



## A Meta-analysis of the Antecedents and Consequences of Targeted Organizational Forgetfulness

Samad Barani<sup>1</sup>, Yaghob Rashnoadi<sup>2</sup>, Hamed Khamehchi<sup>3</sup>, Salman Javashi Jadid<sup>4</sup>

### Abstract

**Background & Purpose:** Today, the classical structures and approaches of organization and management have often lost their effectiveness in the face of increasing environmental changes, and organizations are forced to abandon and forget these traditional approaches. The purpose of this study is to identify the antecedents and consequences of purposeful organizational forgetfulness using a meta-analysis approach.

**Methodology:** The present study is developmental in terms of purpose and descriptive regarding method. The study population consists of scientific articles and master's theses in the field of targeted organizational forgetting from 2011 to 2020, from which 45 cases were entered through meta-analysis process with a non-random purposive sampling method. The selected studies were analyzed using CMA2 software. The reliability of the research includes the reliability of identification that was obtained through the agreement of the referees in selecting and categorizing the researches, the reliability of coding was achieved through the agreement of the referees on the use of specific concepts for coding variables, and the reliability of significant level and effect size was gained through an agreement in measuring the effect size between the two meta-analysts.

**Findings:** Findings suggested that the variables of information technology, organizational learning, knowledge management, organizational intelligence, transformational leadership and servant leadership have the highest impact factor among the antecedents, and variables of organizational change, staff empowerment, knowledge management, organizational learning, organizational agility and organizational performance have the highest impact factor among the consequences of targeted organizational forgetfulness.

**Conclusion:** By using the antecedents identified in the present study, organizations can take steps to break the dependence on their outdated habits, structure, knowledge and technology, and be ready to accept changes and new approaches in the field of organization.

**Keywords:** Targeted organizational forgetfulness, Organizational learning, Knowledge management, Organizational memory, Meta-analysis.

**Citation** Barani, Samad, Rashnoadi, Yaghob, Khamehchi, Hamed and Javashi Jadid, Salman (2021). A meta-analysis of the antecedents and consequences of targeted organizational forgetfulness. *Journal of Human Resource Studies*, 11(4), 174-195. <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.144643>

1. Assistant Prof., Department of Public Administration, Faculty of Management, Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology, Tehran, Iran. E-mail: s.baran.b@gmail.com
2. Assistant Prof., Department of Public Administration, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. E-mail: rashnavadi55@gmail.com
3. Ph.D., Department of Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. E-mail: h.khamehchi@gmail.com
4. Instructor, Department of Business Management, Faculty of Management, Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology, Tehran, Iran. E-mail: sjavashi@yahoo.com

Published by Shahid Sattari Aeronautical University, Faculty of Management

DOI: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.144643>

Corresponding Author: Samad Barani

Received: October 01, 2021; Accepted: February 04, 2022

*Journal of Human Resource Studies*, 2021, Winter, Vol, 11, No, 4, 174- 195

Article Type: Research-based

E.ISSN: 2783-0624

<http://www.jhrs.ir/>

© Authors





## فرا تحلیل پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند

صمد بارانی<sup>۱</sup>، یعقوب رشنوادى<sup>۲</sup>، حامد خامه‌چی<sup>۳</sup>، سلمان جواشى<sup>۴</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** امروزه ساختارها و رویکردهای کلاسیک سازمان و مدیریت، اغلب در مواجهه با تحولات روزافزون محیطی کارایی چندانی ندارند و سازمان‌ها ناگزیرند که این رویکردهای سنتی را ترک کرده و به فراموشی بپردازند. هدف این پژوهش، شناسایی پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند با استفاده از رویکرد فراتحلیل است.

**روش:** پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر روش اجرا، توصیفی است. جامعه آماری پژوهش، مقاله‌های علمی و پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد در زمینه فراموشی سازمانی، از سال ۱۳۹۰ تا زمستان سال ۱۳۹۹ بود که ۴۵ سند با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند، به‌عنوان نمونه وارد فرایند فراتحلیل شد. پژوهش‌های منتخب با استفاده از نرم‌افزار CMA2 (نرم‌افزار جامع فراتحلیل) تحلیل شدند. پایایی تحقیق، شامل پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب پژوهش‌ها و طبقه‌بندی آنها، پایایی کدگذاری از طریق توافق داوران در خصوص استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معناداری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبه اندازه اثر بین دو فراتحلیلگر به‌دست آمد.

**یافته‌ها:** یافته‌های تحقیق نشان داد که متغیرهای فناوری اطلاعات، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش، هوش سازمانی، رهبری تحول‌گرا و رهبری خدمتگزار بیشترین ضریب تأثیر را در بین پیشایندها و متغیرهای تغییرات سازمانی، توانمندسازی کارکنان، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی، چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی بیشترین ضریب تأثیر را در بین پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند دارند.

**نتیجه‌گیری:** با بهره‌گیری از پیشایندهای شناسایی شده در پژوهش حاضر، سازمان‌ها می‌توانند در جهت قطع وابستگی به عادت‌ها، ساختار، دانش و فناوری منسوخ‌شده خود گام بردارند و زمینه لازم را برای پذیرش تغییرات و رویکردهای نوین در عرصه سازمان فراهم سازند.

**کلیدواژه‌ها:** فراموشی سازمانی هدفمند، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش، حافظه سازمانی، فراتحلیل

**استناد:** بارانی، صمد، رشنوادى، یعقوب، خامه‌چی، حامد و جواشى، سلمان (۱۴۰۰). فراتحلیل پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱(۴)، ۱۷۴-۱۹۵.

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. رایانامه: s.baran.b@gmail.com
۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: rashnavadi55@gmail.com
۳. دکتری، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: h.khamehchi@gmail.com
۴. مربی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. رایانامه: sjavashi@yahoo.com

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری  
 نوع مقاله: پژوهشی  
 مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۰، زمستان، دوره ۱۱، شماره ۴، صص. ۱۷۴-۱۹۵  
 DOI: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.144643>  
 شناسه ملی: ۲۷۸۳-۰۶۲۴  
 نویسنده مسئول: صمد بارانی  
 دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۹، پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۵

## مقدمه

تغییرات و پیشرفت‌های تکنولوژیکی سال‌های اخیر، تغییر شکل محیط رقابتی سازمان‌ها را موجب شده است و این تغییرات، سازمان‌ها را با چالش‌ها و فرصت‌های جدیدی مواجه ساخته است. چالش‌ها به حدی است که حتی سازمان‌های موفق، دیگر نمی‌توانند با تکنولوژی و تولید همیشگی، موفقیت را به‌آسانی تکرار کنند (آزمی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). از این رو، به استراتژی‌های جدیدی نیاز دارند تا علاوه بر پاسخ مناسب به چالش‌ها، قادر باشند از فرصت‌ها، به‌نحو مطلوب استفاده کنند (کو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). یکی از استراتژی‌های مناسبی که سازمان‌ها می‌توانند برای دستیابی و حفظ مزیت رقابتی اتخاذ کنند، تمرکز بر سرمایه‌فکری و دانش افراد است (لین و کو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). به همین دلیل است که سازمان‌های امروزی، مدیریت دانش را عاملی ضروری برای ثبات و موفقیت بلندمدت خود تلقی می‌کنند. در این بین، شاید توانایی خلق، انتقال و نگهداری دانش، موضوع بسیار مهم مدیریت دانش باشد. بر این اساس و با توجه به ادبیات موجود، می‌توان به مدیریت دانش از دو جنبه توجه کرد؛ در نگاه نخست، سازمان باید به آنچنان شایستگی‌ای دست پیدا کند تا بتواند دانش نوین را بیاموزد که در ادبیات مدیریت از آن به‌عنوان یادگیری سازمانی نام برده می‌شود و در نگاه دوم، سازمان باید از چنان قابلیت‌برخورداری باشد تا بتواند دانش موجود خود را تحت کنترل درآورد؛ یعنی ضمن جلوگیری از نابودی دانش مفید خود، در مواقع مقتضی، توانایی حذف و نادیده‌گرفتن بخشی از ذخایر دانشی خود را داشته باشد که به آن فراموشی سازمانی هدفمند گفته می‌شود (مشبکی اصفهانی، عندلیب اردکانی و عندلیب اردکانی، ۱۳۹۰). در مسیر تغییرات روزافزون تکنولوژی بسیاری از سازمان‌ها گرفتار وابستگی به ساختارهای قبلی خود هستند (دلشاب، پیون، کرمین و سگارونوارو<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱). مدیران به سختی از رویکردهای سنتی دست می‌کشند و همچنان بر به‌کارگیری استراتژی و تجربه‌های موفق قبلی خود پافشاری می‌کنند، در حالی که این استراتژی‌ها و تجربه‌ها دیگر در فضای جدید کارآمد نیستند (سوردو و نارولا<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱). ناتوانی سازمان در امحال دانش غیرمفید و مازاد خود، هم مدیران را به‌دلیل انباشت بیش از حد اطلاعات، در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری دچار چالش می‌سازد (آلوالی و الخفجی<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱) و هم پذیرش دانش جدید و آمادگی برای تغییر و چابکی سازمان برای سازگاری با محیطش را مختل می‌کند (کاووسی، دلاوری، کیانی و باستانی<sup>۷</sup>، ۲۰۲۱، براتی، مستحفظیان، جعفری و رهبری، ۱۳۹۸). از این رو، در شرایطی که سازمان‌ها شاهد رشد فزاینده دانش و تغییرات فناورانه محیطی هستند، استفاده از رویکردهای نوین در مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، از جمله فراموشی سازمانی هدفمند، برای بهره‌گیری اثربخش از دانش سازمانی ضروری است.

با مطالعه پژوهش‌های صورت‌گرفته در زمینه فراموشی سازمانی هدفمند، عوامل مختلف و متنوعی به‌عنوان پیشایندها و پیامدهای آن شناسایی شده است (لیو، یانگ، ژانگ، تئو و گو<sup>۸</sup>، ۲۰۲۰). بررسی تحقیقات نشان می‌دهد که این گستردگی و تنوع، به‌علت اهمیت روزافزون فراموشی سازمانی هدفمند به‌عنوان مسئله جدی برای سازمان‌ها و

- 
1. Azmi
  2. Ku
  3. Lin & Kuo
  4. Delshab, Pyun, Kerwin & Cegarra-Navarro
  5. Surdu and Narula
  6. Al-Waeli & Alkhafaji
  7. Kavosi and et al.
  8. Lyu, Yang, Zhang, Teo and Guo

همچنین، زاویه دید هر پژوهشگر به این مسئله است. این تنوع و گستردگی پیشایندها و پیامدها، نشان از پیچیدگی مسئله فراموشی سازمانی هدفمند و لزوم کندوکاو برای شناخت هرچه بیشتر آن دارد. همچنین، نیاز است که تحقیقات انجام شده در زمینه فراموشی سازمانی هدفمند که با نتایج مختلفی همراه بوده‌اند، به صورت نظام‌مند بررسی شوند تا بتوان برآورد کمابیش یکسانی را از این تحقیقات استخراج کرد. یافته‌های بسیار متنوعی درباره پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند وجود دارد؛ چنانکه برخی از تحقیقات، پیشایندهایی همچون رهبری تحول‌گرا (مشبکی و همکاران، ۱۳۹۰؛ بردبار و فلاحی، ۱۳۹۷) و برخی دیگر، پیشایندهایی همچون فناوری اطلاعات (صالحی، ۱۳۹۲؛ رهنورد و باقری، ۱۳۹۷) را مطرح کرده‌اند. همچنین، برخی از پژوهشگران به پیامدهایی همچون نوآوری سازمانی (نجف‌آبادی و فدوی، ۱۳۹۶) پرداخته‌اند و بعضی دیگر بر پیامدهایی همچون عملکرد سازمانی (رجب‌بیگی و حسنی، ۱۳۹۳) تأکید کرده‌اند. فراتحلیل با ترکیب کمی نتایج مختلف، به شناخت منسجم‌تر و منظم‌تر پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند کمک می‌کند. همچنین، فراتحلیل برنامه‌ریزی برای بهبود فراموشی سازمانی هدفمند در سازمان را دقیق‌تر و عملیاتی‌تر می‌کند؛ چون به جای برنامه‌ریزی برای مجموعه وسیعی از پیشایندها و پیامدها، بر متغیرهایی تمرکز می‌کند که اهمیت بیشتری دارند. علی‌رغم پژوهش‌های زیاد انجام شده در زمینه فراموشی سازمانی هدفمند و شناخت پیشایندها و پیامدهای آن، تحقیقات کمتری با استفاده از روش فراتحلیل به بررسی پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند پرداخته‌اند. با توجه به مطالب فوق، سؤال پژوهش حاضر، این گونه مطرح می‌شود: پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند در پژوهش‌های انجام شده در کشور کدام‌اند و چگونه اولویت‌بندی می‌شوند؟

اجرای این پژوهش کمک می‌کند تا مدیران شناخت بیشتری درباره پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند کسب کنند و با تمرکز بر متغیرهای شناسایی شده، اقدام‌های مؤثری در جهت بهبود کارایی و ارتقای اثربخشی نظام‌های مدیریتی، به‌ویژه نظام مدیریت دانش انجام دهند.

### پیشینه پژوهش

اندکی از پژوهشگران فعال در حوزه عملیات و نظریه سازمان، موضوع فراموشی سازمانی را در دهه‌های ۷۰ و ۸۰ میلادی مطالعه و بررسی کرده‌اند (فرناندز و سون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). نخستین بار هدبرگ<sup>۲</sup> (۱۹۷۶) مفهوم فراموشی سازمانی را با بیان این نکته توسعه داد که سازمان‌ها می‌توانند به صورت خواسته، دانش خود را کنار بگذارند. او بیان کرد که سازمان‌ها برای پیشرفت، باید دانش قدیمی و غیرضروری خود را عمده‌اند کنار بگذارند و اگر چنین رفتاری نداشته باشند، بقای آنها به خطر می‌افتد (رهنورد و باقری، ۱۳۹۷). فراموشی سازمانی در واقع، فرایند ترک کردن، جانشین کردن و زوال دانش با تأکید بر تغییر دانش تعریف می‌شود. فراموشی سازمانی، نه فقط شکل مهمی از یادگیری است، بلکه یادگیری را تکمیل می‌کند (طوسی، نیستانی و حسینی، ۱۳۹۹) و به فرایند جدید یادگیری سازمانی منجر می‌شود. فراموشی سازمانی هدفمند، توانایی حذف دانش منسوخ و ناکارآمد است و بخش مهمی از پویایی دانش در سازمان محسوب می‌شود (وحدتی و ناعمی، ۱۳۹۹). نظریه پردازان، فراموشی سازمانی را نوعی فرایند تغییر یادگیری و دوباره یادگیری در حافظه سازمانی، فرایند ترک

عمدی حافظه و فرایند بازسازی بخشی از سازمان تعریف می‌کنند (جیانگ و فو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). فرناندز و سون (۲۰۰۹) پژوهش‌های مربوط به فراموشی سازمانی را در دو دسته کلی قرار دادند. از دیدگاه آنان، در سال‌های نخست دهه ۷۰ تا ۹۰ میلادی، فراموشی سازمانی پدیده‌ای منفی بود که باید از آن جلوگیری می‌شد؛ اما در دهه‌های اخیر، در بخش دیگری از پژوهش‌ها، به فراموشی سازمانی به‌عنوان گام مقدماتی برای یادگیری سازمانی توجه می‌شود. به بیان دیگر، یادگیری می‌تواند پس از فراموشی مفید (یادگیری‌زدایی) اتفاق بیفتد. در این رویکرد، ایده این است که رویه‌ها، قانون‌ها، فعالیت‌ها، نقش‌ها، خط‌مشی‌ها، ارزش‌ها و راهبردهای سازمان، پیش از یادگیری دانش جدید باید فراموش شوند (مقتدایی، ۱۳۹۶).

هالن و فیلیپس<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) بیان می‌کنند که فراموشی سازمانی عبارت است از منحل کردن دانش از طریق شکستن عادت‌ها، تغییر ساختارها و مدیریت فرهنگ‌هایی که دانش عمیق درونی‌شده را پیاده می‌کنند. همچنین، دی‌هالن و فیلیپس (۲۰۰۴) معتقدند که هنگامی در سازمان فراموشی اتفاق می‌افتد که سازمان قسمتی از دانش خود را که در گذشته با آن مزیت رقابتی ایجاد کرده است، از دست می‌دهد؛ زیرا این اطلاعات و دانش در موقعیت کنونی، مانعی برای افزایش مزیت رقابتی و پیشرفت سازمان است. از طرفی دیگر، آنان فراموشی سازمانی را از دست‌دادن آگاهانه و غیرآگاهانه اطلاعات در هر سطحی از سازمان تعریف می‌کنند. در فراموشی آگاهانه، سازمان فعالیت‌های غیرضروری‌ای را که برای پیشرفت مانع ایجاد می‌کنند، از بین می‌برد و در مقابل، در فراموشی ناآگاهانه، سازمان بخشی از دانش موجود خود را از دست می‌دهد که این امر به از دست‌دادن دانش ارزشمند، کاهش دانش، عدم یادگیری و صرف هزینه مجدد و در نهایت، کاهش رقابت‌پذیری در سازمان منجر خواهد شد (فرناندز و سون، ۲۰۰۹).

آزمی، فراموشی را به دو شکل برنامه‌ریزی‌شده و برنامه‌ریزی‌نشده دسته‌بندی می‌کند. در نگاه او، فراموشی برنامه‌ریزی‌شده، عمل فعال و آگاهانه‌ای است که طی آن اطلاعات و دانش موجود در سازمان کنار گذاشته می‌شود. از طرف دیگر، فراموشی برنامه‌ریزی‌نشده، عملی انفعالی و اغلب غیرارادی است که اطلاعات و دانش حیاتی سازمان فراموش می‌شود. همچنین، او به پیامدهای فراموشی توجه کرده و این پیامدها را در قالب مثبت یا منفی طبقه‌بندی کرده است (آزمی، ۲۰۰۸). آزمی با ترکیب دو عامل (روش فراموشی و پیامدهای فراموشی)، فراموشی سازمانی را در چهار حالت توصیف کرده است:

- غفلت<sup>۳</sup>: در این حالت، سازمان به‌صورت برنامه‌ریزی‌نشده داده‌ها، اطلاعات، دانش، مهارت و روش‌های خود را به‌سبب غفلت از دست می‌دهد و این از دست‌دادن، به پیامدهای ناخواسته و منفی برای سازمان منجر می‌شود. بسیاری از سازمان‌ها به‌واسطه کمبود مراقبت، غفلت و کوتاه‌اندیشی مدیران، به این حالت گرفتار می‌شوند و اطلاعات حیاتی سازمان خود را از دست می‌دهند.
- خرابکاری<sup>۴</sup>: این حالت از فراموشی، زمانی اتفاق می‌افتد که سازمان به‌شکل برنامه‌ریزی‌شده بخشی از داده‌ها و دانش خود را فراموش می‌کند؛ ولی این فراموشی به اثرهای منفی بر عملکرد سازمان منجر می‌شود. از دست‌دادن این داده‌ها، اطلاعات و دانش، سازمان را در محیط رقابت ناتوان می‌کند. آسیب به جایگاه رقابتی، از برنامه‌ریزی‌های

1. Jiang & Fu  
2. De Holan & Phillips  
3. Negligence  
4. Sabotage

برون سازمانی نشئت می‌گیرد، عملیاتی شبیه هک کردن اطلاعات و خراب‌کاری‌های اطلاعاتی، نمونه‌هایی از این حالت است.

- اضمحلال<sup>۱</sup>: این حالت از فراموشی در سازمان، از اقدام‌های برنامه‌ریزی‌نشده‌ای نشئت می‌گیرد که پیامدهای مثبتی را برای سازمان به ارمغان می‌آورد. همچنان که سازمان‌ها تکامل یافته و رشد می‌کنند، تمایل دارند تا اطلاعات و مهارت‌های گذشته را که چندان نیازی به آنها نیست، فراموش کنند. فراموشی مهارت‌ها و دانش‌های منسوخ شده، نتیجه طبیعی گذر زمان است که نتایج مثبتی به همراه دارد.
- یادگیری‌زدایی<sup>۲</sup>: این حالت، بیانگر تلاش سازمان در فراموشی تجربه‌ای تلخ و ناموفق است. در این حالت، سازمان با تلاش برنامه‌ریزی‌شده و آگاهانه، به بازنگری جهت‌گیری‌های استراتژیک خود می‌پردازد و بخشی از دانش خود را برای اثربخشی بیشتر سازمان فراموش می‌کند. فراموشی در این حالت، نتیجه راهبرد آگاهانه است تا به‌دقت اطلاعاتی از بین برده شود که سبب ایجاد نتایج غیرمفید می‌شود (رجب‌پور و شاکری، ۱۳۹۵).

بررسی مطالعات پیشین در حوزه فراموشی سازمانی هدفمند، نشان داد که متغیرهایی همچون رهبری تحول‌گرا (برنخورست، استجن و ورمرن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵؛ گارسیا مورالز، بارینیو و گوتیرز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲؛ کیزی و اولیورا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱؛ مشبکی و همکاران، ۱۳۹۰؛ مرادزاده، ۱۳۹۳ و بردبار و فلاحی، ۱۳۹۷)، هوش سازمانی (هولان و فیلیپس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴؛ فن و چانگ<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰؛ سلمان‌زاده، ۱۳۹۳ و اسماعیلی، محمدیاری و موسوی، ۱۳۹۵)، مدیریت دانش (صالحی، ۱۳۹۲ و رضوانی، ۱۳۹۳)، گرایش به کارآفرینی (لیو و همکاران، ۲۰۲۰)، رهبری خدمتگزار (ارهارت<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴؛ مزارعی، هشیار و نوربخش<sup>۹</sup>، ۲۰۱۳؛ امیرخانی، دهقان و عبدالمالکی، ۱۳۹۴)، فناوری اطلاعات (وحدتی و ناعمی، ۱۳۹۹؛ صالحی، ۱۳۹۲ و رهنورد و باقری، ۱۳۹۷) و یادگیری سازمانی (کشته‌گر و ناستی‌زایی، ۱۳۹۹؛ براتی و همکاران، ۱۳۹۸؛ محمدی و همکاران، ۱۳۹۲؛ رهنورد و باقری، ۱۳۹۷) به‌عنوان پیش‌بینندهای فراموشی سازمانی مطرح شده‌اند. همچنین، متغیرهای چابکی سازمانی (کاووسی و همکاران، ۲۰۲۱؛ وحدتی و ناعمی، ۱۳۹۹؛ کیزی و اولیورا، ۲۰۱۱؛ ژنگ و چن<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۰؛ هولان و فیلیپس<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۷؛ رحیمی و امینی، ۱۳۹۷)، نوآوری سازمانی (آلوی و الخفجی<sup>۱۲</sup>، ۲۰۲۱؛ لیو و همکاران، ۲۰۲۰ و نجف‌آبادی و فدوی، ۱۳۹۶)، یادگیری سازمانی (کاووسی و همکاران، ۲۰۲۱؛ کو، ۲۰۲۱؛ سانتوس، لویز و رسپالاسیوس<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۱؛ لس ویترا<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۴؛ دی‌هالن و فیلیپس، ۲۰۰۴؛ صناعی و باقری، ۱۳۹۳؛ جامع، ۱۳۹۴؛ رجب‌پور و شاکری، ۱۳۹۵) و جزایری و

- 
1. Decay
  2. Unlearning
  3. Bronkhorst, Steijn & Vermeeren
  4. García-Morales, Jiménez-Barrionuevo, & Gutiérrez-Gutiérrez
  5. Casey and Olivera
  6. Holan & Philips
  7. Fan and Chong
  8. Ehrhart
  9. Mazarei, Hoshyar and Nourbakhsh
  10. Zeng & Chen
  11. Holan, Akgun, Byrn and Keskin
  - 12 Al-Waeli & Alkhafaji
  13. Santos-Vijande, López-Sánchez and Respalacios
  14. Lehesvitra

الوانی، ۱۳۹۷)، عملکرد سازمانی (دلشاد و همکاران، ۲۰۲۱؛ براتی و همکاران، ۱۳۹۸؛ نیون بین، گائو و ژانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶؛ عزیزی نژاد و همکاران، ۱۳۹۳؛ رجب‌بیگی و حسنی، ۱۳۹۳؛ امینی‌سالار و رحیمی، ۱۳۹۷) و مدیریت دانش (دلشاد و همکاران، ۲۰۲۱؛ رجب‌بیگی و حسنی، ۱۳۹۳؛ آبیانگی و خالقی‌وردی، ۱۳۹۳ و جامع و برات‌پور، ۱۳۹۴) به‌عنوان پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند مطرح شده‌اند.

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر ماهیت اجرا، توصیفی است و به‌دلیل به‌کارگیری روش فراتحلیل، در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. فراتحلیل<sup>۲</sup>، نوعی روش آماری کمی برای ترکیب نتایج مجموعه‌ای از پژوهش‌های مستقل است. پژوهش‌هایی که همه درباره یک موضوع خاص هستند و تفاوت آن با انواع دیگر پژوهش در این است که جامعه آماری آن پژوهش‌های قبلی است. فراتحلیل زمانی به‌کار می‌رود که مطالعات در دست بررسی کمی باشند (پیگوت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). اصل اساسی در فراتحلیل، محاسبه اندازه اثر برای تحقیقات مجزاست. اندازه اثر، نسبت آزمون معناداری به حجم مطالعه است. اندازه اثر نشان می‌دهد که میزان یا درجه حضور یک پدیده در جامعه چقدر است و هرچه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد، درجه حضور پدیده هم بیشتر است. با در دست داشتن آماره‌هایی مانند  $t$ ،  $X^2$  و  $F$  می‌توان شاخص اندازه اثر مربوط به آنها ( $r$ ) را برآورد کرد. برای شاخص  $r$  اندازه اثرهای کمتر از  $0/3$ ،  $0/3$  تا  $0/5$  و بیشتر از  $0/5$ ، به ترتیب کم، متوسط و زیاد فرض می‌شود. سطح معناداری و اندازه اثر، برای رد یا قبول فرضیه صفر استفاده می‌شود؛ اما هر یک اطلاعات جداگانه‌ای را در اختیار می‌گذارند. از طریق آزمون معناداری مشخص می‌شود که آیا نتیجه‌ای خاص به‌علت شانس رخ داده است یا خیر و از طریق محاسبه اندازه اثر می‌توان دریافت که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است. بنابراین، برای تصمیم‌گیری درباره رد یا قبول شدن فرضیه صفر در تحقیقات رفتاری، لازم است همراه با نتیجه آزمون معناداری، به مقدار اندازه اثر نیز توجه شود؛ زیرا در شرایط یکسان از لحاظ حجم نمونه و سطح معناداری، هرچه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد، توان آزمون هم بیشتر می‌شود و اعتبار تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد (قربانی‌زاده، ۱۳۹۴).

جامعه در دست بررسی پژوهش، شامل کلیه مقاله‌های علمی و پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد در زمینه فراموشی سازمانی هدفمند است که از سال ۱۳۹۰ تا زمستان ۱۳۹۹ در داخل کشور انجام شده‌اند و از لحاظ روایی و پایایی، ابزار اندازه‌گیری و روش نمونه‌گیری شرایط لازم را داشته‌اند. پایایی تحقیق شامل پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب پژوهش‌ها و طبقه‌بندی آنها، پایایی کدگذاری از طریق توافق داوران درباره استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معناداری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبه اندازه اثر بین دو فراتحلیلگر به‌دست آمد. روش نمونه‌گیری هدفمند بود، به این ترتیب که مطالعاتی برای نمونه تحقیق انتخاب شد که از این معیارهای ورودی برخوردار بودند: ۱. پژوهش، پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند را بررسی کرده باشد؛ ۲. پژوهش، اطلاعات لازم برای محاسبه اندازه اثر را ارائه کرده باشد. در پایان، حجم نمونه وارد شده به فراتحلیل، ۴۶ مطالعه و برابر ۶۶ واحد فراتحلیل بود. جدول ۱ نحوه انتخاب تحقیقات برای انجام فراتحلیل را نشان می‌دهد.

1. Niwenbin, Gao & Zhang  
2. Meta- Analysis  
3. Piggot

جدول ۱. نحوه انتخاب مقاله‌ها و پایان‌نامه‌های پژوهش

مقالات حائز شرایط	معیار خروج از مطالعه	تعداد مقاله‌ها	معیارهای ورود به فرا تحلیل	پایگاه اطلاعاتی
۴۶	خارج از بازه زمانی پژوهش، تحقیق کیفی، دسترسی نداشتن به متن مقاله، عدم تأیید ارتباط میان متغیرها و آماره‌های نامربوط	۱۲۱	عنوان مقاله، چکیده و واژگان کلیدی	بانک اطلاعات نشریات کشور، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، پایگاه مجلات تخصصی نور و پایگاه اطلاعات علمی ایران

پژوهش‌های منتخب با استفاده از نرم‌افزار CMA2 (نرم‌افزار جامع فراتحلیل) تحلیل شدند. همچنین، برای سنجش سوگیری انتشار، از روش نمودار کیفی؛ برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار از روش اصلاح و برازش دوال و توثیدی؛ برای تعیین تعداد مطالعات گم‌شده، از روش N ایمن از خطا و برای بررسی ناهم‌گونی مطالعات، از آزمون کوکرام استفاده شد. جدول ۲ اطلاعات کلی پژوهش‌های انتخاب شده را نشان می‌دهد.

جدول ۲. اطلاعات کلی پژوهش‌ها و پایان‌نامه‌های بررسی شده

حجم نمونه	جامعه آماری	نوع پژوهش	عنوان پژوهش	پژوهشگران
۱۲۰ نفر	کارکنان دانشگاه علوم دریایی و دریانوردی چاپهار	فصلنامه، مدیریت راهبردی دانش سازمانی	تأثیر رهبری اخلاقی بر فراموشی سازمانی هدفمند با نقش میانجی یادگیری سازمانی	کشته‌گر و ناستی‌زایی (۱۳۹۹)
۲۰۵ نفر	کارکنان اداری پردیس دانشگاه علوم پزشکی سبزوار	فصلنامه، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار	رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و چابکی سازمانی با میانجیگری فراموشی سازمانی هدفمند	وحدتی و ناعمی (۱۳۹۹)
۹۷ نفر	کارکنان اداره آموزش و پرورش استان اردبیل	فصلنامه، رهبری آموزشی کاربردی	بررسی تأثیر سکوت سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر با میانجیگری فراموشی سازمانی هدفمند	طوسی و همکاران (۱۳۹۹)
۱۴۰ نفر	کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان	فصلنامه، مطالعات فصلنامه، مدیریت ورزشی	طراحی مدل رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی	براتی و همکاران (۱۳۹۸)
۳۸۰ نفر	کارکنان مراکز آموزش عالی شهر ایلام	فصلنامه، مدیریت فردا	بررسی رابطه هوش سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند	تابان و همکاران (۱۳۹۴)
۲۰۰ نفر	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	فصلنامه، مطالعات مدیریت بهبود و تحول	فراموشی سازمانی و مقاومت در برابر تغییر	صلواتی و همکاران (۱۳۹۲)
۲۱۰ نفر	مدیران و اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور ارومیه	فصلنامه، پژوهش‌های مدیریت عمومی	طراحی مدل تأثیر سبک رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی	عزیزی نژاد و همکاران (۱۳۹۳)
۲۶۰ نفر	اداره‌های ورزش و جوانان استان اصفهان	فصلنامه، اخلاق در علوم و فناوری	رابطه اخلاق حرفه‌ای با یادگیری و فراموشی سازمانی: نقش میانجی تسهیم دانش	سلیمی و موسوی (۱۳۹۸)



ادامهٔ جدول ۲

پژوهشگران	عنوان پژوهش	نوع پژوهش	جامعه آماری	حجم نمونه
رحیمی و امینی (۱۳۹۷)	رابطهٔ فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد مالی با تأکید بر نقش میانجی چابکی سازمانی	فصلنامه، علوم مدیریت ایران	ادارهٔ کل امور مالیاتی استان آذربایجان غربی	۲۷۸ نفر
اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵)	نقش هوش سازمانی بر فراموشی سازمانی هدفمند	فصلنامه، مطالعات منابع انسانی	شرکت پتروشیمی ایلام	۱۹۶ نفر
بردبار و فلاحی (۱۳۹۷)	تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر فراموشی سازمانی آگاهانه	فصلنامه، مطالعات منابع انسانی	شرکت البرز دارو	۱۷۸ نفر
موسوی و ترکمانی (۱۳۹۶)	تأثیر ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر معلمان ورزش و نقش تعدیلگری فراموشی سازمانی	فصلنامه، مدیریت ورزشی	معلمان ورزش شهر مرند	۱۰۷ نفر
حیدرزادگان و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی رابطهٔ هوش اجتماعی و فراموشی سازمانی هدفمند با کیفیت زندگی کاری معلمان	فصلنامه، رهبری و مدیریت آموزشی	معلمان زن مقطع ابتدایی میرجاوه	۱۰۳ نفر
چناری و همکاران (۱۳۹۴)	تحلیل ارتباط فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی	فصلنامه، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش	وزارت ورزش و جوانان	۱۷۰ نفر
رجب‌بیگی و حسنی (۱۳۹۳)	رابطهٔ فراموشی سازمانی با عملکرد شهرداری در زمینهٔ توسعه پایدار	فصلنامه، اقتصاد و مدیریت شهری	شهرداری منطقهٔ ۱۶ تهران	۴۰۰ نفر
محمدی و همکاران (۱۳۹۴)	تعیین اثرهای رهبری خدمتگزار بر یادگیری سازمانی با مطالعهٔ نقش میانجی فراموشی سازمانی	فصلنامه، رهبری و مدیریت آموزشی	کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنج	۲۱۰ نفر
عیدی و همکاران (۱۳۹۷)	پیش‌بینی چابکی سازمانی وزارت ورزش و جوانان از طریق فراموشی سازمانی و مؤلفه‌های آن	فصلنامه، مطالعات مدیریت ورزشی	وزارت ورزش و جوانان	۱۸۰ نفر
جلالی و همکاران (۱۳۹۴)	تبیین رابطهٔ فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی با چابکی سازمانی	فصلنامه، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش	ادارات ورزش و جوانان استان همدان	۱۰۵ نفر
مقتدایی (۱۳۹۶)	بررسی رابطهٔ بین سرمایهٔ اجتماعی و فراموشی سازمانی	فصلنامه، مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان دانشگاه اصفهان	۲۰۰ نفر
محمدپور و کمالیان (۱۳۹۶)	تبیین نقش رهبری اصیل در فراموشی سازمانی هدفمند با توجه به نقش میانجی توانمندسازی کارکنان	فصلنامه، پژوهش‌های مدیریت عمومی	شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی استان سیستان و بلوچستان	۱۶۵ نفر
مشبکی و همکاران (۱۳۹۰)	بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند: رویکردی نوین در مدیریت دانش	فصلنامه، مدیریت سلامت	بیمارستان‌های خصوصی و دولتی تهران	۳۰۰ نفر
کریزی و اسماعیلی (۱۳۹۸)	بررسی فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی با توجه به نقش هوش رقابتی	فصلنامه، مدیریت آموزش سازمان‌ها	بانک‌های شهر کاشمر	۹۲ نفر

ادامه جدول ۲

پژوهشگران	عنوان پژوهش	نوع پژوهش	جامعه آماری	حجم نمونه
حسینی و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی تأثیر آمادگی الکترونیکی بر فراموشی سازمانی	فصلنامه، مدیریت فناوری اطلاعات	دستگاه‌های اجرایی شهر بوشهر	۱۰۹ نفر
بینا و همکاران (۱۳۹۶)	تأثیر فراموشی سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی توانمندسازی	فصلنامه، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی	بانک‌های دولتی سمنان	۱۷۰ نفر
جزایری و الوانی (۱۳۹۷)	بررسی اثرات فراموشی سازمانی بر یادگیری و پذیرش نوآوری‌های فناوری اطلاعات	فصلنامه، مدیریت توسعه و تحول	کارشناسان آموزش و پرورش استان تهران	۲۱۶ نفر
امیرخانی و همکاران (۱۳۹۴)	سبک رهبری و فراموشی سازمانی: مطالعه تأثیر رهبری خدمتگزار بر فراموشی سازمانی هدفمند و ناآگاهانه	فصلنامه، چشم‌انداز مدیریت دولتی	شهرداری ناحیه ۶ منطقه ۱ تهران	۶۱ نفر
اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۶)	تأثیر چابکی سازمانی بر ویژگی‌های توانمندشناختی کارکنان با توجه به نقش فراموشی و سکوت سازمانی	فصلنامه، راهبردهای مدیریت در نظام سلامت	کارکنان بالینی بیمارستان شفا شهر خرم‌آباد	۱۹۶ نفر
رهنورد و باقری گله (۱۳۹۷)	تأثیر تسهیم دانش، تمایل به یادگیری و فناوری اطلاعات بر فراموشی سازمانی هدفمند با مطالعه نقش تعدیلگر عدالت سازمانی ادراک شده	فصلنامه، چشم‌انداز مدیریت دولتی	سازمان فناوری اطلاعات	۲۷۵ نفر
رجب‌پور و شاکری (۱۳۹۵)	بررسی رابطه بین سبک رهبری کریمانه و یادگیری سازمانی با تأکید بر فراموشی سازمانی هدفمند	فصلنامه، اسلام و مدیریت	شرکت نفت و گاز پارس	۲۱۰ نفر
نجف‌آبادی و فدوی (۱۳۹۶)	رابطه بین فراموشی سازمانی با نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش اصفهان	فصلنامه، پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی	سازمان آموزش و پرورش اصفهان	۲۰۷ نفر
قاسمی (۱۳۹۳)	بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و فراموشی سازمانی با اثربخشی سازمانی	پایان‌نامه	کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر زاهدان	۲۰۰ نفر
سلمان زاده (۱۳۹۳)	بررسی رابطه فراموشی سازمانی با هوش سازمانی	پایان‌نامه	مدیران مقطع متوسطه ناحیه ۲ شهر زاهدان	۶۱ نفر
طوسی (۱۳۹۵)	رابطه بین سکوت سازمانی و فراموشی سازمانی با مقاومت در برابر تغییر	پایان‌نامه	معلمان متوسطه شاغل در ناحیه ۱ اردبیل	۲۱۷ نفر
امیدی (۱۳۹۲)	شناسایی رابطه هوش هیجانی و یادگیری سازمانی با فراموشی سازمانی هدفمند	پایان‌نامه	اداره‌های ورزش و جوانان استان کرمانشاه	۱۲۶ نفر
شریفی (۱۳۹۵)	بررسی و تحلیل رابطه بین خودشیفتگی مدیران و فراموشی سازمانی با میانجیگری سبک‌های رهبری	پایان‌نامه	بانک‌های دولتی شهر یزد	۱۱۰ نفر

ادامه جدول ۲

پژوهشگران	عنوان پژوهش	نوع پژوهش	جامعه آماری	حجم نمونه
رستگار (۱۳۹۵)	بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی با نقش میانجی فراموشی سازمانی هدفمند	پایان‌نامه	اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران	۱۹۵ نفر
پورقربان (۱۳۹۲)	بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با فراموشی سازمانی هدفمند با توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان	پایان‌نامه	کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان گیلان	۲۴۵ نفر
حسینی (۱۳۹۴)	بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی و خلاقیت در بین کارکنان	پایان‌نامه	اداره کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری	۱۷۶ نفر
عسگری (۱۳۹۵)	بررسی تأثیر فراموشی سازمانی بر یادگیری و نوآوری سازمانی	پایان‌نامه	کارکنان بانک مرکزی	۱۰۷ نفر
برات پور (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر فراموشی سازمانی بر عملکرد سازمانی	پایان‌نامه	کارکنان دانشگاه شاهرود	۱۴۸ نفر
باقری (۱۳۹۳)	بررسی تأثیر فراموشی سازمانی بر یادگیری و نوآوری سازمانی	پایان‌نامه	کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود	۱۷۰ نفر
صالحی (۱۳۹۲)	رابطه سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت اثربخش با فراموشی سازمانی	پایان‌نامه	سازمان تحقیقات و آموزش جهاد کشاورزی	۲۵۰ نفر
یزدانی (۱۳۹۶)	بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی با ارتقای عملکرد سازمانی	پایان‌نامه	کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر شاهرود	۸۰ نفر
محمودوند (۱۳۹۰)	بررسی رابطه فراموشی سازمانی با تغییرات سازمانی	پایان‌نامه	مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان	۸۹ نفر
الوانی (۱۳۹۵)	تأثیر فراموشی سازمانی بر کیفیت خدمات بانکداری الکترونیکی	پایان‌نامه	ستاد مرکزی بانک کشاورزی	۲۰۰ نفر
رضوانی (۱۳۹۳)	بررسی رابطه مدیریت دانش با اجرای فراموشی سازمانی هدفمند	پایان‌نامه	کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر شاهرود	۲۱۲ نفر
خالق وردی (۱۳۹۳)	بررسی تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ابعاد ارتقای عملکرد سازمانی	پایان‌نامه	کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود	۱۷۰ نفر

### یافته‌های پژوهش

متغیرهای حاصل از مطالعات پیشین در دو جدول جداگانه به همراه فراوانی، درصد فراوانی، اندازه اثر و سطح معناداری طبقه‌بندی و ارائه شده‌اند. در جدول ۳ تأثیر ۱۹ متغیر بر فراموشی سازمانی هدفمند در مطالعات پیشین بررسی شده است. از بین پیشایندهای فراموشی سازمانی هدفمند، به ترتیب متغیرهای فناوری اطلاعات (۴ مطالعه)، یادگیری سازمانی (۴ مطالعه)، مدیریت دانش (۴ مطالعه)، هوش سازمانی (۳ مطالعه)، رهبری تحول‌گرا (۲ مطالعه) و رهبری خدمت‌گزار (۲ مطالعه) در مطالعات پیشین، بیشترین فراوانی را دارند.

جدول ۳. اندازه اثر پیشایندهای فراموشی سازمانی هدفمند

متغیر مستقل	فراوانی	درصد فراوانی	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	مقدار Z	مقدار P
متغیر وابسته: فراموشی سازمانی هدفمند							
فناوری اطلاعات	۴	٪۱۱/۱	۰/۲۸۸	۰/۰۲۴	۰/۵۱۴	۲/۱۳۴	۰/۰۳۳
هوش سازمانی	۳	٪۱۱/۱	۰/۴۵۶	۰/۳۷۶	۰/۵۳۰	۹/۹۲۱	۰/۰۰۰
رهبری تحول‌گرا	۲	٪۷/۴	۰/۵۷۳	۰/۵۱۲	۰/۶۲۹	۱۴/۶۳۹	۰/۰۰۰
رهبری خدمتگزار	۲	٪۷/۴	۰/۷۴۷	۰/۵۰۸	۰/۸۷۹	۴/۶۶۳	۰/۰۰۰
یادگیری سازمانی	۴	٪۷/۴	۰/۶۱۸	۰/۱۲۸	۰/۸۶۵	۲/۳۸۴	۰/۰۱۷
مدیریت دانش	۴	٪۷/۴	۰/۴۴۲	۰/۳۶۵	۰/۵۱۳	۱۰/۱۴۱	۰/۰۰۰
رهبری مبادله‌ای	۱	٪۳/۷	۰/۱۸۰	۰/۰۴۶	۰/۳۰۸	۲/۶۱۸	۰/۰۰۹
سرمایه اجتماعی	۱	٪۳/۷	۰/۴۸۰	۰/۳۶۶	۰/۵۸۰	۷/۳۴۰	۰/۰۰۰
رهبری اصیل	۱	٪۳/۷	۰/۵۱۴	۰/۳۹۲	۰/۶۱۸	۷/۲۳۱	۰/۰۰۰
توانمندسازی روان‌شناختی	۱	٪۳/۷	۰/۵۴۶	۰/۴۲۹	۰/۶۴۵	۷/۷۹۸	۰/۰۰۰
رهبری عملگرا	۱	٪۳/۷	۰/۶۵۳	۰/۵۸۳	۰/۷۱۴	۱۳/۴۶۳	۰/۰۰۰
رهبری دمکراتیک	۱	٪۳/۷	۰/۵۷۳	۰/۴۳۳	۰/۶۸۷	۶/۷۵۰	۰/۰۰۰
رهبری کریمانه	۱	٪۳/۷	۰/۴۳۰	۰/۳۱۲	۰/۵۳۴	۶/۶۰۹	۰/۰۰۰
چابکی سازمانی	۳	٪۳/۷	۰/۴۷۸	۰/۳۶۲	۰/۵۷۹	۷/۲۲۹	۰/۰۰۰
مدیریت استعداد	۱	٪۳/۷	۰/۵۶۰	۰/۴۵۵	۰/۶۴۹	۸/۷۶۹	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه‌ای	۱	٪۳/۷	۰/۴۵۳	۰/۳۶۶	۰/۵۷۰	۷/۴۱۲	۰/۰۰۰
سبک رهبری	۳	٪۳/۷	۰/۲۳۸	۰/۱۱۶	۰/۳۵۳	۳/۷۷۵	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	۱	٪۳/۷	۰/۲۸۸	۰/۱۶۹	۰/۳۹۹	۴/۶۱۲	۰/۰۰۰
هوش هیجانی	۱	٪۳/۷	۰/۲۱۳	۰/۰۴۰	۰/۳۷۴	۲/۳۹۹	۰/۰۱۶

با توجه به داده‌های جدول ۳، از بین پیشایندهای فراموشی سازمانی هدفمند، به ترتیب متغیرهای رهبری خدمتگزار (۰/۷۴۷)، رهبری عملگرا (۰/۶۵۳)، یادگیری سازمانی (۰/۶۱۸)، رهبری تحول‌گرا (۰/۵۷۳)، رهبری دمکراتیک (۰/۵۷۳)، مدیریت استعداد (۰/۵۶۰)، توانمندسازی روان‌شناختی (۰/۵۴۶)، رهبری اصیل (۰/۵۱۴)، سرمایه اجتماعی (۰/۴۸۰)، چابکی سازمانی (۰/۴۷۸)، هوش سازمانی (۰/۴۵۶)، اخلاق حرفه‌ای (۰/۴۵۳)، مدیریت دانش (۰/۴۴۲)، رهبری کریمانه (۰/۴۳۰)، فناوری اطلاعات (۰/۲۸۸)، تعهد سازمانی (۰/۲۸۸)، سبک رهبری (۰/۲۳۸)، هوش هیجانی (۰/۲۱۳) و رهبری مبادله‌ای (۰/۱۸۰) اندازه اثر مثبتی دارند. جدول ۴ توزیع فراوانی طبقه‌های اندازه اثر پیشایندهای فراموشی سازمانی هدفمند را نشان می‌دهد.

جدول ۴. توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر پیشایندهای فراموشی سازمانی هدفمند

دامنه تغییر شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۰/۳ (کم)	۵	۲۶/۳٪
بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۶	۳۱/۵٪
بیشتر از ۰/۵ (زیاد)	۸	۴۲/۱٪

با توجه به داده‌های جدول ۴، از میان ۱۹ متغیر، ۵ متغیر (۲۶/۳ درصد) در طبقه کم، ۶ متغیر (۳۱/۵ درصد) در طبقه متوسط و ۸ متغیر (۴۲/۱ درصد) در طبقه زیاد قرار می‌گیرند. در جدول ۵ تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ۱۵ متغیر در مطالعات پیشین بررسی شده است. از بین پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند، به ترتیب متغیرهای یادگیری سازمانی (۹ مطالعه)، عملکرد سازمانی (۷ مطالعه)، چابکی سازمانی (۸ مطالعه)، مقاومت در برابر تغییر (۴ مطالعه)، توانمندسازی کارکنان (۳ مطالعه)، مدیریت دانش (۳ مطالعه)، نوآوری سازمانی (۳ مطالعه) و بهره‌وری منابع انسانی (۲ مطالعه) دارای بیشترین فراوانی در مطالعات پیشین هستند.

جدول ۵. اندازه اثر پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند

متغیر وابسته	فراوانی	درصد فراوانی	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	مقدار Z	مقدار P
یادگیری سازمانی	۹	۱۹/۵٪	۰/۴۷۸	۰/۳۴۸	۰/۵۸۹	۶/۵۲۰	۰/۰۰۰
عملکرد سازمانی	۷	۱۹/۵٪	۰/۵۱۶	۰/۳۳۶	۰/۶۶۰	۵/۰۴۲	۰/۰۰۰
چابکی سازمانی	۸	۱۴/۶٪	۰/۴۷۹	۰/۳۸۳	۰/۵۶۴	۸/۶۹۸	۰/۰۰۰
مقاومت در برابر تغییر	۳	۷/۳٪	۰/۴۳۹	۰/۲۱۷	۰/۶۱۸	۳/۶۷۹	۰/۰۰۰
توانمندسازی کارکنان	۳	۷/۳٪	۰/۵۴۸	۰/۴۵۸	۰/۶۲۸	۹/۹۰۴	۰/۰۰۰
مدیریت دانش	۳	۷/۳٪	۰/۵۲۵	۰/۲۵۰	۰/۷۲۱	۳/۴۸۸	۰/۰۰۰
نوآوری سازمانی	۳	۷/۳٪	۰/۳۰۸	۰/۲۲۳	۰/۳۸۷	۶/۸۷۹	۰/۰۰۰
بهره‌وری منابع انسانی	۲	۴/۸٪	۰/۳۶۹	۰/۲۷۳	۰/۴۵۸	۷/۰۷۹	۰/۰۰۰
اثربخشی سازمانی	۱	۲/۴٪	۰/۲۲۰	۰/۰۸۴	۰/۳۴۹	۳/۱۴۶	۰/۰۰۲
انعطاف‌پذیری منابع انسانی	۱	۲/۴٪	۰/۴۱۰	۰/۲۸۶	۰/۵۲۱	۶/۰۳۶	۰/۰۰۰
کیفیت زندگی کاری	۱	۲/۴٪	۰/۵۲۰	۰/۳۶۳	۰/۶۴۸	۵/۷۶۳	۰/۰۰۰
پذیرش فناوری اطلاعات	۱	۲/۴٪	۰/۲۲۴	۰/۰۹۳	۰/۳۴۷	۳/۳۲۳	۰/۰۰۱
کیفیت خدمات	۱	۲/۴٪	۰/۳۴۳	۰/۲۱۴	۰/۴۵۹	۵/۰۱۰	۰/۰۰۰
تغییرات سازمانی	۱	۲/۴٪	۰/۶۲۰	۰/۴۷۳	۰/۷۳۴	۶/۷۲۳	۰/۰۰۰
خلاقیت کارکنان	۱	۲/۴٪	۰/۳۴۳	۰/۲۰۶	۰/۴۶۷	۴/۷۰۵	۰/۰۰۰

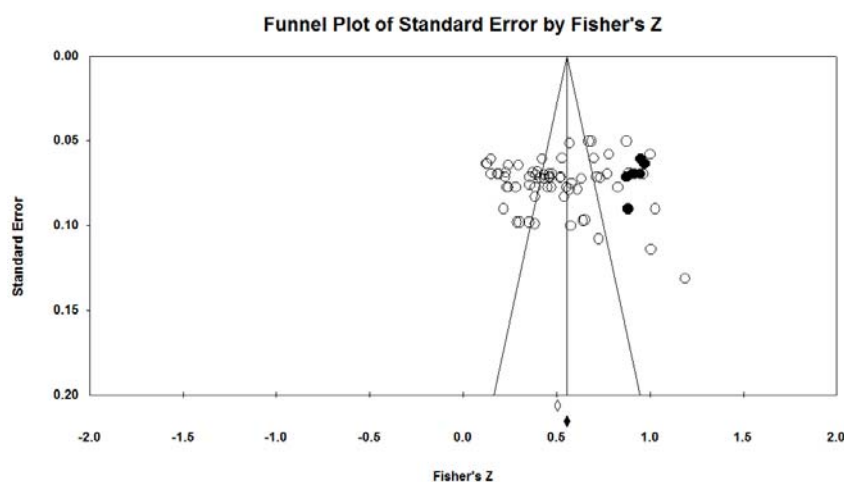
با توجه به داده‌های جدول ۵، از بین پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند، به ترتیب متغیرهای تغییرات سازمانی (۰/۶۲۰)، توانمندسازی کارکنان (۰/۵۴۸)، مدیریت دانش (۰/۵۲۵)، کیفیت زندگی کاری (۰/۵۲۰)، عملکرد سازمانی

(۰/۵۱۶)، چابکی سازمانی (۰/۴۷۹)، یادگیری سازمانی (۰/۴۷۸)، مقاومت در برابر تغییر (۰/۴۳۹)، انعطاف‌پذیری منابع انسانی (۰/۴۱۰)، بهره‌وری منابع انسانی (۰/۳۶۹)، خلاقیت کارکنان (۰/۳۴۳)، کیفیت خدمات (۰/۳۴۳)، نوآوری سازمانی (۰/۳۰۸)، پذیرش فناوری اطلاعات (۰/۲۲۴) و اثربخشی سازمانی (۰/۲۲۰) دارای اندازه اثر مثبت هستند. جدول ۶ توزیع فراوانی طبقه‌های اندازه اثر پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند را نشان می‌دهد.

جدول ۶. توزیع فراوانی طبقه‌های اندازه اثر پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند

دامنه تغییر شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۰/۳ (کم)	۲	۱۳/۳٪
بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۸	۵۳/۳٪
بیشتر از ۰/۵ (زیاد)	۵	۳۳/۴٪

با توجه به داده‌های جدول ۶، از میان ۱۵ متغیر، ۲ متغیر (۱۳/۳ درصد) در طبقه کم، ۸ متغیر (۵۳/۳ درصد) در طبقه متوسط و ۵ متغیر (۳۳/۴ درصد) در طبقه زیاد قرار می‌گیرند. یکی از موضوعاتی که در هر فراتحلیل باید به آن توجه کرد، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار، این احتمال است که فراتحلیل تمام مطالعات انجام‌شده در خصوص موضوع مدنظر را پوشش ندهد؛ ممکن است برخی مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده یا دست‌کم در مجله‌ها نمایه‌سازی نشده منتشر شده باشند. معمول‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از نمودار کیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. شکل ۱ نمودار کیفی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. نمودار کیفی پژوهش حاضر

از لحاظ تفسیری در نمودارهای کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای قیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند؛ اما هرچه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آنها و همچنین، سوگیری انتشارشان افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به شکل ۱، چند سوگیری انتشار در مطالعات وجود دارد

که بیانگر عدم انتشار یا عدم دسترسی به برخی از مطالعات است. روش اصلاح و برازش دوال توئیدی، برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار به کار می‌رود. این روش از فرایندی تکراری استفاده می‌کند که در آن مشاهدات نامنطبق از نمودار کیفی حذف می‌شوند (حذف زوائد از توزیع)، سپس ارزش‌های اختصاص داده شده به مطالعات مفقود اضافه می‌شود؛ یعنی عمل پُر کردن برآورد اندازه اثر و خطای استاندارد مطالعاتی که احتمالاً از بین رفته‌اند. جدول ۷ نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توئیدی را نشان می‌دهد.

جدول ۷. نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توئیدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			
	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	
مطالعات مورد نیاز: ۸							
۷۲۸/۲۴۸	۰/۵۰۹۰۸	۰/۴۱۷۹۶	۰/۴۶۴۷۵	۰/۴۸۰۲۰	۰/۴۵۳۲۲	۰/۴۶۶۸۲	ارزش مشاهده شده
۱۰۰۶/۳۴۴	۰/۵۴۳۹۶	۰/۴۵۳۹۶	۰/۵۰۰۶۶	۰/۵۱۶۹۵	۰/۴۹۲۷۹	۰/۵۰۴۹۷	ارزش تعدیل شده

با توجه به داده‌های جدول ۷، باید ۸ مطالعه دیگر انجام پذیرد تا این مطالعه و فراتحلیل کامل و عاری از نقص شود. این ۸ مطالعه، مطالعات را قادر می‌سازد تا ارزش مشاهده شده ۰/۴۶۶۸۲ را به ارزش تعدیل شده ۰/۵۰۴۹۷ در مدل اثرهای ثابت و ارزش مشاهده شده ۰/۴۶۴۷۵ را به ارزش تعدیل شده ۰/۵۰۰۶۶ در مدل اثرهای تصادفی افزایش دهد. به‌طور کلی این مطالعه و فراتحلیل، به‌منظور کامل شدن، به ۸ مطالعه دیگر نیاز دارد و همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده شده این نابرابری در نمودار فائل به‌صورت یک نقطه سیاه نشان داده شده است. همچنین آزمون N ایمن از خطای روزنتال، تعداد تحقیقات گم‌شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معناداری آماری اثر کلی به‌دست آید. جدول ۸ نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۸. نتایج آزمون N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی‌خطر) کلاسیک

مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده	۵۶/۲۰۸
مقدار P برای مطالعات مشاهده شده	۰/۰۰۰
آلفا	۰/۰۵
باقی‌مانده (دنباله)	۲
Z برای آلفا	۱/۹۶
تعداد مطالعات مشاهده شده	۶۸
تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند	۵۴۲۱۶

با توجه به داده‌های جدول ۸، باید ۵۴۲۱۶ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند؛ بدین معنا که باید ۵۴۲۱۶ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد. این نتیجه، دقت و صحت مطلوب اطلاعات و نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش را نشان می‌دهد. علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های تحقیق، با توجه به سطح معناداری به‌دست‌آمده (P) از جدول‌های N ایمن از خطا و جدول

اصلاح و برآزش دوال و توئیدی، با اجرای آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی، به بررسی هم‌گونی یا ناهم‌گونی اندازه اثرهای به‌دست‌آمده پرداخته شده است. در اینجا فرض صفر بیانگر عدم معناداری اندازه اثرهای به‌دست‌آمده است و فرضیه مقابل، بر وجود تفاوت معنادار میان اندازه اثرهای به‌دست‌آمده دلالت دارد. جدول ۹ نتایج آزمون کوکرام (Q) در این پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۹. نتایج آزمون کوکرام (Q)

مقدار آزمون (Q)	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (P-Value)	نتیجه آزمون
۷۲۸/۲۴۸	۶۷	۰/۰۰۰	H <sub>۰</sub> رد

با توجه به داده‌های جدول ۹، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سطح معناداری از میزان خطا (۵ درصد) کوچک‌تر است، از این رو فرض H<sub>۰</sub> رد و H<sub>۱</sub> پذیرفته می‌شود؛ یعنی میان اندازه اثرهای به‌دست‌آمده، تفاوت معنادار وجود دارد و این به‌معنای ناهم‌گون بودن اندازه اثرهای به‌دست‌آمده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر با استفاده از روش فراتحلیل، نتایج تحقیقات گوناگون در خصوص پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند بررسی شد. بر اساس نتایج فراتحلیل، از بین پیشایندهای فراموشی سازمانی هدفمند، رهبری خدمتگزار دارای بیشترین اندازه اثر (۰/۷۴۷) است و با یافته‌های اهرارت (۲۰۰۴)، مزارعی و همکاران (۲۰۱۳)، امیرخانی و همکاران (۱۳۹۴) و محمدی و همکاران (۱۳۹۴) هم‌خوانی دارد. رهبری خدمتگزار هدف اصلی خود را گسترش توانمندی کارکنان و به‌تبع آن، راهنمایی آنان علی‌رغم فدا کردن منافع شخصی خود قرار داده است و از طرفی، گسترش علوم و فناوری نوین و پیش‌گام‌بودن سازمان در این زمینه، به تحول یادگیری و فراموش کردن دانش کهنه و منسوخ نیازمند است که رهبری خدمتگزار تأثیر مثبتی بر آن دارد. یادگیری سازمانی نیز دارای اندازه اثر ۰/۶۱۸ است که با یافته‌های محمدی و همکاران (۱۳۹۲) و رهنورد و باقری (۱۳۹۷) هم‌خوانی دارد. سازمان‌ها با فراهم کردن فرصت‌های یادگیری دانش جدید و اشتراک آن برای کارکنان، می‌توانند فرایند فراموشی سازمانی هدفمند را بهبود دهند. بر اساس نتایج، رهبری تحول‌گرا نیز دارای اندازه اثر ۰/۵۷۳ است و با یافته‌های کزی و اولیویرا (۲۰۱۱)، گارسیا مورالز و همکاران (۲۰۱۲)، عزیزنژاد و همکاران (۱۳۹۳) و بردبار و فلاحی (۱۳۹۷) هم‌خوانی دارد. رهبری تحول‌گرا به‌دنبال حفظ وضع موجود نیست، بلکه به‌دنبال ساختار شکنی و تغییر و تحول است. فراموشی سازمانی نیز، به‌معنای پایان دادن به برخی محدودیت‌هاست. نقطه شروع برای ایجاد چنین تحولی، حذف دانش، اطلاعات و رویه‌های قدیمی و منسوخ شده‌ای است که مانع تغییر و تحول هستند. مدیریت استعداد نیز دارای اندازه اثر ۰/۵۶۰ است و با یافته‌های حکمی و رستگار (۱۳۹۵) هم‌خوانی دارد. جذب و نگهداری کارکنان مستعد و کارآمد در سازمان، بر چگونگی فرایند فراموشی سازمانی تأثیر شایان توجهی می‌گذارد. افراد با استعداد به شکل بهتری می‌توانند اطلاعات، روش‌ها و دانش منسوخ شده و غیرکارآمد را تشخیص دهند و از طرف دیگر می‌توانند از هدر رفتن اطلاعات و ذخایر دانشی مفید سازمان جلوگیری کنند. اندازه اثر سرمایه اجتماعی ۰/۴۸۰ به‌دست



آمده است و با یافته‌های مو، پنگ و لاو<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) و مقتدایی (۱۳۹۶)، هم‌خوانی دارد. سرمایه اجتماعی فرایند تعاملات درون‌سازمانی را توسعه می‌دهد، جریان دانش را سرعت می‌بخشد و در نهایت، به سهولت کسب و انتشار یادگیری در سازمان و به‌کارگیری دانش حاصل از یادگیری، کدگذاری و مستندسازی دانش کمک می‌کند. بنابراین، هرچه سطح سرمایه اجتماعی بیشتر شود، فراموشی سازمانی هدفمند افزایش و فراموشی سازمانی غیرهدفمند کاهش می‌یابد.

بر اساس نتایج فراتحلیل، از بین پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند، تغییرات سازمانی با مقدار ۰/۶۲۰ بیشترین اندازه اثر را به‌دست آورده است و با یافته‌های آگون و همکاران (۲۰۰۷) و حیدرزادگان و همکاران (۱۳۹۰) هم‌خوانی دارد. اجتناب از عادت‌های بد و یادگیری‌زدایی در ایجاد تغییر و در راستای اهداف آن گام برمی‌دارد. توانمندسازی کارکنان نیز دارای اندازه اثر ۰/۵۴۸ است و با یافته‌های بردبار و همکاران (۱۳۹۵) و اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۶) هم‌خوانی دارد. اگر کارکنان سازمان افرادی ماهر و توانمند باشند، بهتر تشخیص می‌دهند که به چه اطلاعاتی نیاز دارند، چه اطلاعاتی را کنار بگذارند و چه اطلاعاتی را بایستی جدید کنند. برای اینکه کارکنان توانمند همیشه اطلاعات لازم را در دست داشته باشند، سعی می‌کنند آموزش‌های لازم را کسب کنند. مدیریت دانش اندازه اثر ۰/۵۲۵ را به‌دست آورده است و با یافته‌های وونگ، چونگ، یو و هاردی<sup>۲</sup> (۲۰۱۲)، آبیانگی و خالق وردی (۱۳۹۳)، جامع و برات‌پور (۱۳۹۴) هم‌خوانی دارد. کیفیت زندگی کاری نیز دارای اندازه اثر ۰/۵۲۰ است و با یافته‌های حیدرزادگان و همکاران (۱۳۹۳) هم‌خوانی دارد. عملکرد سازمانی با کسب اندازه اثر ۰/۵۱۶ با یافته‌های نیونین و همکاران (۲۰۰۶)، وونگ و همکاران (۲۰۱۲)، عزیزی نژاد و همکاران (۱۳۹۳) و رحیمی و امینی (۱۳۹۷) هم‌خوانی دارد. سازمان‌ها تلاش می‌کنند دانش ارزشمند و مفید خود را حفظ کنند و اجازه ندهند که به‌صورت سهوی از بین برود و همچنین، می‌کوشند تا دانش‌های جدیدی که به رقابت‌پذیری و عملکرد بهتر منجر می‌شود، جایگزین دانش‌های منسوخ کنند. با حذف دانش منسوخ، امکان یادگیری و اخذ دانش جدید برای سازمان فراهم می‌شود که این امر به ارتقای عملکرد سازمانی و همچنین، عملکرد رفتاری بهتر و در نتیجه زندگی باکیفیت‌تر برای کارکنان منجر می‌شود. چابکی سازمانی نیز دارای اندازه اثر ۰/۴۷۹ است و با یافته‌های هولان و همکاران (۲۰۰۷)، عیدی و همکاران (۱۳۹۷) رحیمی و امینی (۱۳۹۷) هم‌خوانی دارد. لازمه ایجاد یک سازمان چابک، میل به تغییر در بین کارکنان و داشتن هدف مشترک است تا با اتحاد یکدیگر، دانش منسوخ شده را کنار بگذارند و از دانش به‌روز برای بهبود عملکرد خود استفاده کنند. یادگیری سازمانی نیز دارای اندازه اثر ۰/۴۷۸ است و با یافته‌های دی‌هالن و فیلیپس (۲۰۰۴)، کو (۲۰۱۱)، آبیانگی و خالق وردی (۱۳۹۳)، رجب‌بیگی و حسنی (۱۳۹۳) و ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵) هم‌خوانی دارد. افزایش یادگیری سازمانی، همواره با موانعی روبه‌رو است، سازمان برای دستیابی به دانش جدید و الگوها و ساختارهای مدرن، بایستی دانش کهنه و قدیمی‌ای را که مانع ورود و استقرار دانش و الگوهای جدید می‌شود، حذف کند. همگام با افزایش میزان یادگیری سازمانی، بایستی میزان فراموشی دانش کهنه و منسوخ مدنظر قرار گیرد.

نتایج پژوهش نشان داد که مهم‌ترین پیامدهای فراموشی سازمانی، بهبود عملکرد سازمانی، افزایش چابکی سازمانی، تسهیل اجرای تغییرات سازمانی و تقویت یادگیری سازمانی است. هر یک از این پیامدها بدون تردید برای هر

1. Mu, Peng and Love

2. Wong, Cheung, Yiu & Hardie

سازمانی که در مسیر توسعه و تعالی حرکت می‌کند، حائز اهمیت است و دستیابی، حفظ و ارتقای هریک از این پیامدها امری ضروری است. از این رو، در راستای بهبود فراموشی سازمانی هدفمند، به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که به مدیران و کارکنان در رابطه با یادگیری‌زدایی و پرهیز از عادات بد آموزش داده شود. ساختارها و فرایندهای دانشی سازمان به‌گونه‌ای طرح‌ریزی شوند که نه تنها به یادگیری و حفظ دانش مفید منجر شود، بلکه عدم یادگیری و پرهیز از آنچه مفید نیست، به کار آید. سازوکارهای انگیزشی و تشویق کارکنان برای فعالیتهای خلاقانه و نوآورانه و حمایت از ایده‌های جدید باعث می‌شود که افراد به اجتناب از روش‌های سنتی انجام امور ترغیب شوند.

روش فراتحلیل، عوامل آماری مانند نمونه‌گیری و خطای اندازه‌گیری را اصلاح می‌کند و همچنین، در مقایسه با بررسی‌های روایی دقت به مراتب بیشتری دارد؛ با این حال، پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. نخستین محدودیت، احتمال سوگیری انتشار است. در این پژوهش، بررسی‌های دقیق و عمیقی برای شناسایی مطالعات مربوطه صورت گرفت؛ اما این امکان نیز وجود دارد که پژوهشی نادیده گرفته شده باشد. محدودیت دوم، به این موضوع برمی‌گردد که ممکن است در پژوهش حاضر، تعدادی از متغیرهای مربوط به پیشاینها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند، به دلایلی مانند شناسایی‌نشدن یا نداشتن معیارهای ورود به فراتحلیل، تجزیه و تحلیل نشده باشند.

در نهایت، پیشنهادهای ذیل برای پژوهش‌های آتی ارائه می‌شود:

- با توجه به یافته‌های پژوهش، به محققان پیشنهاد می‌شود پیامدهایی با اندازه اثر بیش از ۰/۵ را به صورت تجربی در سازمان‌ها بررسی کنند.
- این نتایج با بررسی مطالعات کمی به دست آمده است، بررسی مطالعات کمی، بخشی از واقعیت‌های مربوط به فراموشی سازمانی هدفمند را نمایان می‌سازد. به محققان آینده پیشنهاد می‌شود که به تحلیل کیفی (روش فراترکیب) پیشاینها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند بپردازند، سپس یافته‌های فراتحلیل را با نتایج فراترکیب مقایسه کنند تا اطمینان بیشتری از پیشاینها و پیامدها حاصل شود.
- در نهایت، به محققان آینده پیشنهاد می‌شود که به تحلیل عوامل مداخله‌گر و میانجی بین پیشاینها و فراموشی سازمانی هدفمند و فراموشی سازمان هدفمند بپردازند.

## منابع

- اسماعیلی، محمودرضا، محمدیاری، زهره و موسوی، کیوان (۱۳۹۵). نقش هوش سازمانی بر فراموشی سازمانی هدفمند. *مطالعات منابع انسانی*، ۶(۲۲)، ۴۵-۷۰.
- امیرخانی، طیب، دهقان، فریبا و عبدالمالکی، مریم (۱۳۹۴). سبک رهبری و فراموشی سازمانی: مطالعه تأثیر رهبری خدمتگزار بر فراموشی سازمانی هدفمند و ناآگاهانه. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۶(۲)، ۱۲۹-۱۵۵.
- امینی، سالار و رحیمی، غلامرضا (۱۳۹۷). رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد مالی با تأکید بر نقش میانجی چابکی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان غربی). *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۱۳(۵۱)، ۸۱-۱۰۰.
- براتی، مهدی، مستحفظیان، مینا، جعفری، سعید و رهبری، سمیه (۱۳۹۸). طراحی مدل رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۱(۵۷)، ۲۱۷-۲۳۸.

- بردبار، غلامرضا، فلاحی، محمد (۱۳۹۷). بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با فراموشی سازمانی هدفمند. مطالعات منابع انسانی، ۸(۲۹)، ۶۹-۹۰.
- جزایری، آتناسادات و الوانی، مهدی (۱۳۹۷). بررسی اثرات فراموشی سازمانی بر یادگیری و پذیرش نوآوری‌های فناوری اطلاعات. مدیریت توسعه و تحول، ۳۲(۱)، ۱-۱۰.
- رجب بیگی، مجتبی، حسنی، زهرا (۱۳۹۳). رابطه فراموشی سازمانی با عملکرد شهرداری در زمینه توسعه پایدار شهری. اقتصاد و مدیریت شهری، ۳(۹)، ۷۳-۸۵.
- رجب‌پور، ابراهیم، شاکری، سعید (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سبک رهبری کریمانه و یادگیری سازمانی با تأکید بر فراموشی سازمانی هدفمند. اسلام و مدیریت، ۵، ۵۱-۷۴.
- رستگار، علی (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت استعداد برانعطاف‌پذیری منابع انسانی با نقش میانجی فراموشی سازمانی هدفمند در اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران. پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- رضوانی، صدیقه (۱۳۹۳). بررسی رابطه مدیریت دانش با اجرای فراموشی سازمانی هدفمند. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
- رهنورد، فرج‌الله، باقری، فاطمه (۱۳۹۷). تأثیر تسهیم دانش، تمایل به یادگیری و فناوری اطلاعات بر فراموشی سازمانی هدفمند در پرتو عدالت سازمانی ادراک شده. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۹(۱)، ۱۲۹-۱۵۴.
- سلیمان‌زاده، ساره (۱۳۹۳). بررسی رابطه فراموشی سازمانی با هوش سازمانی مدیران آموزشی مقطع متوسطه شهر زاهدان. پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- صالحی، کلثوم (۱۳۹۲). رابطه سیستم اطلاعاتی مدیریت اثربخش با فراموشی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان تحقیقات و آموزش جهاد کشاورزی). پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران.
- طوسی، داود (۱۳۹۵). رابطه سکوت سازمانی و فراموشی سازمانی با مقاومت در برابر تغییر معلمان متوسطه شهر اردبیل. پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی.
- طوسی، داود، نیستانی، داریوش و حسینی، غزل (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سکوت سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر با میانجیگری فراموشی سازمانی هدفمند. مجله علمی رهبری آموزشی کاربردی، ۱۱(۳)، ۵۱-۶۴.
- عزیزی‌نژاد، بهاره، جناب‌آبادی، حسین و مرادزاده، عبدالباسط (۱۳۹۳). طراحی مدل تأثیر سبک رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۷(۲۵)، ۷۵-۹۶.
- قربانی‌زاده، وجه‌الله (۱۳۹۴). راهنمای کاربردی فراتحلیل یا نرم افزار CMA2. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- کشته‌گر، عاطفه و ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۹). تأثیر رهبری اخلاقی بر فراموشی سازمانی هدفمند با نقش میانجی یادگیری سازمانی. مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۳(۱۱)، ۱۷۱-۲۱۱.
- محمدپور، سمانه و کامالیان، امین (۱۳۹۶). تبیین نقش رهبری اصیل در فراموشی سازمانی هدفمند با توجه به نقش میانجی توانمندسازی کارکنان. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۰(۳۶)، ۸۹-۱۱۵.
- مشبکی‌اصفهانی، اصغر، عندلیب‌اردکانی، نادر و عندلیب‌اردکانی، داود (۱۳۹۰). بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند: رویکردی نوین در مدیریت دانش. مدیریت سلامت، ۱۴(۴۴)، ۴۱-۵۴.

- مقتدایی، لیلا (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فراموشی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان). مدیریت سرمایه اجتماعی، ۴(۴)، ۵۰۱-۵۲۶.
- نجف‌آبادی، محمدرضا و فدوی، محبوبه (۱۳۹۶). رابطه بین فراموشی سازمانی با نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش اصفهان. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۱۱)، ۷۵-۱۰۰.
- وحدتی، حمیرا و ناعمی، علی محمد (۱۳۹۹). رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و چابکی سازمانی با میانجیگری فراموشی سازمانی هدفمند. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، ۳(۳)، ۴۴۱-۴۵۱.

## References

- Al-Waeli, A. K., & Alkhafaji, H. J. (2020). Organizational unlearning and its impact on innovative performance:(an analytical study). *Journal of Critical Review*, 7(13), 2640-2648.
- Amini, S., & Rahimi, G. (2018). The relationship between purposeful organizational forgetfulness and financial performance with emphasis on the mediating role of organizational agility (Case study: General Department of Taxation of West Azerbaijan Province). *Iranian Journal of Management Sciences*, 13 (51), 81-100. (in Persian)
- Amirkhani, T., Dehghan, F., & Abdolmaleki, M. (2015). Leadership style and organizational forgetfulness: A study of the effect of servant leadership on purposeful and uninformed organizational forgetfulness. *Public Management Perspectives*, 6 (2), 129-155. (in Persian)
- Azizinejad, B., Janaabadi, H., & Moradzadeh, A. (2014). Designing a model for the effect of leadership style on targeted organizational forgetfulness and organizational performance using structural equation modeling. *Public Management Research*, 7 (25), 75-96. (in Persian)
- Azmi, F.T. (2008). Mapping the Learn-Unlearn-Relearn Model Imperatives for Strategic Management. *Indian Journal of Training & Development*, 20(3), 240-259.
- Barati, M., Mostahfezian, M., Jafari, S., & Rahbari, S. (2019). Designing a relationship between purposeful organizational forgetfulness and organizational agility with organizational effectiveness of employees of the General Department of Sports and Youth of Isfahan Province. *Sports Management Studies*, 11 (57), 217-238. (in Persian)
- Bordbar, G., & Fallahi, M. (2018). Investigating the relationship between managers' leadership styles and employees' organizational commitment with purposeful organizational forgetfulness. *Human Resource Studies*, 8 (29), 90-69. (in Persian)
- Bronkhorst, B., Steijn, B., Vermeeren, B. (2015). Transformational Leadership, Goal Setting, and Work Motivation: The Case of a Dutch Municipality. *Review of Public Personnel Administration*, 35(2), 124-145.
- Casey, A. J., Olivera, F. (2011). Reflections on organizational memory and forgetting. *Journal of Management Inquiry*, 1, 1- 6.

- Chang, W. C., Fan, C. W., Chong, T. L. (2010). The Study on Relationship Principals Knowledge Leadership and School Competitive Advantage of Elementary Schools. *Educational Administration and Evaluation*, 9, 27-58.
- Delshab, V., Pyun, D. Y., Kerwin, S., & Cegarra-Navarro, J. G. (2021). The impact of unlearning context on organizational performance through knowledge management: A case of community sport clubs in Iran. *Sport Management Review*, 4(1), 156-178.
- Ehrhart, M. G. (2004). Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit level organizational citizenship behavior. *Personal Psychology Journal*, 57(1), 61-94.
- Esmaeili, M.R., Mohammadyari, Z. and Mousavi, K. (2015). The role of organizational intelligence on purposeful organizational forgetfulness. *Human Resource Studies*, 6 (22), 45-70. (in Persian)
- Fernandez, V., Sune, A. (2009). Organizational forgetting and its causes: An empirical research. *Journal of Organizational Change Management*, 22(6), 620-634.
- García-Morales, V.J., Jiménez-Barrionuevo, M.M., Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050.
- Ghorbanizadeh, V. (2015). *Practical guide for meta-analysis or CMA2 software*. Tehran: Sociologists Publications. (in Persian)
- Holan, P., Akgun, E. A., Byrn, J., Keskin, H. (2007). Organizational intelligence a structuration view. *Journal of Organizational Change Management*, 20, 272-92.
- Holan, P., & Phillips, N. (2003). Organizational forgetting. In M. Edited by Smith, M. E. & Lyles, M. A. *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*. Oxford: Blackwell, 393-409.
- Jazayeri, A., & Alvani, M. (2018). Investigating the effects of organizational forgetfulness on learning and acceptance of information technology innovations. *Development Management*, (32), 1-10. (in Persian)
- Jiang, Y., Fu, Q. (2010). Management of organizational forgetting in construction of organizational absorptive capacity. *International Conference on E-Product E-Service and E-Entertainment*, Date of Conference, 7-9 Nov.
- Kavosi, Z., Delavari, S., Kiani, M. M., Bastani, P., Vali, M., & Salehi, M. (2021). Modeling organizational intelligence, learning, forgetting and agility using structural equation model approaches in Shiraz University of Medical Sciences Hospitals. *BMC research notes*, 14(1), 1-8.
- Koshtegar, A., & Nasati, N. (2020). The effect of ethical leadership on purposeful organizational forgetfulness with the mediating role of organizational learning. *Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3 (11), 171-211. (in Persian)
- Ku, T. H. (2011). How to improve organizational performance through learning and knowledge? *International Journal of Manpower*, 32(5), 581-603.
- Lehesvitra, T. (2004). Learning to Forget and Forgetting to Learn. *Development and Learning in Organizations*, 18(6), 26-29.

- Lin, C. Y., Kuo T. H. (2007). The mediate effect of learning and knowledge on organizational performance. *Industrial Management & Data Systems*, 107 (7), 1066-1083.
- Lyu, C., Yang, J., Zhang, F., Teo, T. S., & Guo, W. (2020). Antecedents and consequence of organizational unlearning: Evidence from China. *Industrial Marketing Management*, 84, 261-270.
- Mazarei, E., Hoshyar, M., Nourbakhsh, P. (2013). The Relationships between Servant Leadership Style and Organizational Commitment. *Archives of Applied Science Research*, 5 (1), 312-317.
- Moghtadaei, L. (2017). Investigating the relationship between social capital and organizational forgetfulness (Case study: Isfahan University staff). *Social Capital Management*, 4 (4), 501- 526. (in Persian)
- Mohammadpour, S., & Kamalian, A. (2017). Explain the role of genuine leadership in purposeful organizational forgetfulness with respect to the mediating role of employee empowerment. *Public Management Research*, 10 (36), 89-115. (in Persian)
- Moshabaki, A., Andalib Ardakani, N., Andalib Ardakani, D. (2011). The impact of leadership styles on Organizational forgetting: new approach in knowledge management. *Journal of Health Administration*, 14 (44), 41- 54. (in Persian)
- Mu, J., Peng, G., Love, E. (2008). Inter firm networks, Social capital, and knowledge flow. *Journal of Knowledge Management*, 12(4), 86-100.
- Najafabadi, M., & Fadavi, M. (2017). The relationship between organizational forgetfulness and organizational innovation and organizational agility among employees of Isfahan Education Organization. *Educational Leadership and Management Research*, 3 (11), 75-100. (in Persian)
- Niwenbin, N., Gao, W., Zhang, L. (2006). The model of organizational forgetting and the research of management strategy. *Journal of Harbin Institute of Technology*, 8(3), 73-77.
- Rahnavard, F., Bagheri, F. (2018). Effect of knowledge sharing, willingness to learn and information technology on Intentional organizational forgetting obscurity in the light of perceived organizational justice. *Public Administration Perspective*, 9(1), 129-154. (in Persian)
- Rajab Beigi, M., & Hassani, Z. (2014). The relationship between organizational forgetfulness and municipal performance in the field of sustainable urban development. *Economics and Urban Management*, 3 (9), 85-73. (in Persian)
- Rajabpour, E., & Shakeri, S. (2015). Investigating the relationship between generous leadership style and organizational learning with emphasis on purposeful organizational forgetfulness. *Islam and Management*, 5, 74-51. (in Persian)
- Rastegar, A. (2015). *Investigating the effect of talent management on human resource flexibility with the mediating role of purposeful organizational forgetfulness in the General Department of Education of Mazandaran province*. Master Thesis, Islamic Azad University, Shahroud Branch. (in Persian)
- Rezvani, S. (2014). *Investigating the relationship between knowledge management and the implementation of purposeful organizational forgetfulness*. Master Thesis, Islamic Azad University. (in Persian)

- Salehi, K. (2013). *The relationship between effective management information system and organizational forgetfulness (Case study: Agricultural Jihad Research and Training Organization)*. Master Thesis, Payame Noor University of Tehran. (in Persian)
- Salmanzadeh, S. (2014). *Investigating the relationship between organizational forgetfulness and organizational intelligence of high school educational managers in Zahedan*. Master Thesis, University of Sistan and Balouchestan. (in Persian)
- Santos-Vijande, M.L., López-Sánchez, J., Respalacios, J. (2011). How organizational learning affects a firm's flexibility, competitive strategy and performance. *Journal of business research*, 65(8), 1079-1089.
- Surdu, I., & Narula, R. (2021). Organizational learning, unlearning and re-internationalization timing: Differences between emerging-versus developed-market MNEs. *Journal of International Management*, 27(3), 100784.
- Tousi, D. (2016). *The relationship between organizational silence and organizational forgetfulness with resistance to change of secondary teachers in Ardabil*. Master Thesis, Mohaghegh Ardabili University. (in Persian)
- Tousi, D., Neyestani, D., & Hosseini, G. (2020). Investigating the effect of organizational silence on resistance to change mediated by purposeful organizational forgetfulness. *Scientific Journal of Applied Educational Leadership*, 1 (3), 51-64. (in Persian)
- Vahdati, H., & Naemi, A. (2020). The relationship between information and communication technology and organizational agility mediated by targeted organizational forgetfulness. *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*, 27 (3), 441-451. (in Persian)
- Wong, P., Cheung, S., Yiu, R., Hardie, M. (2012). The unlearning dimension of organizational learning in construction projects. *International Journal of Project Management*, 30(1), 94-104.
- Zeng, J., Chen, C. (2010). *The Relationship between Intentional Organizational Forgetting and Organizational Innovation: The Mediating Effect of Organizational Learning Capability*. School of Business Administration South China, University of Technology Guangzhou, China.