

توسعه فردی و تحول سازمانی

تدوین الگوی فراموشی سازمانی راهبردی در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای: مطالعه موردی استان لرستان

عباس طرهانی^۱، سعید پاکان^۲، ابراهیم پورحسینی^۳

شیوه استناددهی: طرهانی، عباس، پاکان، سعید، پورحسینی، ابراهیم. (۱۴۰۳). تدوین الگوی فراموشی سازمانی راهبردی در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای: مطالعه موردی استان لرستان. توسعه فردی و تحول سازمانی، ۲(۴)، ۱-۲۲.

۱. گروه علوم تربیتی و مدیریت آموزشی، واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران.

* ایمیل نویسنده مسئول: sb.141364@gmail.com

چکیده

تاریخ چاپ: ۱ اسفند ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری: ۹ بهمن ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۹ بهمن ۱۴۰۳

تاریخ ارسال: ۲۲ مهر ۱۴۰۳

نظام‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای نیازمند سازوکارهای پویا برای مدیریت منابع دانشی هستند. در این میان، فراموشی سازمانی هدفمند به عنوان فرآیندی راهبردی، امکان پالایش دانش منسوخ و ایجاد ظرفیت برای یادگیری‌های جدید را فراهم می‌سازد. هدف این پژوهش، طراحی و آزمون مدل فراموشی سازمانی هدفمند در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۲۳۰ نفر از مدیران هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان بود که ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه فراموشی سازمانی محقق‌ساخته و مهارت‌های حرفه‌ای مدیر گردآوری و با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری (PLS) تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد تدوین استراتژی بخشی و استراتژی آموزشی بر استراتژی مدیریت دانش، استراتژی مدیریتی بر تدوین استراتژی بخشی، استراتژی آموزشی و استراتژی انگیزشی، و استراتژی انگیزشی بر تدوین استراتژی آموزشی تأثیر مثبت و معنادار دارند. همچنین استراتژی انگیزشی بر استراتژی مدیریت دانش تأثیر منفی و معنادار داشت. شاخص نیکویی برازش ($GOF = 0.64$) بیانگر برازش بسیار مناسب مدل بود. یافته‌ها نشان می‌دهد اجرای موفق فراموشی سازمانی هدفمند در هنرستان‌ها، مستلزم توجه همزمان به استراتژی‌های مدیریتی، آموزشی، بخشی و انگیزشی است.

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

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.



© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار

Personal Development and Organizational Transformation

Formulating a Strategic Organizational Forgetting Model in Technical and Vocational High Schools: A Case Study in Lorestan Province

Abbas. Tarhani¹, Saeid. Pakan^{1*}, Ebrahim. Poorhoseyni¹

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

*Corresponding Author's Email: sb.141364@gmail.com

How to cite: Tarhani, A., Pakan, S., Poorhoseyni, E. (2025). Formulating a Strategic Organizational Forgetting Model in Technical and Vocational High Schools: A Case Study in Lorestan Province. *Personal Development and Organizational Transformation*, 2(4), 1-22.

Submit Date: 13 October 2024

Revise Date: 28 January 2025

Accept Date: 7 February 2025

Publish Date: 19 February 2025

Abstract

Technical and vocational education systems require dynamic mechanisms to manage knowledge resources. In this context, intentional organizational forgetting, as a strategic process, enables the elimination of obsolete knowledge and the creation of capacity for new learning. The aim of this study was to design and test a model of intentional organizational forgetting in technical and vocational high schools in Lorestan Province. This research was applied in terms of its objective and descriptive-correlational in nature. The statistical population included 230 principals of technical and vocational high schools in Lorestan Province, from which 200 individuals were selected using cluster sampling. Data were collected using two researcher-made questionnaires: one on organizational forgetting and the other on principals' professional skills. Data were analyzed using the structural equation modeling approach (PLS). The results showed that sectional strategy formulation and educational strategy positively and significantly affected the knowledge management strategy; managerial strategy had a positive and significant impact on sectional, educational, and motivational strategies; and motivational strategy positively and significantly influenced the formulation of educational strategy. Moreover, motivational strategy had a negative and significant effect on the knowledge management strategy. The goodness-of-fit index (GOF = 0.64) indicated an excellent model fit. The findings suggest that successful implementation of intentional organizational forgetting in technical and vocational schools requires simultaneous attention to managerial, educational, sectional, and motivational strategies.



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Keywords: *Organizational Forgetting, Sectional Strategy, Knowledge Management Strategy, Educational Strategy, Managerial Strategy, Motivational Strategy.*

مقدمه

در دهه‌های اخیر، محیط‌های سازمانی به‌ویژه در حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای با تحولات گسترده‌ای در سطح فناوری، بازار کار و انتظارات ذی‌نفعان مواجه بوده‌اند؛ تحولاتی که ضرورت بازبینی در نحوه مدیریت دانش و اطلاعات را دوجندان کرده‌اند. در چنین فضایی، فرایندهای کلاسیک مدیریت دانش که عمدتاً بر ذخیره‌سازی، انتقال و تسهیم دانش تأکید دارند، به‌تنهایی پاسخگوی نیازهای متغیر سازمان‌های آموزشی نیستند. یکی از مفاهیم نوین و تحول‌گرا که در سال‌های اخیر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته، مفهوم «فراموشی سازمانی هدفمند» است؛ مفهومی که نه به‌عنوان ضعف یا ناتوانی، بلکه به‌مثابه استراتژی دانشی برای ارتقاء یادگیری، چابکی و انطباق با محیط در نظر گرفته می‌شود (Mariano et al., 2020).

فراموشی سازمانی هدفمند به معنای کنار گذاشتن آگاهانه و سیستماتیک دانش‌ها، باورها و رویه‌هایی است که دیگر کارآمد نیستند و حتی ممکن است مانعی در مسیر نوآوری و تغییر باشند (Garcias et al., 2024). این رویکرد در سازمان‌هایی نظیر هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای که با تغییرات سریع فناوری و الزامات بازار کار در تماس مستقیم هستند، اهمیتی حیاتی دارد. در چنین ساختارهایی، استمرار بهره‌گیری از دانش‌های منسوخ و ناکارآمد می‌تواند منجر به افت کیفیت آموزشی، کاهش اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان و در نهایت ناکارآمدی سیستم آموزشی شود (Rafiei Zadeh, 2024).

بررسی ادبیات موضوع نشان می‌دهد که فراموشی سازمانی هدفمند در سطح نظری و تجربی دارای ابعاد و مولفه‌هایی متنوع است. برخی پژوهش‌ها از آن به عنوان زیرمجموعه‌ای از مدیریت دانش یاد می‌کنند که مکمل یادگیری سازمانی است (Aghaei, 2024). برخی دیگر آن را نوعی مکانیزم دفاعی در برابر انباشت دانش غیرضروری و حتی مخاطره‌آمیز قلمداد می‌کنند (Bagchi & Chakrabarti, 2021). آنچه در این میان اهمیت دارد، طراحی الگویی جامع و متناسب با ساختار و اقتضائات سازمان‌های آموزشی است تا بتواند هم‌افزایی لازم بین استراتژی‌های مختلف را در فرایند فراموشی فراهم آورد (Davoodi et al., 2024).

مطالعه موردی هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای در استان لرستان از آن جهت قابل توجه است که این نهادها با چالش‌هایی نظیر کندی به‌روزرسانی محتوای آموزشی، مقاومت فرهنگی در برابر تغییر، و ضعف در مستندسازی و اشتراک دانش مواجه هستند (Shaker Ardakani et al., 2023). در چنین شرایطی، تدوین استراتژی‌هایی که فرایند فراموشی سازمانی را هدفمند، تدریجی و مشارکتی سازند، امری ضروری تلقی می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که استراتژی‌هایی چون مدیریت دانشی، آموزشی، بخشی، انگیزشی و مدیریتی هر یک می‌تواند به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر میزان موفقیت فرایند فراموشی اثرگذار باشند (Zamani Tuni & Koohkan, 2024).

به‌طور خاص، استراتژی بخشی که بر سازماندهی دانش و رویه‌ها در قالب واحدهای تخصصی تأکید دارد، می‌تواند به شناسایی حوزه‌های ناکارآمد دانش بینجامد و زمینه‌سازی برای حذف آنها را تسهیل کند (Bahadari Jahromi et al., 2018). استراتژی مدیریت دانش نیز با تمرکز بر استخراج، ذخیره، تسهیم و بهره‌برداری هدفمند از دانش‌های موجود، بستر مناسبی برای جایگزینی دانش‌های قدیمی با دانش‌های نوین فراهم می‌سازد (Amini & Rahimi, 2018). در همین راستا، استراتژی آموزشی که بر تغییر محتوای آموزشی، ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای کارکنان و طراحی یادگیری‌های نوین تأکید دارد، می‌تواند ابزار مؤثری در راستای فراموشی سازنده باشد (Barati et al., 2019).

از سوی دیگر، استراتژی مدیریتی نقش هماهنگ‌کننده میان سطوح مختلف فرایند فراموشی را ایفا می‌کند و به تنظیم خط‌مشی‌ها، مدیریت منابع و ایجاد انسجام در اجرای راهبردها کمک می‌نماید (Sadeghi Goghari et al., 2023). در کنار آن، استراتژی انگیزشی با تمرکز بر نیازهای روان‌شناختی، مشوق‌های درونی و بیرونی و ارتقاء تعلق سازمانی، می‌تواند مقاومت‌های ناشی از ترس از دست دادن دانش و جایگاه را کاهش دهد (AyduĖ & AĖAoĖLu, 2022).

با وجود اهمیت بالای این موضوع، مطالعات داخلی انجام‌شده در ایران اغلب پراکنده، موردی و محدود به سازمان‌های غیرآموزشی بوده‌اند. پژوهش‌هایی همچون تحقیق (Hosseinzadeh et al., 2023) نقش سرمایه اجتماعی را در تسهیل فراموشی بررسی کرده‌اند یا مطالعه (Rahimi et al., 2018) رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و فراموشی هدفمند را در بستر سازمانی تحلیل کرده است. اما کمتر پژوهشی به طراحی یک مدل جامع و بومی برای هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای پرداخته است؛ ساختارهایی که با تغییرات سریع بازار کار و تحولات فناورانه پیوند مستقیم دارند (Lee, 2024).

در سطح بین‌المللی نیز مطالعاتی نظیر پژوهش (Mariano et al., 2020) با مرور ادبیات، بر ضرورت توجه به لایه‌های پنهان و ضمنی فراموشی و توسعه ابزارهای دقیق ارزیابی آن تأکید کرده‌اند. همچنین (Garcias et al., 2024) با تحلیل سازمان‌های پروژه‌محور، به چالش‌های پیاده‌سازی مکانیزم‌های فراموشی در ساختارهای غیرمتمرکز پرداخته‌اند. در همین چارچوب، پژوهش حاضر با هدف طراحی و آزمون الگوی فراموشی سازمانی راهبردی در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان انجام شده است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر در سال ۱۴۰۳ به روش کمی اجرا گردید. این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی بود که بدون دستکاری متغیرها انجام شد. روش انجام پژوهش به شکل میدانی بوده و داده‌ها در محیط طبیعی و در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان گردآوری شد. فرایند پژوهش با مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیق آغاز گردید و پس از شناسایی مؤلفه‌های اصلی فراموشی سازمانی هدفمند شامل استراتژی بخشی، استراتژی مدیریت دانش، استراتژی آموزشی، استراتژی مدیریتی و استراتژی انگیزشی، پرسشنامه مناسب طراحی و پس از تأیید روایی و پایایی، مورد استفاده قرار گرفت. در ادامه، داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند تا مدل نهایی فراموشی سازمانی هدفمند برای هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان استخراج و آزمون گردد.

جامعه آماری این پژوهش را ۲۳۰ نفر از مدیران هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش استان لرستان تشکیل دادند. با استفاده از فرمول کوکران و در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد، حجم نمونه ۲۰۰ نفر تعیین شد. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده گردید. در این روش، ابتدا هنرستان‌های استان به چند خوشه جغرافیایی (شامل شهرستان‌های مختلف استان لرستان) تقسیم شدند و سپس از هر خوشه، تعدادی هنرستان به صورت تصادفی انتخاب گردید. در نهایت، مدیران این هنرستان‌ها به عنوان نمونه آماری مورد مطالعه قرار گرفتند. استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به دلیل پراکندگی جغرافیایی هنرستان‌ها در سطح استان و تسهیل در فرایند جمع‌آوری داده‌ها انجام شد.

اطلاعات مورد نیاز این پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و پیمایش میدانی گردآوری شد. در مرحله مطالعات کتابخانه‌ای، منابع علمی معتبر شامل کتاب‌ها، مقالات و پایان‌نامه‌های مرتبط با موضوع فراموشی سازمانی هدفمند مورد بررسی قرار گرفت تا مؤلفه‌ها و شاخص‌های اصلی شناسایی شوند. در مرحله میدانی، از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اول، پرسشنامه محقق ساخته فراموشی سازمانی بود که دربرگیرنده سؤالاتی درباره پنج مؤلفه اصلی استراتژی بخشی، استراتژی مدیریت دانش، استراتژی آموزشی، استراتژی مدیریتی و استراتژی انگیزشی بود. پاسخ‌ها بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شد. پرسشنامه دوم، پرسشنامه مهارت‌های حرفه‌ای مدیر (APSS) بود که برای سنجش مهارت‌های حرفه‌ای مدیران هنرستان‌ها مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه‌ها به صورت حضوری در میان نمونه آماری توزیع شد و پس از تکمیل، جمع‌آوری گردید.

برای اطمینان از روایی پرسشنامه فراموشی سازمانی، سه نوع روایی مورد بررسی قرار گرفت. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید مدیریت آموزشی بررسی و تأیید شد و روایی سازه نیز از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد که نتایج آن نشان داد تمامی گویه‌ها دارای بار عاملی بالاتر از ۰٫۵ هستند. برای سنجش پایایی پرسشنامه، از دو روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که نتایج آن در بخش نتایج مورد بررسی بیشتر قرار می‌گیرد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و Smart PLS نسخه ۳ استفاده شد. در بخش توصیفی، از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی شامل میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه استفاده شد. در ادامه، رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) برای آزمون مدل فراموشی سازمانی هدفمند به کار گرفته شد. این روش به دلیل مزایای آن از جمله عدم حساسیت به حجم نمونه، عدم نیاز به نرمال بودن داده‌ها و توانایی در تحلیل مدل‌های پیچیده انتخاب شد. در فرایند تحلیل، پس از بررسی روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، روابط بین متغیرهای مدل با استفاده از ضرایب مسیر و شاخص‌های برازش مورد ارزیابی قرار گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش ابتدا شامل بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری، نتایج حاصل از آزمون مدل فراموشی سازمانی هدفمند و سپس آزمون فرضیه‌های پژوهش است. مدل فراموشی سازمانی هدفمند در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان با بررسی روابط میان مؤلفه‌های استراتژی بخشی، استراتژی مدیریت دانش، استراتژی آموزشی، استراتژی مدیریتی و استراتژی انگیزشی مورد آزمون قرار گرفته است.

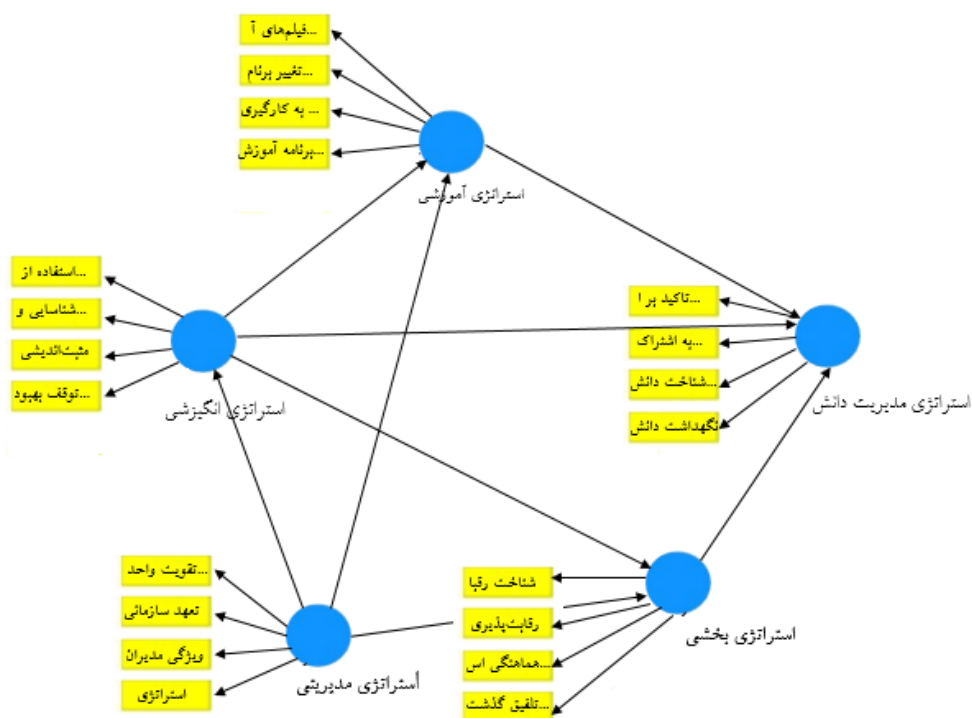
ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری پژوهش شامل جنسیت، سن، وضعیت تأهل، تحصیلات و سابقه خدمت مدیران هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان جمع‌آوری و مورد تحلیل قرار گرفته است. داده‌های توصیفی ارائه شده از ۲۰۰ نفر مدیر هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان به دست آمده و تصویری از ویژگی‌های اصلی این گروه را نشان می‌دهد. جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری را به طور خلاصه ارائه می‌کند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری

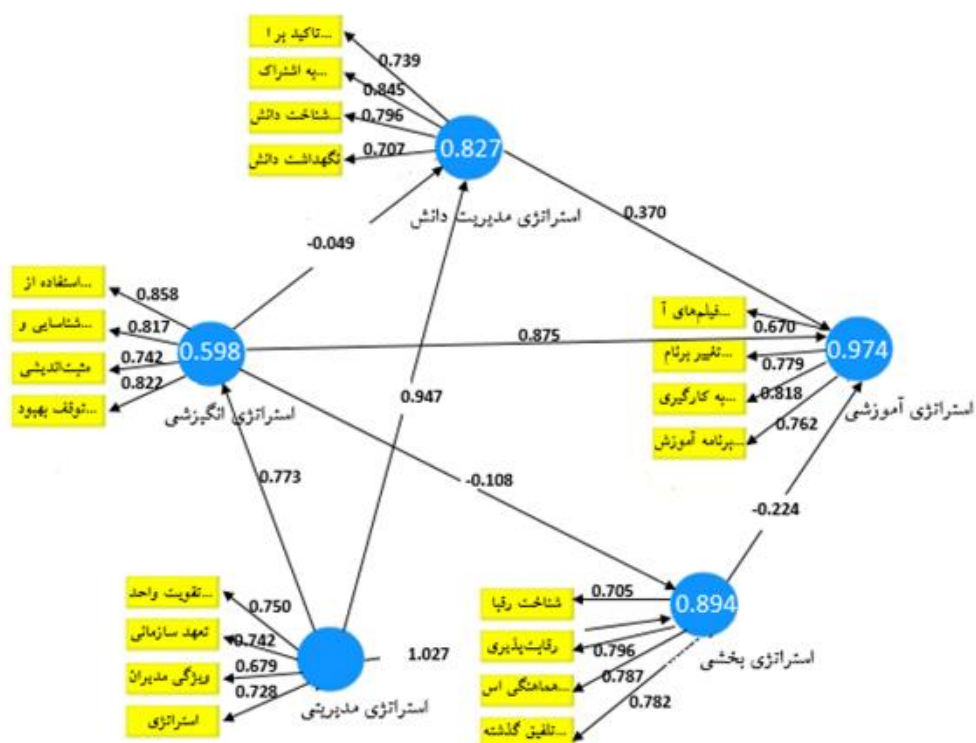
متغیر	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۱۲	۵۶
	مرد	۸۸	۴۴
سن	۳۵ تا ۴۵ سال	۲۰	۱۰
	۴۶ تا ۵۵ سال	۱۲۰	۶۰
	بالتر از ۵۵ سال	۶۰	۳۰
وضعیت تأهل	متأهل	۱۵۰	۷۵
	مجرد	۵۰	۲۵
تحصیلات	فوق لیسانس	۱۶۰	۸۰
	دکتر	۴۰	۲۰
سابقه خدمت	۱۵ تا ۲۰ سال	۹۹	۴۹,۵
	۲۱ تا ۲۵ سال	۷۵	۳۷,۵
	بالتر از ۲۵ سال	۲۶	۱۳

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که از نظر جنسیت، ۵۶ درصد از مدیران هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان را زنان و ۴۴ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. این توزیع جنسیتی بیانگر حضور قابل توجه زنان در پست‌های مدیریتی هنرستان‌های استان لرستان است و نشان می‌دهد که در این حوزه، تعادل نسبی جنسیتی وجود دارد. بررسی توزیع سنی مدیران نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۶ تا ۵۵ سال با ۶۰ درصد است، در حالی که تنها ۱۰ درصد از مدیران در گروه سنی ۳۵ تا ۴۵ سال قرار دارند. این الگوی توزیع سنی نشان‌دهنده میانگین سنی بالای مدیران هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای است و می‌تواند بیانگر اهمیت تجربه و سابقه در انتصاب به پست‌های مدیریتی باشد. از نظر وضعیت تأهل، اکثریت قابل توجهی از مدیران (۷۵ درصد) متأهل هستند و تنها ۲۵ درصد مجرد می‌باشند. این توزیع می‌تواند نشان‌دهنده ثبات شخصی و اجتماعی در میان مدیران باشد. سطح تحصیلات مدیران هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان نیز قابل توجه است، به طوری که ۸۰ درصد از آنها دارای مدرک فوق لیسانس و ۲۰ درصد دارای مدرک دکتر می‌باشند. این آمار نشان‌دهنده سطح بالای تحصیلات آکادمیک در میان مدیران است و می‌تواند زمینه مناسبی برای اجرای برنامه‌های نوآورانه مانند فراموشی سازمانی هدفمند فراهم کند. همچنین، توزیع سابقه خدمت مدیران نشان می‌دهد که نزدیک به نیمی از آنها (۴۹,۵ درصد) دارای سابقه خدمت بین ۱۵ تا ۲۰ سال هستند، ۳۷,۵ درصد بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۱۳ درصد بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت دارند. این توزیع نشان می‌دهد که اکثر مدیران از تجربه کاری قابل توجهی در نظام آموزشی برخوردارند که می‌تواند در فرایند فراموشی سازمانی هدفمند و تشخیص دانش منسوخ و غیرضروری مؤثر باشد.

در این بخش، مدل فراموشی سازمانی هدفمند در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. این روش امکان بررسی همزمان روابط بین متغیرهای مکنون و مشاهده‌پذیر را فراهم می‌کند و برای آزمون مدل‌های پیچیده با چندین متغیر مستقل و وابسته مناسب است. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ و مدل همراه با ضرایب مسیر در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل فراموشی سازمانی هدفمند در نرم‌افزار PLS



شکل ۲. مدل فراموشی سازمانی هدفمند با ضرایب مسیر

برای آزمون مدل پژوهش، سه مرحله اصلی شامل آزمون پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری، آزمون مدل ساختاری و آزمون کلی مدل معادلات ساختاری انجام شده است. این مراحل برای اطمینان از اعتبار و قابلیت اعتماد نتایج پژوهش ضروری هستند. در ادامه، نتایج مربوط به هر یک از این مراحل به تفصیل ارائه می‌شود.

پایایی متغیرهای مشاهده‌پذیر با استفاده از بارهای عاملی مورد بررسی قرار گرفته است. بارهای عاملی نشان‌دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده‌پذیر با متغیر مکنون مربوطه است. چنانچه قدر مطلق بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر با متغیر پنهان متناظر آن حداقل ۰,۷ باشد و در سطح معناداری مورد نظر معنادار باشد، مدل اندازه‌گیری همگن محسوب می‌شود. در برخی منابع، مقادیر بالای ۰,۴ نیز قابل قبول دانسته شده است. جدول ۲ بارهای عاملی متغیرهای مشاهده‌پذیر را نشان می‌دهد.

جدول ۲. بارهای عاملی متغیرهای مشاهده‌پذیر

متغیر مشاهده‌پذیر	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
رقابت‌پذیری					۰,۷۹۶
هماهنگی استراتژیک بین واحدهای سازمانی					۰,۷۸۷
تلفیق گذشته و حال و آینده					۰,۷۸۲

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که اکثر متغیرهای مشاهده‌پذیر دارای بار عاملی بالاتر از ۰,۷ هستند که نشان‌دهنده همبستگی بالای این متغیرها با متغیرهای مکنون مربوطه است. تنها دو متغیر "استفاده از فیلم‌های آموزشی" (۰,۶۷۰) و "ویژگی مدیران" (۰,۶۷۹) در مؤلفه استراتژی مدیریتی دارای بار عاملی کمتر از ۰,۷ هستند، اما این مقادیر نیز بالاتر از ۰,۴ می‌باشند که در سطح قابل قبولی قرار دارند. بنابراین، حذف هیچ‌یک از متغیرها از مدل ضروری نیست. بیشترین بار عاملی مربوط به متغیر "استفاده از پاداش" (۰,۸۵۸) در مؤلفه استراتژی انگیزشی است که نشان می‌دهد این متغیر تأثیر قابل توجهی در تبیین مؤلفه استراتژی انگیزشی دارد. به عبارت دیگر، استفاده

از پاداش نقش مهمی در استراتژی انگیزشی فراموشی سازمانی هدفمند در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای دارد. همچنین، متغیر "به اشتراک گذاشتن اطلاعات و دانش" (۰,۸۴۵) در مؤلفه استراتژی مدیریت دانش دارای بار عاملی بالایی است که اهمیت اشتراک دانش در فرایند مدیریت دانش را نشان می‌دهد.

آماره t برای بررسی معناداری روابط بین متغیرها استفاده می‌شود. مقادیر t بالاتر از ۱,۹۶ در سطح اطمینان ۹۵ درصد و بالاتر از ۲,۵۸ در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند. جدول ۳ میانگین، انحراف معیار و آماره t مربوط به مسیرهای مدل را نشان می‌دهد.

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار و آماره t مسیرهای مدل

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

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که از ۹ مسیر مورد بررسی در مدل، ۷ مسیر دارای آماره t بالاتر از ۱,۹۶ هستند و بنابراین از نظر آماری معنادار می‌باشند. مسیر "استراتژی مدیریتی ← استراتژی مدیریت دانش" با آماره t برابر با ۰,۷۲۴ و مسیر "استراتژی انگیزشی ← استراتژی بخشی" با آماره t برابر با ۱,۱۷۴ از نظر آماری معنادار نیستند. بیشترین مقدار t مربوط به مسیر "استراتژی انگیزشی ← استراتژی آموزشی" (۱۷,۲۸۴) است که نشان‌دهنده رابطه بسیار قوی بین این دو متغیر است. این یافته نشان می‌دهد که استراتژی انگیزشی تأثیر بسیار زیادی بر استراتژی آموزشی در فرایند فراموشی سازمانی هدفمند دارد. همچنین، مسیرهای "استراتژی مدیریتی ← استراتژی بخشی" (۱۲,۵۶۱) و "استراتژی مدیریتی ← استراتژی انگیزشی" (۱۲,۰۳۷) نیز دارای آماره t بسیار بالایی هستند که نشان‌دهنده تأثیر قوی استراتژی مدیریتی بر استراتژی بخشی و استراتژی انگیزشی است.

آلفای کرونباخ شاخصی برای سنجش پایایی مدل اندازه‌گیری است و نشان‌دهنده میزان همبستگی درونی بین متغیرهای مشاهده‌پذیر می‌باشد. مقدار قابل قبول برای آلفای کرونباخ حداقل ۰,۷ است و مقادیر بالاتر نشان‌دهنده پایایی بیشتر می‌باشند. جدول ۴ مقادیر آلفای کرونباخ برای هر یک از مؤلفه‌های مدل را نشان می‌دهد.

جدول ۴. آلفای کرونباخ مؤلفه‌های مدل

شاخص	آلفا کرونباخ
تدوین استراتژی بخشی	۰,۷۶۹
استراتژی مدیریت دانش	۰,۷۷۵
تدوین استراتژی آموزشی	۰,۷۵۶
استراتژی مدیریتی	۰,۸۳۱
استراتژی انگیزشی	۰,۷۳۱

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که آلفای کرونباخ برای تمامی مؤلفه‌های مدل بالاتر از ۰,۷ است که بیانگر پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری و سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده‌پذیر است. بیشترین مقدار آلفای کرونباخ مربوط به مؤلفه استراتژی مدیریتی (۰,۸۳۱) است که نشان‌دهنده همبستگی درونی بسیار بالای متغیرهای مشاهده‌پذیر این مؤلفه است. این یافته می‌تواند بیانگر انسجام و یکپارچگی بالای شاخص‌های مربوط به استراتژی مدیریتی در فرایند فراموشی سازمانی هدفمند باشد. کمترین مقدار آلفای کرونباخ نیز مربوط به مؤلفه استراتژی انگیزشی (۰,۷۳۱) است که اگرچه از حد قابل قبول بالاتر است، اما نسبت به سایر مؤلفه‌ها پایین‌تر می‌باشد. این موضوع می‌تواند نشان‌دهنده تنوع بیشتر در شاخص‌های مربوط به استراتژی انگیزشی باشد. با این حال، پایایی تمامی مؤلفه‌ها در سطح قابل قبول و مناسبی قرار دارد که اعتبار و قابلیت اعتماد نتایج پژوهش را تأیید می‌کند.

پایایی مرکب شاخص دیگری برای سنجش همسانی درونی مدل اندازه‌گیری است که نسبت به آلفای کرونباخ، معیار دقیق‌تری به حساب می‌آید، زیرا در محاسبه آن، بارهای عاملی متغیرها با وزن‌های نابرابر در نظر گرفته می‌شوند. مقدار قابل قبول برای پایایی مرکب ۰,۷ به بالا می‌باشد. جدول ۵ مقادیر پایایی مرکب برای هر یک از مؤلفه‌های مدل را نشان می‌دهد.

جدول ۵. پایایی مرکب مؤلفه‌های مدل

شاخص	CR
تدوین استراتژی بخشی	۰,۸۵۳
استراتژی مدیریت دانش	۰,۸۵۷
تدوین استراتژی آموزشی	۰,۸۴۶
استراتژی مدیریتی	۰,۸۷۷
استراتژی انگیزشی	۰,۸۴۹

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که پایایی مرکب برای تمامی مؤلفه‌های مدل بالاتر از ۰,۸ است که بیانگر پایایی بسیار مناسب و سازگاری درونی بالای مدل اندازه‌گیری می‌باشد. این مقادیر بالاتر از مقادیر آلفای کرونباخ هستند که این موضوع در مدل‌سازی معادلات ساختاری متداول است، زیرا در پایایی مرکب، وزن‌های نابرابر متغیرها در نظر گرفته می‌شوند. بیشترین مقدار پایایی مرکب مربوط به مؤلفه استراتژی مدیریتی (۰,۸۷۷) است که مشابه با نتایج آلفای کرونباخ، نشان‌دهنده انسجام و همبستگی بالای شاخص‌های این مؤلفه است. کمترین مقدار پایایی مرکب نیز مربوط به مؤلفه تدوین استراتژی بخشی (۰,۸۵۳) است که البته این مقدار نیز بسیار بالاتر از حد قابل قبول (۰,۷) می‌باشد.

روایی همگرا به معنای توانایی یک مدل در تبیین متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر آن است و با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سنجیده می‌شود. میانگین واریانس استخراج شده نشان می‌دهد که چه درصدی از واریانس متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر آن تبیین می‌شود. مقادیر بالای ۰,۵ برای میانگین واریانس استخراج شده بیانگر اعتبار درونی مناسب مدل اندازه‌گیری است. جدول ۶ مقادیر میانگین واریانس استخراج شده برای هر یک از مؤلفه‌های مدل را نشان می‌دهد.

جدول ۶. روایی همگرا مؤلفه‌های مدل

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

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی مؤلفه‌های مدل بالاتر از ۰,۵ است که بیانگر روایی همگرایی مناسب و اعتبار درونی قابل قبول مدل اندازه‌گیری می‌باشد. به عبارت دیگر، متغیرهای مشاهده‌پذیر هر مؤلفه به خوبی قادر به تبیین متغیر پنهان مربوطه هستند. بیشترین مقدار میانگین واریانس استخراج شده مربوط به مؤلفه استراتژی انگیزشی (۰,۶۵۲) است که نشان می‌دهد حدود ۶۵ درصد از واریانس این متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر آن تبیین می‌شود. این یافته بیانگر قدرت بالای متغیرهای مشاهده‌پذیر استراتژی انگیزشی در اندازه‌گیری این سازه است. کمترین مقدار میانگین واریانس استخراج شده نیز مربوط به مؤلفه استراتژی مدیریتی (۰,۵۴۲) است که اگرچه از حد قابل قبول (۰,۵) بالاتر است، اما نسبت به سایر مؤلفه‌ها پایین‌تر می‌باشد. این موضوع می‌تواند نشان‌دهنده پیچیدگی بیشتر این سازه و تنوع بیشتر متغیرهای مشاهده‌پذیر آن باشد. با این حال، روایی همگرایی تمامی مؤلفه‌ها در سطح قابل قبول و مناسبی قرار دارد که اعتبار مدل اندازه‌گیری را تأیید می‌کند.

همخطی چندگانه وضعیتی است که در آن متغیرهای مستقل با یکدیگر همبستگی بالایی دارند و می‌تواند بر نتایج تحلیل تأثیر منفی بگذارد. همخطی چندگانه باعث می‌شود تشخیص اثر هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته دشوار شود، زیرا تغییرات متغیرهای مستقل با یکدیگر هم‌راستا هستند. برای بررسی همخطی چندگانه، از شاخص عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌شود. مقادیر VIF کمتر از ۵ نشان‌دهنده عدم وجود همخطی چندگانه و مقادیر بالاتر از آن نشان‌دهنده وجود همخطی چندگانه است. جدول ۷ نتایج آزمون همخطی چندگانه را نشان می‌دهد.

جدول ۷. آزمون همخطی چندگانه

شاخص	ضریب تعیین	VIF	چند خطی چندگانه
تدوین استراتژی بخشی	۰,۸۸۴	۸,۵۵	غیر قابل قبول
استراتژی مدیریت دانش	۰,۹۲۷	۱۳,۵۲	غیر قابل قبول
تدوین استراتژی آموزشی	۰,۹۴۰	۱۶,۴۰	غیر قابل قبول
استراتژی انگیزشی	۰,۶۰۷	۲,۵۴	قابل قبول
استراتژی مدیریتی	۰	۱	قابل قبول

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که از پنج شاخص مورد بررسی، فقط دو شاخص استراتژی انگیزشی ($VIF = 2,54$) و استراتژی مدیریتی ($VIF = 1$) دارای همخطی چندگانه قابل قبول هستند، در حالی که سه شاخص دیگر به دلیل مقادیر بالای VIF، همخطی چندگانه غیرقابل قبولی دارند. این یافته نشان می‌دهد که بین متغیرهای تدوین استراتژی بخشی، استراتژی مدیریت دانش و تدوین استراتژی آموزشی همبستگی بالایی وجود دارد که می‌تواند بر دقت پیش‌بینی‌های مدل تأثیر بگذارد. همخطی چندگانه بالا می‌تواند ناشی از ارتباط نزدیک بین این متغیرها در فرایند فراموشی سازمانی هدفمند باشد. به عبارت دیگر، این سه متغیر ممکن است جنبه‌های مختلف یک مفهوم واحد را اندازه‌گیری کنند. با

این حال، در مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد PLS، همخطی چندگانه تا حدودی قابل تحمل است، به ویژه اگر هدف پیش بینی باشد و نه تفسیر ضرایب رگرسیون. با این وجود، باید در تفسیر روابط بین این متغیرها احتیاط کرد.

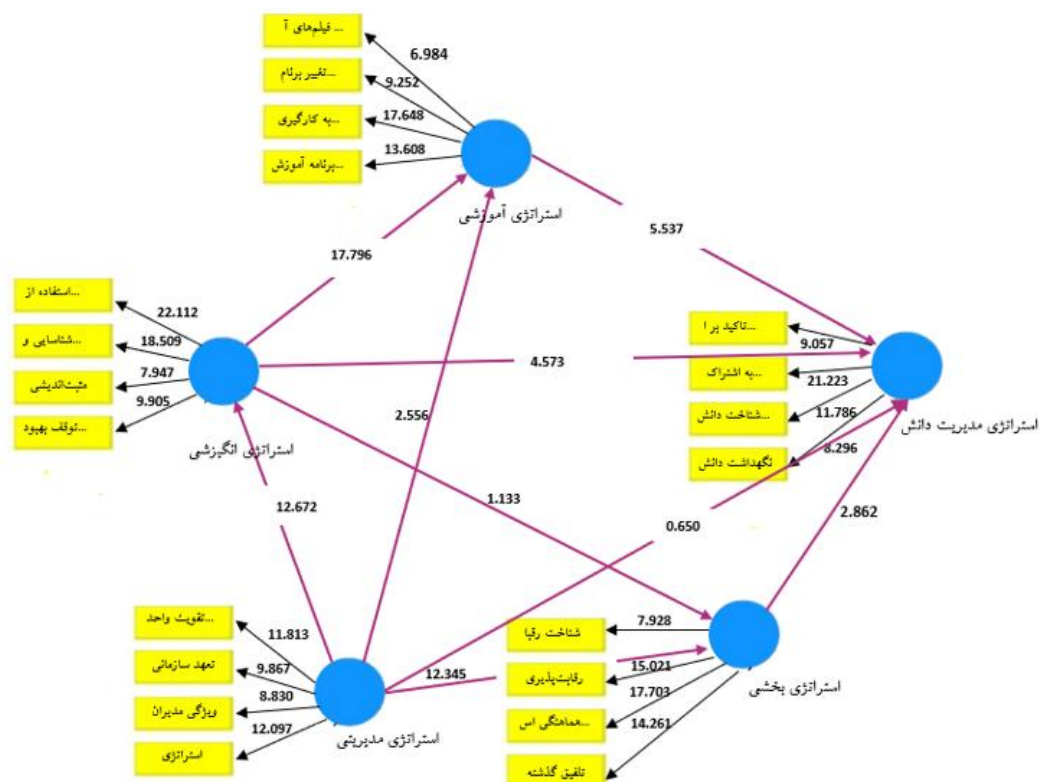
ضریب تعیین (R^2) شاخصی است که برای ارزیابی میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته استفاده می شود و نشان می دهد چه درصدی از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل توضیح داده می شود. ضریب تعیین میزان توانایی مدل در پیش بینی متغیر وابسته را نشان می دهد و هرچه به ۱ نزدیک تر باشد، نشان دهنده قدرت پیش بینی بالاتر مدل است. مقادیر ضریب تعیین می تواند به سه سطح قابل توجه (بالاتر از ۰,۶۷)، متوسط (بین ۰,۳۳ تا ۰,۶۷) و ضعیف (کمتر از ۰,۳۳) تقسیم شود. جدول ۸ مقادیر ضریب تعیین را برای هر یک از متغیرهای وابسته مدل نشان می دهد.

جدول ۸. ضریب تعیین متغیرهای وابسته مدل

شاخص	RSquare	ضریب تعیین
تدوین استراتژی بخشی	۰,۸۸۴	قابل توجه
استراتژی مدیریت دانش	۰,۹۲۷	قابل توجه
تدوین استراتژی آموزشی	۰,۹۴۰	قابل توجه
استراتژی انگیزشی	۰,۶۰۷	قابل توجه
استراتژی مدیریتی	-	-

نتایج جدول ۸ نشان می دهد که مقادیر ضریب تعیین برای تمامی متغیرهای وابسته مدل در سطح "قابل توجه" قرار دارند. این یافته نشان دهنده قدرت پیش بینی بالای مدل برای متغیرهای وابسته است. بیشترین مقدار ضریب تعیین مربوط به تدوین استراتژی آموزشی (۰,۹۴۰) است که نشان می دهد ۹۴ درصد از تغییرات این متغیر توسط متغیرهای مستقل مدل توضیح داده می شود. این یافته بیانگر آن است که متغیرهای مستقل مدل به خوبی قادر به پیش بینی تغییرات استراتژی آموزشی در فرایند فراموشی سازمانی هدفمند هستند. کمترین مقدار ضریب تعیین نیز مربوط به استراتژی انگیزشی (۰,۶۰۷) است که اگرچه در سطح "قابل توجه" قرار دارد، اما نسبت به سایر متغیرها پایین تر است. این موضوع می تواند نشان دهنده تأثیر عوامل دیگری باشد که در مدل در نظر گرفته نشده اند. با این حال، قدرت پیش بینی مدل برای تمامی متغیرهای وابسته در سطح بسیار مناسبی قرار دارد که اعتبار مدل ساختاری را تأیید می کند.

معناداری مسیرها به بررسی روابط بین متغیرهای مدل تحقیق می پردازد و با استفاده از ضرایب مسیر و آماره t مشخص می شود. ضرایب مسیر نشان دهنده تأثیر یک متغیر بر متغیر دیگر است و از نظر علامت (مثبت یا منفی) و مقدار باید مورد تحلیل قرار گیرد. ضرایب مثبت بیانگر روابط مستقیم و مثبت بین متغیرهای مستقل و وابسته هستند، یعنی با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می یابد. در مقابل، ضرایب منفی بیانگر روابط معکوس هستند، یعنی افزایش یک متغیر به کاهش متغیر دیگر منجر می شود. بزرگی ضرایب نشان دهنده شدت تأثیر یک متغیر بر دیگری است و مقدار آن می تواند معیاری برای قدرت رابطه باشد. شکل ۳ معناداری مسیرهای مدل را نشان می دهد.



شکل ۳. معناداری مسیرهای مدل

جدول ۹ نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش را براساس ضرایب مسیر و آماره t نشان می‌دهد.

جدول ۹. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

متغیر	آماره t	ضریب مسیر	نتیجه
استراتژی بخشی ← استراتژی مدیریت دانش	۳,۳۲۶	۰,۶۱۰	تایید فرضیه
استراتژی آموزشی ← استراتژی مدیریت دانش	۵,۵۸۴	۱,۰۷۸	تایید فرضیه
استراتژی مدیریتی ← استراتژی بخشی	۱۲,۵۰۹	۱,۰۲۵	تایید فرضیه
استراتژی مدیریتی ← استراتژی مدیریت دانش	۰,۷۲۹	۰,۱۶۳	رد فرضیه
استراتژی مدیریتی ← استراتژی آموزشی	۲,۷۶۴	۰,۱۴۴	تایید فرضیه
استراتژی مدیریتی ← استراتژی انگیزشی	۱۳,۶۷	۰,۷۷۹	تایید فرضیه
استراتژی انگیزشی ← استراتژی بخشی	۱,۱۵۹	-۰,۱۱۳	رد فرضیه
استراتژی انگیزشی ← استراتژی مدیریت دانش	۴,۷۹۸	-۰,۹۰۳	رد فرضیه
استراتژی انگیزشی ← استراتژی آموزشی	۱۹,۳۳۲	۰,۸۵۳	تایید فرضیه

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که از ۹ فرضیه پژوهش، ۶ فرضیه تأیید و ۳ فرضیه رد شده‌اند. در ادامه، هر یک از فرضیه‌های پژوهش به تفصیل مورد بررسی قرار می‌گیرد:

فرضیه اول: تدوین استراتژی بخشی بر استراتژی مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین تدوین استراتژی بخشی و استراتژی مدیریت دانش برابر با ۰,۶۱۰ و آماره t آن برابر با ۳,۳۲۶ است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین، فرضیه اول تأیید می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که تدوین استراتژی بخشی تأثیر مثبت

و قابل توجهی بر استراتژی مدیریت دانش در فرایند فراموشی سازمانی هدفمند دارد. به عبارت دیگر، با افزایش سطح تدوین استراتژی بخشی، استراتژی مدیریت دانش نیز بهبود می‌یابد.

فرضیه دوم: تدوین استراتژی آموزشی بر استراتژی مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین تدوین استراتژی آموزشی و استراتژی مدیریت دانش برابر با ۱,۰۷۸ و آماره t آن برابر با ۵,۵۸۴ است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین، فرضیه دوم تأیید می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که تدوین استراتژی آموزشی تأثیر مثبت و بسیار قوی بر استراتژی مدیریت دانش در فرایند فراموشی سازمانی هدفمند دارد. ضریب مسیر بالاتر از ۱ نشان‌دهنده اثر بسیار قوی استراتژی آموزشی بر استراتژی مدیریت دانش است.

فرضیه سوم: استراتژی مدیریتی بر تدوین استراتژی بخشی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین استراتژی مدیریتی و تدوین استراتژی بخشی برابر با ۱,۰۲۵ و آماره t آن برابر با ۱۲,۵۰۹ است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین، فرضیه سوم تأیید می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که استراتژی مدیریتی تأثیر مثبت و بسیار قوی بر تدوین استراتژی بخشی در فرایند فراموشی سازمانی هدفمند دارد. ضریب مسیر بالاتر از ۱ و آماره t بسیار بالا نشان‌دهنده رابطه بسیار قوی بین این دو متغیر است.

فرضیه چهارم: استراتژی مدیریتی بر استراتژی مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین استراتژی مدیریتی و استراتژی مدیریت دانش برابر با ۰,۱۶۳ و آماره t آن برابر با ۰,۷۲۹ است که از نظر آماری معنادار نیست. بنابراین، فرضیه چهارم رد می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که استراتژی مدیریتی تأثیر مستقیم و معناداری بر استراتژی مدیریت دانش در فرایند فراموشی سازمانی هدفمند ندارد. ممکن است این تأثیر به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیرهای دیگر اعمال شود.

فرضیه پنجم: استراتژی مدیریتی بر تدوین استراتژی آموزشی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین استراتژی مدیریتی و تدوین استراتژی آموزشی برابر با ۰,۱۴۴ و آماره t آن برابر با ۲,۷۶۴ است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین، فرضیه پنجم تأیید می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که استراتژی مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری بر تدوین استراتژی آموزشی در فرایند فراموشی سازمانی هدفمند دارد، اگرچه این تأثیر نسبت به تأثیر آن بر تدوین استراتژی بخشی کمتر است.

فرضیه ششم: استراتژی مدیریتی بر استراتژی انگیزشی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین استراتژی مدیریتی و استراتژی انگیزشی برابر با ۰,۷۷۹ و آماره t آن برابر با ۱۳,۶۷ است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین، فرضیه ششم تأیید می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که استراتژی مدیریتی تأثیر مثبت و بسیار قوی بر استراتژی انگیزشی در فرایند فراموشی سازمانی هدفمند دارد. آماره t بسیار بالا نشان‌دهنده رابطه بسیار قوی بین این دو متغیر است.

فرضیه هفتم: استراتژی انگیزشی بر تدوین استراتژی بخشی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین استراتژی انگیزشی و تدوین استراتژی بخشی برابر با ۰,۱۱۳- و آماره t آن برابر با ۱,۱۵۹ است که از نظر آماری معنادار نیست. بنابراین، فرضیه هفتم رد می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که استراتژی انگیزشی تأثیر مستقیم و معناداری بر تدوین

استراتژی بخشی در فرایند فراموشی سازمانی هدفمند ندارد. علامت منفی ضریب مسیر نیز نشان‌دهنده رابطه معکوس بین این دو متغیر است، اگرچه این رابطه از نظر آماری معنادار نیست.

فرضیه هشتم: استراتژی انگیزشی بر استراتژی مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین استراتژی انگیزشی و استراتژی مدیریت دانش برابر با -0.903 و آماره t آن برابر با 4.798 است که در سطح اطمینان 99 درصد معنادار است. اما با توجه به علامت منفی ضریب مسیر، فرضیه هشتم رد می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که استراتژی انگیزشی تأثیر منفی و معناداری بر استراتژی مدیریت دانش در فرایند فراموشی سازمانی هدفمند دارد. به عبارت دیگر، با افزایش سطح استراتژی انگیزشی، استراتژی مدیریت دانش کاهش می‌یابد. این یافته می‌تواند نشان‌دهنده تناقض بین انگیزه‌های فردی و مدیریت دانش سازمانی باشد.

فرضیه نهم: استراتژی انگیزشی بر تدوین استراتژی آموزشی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین استراتژی انگیزشی و تدوین استراتژی آموزشی برابر با 0.853 و آماره t آن برابر با 19.332 است که در سطح اطمینان 99 درصد معنادار است. بنابراین، فرضیه نهم تأیید می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که استراتژی انگیزشی تأثیر مثبت و بسیار قوی بر تدوین استراتژی آموزشی در فرایند فراموشی سازمانی هدفمند دارد. آماره t بسیار بالا نشان‌دهنده رابطه بسیار قوی بین این دو متغیر است.

۴.۳. نیکویی برازش مدل

نیکویی برازش (GOF) شاخصی است که برای ارزیابی کلی عملکرد مدل معادلات ساختاری استفاده می‌شود و میزان تطابق مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری را نشان می‌دهد. این شاخص بر اساس مجذور ضرب دو شاخص "میانگین مقادیر اشتراکی" و "میانگین ضریب تعیین" محاسبه می‌شود و همواره بین صفر و یک قرار دارد. مقادیر 0.01 ، 0.25 و 0.36 به ترتیب به عنوان نشانگرهای ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش در مدل‌های PLS محسوب می‌شوند. جدول ۱۰ مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین را برای محاسبه شاخص GOF نشان می‌دهد.

جدول ۱۰. مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین برای محاسبه GOF

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

با استفاده از مقادیر میانگین اشتراکی و میانگین ضریب تعیین، شاخص GOF به صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{0.4915 * 0.8389} = 0.64$$

مقدار GOF محاسبه شده برابر با ۰,۶۴ است که بسیار بالاتر از ۰,۳۶ (سطح قوی) می باشد و نشان دهنده برازش کلی بسیار مناسب مدل است. این مقدار بیانگر آن است که مدل پیشنهادی فراموشی سازمانی هدفمند از قدرت پیش بینی بالایی برخوردار است و می تواند روابط بین متغیرها را به خوبی تبیین کند. به عبارت دیگر، مدل طراحی شده برای فراموشی سازمانی هدفمند در هنرستان های فنی و حرفه ای استان لرستان از اعتبار و کیفیت بالایی برخوردار است و می تواند به عنوان الگویی مناسب برای اجرای فراموشی سازمانی هدفمند در این مؤسسات آموزشی مورد استفاده قرار گیرد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش حاضر، تصویری روشن از روابط میان مؤلفه های فراموشی سازمانی هدفمند در هنرستان های فنی و حرفه ای استان لرستان ارائه می دهد. نخستین یافته حاکی از آن است که استراتژی بخشی تأثیر مثبت و معناداری بر استراتژی مدیریت دانش دارد. این نتیجه بیانگر آن است که سازمان هایی که از طریق شناخت رقبا، تقویت هماهنگی میان واحدها و تنظیم ساختارهای بخشی کارآمد اقدام می کنند، زمینه بهتری برای پالایش دانش منسوخ و ارتقاء جریان های دانشی فراهم می سازند. این یافته هم راستا با پژوهش (Bahadari Jahromi et al., 2018) است که نشان داد استراتژی های بخشی نقش مهمی در بهینه سازی مدیریت دانش در سازمان های خدمات عمومی ایفا می کنند. همچنین، یافته مذکور با نتایج مطالعه (Shaker Ardakani et al., 2023) که بر اهمیت ساختار بخشی در شکل گیری ذهنیت مدیران نسبت به فراموشی هدفمند تأکید داشت، مطابقت دارد.

یافته دوم پژوهش نشان داد که استراتژی آموزشی تأثیر مثبت و بسیار قوی بر استراتژی مدیریت دانش دارد. این امر حاکی از آن است که نوسازی برنامه های درسی، استفاده از آموزش های ضمن خدمت و به کارگیری فناوری های یادگیری، نقش کلیدی در حذف دانش های ناکارآمد و جانشینی آن با دانش به روز ایفا می کند. این یافته با پژوهش (Barati et al., 2019) هماهنگ است که نشان داد آموزش مستمر و بازآموزی کارکنان، زمینه ساز افزایش اثربخشی فراموشی هدفمند است. همچنین (Rafiei Zadeh, 2024) در مطالعه خود در مدارس ابتدایی، نقش آموزش در تسهیل یادگیری سازمانی پس از فراموشی هدفمند را تأیید کرده است.

در سومین گام، تأثیر مثبت و معنادار استراتژی مدیریتی بر تدوین استراتژی بخشی تأیید شد. این نتیجه نشان می دهد که نگرش راهبردی مدیران، ایجاد تعهد سازمانی و حمایت از واحدهای تحقیق و توسعه نقش مستقیمی در شکل گیری ساختارهای بخشی کارآمد دارد. این یافته با پژوهش (Sadeghi Goghari et al., 2023) هماهنگ است که تأثیر رهبری اصیل بر ایجاد زیرساخت های دانشی در آموزش و پرورش را گزارش داده بود. همچنین، یافته مزبور با مدل ارائه شده توسط (Davoodi et al., 2024) که مدیریت راهبردی را یکی از محرک های فراموشی سازمانی دانستند، سازگاری دارد.

اما در نقطه مقابل، فرضیه مربوط به تأثیر استراتژی مدیریتی بر استراتژی مدیریت دانش تأیید نشد. این یافته احتمالاً به پیچیدگی ذاتی فرآیند مدیریت دانش و مداخله متغیرهای میانجی نظیر فرهنگ سازمانی، ظرفیت کارکنان یا فناوری اطلاعات اشاره دارد. در این خصوص، پژوهش (Zamani Tuni & Koohkan, 2024) نیز نشان داد که رابطه مدیریت و مدیریت دانش عمدتاً غیرمستقیم و از طریق مکانیزم های

واسطه‌ای صورت می‌گیرد. از این‌رو، می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر مدیران بر مدیریت دانش تنها زمانی معنادار خواهد بود که با راهبردهای تسهیل‌کننده مکمل گردد.

یافته‌های دیگر نشان داد که استراتژی مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری بر استراتژی آموزشی و استراتژی انگیزشی دارد. این یافته با پژوهش (Sheikh Salavat, 2025) همخوانی دارد که نشان داد سبک رهبری توزیعی مدیران مدارس در افزایش ظرفیت‌های یادگیری و انگیزشی معلمان مؤثر است. همچنین، این نتیجه از منظر عملیاتی حائز اهمیت است زیرا نقش رهبری در هم‌راستاسازی اهداف آموزشی با نیازهای دانشی سازمان را تأیید می‌کند.

نکته قابل توجه دیگر، عدم تأثیر معنادار استراتژی انگیزشی بر تدوین استراتژی بخشی و اثر منفی آن بر استراتژی مدیریت دانش بود. این یافته غیرمنتظره ممکن است نشان‌دهنده تضاد بین انگیزه‌های فردی کارکنان و الزامات سیستمی مدیریت دانش باشد. به تعبیر دیگر، انگیزش در صورتی منجر به بهبود فرایندهای دانشی می‌شود که با نظام‌های پاداش، فرهنگ یادگیری و ساختارهای سازمانی هم‌راستا باشد. پژوهش (AyduĖ & AĖAoĖLu, 2022) نیز در بررسی دیدگاه اعضای هیئت علمی به فراموشی سازمانی به این موضوع اشاره داشت که انگیزه‌های فردی می‌توانند در برخی موارد مانع رهاسازی دانش ناکارآمد شوند، چرا که افراد به آن‌ها وابستگی روانی دارند. همچنین، یافته حاضر با مطالعه (Mariano et al., 2020) همخوان است که رابطه میان انگیزش و مدیریت دانش را یک رابطه چندلایه، ناپایدار و وابسته به زمینه معرفی کرد.

در عین حال، پژوهش نشان داد که استراتژی انگیزشی تأثیر مثبت و بسیار قوی بر تدوین استراتژی آموزشی دارد. این یافته حاکی از آن است که فراهم آوردن محیط انگیزشی با بهره‌گیری از نظام‌های پاداش، اعتماد سازمانی و فضای روانی امن، باعث تسهیل در پذیرش آموزش‌های نوین و در نتیجه به‌روزرسانی دانش می‌شود. یافته حاضر با نتایج (Aghaei, 2024) هماهنگ است که نشان دادند انگیزش کارکنان در پذیرش یادگیری جدید، نقش حیاتی در اجرای موفق فراموشی هدفمند دارد.

در مجموع، مدل ساختاری پژوهش نشان داد که تعامل میان استراتژی‌های مدیریتی، آموزشی، بخشی و انگیزشی، مسیر اجرای موفق فراموشی سازمانی هدفمند را هموار می‌سازد. شاخص نیکویی برازش ($GOF=0.64$) نیز اعتبار مدل پیشنهادی را تأیید می‌کند. به‌علاوه، شاخص‌های پایایی، روایی و ضریب تعیین نیز در سطح بالایی قرار داشتند که نشانگر انسجام و توان پیش‌بینی مطلوب مدل است.

یکی از محدودیت‌های این پژوهش، تمرکز آن بر یک استان خاص (لرستان) و محدود بودن جامعه آماری به مدیران هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای بود که امکان تعمیم نتایج به سایر استان‌ها یا سطوح آموزش رسمی را کاهش می‌دهد. همچنین، استفاده از ابزار پرسشنامه که عمدتاً مبتنی بر خوداظهاری است، ممکن است با سوگیری پاسخ‌دهی همراه باشد. افزون‌بر این، پژوهش حاضر از روش کمی بهره برده و ابعاد کیفی مانند ادراکات ذهنی، نگرش‌ها و موانع فرهنگی کارکنان نسبت به فراموشی سازمانی مورد بررسی عمیق قرار نگرفته‌اند.

برای مطالعات آینده، پیشنهاد می‌شود این مدل در سایر استان‌ها و در مدارس غیر فنی و حرفه‌ای نیز مورد آزمون قرار گیرد تا میزان تعمیم‌پذیری آن افزایش یابد. همچنین، استفاده از روش‌های ترکیبی (Mixed Methods) می‌تواند به شناسایی عمیق‌تر موانع فرهنگی و سازمانی در فرایند فراموشی هدفمند کمک کند. پژوهش‌های آینده همچنین می‌توانند نقش متغیرهای میانجی نظیر فرهنگ سازمانی، یادگیری تیمی، یا

ظرفیت فناوری اطلاعات را در مدل بررسی نمایند. تحلیل مقایسه‌ای بین مدارس دولتی و غیردولتی نیز می‌تواند درک بهتری از شرایط اجرای این الگو فراهم سازد.

مدیران آموزشی می‌توانند با طراحی نظام‌های ارزیابی دوره‌ای دانش‌های کاربردی و ناکارآمد، زیرساختی برای اجرای فراموشی هدفمند فراهم کنند. ارتقاء سطح آگاهی کارکنان نسبت به اهمیت حذف دانش‌های منسوخ و جانشینی آن با دانش به‌روز، نیازمند آموزش‌های هدفمند و انگیزشی است. استفاده از فناوری‌های هوشمند برای شناسایی الگوهای دانشی قدیمی و پیاده‌سازی نظام‌های بازخورد مستمر، از دیگر راهکارهایی است که می‌تواند فرآیند فراموشی سازمانی را تسهیل کند. ایجاد فضای روانی امن، تشویق به تجربه‌اندوزی و کاهش ترس از خطا نیز از جمله شرایط فرهنگی لازم برای نهاده‌سازی این رویکرد در هنرستان‌ها است.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

In contemporary educational environments, particularly in technical and vocational education and training (TVET), organizations are facing intensifying pressures to adapt to rapid technological change, labor market fluctuations, and evolving knowledge landscapes. In such contexts, traditional knowledge management strategies that emphasize acquisition, sharing, and retention of knowledge may no longer suffice. Instead, a more dynamic and selective approach is required—one that not only emphasizes learning but also unlearning. This necessity has brought attention to the concept of *purposeful organizational forgetting* (POF), a strategic process through which organizations intentionally discard obsolete, dysfunctional, or redundant knowledge to make space for the new and relevant (Mariano et al., 2020).

The significance of organizational forgetting becomes particularly evident in educational institutions such as vocational high schools, where the alignment of curricula and teaching practices with industry demands is paramount. The constant evolution in technologies and labor skills makes it critical for these institutions to eliminate outdated instructional strategies and knowledge systems. In this light, strategic organizational forgetting becomes a competitive necessity rather than a managerial luxury (Garcias et al., 2024). However, successful implementation of such a process demands the integration of various strategies including departmental, educational, managerial, motivational, and knowledge management approaches, each interacting dynamically with the others (Zamani Tuni & Koohkan, 2024).

Existing research on organizational forgetting has largely focused on corporate or governmental sectors, leaving a notable gap in understanding how it operates in educational environments, especially in technical and vocational high schools. Studies have highlighted factors such as distributed leadership (Sheikh Salavat, 2025), professional ethics (Rahimi et al., 2018), and organizational agility (Amini & Rahimi, 2018) as influential variables in the forgetting process. Nonetheless, comprehensive models that explore the interaction of strategic factors remain limited. Moreover, literature suggests that in educational institutions, the inertia of outdated pedagogical routines, combined with cultural resistance, makes the forgetting process particularly challenging (AyduĖ & AĖAoĖLu, 2022; Lee, 2024).

This study aims to address this research gap by proposing and empirically testing a structural model of purposeful organizational forgetting tailored to technical and vocational high schools in Lorestan Province, Iran. By integrating five core strategies—departmental, knowledge management, educational, managerial, and motivational—into a single framework, this research provides a nuanced understanding of how forgetting can be strategically institutionalized in educational settings. The findings not only contribute theoretically to the growing literature on organizational forgetting but also offer practical implications for school leaders, policymakers, and curriculum developers.

Methods and Materials

The present study employed a quantitative, applied, and correlational research design using structural equation modeling based on the Partial Least Squares (PLS-SEM) method. The target population consisted of 230 principals from technical and vocational high schools across Lorestan Province. Using Cochran's formula, a final sample size of 200 was selected through a multi-stage cluster sampling method.

Data were gathered through two primary instruments. The first was a researcher-made questionnaire on organizational forgetting, encompassing five components: departmental strategy, knowledge management strategy, educational strategy, managerial strategy, and motivational strategy. The second tool was the Academic Professional Skills Scale (APSS), measuring the professional competencies of school managers. Both instruments underwent validation through expert judgment and confirmatory factor analysis, with reliability confirmed via Cronbach's alpha and Composite Reliability (CR).

Descriptive statistics were used to profile the demographic characteristics of the participants. Structural model assessment included measurement model evaluation (indicator reliability, internal consistency, convergent validity), structural model testing (path coefficients, t-statistics), multicollinearity assessment (VIF), coefficient of determination (R^2), and the model's overall goodness of fit (GOF).

Findings

Descriptive analysis revealed that 56% of the sample were female principals and 44% male. The majority (60%) fell within the 46–55 age range. Educationally, 80% held a master's degree, and nearly half had 15–20 years of managerial experience.

Measurement model results indicated strong factor loadings (mostly above 0.70), satisfactory Cronbach's alpha values (ranging from 0.731 to 0.877), and robust composite reliability indices. Convergent validity was confirmed through AVE scores, all exceeding the 0.50 threshold. The model's GOF index was calculated at 0.64, indicating excellent overall fit.

Path analysis revealed the following statistically significant relationships:

- Departmental strategy positively affected knowledge management strategy ($\beta = 0.610$, $t = 3.326$).
- Educational strategy strongly influenced knowledge management strategy ($\beta = 1.078$, $t = 5.584$).
- Managerial strategy had a significant positive impact on departmental ($\beta = 1.025$, $t = 12.509$), educational ($\beta = 0.144$, $t = 2.764$), and motivational strategies ($\beta = 0.779$, $t = 13.67$).
- Motivational strategy had a strong positive effect on educational strategy ($\beta = 0.853$, $t = 19.332$).

However, two hypothesized paths were not statistically significant:

- Managerial strategy did not significantly influence knowledge management strategy ($\beta = 0.163$, $t = 0.729$).
- Motivational strategy had a significant negative effect on knowledge management strategy ($\beta = -0.903$, $t = 4.798$), and no significant effect on departmental strategy.

R² values for endogenous constructs indicated high predictive power: 0.940 (educational strategy), 0.927 (knowledge management), 0.884 (departmental strategy), and 0.607 (motivational strategy). Only managerial strategy remained exogenous.

Discussion and Conclusion

This study provided empirical evidence supporting the role of strategic interactions among different organizational dimensions in facilitating purposeful forgetting in educational institutions. Specifically, the results highlighted the critical importance of departmental and educational strategies in strengthening knowledge management capacities within technical and vocational schools. When schools establish well-defined departmental structures and modernize their instructional systems, they are better positioned to identify and eliminate obsolete knowledge.

The significant role of managerial strategy in shaping departmental, educational, and motivational strategies underscores the influence of leadership in orchestrating change. Effective school leadership is not only responsible for setting direction but also for cultivating the organizational climate necessary to support unlearning. However, the absence of a direct effect of managerial strategy on knowledge management suggests that leadership's influence may operate indirectly through other mediators such as organizational culture or employee readiness.

Perhaps the most intriguing finding was the negative and significant influence of motivational strategy on knowledge management. This counterintuitive relationship may reflect a disconnect between intrinsic or extrinsic motivational mechanisms and formal knowledge systems. In some cases, heightened motivation may foster overreliance on existing practices due to personal or social attachments, hindering the shedding of outdated knowledge. Alternatively, it could reflect a misalignment between what motivates individuals and what the organization needs to forget.

Conversely, the strong positive link between motivational strategy and educational strategy suggests that motivation remains a key driver of learning-oriented reforms. Motivated personnel are more likely to engage with new training initiatives, embrace curriculum innovations, and detach from legacy systems that no longer serve institutional goals.

In sum, the research proposes a validated structural model of strategic organizational forgetting tailored to technical and vocational high schools. The model confirms that successful unlearning in education requires a coordinated strategy that includes leadership commitment, structured departmental reform, pedagogical innovation, and aligned motivational incentives. By empirically

mapping the interrelations among these factors, the study offers a roadmap for implementing forgetting as a strategic capability within the educational domain.

References

- Aghaei, N. (2024). Exploration and validation of the model of organizational forgetting among secondary school administrators. First National Conference on Educational Strategies and Research in Education, &url=<https://sanad.iau.ir/Journal/jtjhr/Article/1106989/>
- Amini, S., & Rahimi, G. (2018). The relationship between purposeful organizational forgetting and financial performance with an emphasis on the mediating role of organizational agility (case study: General Directorate of Tax Affairs in West Azerbaijan Province). *Iranian Management Sciences*, 141-163. https://journal.iams.ir/article_294.html
- AyduĖ, D., & AĖAoĖLu, E. (2022). Examining Faculty Members' Views on Organizational Forgetting Levels of Higher Education Institutions. *Journal of Organizational Ethnography*. <https://www.academia.edu/download/96515484/1870708.pdf>
- Bagchi, S., & Chakrabarti, B. (2021). Organizational forgetting in local governments: a study from rural India. *Journal of Organizational Ethnography*, 10(3), 289-302. <https://doi.org/10.1108/JOE-11-2020-0049>
- Bahadari Jahromi, F., Rahmati, M., Zarei Matin, H., & Akhavan Alavi, H. (2018). Designing a model of purposeful organizational forgetting: A case study of Qom Municipality. *Management of Government Organizations*, 133-152. https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_5381.html?lang=fa
- Barati, M., Mashtaghian, M., Jafari, S., & Rahbari, S. (2019). Designing a model for the relationship between purposeful organizational forgetting and organizational agility with organizational effectiveness of employees at the General Directorate of Sports and Youth of Isfahan Province. *Sports Management Studies*, 217-238. https://smrj.ssrr.ac.ir/article_1755.html
- Davoodi, H., Sotari, S., & Nokhostin Goldoust, A. (2024). Structural modeling of factors affecting organizational forgetting (case study in the Ministry of Industry, Mine, and Trade). *Future Management Studies*, 117-135. <https://www.magiran.com/paper/2791777/>
- Garcias, F., Dalmasso, C., & Depeyre, C. (2024). "Can't Remember What I Forgot:" Investigating Organizational Forgetting Within a Project-Based Organization. *Project Management Journal*. <https://doi.org/10.1177/87569728241286045>
- Hosseinzadeh, A., Mohammadi Bajgiran, A., & Iqbal, R. (2023). Investigating the impact of social capital on organizational forgetting with the mediating role of knowledge management (case study: Employees of a government organization in Mashhad). First National Conference on the Connection Between Education, Communities, Organizations, and Industries (Challenges and Solutions), <https://civilica.com/doc/1927490/>
- Lee, D. G. (2024). Tolerated Organizational Forgetting in the US Air Force: A Case Study Analysis of Knowledge Loss Among Government Civilian Employees. Doctoral dissertation, Colorado State University, <https://search.proquest.com/openview/2d0640aace8a5f0f5ee8407c50558680/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Mariano, S., Casey, A., & Olivera, F. (2020). Organizational forgetting Part I: a review of the literature and future research directions. *The Learning Organization*, 27(3), 185-209. <https://doi.org/10.1108/TLO-12-2019-0182>
- Rafiei Zadeh, A. (2024). Investigating the relationship between organizational forgetting and knowledge sharing with organizational learning in primary schools in Sirik County. Third International Conference on Management, Education, and Research in Education, <https://civilica.com/doc/2130015>
- Rahimi, G., Sadati, M., & Ahadzadeh Farhoud Banab, J. (2018). The relationship between professional ethics and purposeful forgetting with organizational flourishing: A case study of the Sports and Youth Departments in West Azerbaijan Province. National Conference on Management, Economy, and Resistance Economy, <https://civilica.com/doc/819513/>
- Sadeghi Goghari, M., Bakhtiari, M., Rezaei, A., & Salari, A. (2023). Examining the relationship between authentic leadership, organizational citizenship behavior, and organizational forgetting in the education departments of Bandar Abbas. First National Conference on Neighborhood Transformation, <https://civilica.com/doc/2040649/>
- Shaker Ardakani, M., Amrollahi Biuki, N., Saberi, A., & Malekzadeh, G. (2023). An exploration of managers' perceptions regarding the inhibitors of organizational forgetting in the city of Mashhad. *Studies in Iranian Public Management*, 73-109. https://www.jipas.ir/&url=http://www.jipas.ir/article_157710.html?lang=fa
- Sheikh Salavat, S. (2025). The mediating role of purposeful organizational forgetting in the relationship between distributed leadership and organizational development among primary school teachers. *Mental Health in Schools*, <https://ensani.ir/fa/article/605858/>

Zamani Tuni, A., & Koohkan, M. (2024). Investigating the impact of organizational forgetting management on knowledge management in government organizations. Seventeenth International Conference on Recent Advances in Management and Industrial Engineering, <https://civilica.com/doc/2112636>