدیریت دانش در این نهادها کمک کند؟

مبانی نظری

فراموشی سازمانی هدفمند، به‌عنوان یکی از مفاهیم نوین در حوزه مدیریت دانش، ناظر بر فرآیندی نظام‌مند، آگاهانه و راهبردی برای حذف، کنار گذاشتن یا به‌روزرسانی دانش، اطلاعات و رویه‌هایی است که کارایی خود را از دست داده‌اند یا با تحولات محیطی، فناورانه و سازمانی هم‌خوانی ندارند. برخلاف برداشت سنتی از فراموشی به‌مثابه نقص یا ضعف شناختی، در اینجا فراموشی سازمانی نه تنها نقطه ضعف نیست، بلکه به‌مثابه یک قابلیت راهبردی شناخته می‌شود که می‌تواند سازمان را در مسیر تحول، نوآوری و یادگیری مستمر یاری رساند (Esmaeili et al, 2016). در این چارچوب، فراموشی سازمانی هدفمند به‌عنوان یک استراتژی کارآمد در مدیریت دانش، زمینه‌ساز پاک‌سازی دانش‌های ایستا، ناکارآمد یا حتی مضر است که مانعی برای پذیرش نوآوری‌ها و یادگیری سازمانی محسوب می‌شوند. این فرایند از طریق حذف هدفمند دانش‌های تاریخی و منسوخ، فضای ذهنی و عملیاتی لازم برای جذب، تثبیت و به‌کارگیری دانش جدید را فراهم می‌سازد. در واقع، سازمان‌هایی که توانایی ساختارمند در کنار گذاشتن دانش‌های کهنه دارند، می‌توانند منابع انسانی و فناورانه خود را به‌شکل مؤثرتری در مسیر دستیابی به قابلیت‌های جدید بسیج نمایند. فراموشی سازمانی هدفمند نه تنها فرآیندهای دانشی سازمان را متحول می‌کند، بلکه می‌تواند منجر به تغییر در نگرش‌ها، باورها و الگوهای رفتاری کارکنان گردد. این امر به‌طور مستقیم بر توسعه مهارت‌های فردی، تسهیل‌گری نوآوری، و افزایش انعطاف‌پذیری سازمانی تأثیرگذار است. از این منظر، فراموشی هدفمند به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با شرایط پویای محیطی همسو شده و از مزیت رقابتی پایدارتری برخوردار شوند. حذف روش‌ها و رویه‌های قدیمی و جایگزینی آن‌ها با شیوه‌های نوین، منجر به پویایی بیشتر، کاهش سکون سازمانی و تسریع در فرآیندهای تصمیم‌گیری می‌گردد. یکی از عوامل کلیدی که می‌تواند در تسهیل فراموشی سازمانی نقش‌آفرین باشد، مفهوم «هوش سازمانی» است. هوش سازمانی به توانایی یک سازمان در درک، تحلیل، تفسیر و واکنش به داده‌ها و پدیده‌های محیطی اشاره دارد. سازمان‌هایی که از سطح بالایی از هوش سازمانی برخوردارند، قادر به ارزیابی مداوم دانش موجود، شناسایی شکاف‌های دانشی و تشخیص زمان مناسب برای حذف دانش ناکارآمد هستند (Mandalizadeh & Javaheri, 2021). این نوع سازمان‌ها با بهره‌گیری از قابلیت‌های تحلیلی، یادگیری سازمانی، و سیستم‌های اطلاعاتی پیشرفته، می‌توانند به‌صورت فعالانه فرآیند فراموشی هدفمند را مدیریت کنند. در بافت خاص هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان، که با تحولات سریع فناوری آموزشی، تغییر نیازهای بازار کار، و الزامات نوین برنامه‌ریزی درسی مواجه هستند، طراحی و پیاده‌سازی یک مدل فراموشی سازمانی هدفمند، ضرورتی راهبردی به شمار می‌رود. در این بستر، دانش و شیوه‌های تدریس منسوخ‌شده می‌توانند مانعی جدی

برای یادگیری مؤثر و تربیت نیروی انسانی متناسب با نیازهای روز باشند. بنابراین، مدل‌سازی دقیق فراموشی سازمانی هدفمند در این نهادها می‌تواند به ارتقاء عملکرد آموزشی، افزایش قابلیت‌های نوآوری و بهبود فرآیندهای یاددهی-یادگیری منجر شود.

فراموشی سازمانی هدفمند در بازطراحی نظام دانش هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای

فراموشی سازمانی هدفمند به‌عنوان مؤلفه‌ای نوظهور در قلمرو مدیریت دانش، فراتر از یک اقدام واکنشی برای حذف داده‌های ناکارآمد است؛ بلکه یک فرآیند شناختی-ساختاریافته است که هدف آن ارتقاء کارایی سازمانی، تسهیل نوآوری و انطباق راهبردی با الزامات محیطی متغیر است (holan & Phillips, 2004). این مفهوم، به‌ویژه در نهادهای آموزشی نظیر هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای که نیازمند بازتولید مستمر دانش، مهارت و فناوری هستند، نقش حیاتی ایفا می‌کند. در شرایطی که سیستم‌های آموزشی سنتی با چالش‌های متعددی از جمله محتواهای درسی منسوخ، روش‌های تدریس غیرفعال و فاصله بین آموزش‌های ارائه‌شده و نیازهای واقعی بازار کار مواجه‌اند، فراموشی سازمانی هدفمند می‌تواند به‌عنوان یک راهکار تحول‌گرا برای بازمهندسی نظام دانش عمل کند. این فرآیند مستلزم شناسایی و پالایش نظام‌مند داده‌ها، اطلاعات، رویه‌ها و حتی نگرش‌هایی است که به‌دلایل فناورانه، ساختاری یا کارکردی، دیگر پاسخگوی نیازهای حرفه‌ای و صنعتی روز نیستند. مطالعات نشان داده‌اند که استمرار نگهداری دانش منسوخ، نه تنها به اتلاف منابع سازمانی می‌انجامد، بلکه مانع شکل‌گیری یادگیری‌های نوین و محدودکننده ظرفیت نوآوری خواهد بود (Becker, 2010). در این راستا، سازمان‌های هوشمند با بهره‌گیری از هوش سازمانی بالا، ظرفیت شناسایی دانش ناکارآمد و جایگزینی آن با دانش به‌روز و کارآمد را پیدا می‌کنند. این امر، در بستر آموزش فنی و حرفه‌ای، با به‌کارگیری سازوکارهایی چون بازنگری مستمر در محتوای دروس، ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان، استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی و پیوند با بازار کار، محقق می‌گردد.

پیشینه تحقیق

(Mariano et al, 2020) در یک فراتحلیل به بررسی و ترکیب مطالعات نظری و تجربی موجود در مورد فراموشی سازمانی پرداخته‌اند. هدف این تحقیق، ارائه یک رویکرد مروری نظام‌مند برای ترکیب ادبیات فعلی این حوزه بود. یافته‌های این تحقیق نشان داد که ادبیات فراموشی سازمانی به‌طور پراکنده در سه حوزه مختلف بررسی شده است و از روش‌شناسی‌های متنوعی استفاده شده است. این تحقیق به دو حالت اولیه فراموشی یعنی فراموشی تصادفی و فراموشی هدفمند اشاره کرده است و همچنین سه کانون اصلی فراموشی سازمانی را که شامل استهلاک دانش، از دست دادن دانش و عدم یادگیری هستند، تعریف کرده است. عوامل مؤثر بر فراموشی سازمانی در این تحقیق به چهار خوشه دسته‌بندی شدند: افراد، فرآیندها، ابزارها و زمینه سازمانی. همچنین، این تحقیق مکانیسم‌های تولید، تغییرات رفتاری و تغییرات در منابع فیزیکی یا الکترونیکی را به‌عنوان عوامل بالقوه مؤثر بر فراموشی سازمانی شناسایی کرده است، که در خوشه‌ای از فرآیندها و ابزارهای سازمانی قرار می‌گیرند. به‌طور کلی، این مطالعه تلاش کرده است تا ابعاد مختلف فراموشی سازمانی و عواملی که بر آن تأثیر می‌گذارند را در یک چارچوب جامع تجزیه و تحلیل کند.

(Bahadori Jahromi et al, 2018) در تحقیقی به بررسی فرآیند فراموشی سازمانی هدفمند و اهمیت آن در مدیریت دانش پرداخته‌اند. این پژوهش بیان می‌کند که بیشتر پژوهش‌ها در حوزه مدیریت دانش به فرآیندهای خلق، استفاده و انتقال دانش متمرکز شده‌اند، در حالی که توجه کمتری به فرآیند فراموشی دانش شده است. نتایج این تحقیق نشان داد این تحقیق نشان داد که عوامل مؤثر بر فراموشی سازمانی هدفمند در سه گروه اصلی عوامل فردی، سازمانی و محیطی طبقه‌بندی شده‌اند. برخی از این عوامل برای نخستین بار در حوزه فراموشی سازمانی مطرح شده‌اند، به‌ویژه در زمینه‌های فردی، محیطی و استراتژیک. همچنین، مجموعه‌ای از اقداماتی برای اجرای فراموشی هدفمند و نشانه‌ها و علائم حضور این پدیده در سازمان ارائه گردید که می‌تواند به سهولت سنجش آن در مراحل بعدی کمک کند. در نهایت، پیامدهای اجرای فراموشی هدفمند نیز در رابطه با افراد، سازمان و ارباب رجوع دسته‌بندی و بررسی شده است، که نشان می‌دهد فراموشی سازمانی هدفمند می‌تواند تأثیرات مثبتی در بهبود عملکرد سازمان‌ها و تعامل آن‌ها با ذینفعان مختلف داشته باشد.

(Roobahani Akbari, 2022) بررسی مدیریت دانش و ارتباط آن با فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان داد که تلاش‌های سازمان‌ها در زمینه مدیریت دانش به دو بخش قابل تفکیک است: نخست، سازمان باید به توانمندی‌هایی دست یابد که قادر به یادگیری دانش نوین باشد؛ این بخش تحت عنوان یادگیری سازمانی شناخته می‌شود. دوم، سازمان باید در برخی از موقعیت‌ها قادر باشد تا دانش موجود را آگاهانه کنار بگذارد و آن را با دانش جدید جایگزین کند؛ این بخش تحت عنوان فراموشی سازمانی هدفمند شناخته می‌شود. این پژوهش با مروری بر پژوهش‌های انجام شده در زمینه فراموشی سازمانی، هدف ارائه مدلی برای فراموشی سازمانی هدفمند را دنبال کرده است. در این تحقیق، عوامل مؤثر بر فراموشی سازمانی و پیامدهای حاصل از آن مورد بررسی قرار گرفته و مدلی برای فراموشی سازمانی هدفمند ارائه گردیده است.

(Barati et al, 2019) در پژوهشی توصیفی-پیمایشی به بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند، چابکی سازمانی و اثربخشی سازمانی در میان کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان پرداختند و نتایج این تحقیق نشان داد نشان داد که فراموشی سازمانی هدفمند رابطه مثبت و معناداری با اثربخشی سازمانی (ضریب همبستگی ۰,۳۸) و چابکی سازمانی (۰,۲۳) دارد. همچنین، چابکی سازمانی نیز رابطه معناداری (۰,۳۱) با اثربخشی سازمانی برقرار می‌کند. در مدل‌یابی ساختاری، فراموشی سازمانی هدفمند تأثیر مستقیمی بر مؤلفه‌های هم‌نواپی، هدف‌گرایی، وحدت و حفظ الگو داشته و چابکی نیز بر این مؤلفه‌ها اثرگذار بوده است. در نتیجه‌گیری، تأکید شد که توجه به فرآیندهای فراموشی هدفمند و ارتقاء چابکی سازمانی می‌تواند نقشی کلیدی در بهبود اثربخشی سازمانی ایفا کند، به‌ویژه از طریق اصلاح ساختارهای سازمانی و استفاده از رویکردهای خلاقانه مدیریتی در وزارت ورزش و جوانان.

(Barani et al, 2021) در تحقیقی به بررسی پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند پرداختند. هدف این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر فراموشی سازمانی و پیامدهای آن بود. پژوهش با استفاده از شیوه فراتحلیل و با بررسی ۴۵ سند علمی منتشر شده بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹ انجام شد. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار CMA2 و روش نمونه‌گیری هدفمند صورت گرفت و اعتبار نتایج از طریق اجماع داوران در مراحل انتخاب، کدگذاری و محاسبه اندازه اثر تأمین شد. نتایج تحقیق نشان داد که در میان پیشایندهای فراموشی سازمانی هدفمند، فناوری اطلاعات، یادگیری سازمانی،

مدیریت دانش، هوش سازمانی، رهبری تحول‌گرا و رهبری خدمتگزار بیشترین تأثیر را دارند. همچنین، در میان پیامدها، تغییرات سازمانی، توانمندسازی کارکنان، چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی به‌عنوان اثرگذارترین خروجی‌های این فرآیند شناسایی شدند. در نهایت، پژوهش به این نتیجه رسید که سازمان‌ها با بهره‌گیری آگاهانه از این پیشایندها، می‌توانند زمینه لازم برای ترک وابستگی به دانش و ساختارهای ناکارآمد گذشته را فراهم کرده و بستر تحول، نوآوری و انطباق با تغییرات محیطی را هموار سازند.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر به‌صورت کاربردی و با رویکردی آمیخته (ترکیبی از روش‌های کیفی و کمی) انجام شده و هدف آن طراحی و آزمون مدل فراموشی سازمانی هدفمند در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان است. از نظر ماهیت، این پژوهش توصیفی و از نظر گردآوری داده‌ها، شامل دو مرحله کیفی و کمی است. در بخش کیفی، از روش دلفی برای شناسایی و اجماع در مورد مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل استفاده شد. جامعه آماری این بخش شامل ۳۶ نفر از خبرگان مدیریت آموزشی استان لرستان بود که با نمونه‌گیری هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند. در مرحله کمی، جامعه آماری شامل ۲۳۰ نفر از مدیران هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش استان بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته برای بخش کیفی و پرسشنامه محقق‌ساخته فراموشی سازمانی هدفمند برای بخش کمی بود. روایی پرسشنامه با استفاده از روایی محتوایی، صوری و تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد و پایایی آن با آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سنجیده شد. برای تحلیل داده‌های کیفی از ضریب توافق کندال و برای داده‌های کمی از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS استفاده گردید. روش PLS به‌دلیل توانایی در تحلیل مدل‌های پیچیده با نمونه‌های نسبتاً کوچک و بدون فرض نرمال بودن داده‌ها انتخاب شد. در نهایت، یافته‌های حاصل به تدوین و اعتبارسنجی مدل نهایی فراموشی سازمانی هدفمند کمک کرد که می‌تواند به‌عنوان چارچوبی اثربخش در مدیریت دانش هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای مورد استفاده قرار گیرد.

یافته‌ها

تحلیل داده‌های کیفی و اجرای روش دلفی

مرحله اول: هدف این مرحله شناسایی مفاهیم کلیدی از طریق دسته‌بندی و کدگذاری اولیه داده‌های به‌دست‌آمده از خبرگان است. این مرحله اساساً به بررسی مؤلفه‌ها و شاخصه‌های مرتبط با فراموشی سازمانی پرداخته شد. در این مرحله، پاسخ‌های خبرگان دسته‌بندی و کدگذاری می‌شوند.

جدول ۱. کدگذاری اولیه مصاحبه‌ها (تعیین شاخصه‌ها)

کد اولیه	توضیحات مرتبط با مصاحبه‌ها	کد اولیه	توضیحات مرتبط با مصاحبه‌ها
A1	نیازسنجی	A97	آگاهی محیطی
A2	توجه به نقاط ضعف	A98	راه‌اندازی کمیته‌های تخصصی
A3	توجه به نقاط قدرت	A99	برگزاری کارگاه‌های تخصصی
A4	آشنایی با مهارت‌های نوین	A100	تفویض اختیار زمانی
A5	توجه به خلاقیت و نوآوری	A101	تفویض اختیار مکانی
A6	بهبود روش‌های سنتی	A102	احساس تعلق سازمانی
A7	رقابت تکنیکی	A103	مثبت‌اندیشی
A8	نوگرایی	A104	بخش‌دانی
A9	تاکید بر اخذ دانش جدید	A105	شناخت دانش مضر
A10	پرهیز از کهنه‌گرایی	A106	شناخت دانش مفید
A11	شناخت رقبا	A107	ایجاد تالارهای گفتگوی تخصصی
A12	کارآفرینی	A108	توسعه منابع انسانی
A13	هماهنگی با محیط	A109	ویژگی مدیران
A14	تقویت واحد توسعه و تحقیق	A110	به‌کارگیری دستاوردهای آموزشی
A15	تسهیم دانش	A111	صبر و بردباری
A16	تسهیم تجارب	A112	همفکری
A17	رقابت‌پذیری	A113	پویایی
A18	برگزاری همایش‌ها و کنفرانس	A114	رهبری فرهنگ و تحولی
A19	استفاده از فیلم‌های آموزشی	A115	تغییر در رویه‌های فیزیکی
A20	فرایندهای تدریس عملگرا	A116	تغییر در رویه‌های فردی
A21	ارزشیابی عملکرد	A117	بازنگری نتایج
A22	شاخص زمان	A118	تغییر ساختار دانش
A23	هزینه زمانی و انسانی	A119	درک قوانین ناکارآمدی
A24	شاخص اثربخشی و کارآیی	A120	تاریخچه تغییر سازمانی
A25	اصلاح فرآیند	A121	توقف توسعه دانش منسوخ
A26	ایجاد تعامل	A122	ترک کردن
A27	تعریف اختیارات	A123	ارزیابی شیوه نوین
A28	تقویت رشته‌های پرطرفدار	A124	ترغیب استفاده از دانش جدید
A29	اصلاح رشته‌های کم‌طرفدار	A125	چشم‌انداز مثبت گذشته
A30	ایجاد نگرش مثبت به تغییر	A126	اینرسی فردی

احساسات و خواسته‌ها	A127	جسارت و شجاعت	A31
محیط رقابتی بازار	A128	صلاحیت هنرآموزان	A32
یکپارچه‌سازی دانش منسوخ	A129	تغییر برنامه‌های درسی	A33
توقف توسعه محصول جدید	A130	آموزش مدرسان	A34
توقف بهبود سیستم محصولات موجود	A131	به‌روز کردن دانش مفید قبلی	A35
فرهنگ تغییرپذیری	A132	کمک به بیان ایده‌های جدید	A36
توقف پروژه‌های توسعه محصول جدید	A133	اصلاح ساختار سازمانی	A37
رقابت ذینفعان	A134	نوع دانش فراموش شده	A38
عدم آموزش فناوری قدیمی	A135	سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی استراتژیک	A39
تغییر در دانش مورد استفاده	A136	تلفیق گذشته و حال و آینده	A40
محدود نمودن محدوده یادگیری	A137	اجتناب از عادات بد	A41
تغییر پروژه‌ها و برنامه‌ها و فعالیت‌های یادگیری	A138	طراحی مدل ذهنی جدید	A42
الزامات محیط سیاسی	A139	توجه به سازمان‌های یادگیرنده	A43
تغییر سلیقه مشتریان	A140	حمایت و بازآموزی سازمانی	A44
تکنولوژی و فرایند	A141	نظارت و کنترل	A45
کوچک‌سازی	A142	استفاده از پاداش	A46
هماهنگی استراتژیک بین واحدهای سازمانی	A143	آزادی زمانی و مکانی	A47
سطح بوروکراتیزه شدن سازمان	A144	پشتیبانی اجتماعی و فرهنگی	A48
یکپارچگی سامانه‌ای و فناوریانه	A145	استفاده از روابط انسانی لازم	A49
عوامل ساختاری	A146	ایجاد فضای مشارکتی	A50
رهایی از درک قبلی برای توسعه درک جدید	A147	اطلاع‌رسانی گسترده	A51
درک احتیاج به تغییر	A148	داشتن چشم‌انداز برای سازمان	A52
فرهنگ سازمانی	A149	آگاه‌سازی در مورد دانش منسوخ	A53
عوامل فردی	A150	برخورداری از قدرت جذب و انطباق	A54
فرآیندها	A151	وجود نیروهای توانمند	A55
ویژگی کارکنان	A152	تعهد سازمانی	A56
رفتارهای تخصصی روزانه کارکنان	A153	عوامل محیطی	A57
فرآیندهای عملیاتی	A154	بهبود مستمر فرآیندهای شغلی	A58
استانداردهای عملیاتی	A155	تغییر نگرش افراد	A59
مکانیزم تسهیم اطلاعات	A156	افزایش تمرکز کارکنان	A60
تجارب مثبت	A157	بهبود و توسعه رشته‌ها	A61
حمایت غیر رسمی	A158	بهبود کیفیت یادگیری	A62
بایگانی طبقه‌ای مستندات	A159	وجود ساختار انعطاف‌پذیر	A63

ایزوله کردن فیزیکی	A160	تفکر سیستمی مدیر	A64
ایزوله اجتماعی کارکنان سازمان	A161	وجود جو دوستانه در سازمان	A65
ایزوله کردن ساختاری و سازمانی	A162	شناسایی وضعیت موجود	A66
توسعه روابط انسانی بر اساس سازمان جدید	A163	توانایی	A67
جدایی تکنولوژی	A164	تغییر محتوا	A68
عدم بهبود سامانه قدیمی	A165	بهینه‌سازی زیرساخت‌ها	A69
بکارگیری پشتیبانی سامانه قدیمی در صورت لزوم	A166	تسهیل فرایند تغییر یادگیری	A70
عدم توسعه هرگونه محصول/ تولید جدید بر پایه فناوری قدیم	A167	تاب آوری	A71
دانش کارکنان	A168	ارتباطات بین فردی	A72
مدیریت منابع انسانی	A169	تغییرات مستمر	A73
استفاده از اهرم‌های سازمانی جهت توقف استفاده از دانش قدیمی	A170	مهندسی مجدد	A74
یکپارچگی نیروی انسانی	A171	تشویق دبیران جدید	A75
ارزش‌های سازمان	A172	استفاده از ابزار و تکنولوژی جدید	A76
سخت‌افزارهای کامپیوتری	A173	تجربه و سابقه کاری	A77
یکپارچگی ساختاری و سازمانی	A174	خودباوری	A78
تبدیل دانش منسوخ	A175	یکپارچه‌سازی	A79
بهبود دانش قدیمی	A176	آگاه‌سازی	A80
تغییر ساختار دانش قدیمی	A177	رقابت سازنده	A81
کنار گذاشتن دانش منسوخ	A178	وجود محیط رقابتی	A82
کنار گذاشتن فناوریانه	A179	کنار گذاشتن مداوم رفتارهای قدیمی	A83
کنار گذاشتن نیروی انسانی	A180	آزمایش رفتارهای جدید	A84
اصلاح ساختار و سازمان در صورت نیاز	A181	نگهداشت دانش	A85
برون سپاری	A182	استفاده از فناوری	A86
واگذاری و فروش امتیاز	A183	مستند و مکتوب‌سازی علوم و تجربیات	A87
استراتژی	A184	عدم پشتیبانی از روش‌های منسوخ	A88
عوامل سازمانی	A185	برنامه آموزش ضمن خدمت نیروی انسانی	A89
ابزارآلات مورد استفاده	A186	وجود رویه‌های توسعه محور	A90
عدم استخدام کارشناس جدید در حوزه فناوری قدیمی	A187	وجود رویه‌های ریسک‌پذیری در مدیران	A91
ویژگی‌های محصول	A188	تغییر شیوه کار	A92
خط تولید	A189	به اشتراک گذاشتن اطلاعات و دانش	A93
استفاده از اهرم‌های فناوریانه جهت توقف استفاده از دانش	A190	یادگیری جمعی	A94

قدیمی			
باورهای مدیریت	A191	شایسته سالاری	A95
		بکارگیری منابع انسانی مجهز به دانش روز دنیا	A96

در جدول (۱) ۱۹۱ شاخصه به دقت مطابق با مصاحبه‌های انجام شده کدگذاری شدند. این کدگذاری‌ها به تفصیل شاخص‌هایی را که در پرسشنامه مرحله اول دلفی آمده است، منعکس می‌کند. این کدگذاری‌ها برای تحلیل‌های بعدی و دور دوم روش دلفی استفاده می‌شود.

جدول ۲. کدگذاری اولیه مصاحبه‌ها (تعیین مؤلفه‌ها)

مؤلفه‌ها	کد اولیه
تدوین استراتژی بخشی	B1
تدوین استراتژی محیطی	B2
تدوین استراتژی فردی	B3
تدوین استراتژی گروهی	B4
تدوین استراتژی آموزشی	B5
استراتژی مدیریتی	B6
استراتژی مدیریت دانش	B7
استراتژی مدیریت منابع انسانی	B8
استراتژی سازمانی	B9
استراتژی مدیریت مشارکتی	B10
استراتژی رفتار سازمانی	B11
استراتژی روابط سازمانی	B12
استراتژی انگیزشی	B13
استراتژی ارتباط با صنعت	B14
عوامل فردی	B15
عوامل سازمانی	B16

در جدول (۲) ۱۶ مؤلفه به دقت مطابق با مصاحبه‌های انجام شده کدگذاری شدند. این کدگذاری‌ها به تفصیل مؤلفه‌هایی را که در پرسشنامه مرحله اول دلفی آمده است، منعکس می‌کند. این کدگذاری‌ها برای تحلیل‌های بعدی و دور دوم روش دلفی استفاده می‌شود.

اجرای دور دوم روش دلفی

جدول ۷. کدگذاری محوری

شماره کد	کد محوری	کدهای اولیه شاخصه‌ها
B1	تدوین استراتژی بخشی	A11, A17, A40, A143
B5	تدوین استراتژی آموزشی	A19, A33, A110, A89
B6	استراتژی مدیریتی	A14, A56, A109, A184
B7	استراتژی مدیریت دانش	A9, A93, A85, A106
B8	استراتژی مدیریت منابع انسانی	A55, A108, A168, A170
B10	استراتژی مدیریت مشارکتی	A50, A112, A100, A107
B13	استراتژی انگیزشی	A46, A66, A103, A131
B15	عوامل فردی	A78, A126, A127, A169

با توجه به جدول (۲) دسته‌بندی‌ها نشان‌دهنده‌ی ترکیب شاخص‌های مختلف در گروه‌های مدیریتی و استراتژیک هستند که به فراموشی سازمانی هدفمند و بهبود فرایندهای آموزشی و مدیریتی در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان کمک می‌کنند. این کدگذاری می‌تواند به شناسایی نقاط قوت و ضعف در ساختار آموزشی و مدیریتی سازمان‌ها کمک کند و زمینه‌ساز توسعه استراتژی‌های مؤثر برای مدیریت دانش و فراموشی سازمانی باشد.

تحلیل نهایی دور سوم روش دلفی و دستیابی به اجماع

جدول ۳. کدگذاری انتخابی

کد انتخابی	مؤلفه کلیدی	کدهای اولیه
تدوین استراتژی بخشی	تدوین استراتژی بخشی (B1)	A11, A17, A40, A143
تدوین استراتژی آموزشی	تدوین استراتژی آموزشی (B5)	A19, A33, A110, A89
استراتژی مدیریتی	استراتژی مدیریتی (B6)	A14, A56, A109, A184
استراتژی مدیریت دانش	استراتژی مدیریت دانش (B7)	A9, A93, A106, A85
استراتژی انگیزشی	استراتژی انگیزشی (B13)	A46, A66, A103, A131
تدوین استراتژی بخشی	تدوین استراتژی بخشی (B1)	A11, A17, A40, A143

با توجه به جدول (۳) خبرگان بر روی ۲۰ شاخصه نهایی که از بین ۳۲ شاخصه منتخب انتخاب شده‌اند، به اجماع رسیدند. این شاخصه‌ها به‌طور مستقیم به پنج حوزه کلیدی مرتبط با مدیریت دانش، استراتژی‌های بخشی، انگیزشی، آموزشی و مدیریتی مرتبط هستند. این کدگذاری انتخابی کمک می‌کند تا تحقیق حاضر به شاخص‌های خاص و قابل اجرایی در موضوع "فراموشی سازمانی هدفمند" دست یابد.

تحلیل داده‌های کمی

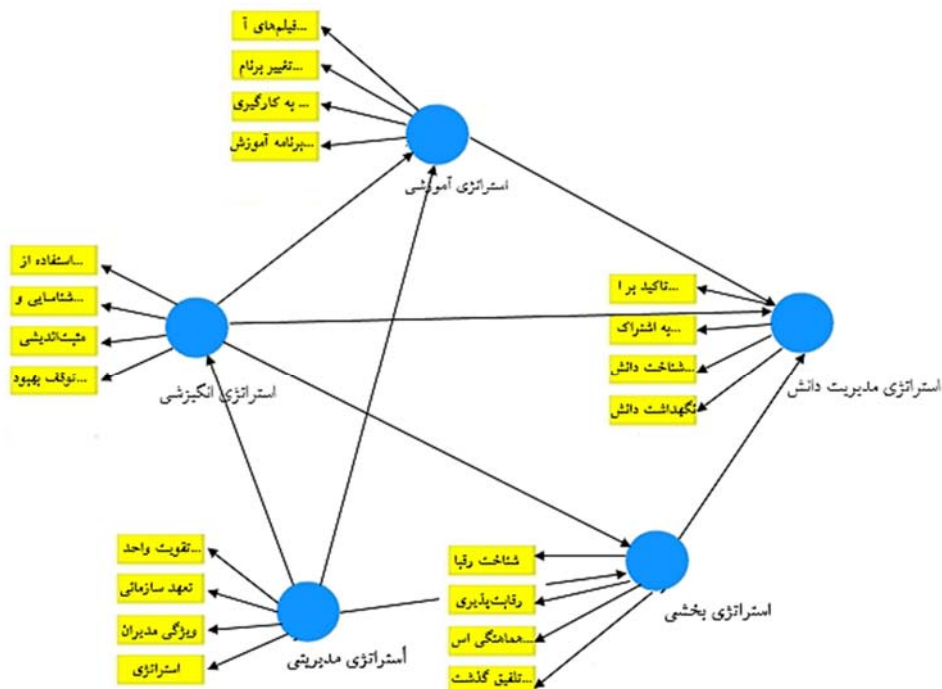
پایایی متغیرهای مشاهده پذیر

اگر قدر مطلق بار عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده‌پذیر مربوط به متغیر پنهان در مدل حداقل برابر با ۰,۷ باشد و این بارها از نظر آماری معنادار باشند، مدل اندازه‌گیری همگن محسوب می‌شود. با توجه به خروجی نرم‌افزار، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، تمام بارهای عاملی معنادار هستند و از آنجا که تمامی مقادیر بالای ۰,۴ هستند، نیازی به حذف آن‌ها از مدل وجود ندارد.

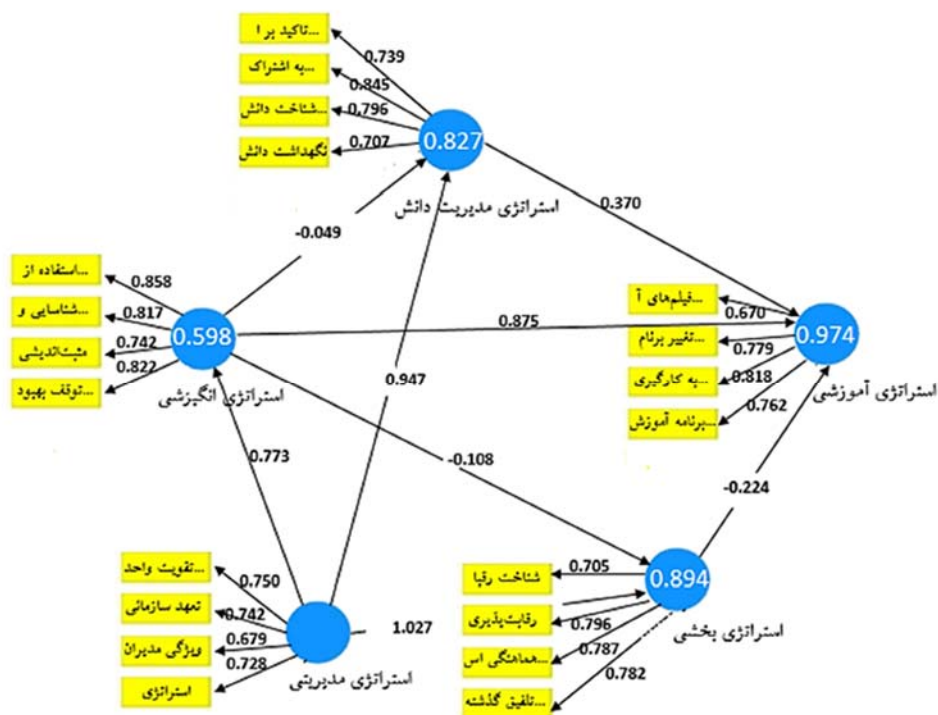
جدول ۴. بارهای خروجی

متغیر مشاهده پذیر	تدوین استراتژی آموزشی	استراتژی مدیریت دانش	استراتژی انگیزشی	استراتژی مدیریتی	تدوین استراتژی بخشی
استفاده از فیلم‌های آموزشی	۰,۶۷۰				
تغییر برنامه‌های درسی	۰,۷۷۹				
به کارگیری دستاوردهای آموزشی	۰,۸۱۸				
برنامه آموزش ضمن خدمت	۰,۷۶۲				
تاکید بر اخذ دانش جدید		۰,۷۳۹			
به اشتراک گذاشتن اطلاعات و دانش		۰,۸۴۵			
شناخت دانش مفید		۰,۷۹۶			
نگهداشت دانش		۰,۷۰۷			
استفاده از پاداش			۰,۸۵۸		
شناسایی وضعیت موجود			۰,۸۱۷		
مثبت‌اندیشی			۰,۷۴۲		
توقف بهبود سیستم محصولات موجود			۰,۸۲۲		
تقویت واحد توسعه و تحقیق				۰,۷۵۰	
تعهد سازمانی				۰,۷۴۲	
ویژگی مدیران				۰,۶۷۹	
استراتژی				۰,۷۲۸	
شناخت رقبا					۰,۷۰۵
رقابت پذیری					۰,۷۹۶
هماهنگی استراتژیک بین واحدهای سازمانی					۰,۷۸۷

با توجه به جدول (۴) بارهای عاملی تمام متغیرهای مشاهده‌پذیر نشان‌دهنده رابطه معنادار با متغیرهای پنهان مربوطه هستند. بیشتر بارهای عاملی بالاتر از ۰,۷ است که نشان‌دهنده همگن بودن مدل اندازه‌گیری است. به‌ویژه، بارهای عاملی مانند "تغییر برنامه‌های درسی" (۰,۷۷۹)، "به کارگیری دستاوردهای آموزشی" (۰,۸۱۸)، "به اشتراک گذاشتن اطلاعات و دانش" (۰,۸۴۵) و "استفاده از پاداش" (۰,۸۵۸) از نظر آماری معنادار و مناسب هستند. از آنجا که تمام بارها بالای ۰,۴ قرار دارند، حذف هیچ کدام از آنها از مدل ضروری نیست.



شکل ۱. رسم مدل در نرم افزار PLS



شکل ۲. نمودار بارهای عاملی متغیرهای مشاهده‌پذیر در مدل اندازه‌گیری

جدول ۵. میانگین، انحراف معیار، آمار t

آمار t	مقادیر P	خطا استاندارد	میانگین	نمونه اصلی	
۳,۴۵۸	۰,۰۰۲	۰,۱۷۸	۰,۶۴۲	۰,۶۱۱	استراتژی بخشی ← استراتژی مدیریت دانش
۵,۰۲۱	۰,۰۰۱	۰,۲۱۶	۱,۰۵۳	۱,۰۷۹	استراتژی آموزشی ← استراتژی مدیریت دانش
۱۲,۵۶۱	۰,۰۰۱	۰,۰۸۳	۱,۰۳۱	۱,۰۲۶	استراتژی مدیریتی ← استراتژی بخشی
۰,۷۲۴	۰,۴۷۱	۰,۲۲۶	۰,۱۳۴	۰,۱۶۴	استراتژی مدیریتی ← استراتژی مدیریت دانش
۲,۵۱۳	۰,۰۱۳	۰,۰۵۸	۰,۱۴۱	۰,۱۴۵	استراتژی مدیریتی ← استراتژی آموزشی
۱۲,۰۳۷	۰,۰۰۰	۰,۰۶۶	۰,۷۷۸	۰,۷۸۰	استراتژی مدیریتی ← استراتژی انگیزشی
۱,۱۷۴	۰,۲۴۲	۰,۰۹۷	-۰,۱۲۱	-۰,۱۱۴	استراتژی انگیزشی ← استراتژی بخشی
۴,۴۳۸	۰,۰۰۰	۰,۲۰۵	-۰,۸۷۸	-۰,۹۰۴	استراتژی انگیزشی ← استراتژی مدیریت دانش
۱۷,۲۸۴	۰,۰۰۰	۰,۰۵۰	۰,۸۵۸	۰,۸۵۴	استراتژی انگیزشی ← استراتژی آموزشی

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که چند رابطه بین استراتژی‌ها از نظر آماری معنادار هستند، به‌ویژه "استراتژی بخشی ← استراتژی مدیریت دانش" ($t = 3,458, p = 0,002$) و "استراتژی آموزشی ← استراتژی مدیریت دانش" ($t = 5,021$).

($p = 0,001$). در مقابل، ارتباط "استراتژی مدیریتی ← استراتژی مدیریت دانش" ($t = 0,724$ ، $p = 0,471$) معنادار نبوده است. سایر روابط معنادار با مقادیر t بالای ۲,۵ و p کمتر از ۰,۰۵ هستند.

روایی همگرا

میانگین واریانس استخراج شده برای مقادیر بالای ۰,۵ بیانگر اعتبار درونی مدل اندازه گیری است.

جدول ۶. روایی همگرا

میانگین واریانس استخراج شده	شاخص
۰,۵۹۱	تدوین استراتژی بخشی
۰,۵۹۹	استراتژی مدیریت دانش
۰,۵۷۸	تدوین استراتژی آموزشی
۰,۵۴۲	استراتژی مدیریتی
۰,۶۵۲	استراتژی انگیزشی

با توجه به جدول (۶) میانگین واریانس استخراج شده برای تمام شاخص‌ها بالای ۰,۵ است که بیانگر اعتبار درونی مدل اندازه گیری است.

آزمون هم خطی چند گانه

جدول ۷. آزمون همخطی چند گانه

چند خطی چند گانه	چند خطی چند گانه (VIF)	ضریب تعیین	شاخص
غیر قابل قبول	۸,۵۵	۰,۸۸۴	تدوین استراتژی بخشی
غیر قابل قبول	۱۳,۵۲	۰,۹۲۷	استراتژی مدیریت دانش
غیر قابل قبول	۱۶,۴۰	۰,۹۴۰	تدوین استراتژی آموزشی
قابل قبول	۲,۵۴	۰,۹۰۷	استراتژی انگیزشی
قابل قبول	۱	۰	استراتژی مدیریتی

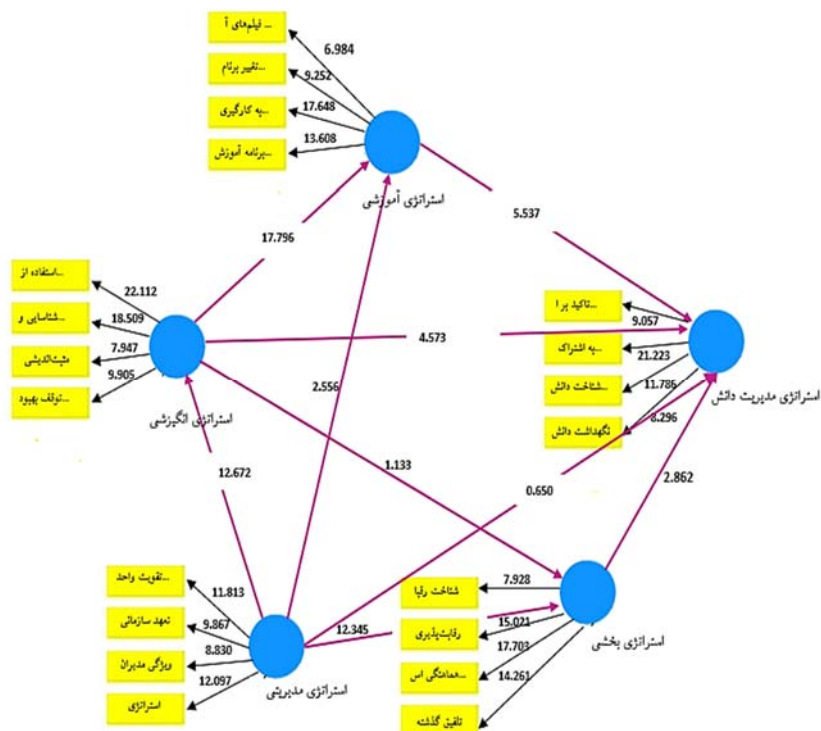
با توجه به جدول (۷) از پنج شاخص، فقط دو شاخص استراتژی انگیزشی و استراتژی مدیریتی دارای همخطی چند گانه قابل قبول هستند، در حالی که سه شاخص دیگر به دلیل مقادیر بالای VIF، همخطی چند گانه غیر قابل قبولی دارند.

معنی داری مسیر

جدول ۸. ضریب مسیر

نتیجه	ضریب مسیر	آماره t	متغیر
تأیید فرضیه	۰,۶۱۰	۳,۳۲۶	استراتژی بخشی ← استراتژی مدیریت دانش
تأیید فرضیه	۱,۰۷۸	۵,۵۸۴	استراتژی آموزشی ← استراتژی مدیریت دانش
تأیید فرضیه	۱,۰۲۵	۱۲,۵۰۹	استراتژی مدیریتی ← استراتژی بخشی
رد فرضیه	۰,۱۶۳	۰,۷۲۹	استراتژی مدیریتی ← استراتژی مدیریت دانش
تأیید فرضیه	۰,۱۴۴	۲,۷۶۴	استراتژی مدیریتی ← استراتژی آموزشی
تأیید فرضیه	۰,۷۷۹	۱۳,۶,۷	استراتژی مدیریتی ← استراتژی انگیزشی
رد فرضیه	-۰,۱۱۳	۱,۱۵۹	استراتژی انگیزشی ← استراتژی بخشی
رد فرضیه	-۰,۹۰۳	۴,۷۹۸	استراتژی انگیزشی ← استراتژی مدیریت دانش
تأیید فرضیه	۰,۸۵۳	۱۹,۳۳۲	استراتژی انگیزشی ← استراتژی آموزشی

با توجه به جدول (۸) نتایج جدول نشان می‌دهد که روابط "استراتژی بخشی ← استراتژی مدیریت دانش" (ضریب مسیر = ۰,۶۱۰, $t = ۳,۳۲۶$)، "استراتژی آموزشی ← استراتژی مدیریت دانش" (ضریب مسیر = ۱,۰۷۸, $t = ۵,۵۸۴$)، "استراتژی مدیریتی ← استراتژی بخشی" (ضریب مسیر = ۱,۰۲۵, $t = ۱۲,۵۰۹$)، "استراتژی مدیریتی ← استراتژی مدیریت دانش" (ضریب مسیر = ۰,۱۶۳, $t = ۰,۷۲۹$)، "استراتژی آموزشی ← استراتژی مدیریتی" (ضریب مسیر = ۰,۱۴۴, $t = ۲,۷۶۴$)، "استراتژی انگیزشی ← استراتژی مدیریتی" (ضریب مسیر = ۰,۷۷۹, $t = ۱۳,۶,۷$) و "استراتژی انگیزشی ← استراتژی آموزشی" (ضریب مسیر = ۰,۸۵۳, $t = ۱۹,۳۳۲$) تأیید شده‌اند. اما روابط "استراتژی مدیریتی ← استراتژی مدیریت دانش" (ضریب مسیر = ۰,۱۶۳, $t = ۰,۷۲۹$)، "استراتژی انگیزشی ← استراتژی بخشی" (ضریب مسیر = -۰,۱۱۳, $t = ۱,۱۵۹$) و "استراتژی انگیزشی ← استراتژی مدیریت دانش" (ضریب مسیر = -۰,۹۰۳, $t = ۴,۷۹۸$) رد شده‌اند.



شکل ۳. معنی داری مسیر

نیکویی برازش

نیکویی برازش (GOF) در مدل‌سازی معادلات ساختاری برای ارزیابی کلی عملکرد مدل استفاده می‌شود. این شاخص میزان تطابق مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری را سنجیده و کیفیت کل مدل را ارزیابی می‌کند. GOF از ضرب مجذور دو شاخص مهم، "میانگین مقادیر اشتراکی" و "میانگین ضریب تعیین"، محاسبه می‌شود. مقادیر GOF بین ۰ تا ۱ قرار دارد و مقادیر ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ به ترتیب نشانگر ضعیف، متوسط و قوی بودن نیکویی برازش در مدل‌های PLS هستند.

جدول ۹. مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین

شاخص	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین
استراتژی بخشی	۰,۵۱۲	۰,۸۸۴
استراتژی مدیریت دانش	۰,۵۳۰	۰,۹۲۷
استراتژی آموزشی	۰,۵۳۴	۰,۹۴۰
استراتژی انگیزشی	۰,۳۹۰	۰,۶۰۷
جمع	۱,۹۶۶	۳,۳۵۸
میانگین	۰,۴۹۱۵	۰,۸۳۸۹

$$GOF = \sqrt{\text{میانگین مقادیر اشتراکی} * \text{میانگین ضریب تعیین}} = GOF = \sqrt{0.4915 * 0.8389} = 0.64$$

با توجه به جدول (۹) شاخص GOF محاسبه شده در این مدل از مطلوبیت قوی کلی مدل حکایت دارد.

نتیجه گیری و بحث

طراحی مدل فراموشی سازمانی هدفمند در سازمان‌ها، به ویژه در آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای، به منظور شناسایی و مدیریت فرآیندهای فراموشی دانش و اطلاعات در راستای بهبود کارایی و انطباق با تغییرات محیطی ضروری است. در این زمینه، هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان به عنوان نهادهای آموزشی با هدف تربیت نیروی کار ماهر، می‌توانند با مدیریت مؤثر فراموشی سازمانی، از دانش‌های موجود به نحو احسن بهره‌برداری کرده و از هدررفت منابع و اطلاعات جلوگیری نمایند. مدل فراموشی سازمانی هدفمند می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا فرآیندهای یادگیری و ذخیره دانش خود را بهینه کنند، در حالی که از فراموشی غیرضروری و تکرار مشکلات گذشته جلوگیری کنند. این مدل با توجه به ویژگی‌های خاص و نیازهای آموزشی هنرستان‌ها طراحی می‌شود تا به طور مؤثرتر به ارتقاء عملکرد و بهره‌وری این نهادها کمک نماید. این تحقیق کاربردی به طراحی و آزمون مدل فراموشی سازمانی هدفمند در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان می‌پردازد. با هدف تحلیل داده‌ها بدون دخالت در متغیرها، این تحقیق از نوع توصیفی و ترکیبی (کیفی و کمی) است. جامعه آماری شامل ۳۶ نفر از اساتید و خبرگان مدیریت آموزشی (بخش کیفی) و ۲۳۰ نفر از مدیران هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای (بخش کمی) می‌باشد.

در بخش کیفی، نمونه‌گیری هدفمند تا اشباع نظری ادامه می‌یابد و در بخش کمی، نمونه‌گیری به صورت تصادفی خوشه‌ای است. داده‌های پایه‌ای از طریق روش‌های کتابخانه‌ای و اینترنتی جمع‌آوری شده و داده‌های میدانی با استفاده از مصاحبه و پرسشنامه تحلیل می‌شوند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل مصاحبه با کارشناسان و پرسشنامه محقق ساخته است که روایی و پایایی آن تأیید شده است. در تحلیل کیفی، از روش دلفی برای امتیازبندی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها استفاده شد و در تحلیل کمی، برای تأیید مدل مفهومی تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی و مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) با نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS استفاده گردید. انتخاب روش PLS به دلیل ویژگی‌های خاص آن مانند حساسیت کم به حجم نمونه و عدم نیاز به توزیع نرمال داده‌ها مناسب بود. در این تحقیق، با تأیید مثبت صاحب‌نظران، روایی سؤالات و پرسشنامه از جنبه صوری مورد تأیید قرار گرفت و به نمونه انتخاب شده ارائه شد. همچنین، پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقدار ۰,۹۴ بدست آمد، که نشان‌دهنده پایایی بسیار خوب پرسشنامه است. در جدول (۱) ۱۹۱ شاخص به دقت مطابق با مصاحبه‌های انجام شده کدگذاری شدند. این کدگذاری‌ها به تفصیل شاخص‌هایی را که در پرسشنامه مرحله اول دلفی آمده است، منعکس می‌کند. این کدگذاری‌ها برای تحلیل‌های بعدی و دور دوم روش دلفی استفاده می‌شود. در جدول (۲) ۱۶ مؤلفه به دقت مطابق با مصاحبه‌های انجام شده کدگذاری شدند. این کدگذاری‌ها به تفصیل مؤلفه‌هایی را که در پرسشنامه مرحله اول دلفی آمده است، منعکس می‌کند. این کدگذاری‌ها برای تحلیل‌های بعدی و دور دوم روش دلفی استفاده می‌شود.

بر اساس جدول (۳)، دسته‌بندی‌ها ترکیب شاخص‌های مختلف در گروه‌های مدیریتی و استراتژیک را نشان می‌دهند که به فراموشی سازمانی هدفمند و بهبود فرآیندهای آموزشی و مدیریتی در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان کمک می‌کنند. این کدگذاری می‌تواند به شناسایی نقاط قوت و ضعف در ساختار آموزشی و مدیریتی سازمان‌ها کمک کرده و

زمینه‌ساز توسعه استراتژی‌های مؤثر برای مدیریت دانش و فراموشی سازمانی باشد. بر اساس جدول (۴)، خبرگان بر روی ۲۰ شاخصه نهایی که از میان ۳۲ شاخصه منتخب انتخاب شده‌اند، به اجماع رسیدند. این شاخص‌ها به‌طور مستقیم با پنج حوزه کلیدی مرتبط با مدیریت دانش، استراتژی‌های بخشی، انگیزشی، آموزشی و مدیریتی ارتباط دارند. این کدگذاری انتخابی به تحقیق کمک می‌کند تا به شاخص‌های خاص و قابل اجرایی در زمینه "فراموشی سازمانی هدفمند" دست یابد. بر اساس جدول (۵)، بارهای عاملی تمامی متغیرهای مشاهده‌پذیر نشان‌دهنده روابط معنادار با متغیرهای پنهان هستند. بیشتر بارها بالای ۰,۷ بوده و مدل اندازه‌گیری همگن است. بارهای عاملی مانند "تغییر برنامه‌های درسی" (۰,۷۷۹) و "استفاده از یاداش" (۰,۸۵۸) معنادار و مناسب هستند، بنابراین نیازی به حذف هیچ کدام از بارها نیست. نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که چند رابطه بین استراتژی‌ها از نظر آماری معنادار هستند، به‌ویژه "استراتژی بخشی ← استراتژی مدیریت دانش" ($p = 0,002, t = 3,458$) و "استراتژی آموزشی ← استراتژی مدیریت دانش" ($p = 0,001, t = 5,021$). در مقابل، ارتباط "استراتژی مدیریتی ← استراتژی مدیریت دانش" ($p = 0,471, t = 0,724$) معنادار نبوده است. سایر روابط معنادار با مقادیر t بالای ۲,۵ و p کمتر از ۰,۰۵ هستند.

با توجه به جدول (۷) میانگین واریانس استخراج شده برای تمام شاخص‌ها بالای ۰,۵ است که بیانگر اعتبار درونی مدل اندازه‌گیری است. با توجه به جدول (۸) از پنج شاخص، فقط دو شاخص استراتژی انگیزشی و استراتژی مدیریتی دارای همخطی چندگانه قابل قبول هستند، در حالی که سه شاخص دیگر به دلیل مقادیر بالای VIF، همخطی چندگانه غیرقابل قبولی دارند. توجه به جدول (۹) نتایج جدول نشان می‌دهد که روابط "استراتژی بخشی ← استراتژی مدیریت دانش" (ضریب مسیر = $0,610, t = 3,326$)، "استراتژی آموزشی ← استراتژی مدیریت دانش" (ضریب مسیر = $0,778, t = 5,584$)، "استراتژی مدیریتی ← استراتژی بخشی" (ضریب مسیر = $0,25, t = 12,509$)، "استراتژی مدیریتی ← استراتژی آموزشی" (ضریب مسیر = $0,144, t = 2,764$)، "استراتژی مدیریتی ← استراتژی انگیزشی" (ضریب مسیر = $0,779$)، اما روابط "استراتژی انگیزشی ← استراتژی آموزشی" (ضریب مسیر = $0,853, t = 19,332$) تأیید شده‌اند. اما روابط "استراتژی مدیریتی ← استراتژی مدیریت دانش" (ضریب مسیر = $0,163, t = 0,729$)، "استراتژی انگیزشی ← استراتژی بخشی" (ضریب مسیر = $0,113, t = 1,159$) و "استراتژی انگیزشی ← استراتژی مدیریت دانش" (ضریب مسیر = $0,903, t = 4,798$) رد شده‌اند. با توجه به جدول (۱۰) شاخص GOF محاسبه شده در این مدل از مطلوبیت قوی کلی مدل حکایت دارد. نتایج این تحقیق همسو با مطالعات پیشین در زمینه فراموشی سازمانی و مدیریت دانش است. مطابق پژوهش‌های (Mariano et al, 2020) و (Lyu et al, 2020)، مدیریت هدفمند فراموشی سازمانی نقش مهمی در بهبود یادگیری سازمانی و جلوگیری از تکرار اشتباهات گذشته دارد که باعث ارتقای عملکرد سازمان می‌شود. همچنین، یافته‌های (Ronaghi, 2021) و (Bahadori Jahromi et al, 2018) و بر ضرورت طراحی مدل‌های بومی فراموشی سازمانی در نهادهای آموزشی و دولتی تأکید دارند، موضوعی که در مدل حاضر نیز لحاظ شده است. علاوه بر این، پایایی و روایی بالای مدل و نتایج معنادار در مسیرهای مدیریتی، انگیزشی و آموزشی مشابه با یافته‌های (Esmaeili et al, 2016) و (Barati et al, 2019) است که اهمیت این استراتژی‌ها را در موفقیت فراموشی سازمانی هدفمند نشان داده‌اند. اما رد برخی روابط مانند تأثیر مدیریت دانش بر استراتژی مدیریتی، ممکن است ناشی از ویژگی‌های خاص محیط تحقیق یا محدودیت‌های نمونه‌گیری باشد که در مطالعات مشابه نیز گزارش شده است (Mand'alizadeh, 2021).

در مجموع، این تحقیق با ارائه مدل متناسب با نیازهای خاص هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای لرستان، نقش موثری در توسعه دانش و فراموشی سازمانی هدفمند ایفا کرده است که می‌تواند راهنمای کاربردی برای سایر سازمان‌های مشابه باشد. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از این تحقیق، پیشنهادات زیر برای بهبود فرآیندهای فراموشی سازمانی هدفمند و ارتقای کارایی و اثربخشی نهادهای آموزشی ارائه می‌شود:

- مدیران و تصمیم‌گیرندگان آموزش باید به‌طور مستمر فرآیندهای یادگیری و انتقال دانش را بهبود بخشیده و با طراحی و اجرای استراتژی‌های هدفمند، فراموشی غیرضروری دانش‌های کلیدی را کاهش دهند. ایجاد سازوکارهای بازخورد مستمر و توسعه کمیته‌های تخصصی برای پایش وضعیت دانش و ارتقاء انگیزه کارکنان در به‌کارگیری دانش جدید ضروری است.
- همچنین، آموزش مستمر مدرسان و مدیران به‌ویژه در زمینه‌های به‌روزرسانی برنامه‌های درسی و فناوری‌های نوین، به منظور جلوگیری از فراموشی دانش‌های مفید و قدیمی، باید در اولویت قرار گیرد. استفاده از پاداش‌ها و تشویق‌های انگیزشی می‌تواند نقش موثری در افزایش تعهد سازمانی و حفظ دانش کلیدی ایفا نماید.
- پیاده‌سازی نظام‌های مدیریت دانش کارآمد، شامل مستندسازی دانش، تسهیم تجارب و ایجاد تالارهای گفتگوی تخصصی، به تسهیل فرایند فراموشی سازمانی هدفمند کمک کرده و از اتلاف منابع جلوگیری می‌کند.

References

- Abadian, P., & Owjinzhad, A. R. (2021). Predicting organizational silence through organizational forgetting and organizational commitment among education staff in Dehdasht County. *Master's Thesis, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Counseling Group, Career Counseling Orientation*. [In Persian] <https://ganj.irandoc.ac.ir>.
- Abi, Akram, (2019), The role of postgraduate education of employees of the central organization of Islamic Azad University in improving organizational performance, Volume 2, Number 4, March 2019, pages 17-35.. [In Persian]. <https://doi.org/10.22034/jmep.2021.260114.1040>.
- Bahadori Jahromi, F., Zarei Matin, H., Rahmati, M. H., & Akhavan Alavi, H. (2018). Designing a model for targeted organizational forgetting (Case study: Qom Municipality). *Journal of Public Organizations Management*, 7(1), 133–152. [In Persian] <http://noo.rs/6cLqr>.
- Bahadori Jahromi, Fatemeh; Rahmati, Mohammad Hossein; Zarei Matin, Hassan; Akhavan Alavi, Hossein, (2018), Designing a Targeted Organizational Forgetting Model, Case Study: Qom Municipality, *Journal of Government Organization Management*. [In Persian]. <https://www.magiran.com/p2144589>.
- Barani, Samad; Rashnavadi, Yaqoub; Khamechi, Hamed; Javashi Jadid, Salman, (2022), Meta-analysis of the antecedents and consequences of purposeful organizational forgetting, *Journal of Human Resource Studies*, Volume 11, Number 42. [In Persian]. <https://www.magiran.com/p2407432>.
- 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), 217-238.. [In Persian]. https://smrj.ssrc.ac.ir/article_1755.html.
- Becker, K. (2010). Facilitating unlearning during implementation of new technology. *Journal of Organizational Change Management*, 23(3), 251–268. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09534811011049590/full/html>.

- De Holan, P. M., & Phillips, N. (2004). Organizational forgetting as strategy. *Strategic Organization*, 2(4), 423-433. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1476127004047620>.
- Esmaili, M., Yari, Z., & Cheshmeh Kaboudi, K. (2016). The role of organizational intelligence in targeted organizational forgetting. *Human Resources Studies Quarterly*, 6(2), 45-70. [In Persian] https://www.jhrs.ir/article_65284.html.
- Kouchakzadeh, Z., Dourani, A., & Yazdani, H. R. (2020). The mediating role of targeted organizational forgetting in the effect of authentic leadership on organizational learning among the staff of the Ministry of Oil's headquarters. *Human Resource Management in the Oil Industry*, 12(22). [In Persian] <http://iieshrm.ir/article-1-898-fa.html>.
- Lau, K. W., Lee, P. Y., & Chung, Y. Y. (2019). A collective organizational learning model for organizational development. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(1), 107-123. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0228>.
- Lyu, C., Yang, J., Zhang, F., Teo, T. S. H., & Guo, W. (2020). Antecedents and consequence of organizational unlearning: Evidence from China. *Industrial Marketing Management*, 84, 261-270. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2019.07.013>.
- Mand'alizadeh, Z., & Naqsh-e-Javaheri, S. (2021). The effect of targeted organizational forgetting on knowledge absorption capacity with the mediating role of human capital. *Sport Management Scientific-Research Journal*, 13(2), 1-20. [In Persian] https://jks.atu.ac.ir/article_14719.html.
- Mariano, S., Casey, A., & Olivera, F. (2020). Organizational forgetting Part I: A review of the literature and future research directions. *The Learning Organization*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/TLO-12-2019-0182>.
- Rajabipour Meibodi, A. R., Hosseini, A., & Ajarloo, F. (2018). Exploring the effect of unlearning components in organizations on human resource development. *Human Resource Training and Development Quarterly*, 5(17), 137-157. [In Persian] <http://noo.rs/70fPJ>.
- Ronaghi, M. H. (2021). Providing a model for evaluating organizational unlearning. *Journal of Organizational Resource Management Research*, 11(1), 85-104. [In Persian]. <https://www.magiran.com/p2294488>.
- Roosbahani Akbari, Fatemeh, (2023), Presenting a model of effective factors and consequences of organizational purposeful forgetting, First National Conference on Transformational Management.. [In Persian]. <https://civilica.com/doc/1525153/>.