

The Effect of Purposeful Organizational Forgetting on Knowledge Absorption Capacity with the Mediating Role of Human Capital (Case Study: Ministry of Sports and Youth)

Zeinab Mondalizadeh* 

Associate Professor, Department of
Sport Management, Arak University,
Arak, Iran

Sadaf Naghsh Javahery 

Ph.D. of Public Administration,
Science and Research Branch, Islamic
Azad University, Tehran, Iran

Abstract

1.Introduction

Absorptive capacity is a knowledge creation and knowledge utilization dynamic asset that enhances the potential of an organization to enhance performance. Enhancing human capital in this regard can raise absorptive capacity. Considering the significance of these three variables in sport organizations, the primary objective of the study is to examine the role of purposeful organizational forgetting on the capacity for absorptive capacity with the mediating effect of human capital in Tehran province sport and youth departments.

Research Hypothesis

- Purposeful organizational forgetting affects human capital.
- Human capital affects the capacity for knowledge absorption.
- Purposeful organizational forgetting affects the capacity for knowledge absorption.
- Purposeful organizational forgetting, with the mediating role of human capital, affects the capacity for knowledge absorption.

2. Literature Review

* Corresponding Author: z-mondalizade@araku.ac.ir

How to Cite: Mondalizadeh, Z., & Naghsh Javahery, S. (2025). The Effect of Purposeful Organizational Forgetting on Knowledge Absorption Capacity with the Mediating Role of Human Capital (Case study: Ministry of Sports and Youth). *Journal of knowledge retrieval and semantic systems*, 12 (43), 151-174. DOI: <https://doi.org/10.22054/jks.2022.60240.1431>

The study validates that in organizational sport literature, there is no analysis of the phenomenon of intentional organizational forgetting and absorptive capacity in the context of human capital's role. Absorptive capacity is a dynamic capacity in terms of the acquisition and utilization of knowledge that enhances the organization's ability for improved performance. By doing so, it would appear that enhancing human capital can enhance the ability to absorb knowledge, as well as the removal of outdated knowledge, old scientific concepts and attitudes, which can assist in developing incremental innovations in sporting organizations and organizational learning, and therefore to enhance the ability to absorb knowledge. Alternatively, however, it appears that relinquishing old knowledge, with consideration for new technology and technologies, can influence the ability to intake knowledge and implement knowledge via human capital. Since human capital and its function have been studied in intentional organizational forgetting research such as Yeh et al. (2020), Hosseini et al. (2019), and Mohammad Esmaeil and Seyed Vakili (2018), and the significance of human capital has been investigated. Conversely, organizational forgetting by intention and its impact on the capacity for knowledge absorption have been explained in Ghiasi et al.'s (2015) and Doostar et al.'s (2015) studies.

3.Methodology

The given study followed a descriptive-analytical applied research approach. The researchers' statistical population included all employees of the Ministry of Sports and Youth. Deciding the minimum number of samples necessary for collecting data in reference to structural equation modeling is critical; however, a minimum of 200 samples is acceptable. In the context of confirmatory factor analysis, the minimum sample size is based on factors and not on variables. For structural equation modeling, it requires about 20 samples per factor (latent variable). Based on that, taking into consideration the dropout rate, 300 questionnaires were distributed, of which 213 were ultimately usable and uploaded to the software. Questionnaire distribution was done face-to-face. The tool formulated by Manbiwa et al. (2003) was utilized to measure the knowledge absorption capacity dimension, which had 10 items. While the questionnaire established by Meshbaki et al. (2013) was used for measuring the purposeful organizational forgetting dimension, which had 5 items, and the questionnaire developed by Pike et al. (2002) was used for measuring the human capital dimension, which included 10 items.

4.Results

The results of the study showed that purposeful organizational forgetting has a positive and significant effect on human capital and knowledge absorption capacity, and human capital has a significant effect on knowledge absorption capacity. In addition, purposeful organizational forgetting has a significant effect on knowledge absorption capacity with the mediating role of human capital. Knowledge absorption is influenced by getting rid of useless organizational knowledge and creating change and transformation by increasing the individual abilities and skills of employees. Considering the

model indicators, it can be concluded that the model is in a suitable condition in terms of indicators. In fact, the level of these indicators (adaptive fit, goodness of fit index, incremental fit index, non-soft fit index and normalized fit index) should be higher than 0.9 for the model to have a good fit, which was evaluated as appropriate.

5. Discussion

Purposeful organizational forgetting has a positive and significant effect on human capital. In addition, purposeful organizational forgetting has a positive and significant effect on the capacity to absorb knowledge. Human capital also has a positive and significant effect on the level of the organization's knowledge absorption capacity. Another finding of the research was the mediating role of human capital in the effect of purposeful organizational forgetting on the capacity to absorb knowledge. In other words, when organizational forgetting is purposeful and new knowledge is applied and old knowledge is discarded, the level of human capital is improved, and by improving the level of human capital, including knowledge, abilities, skills, and mindset of employees, the organizational absorption capacity is improved.

6. Conclusion

Knowledge absorption is influenced by getting rid of useless organizational knowledge and creating change and transformation by increasing the individual abilities and skills of employees. In fact, in order to absorb new knowledge and apply organizational knowledge, it is necessary to make changes and transformations in the organization, which can happen with the help of employee empowerment. As a result, organizations need to move towards new knowledge due to facing changing environments and, in other words, take the lead in applying new knowledge, which will be driven by the human capital of each organization. Sports organizations need knowledge dynamics due to environmental changes.

Keywords: Purposeful Organizational Forgetting, Knowledge Absorption Capacity, Human Capital, Sports



تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش با نقش میانجی سرمایه انسانی (مورد مطالعه: وزارت ورزش و جوانان)

زینب مندعلی‌زاده*  دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه اراک، اراک، ایران

صدف نقش جواهری  دانش‌آموخته دکتری مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

هدف مقاله حاضر، تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش با نقش میانجی سرمایه انسانی در وزارت ورزش و جوانان بود. روش پژوهش، توصیفی تحلیلی از نوع کاربردی بود. جامعه آماری، تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود که ۲۱۳ نفر به‌عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بود. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های استاندارد بود. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود. نتایج پژوهش نشان داد که فراموش سازمانی هدفمند بر سرمایه انسانی و نیز ظرفیت جذب دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد و سرمایه انسانی بر ظرفیت جذب دانش تأثیر معناداری دارد. علاوه بر این، فراموش سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش با نقش میانجی سرمایه انسانی تأثیر معناداری دارد. جذب دانش، تحت تأثیر رهایی از دانش غیرمفید سازمانی و ایجاد تغییر و تحول به‌واسطه افزایش توانایی‌ها و مهارت‌های فردی کارکنان صورت می‌پذیرد.

کلیدواژه‌ها: فراموشی سازمانی هدفمند، ظرفیت جذب دانش، سرمایه انسانی، ورزش

مقدمه

دیدگاه دانش گرا و رویکردهای پویا به سازمان در مباحث مدیریت راهبردی سازمانها مطرح شده و مدت هاست که از دانش به عنوان یکی از منابع راهبردی سازمان یاد می شود؛ بنابراین لزوم مدیریت و استفاده مناسب از آن به شدت احساس می شود. دانش فردی و مدیریت آن در سازمان که به جذب دانش به صورت فعال کمک می کند در ایجاد سازمانهای نوآور نقش مهمی دارد (Sjodin et al., 2019).

ادارات ورزش و جوانان به عنوان نهادهای پیشرو در ظرفیت جذب دانشی مدیران، مربیان و داوران نقش عمده ای در ارتقای سطح ورزش دارند به گونه ای که حرف اول در توسعه پایدار ورزش، میزان دانش و به کارگیری آن منتج از ذخایر دانشی سازمانهای ورزشی است. فعالیت وزارت ورزش و جوانان در تلاش برای گستره ای از اهداف ورزش همگانی تا حرفه ای است و برای حل مشکلات اجتماعی پیچیده و ایجاد جامعه ای فعال تلاش می کند که در این راستا دانش، محوری برای ایجاد فرصت های ورزشی و تدوین برنامه های ورزشی است تا مدیران سازمانهای ورزشی با استفاده از دانش مورد نظر درک کنند که چه برنامه هایی برای چه کسانی در چه زمان و مکانی باید تدوین شود (Willem et al., 2019).

ضمن با اهمیت شمردن دانش در سازمانها توجه به این نکته ضروری است که در سازمان، مخازن دانش به عنوان یک دارایی کیفیت و کارایی خود را از دست می دهند و دچار فرسودگی می شوند. این از دست رفتن تدریجی دانش در حافظه سازمانی و فراموشی دانش را فراموشی سازمانی می گویند. جلوگیری از فراموشی دانش ذخیره شده و دانش جدید کسب شده یکی از بخش های مهم یادگیری است اما برخی از پژوهشگران معتقدند که گاهی سازمانها نیاز به فراموشی دارند. اهمیت فراموشی سازمانی بر عملکرد نوآورانه شرکت ها نیز مورد توجه قرار گرفته است (Huang et al., 2018).

با توجه به اهمیت به کار نبردن دانش غیرمفید و قدیمی به منظور افزایش یادگیری سازمانی (Angaa Negro et al., 2020) می توان گفت فراموشی سازمانی هدفمند، روشی برای شرکت ها و یا سازمانها است که بتواند دانش منسوخ را کنار بگذارد. این می تواند برخی از سکون سازمانی موجود را کنار بگذارد تا دانش جدیدی به رسمیت شناخته شود و متعاقباً باعث ایجاد نوآوری شود. درواقع رویکرد فراموشی سازمانی با ایجاد پایگاه

دانش در راستای کاهش ارزش دانش (فراموشی) و افزودن دانش جدید (جذب) برای دستیابی به تعادل پویای جدید تنظیم می‌شود (Huang et al., 2018).

به‌منظور ایجاد پایگاه دانشی جدید در سازمان به‌منظور ایجاد نوآوری (Park et al., 2022)، لازم است که دانش جدید اضافه شود، ظرفیت جذب، به‌عنوان یک قابلیت پویا (Huang et al., 2018)، در خلق و به‌کارگیری دانشی دانسته شده است که توانایی سازمان را برای کسب و حفظ مزیت رقابتی افزایش می‌دهد. ظرفیت جذب دانش به‌عنوان یکی از قابلیت‌های پویای سازمانی است که به استفاده، یکسان‌سازی و به‌کارگیری دانش می‌پردازد (Stachowiak et al., 2019). از طرفی افزایش ظرفیت جذب سازمانی به بهبود عملکرد، ارتقای نوآوری و افزایش مزیت رقابتی کمک می‌کند (Liu et al., 2021). ظرفیت جذب دانش و به‌کارگیری دانش خارجی برای بهبود و نوآوری در سازمان‌ها بسیار مهم تلقی می‌شود. به عبارتی تبدیل کارآمد دانش می‌تواند نرخ موفقیت سازمانی را افزایش دهد (Ramadhan et al., 2024).

رویکرد دانش و فراموشی سازمانی هدفمند خودبه‌خود اتفاق نمی‌افتد و در این میان، به نظر می‌رسد سرمایه انسانی به‌عنوان شاه کلیدی برای تغییرات و تسهیل این تغییرات در سازمان‌ها باشد. در راستای ارتقای ظرفیت دانش، نقش سرمایه انسانی از اهمیت زیادی برخوردار است. سرمایه انسانی نوع منحصربه‌فرد از منابع هستند که دربرگیرنده افرادی است که توانایی تسخیر ایجاد ارزش‌های سازمانی را دارند (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۸).

سازمان‌های ورزشی اعم از سازمان‌های دولتی، باشگاه‌ها و سازمان‌های غیردولتی نیز می‌توانند مزیت رقابتی را از طریق سرمایه انسانی به دست آورند. در بحث وزارت ورزش و جوانان، پدیده فراموشی سازمانی هدفمند و ظرفیت جذب با تأکید بر نقش سرمایه انسانی، کمتر موردتوجه قرار گرفته است و بحث فراموشی سازمانی هدفمند به‌عنوان مفهومی جدید در عرصه علم و دانش اخیراً موردتوجه پژوهشگران قرار گرفته است. در سازمان‌های ورزشی لزوم توجه به دانش به‌روز ورزشی و کنار گذاشتن دانش قدیمی به دلیل تغییرات پی‌درپی ورزش ضروری است. از سوی دیگر، ظرفیت جذب دانش در ادارات ورزش و جوانان می‌تواند توانایی این سازمان را ارتقا دهد. درواقع ظرفیت جذب یک قابلیت پویای مربوط به خلق و به‌کارگیری دانش است که توانایی سازمان را در ارتقای عملکرد افزایش می‌دهد. در این راستا بهبود سرمایه انسانی می‌تواند ظرفیت جذب را ارتقا دهد، باتوجه‌به

تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش با نقش میانجی...؛ مندعلی زاده و نقش جواهری | ۱۵۷

اهمیت این سه متغیر در سازمان‌های ورزشی، هدف اصلی پژوهش مطالعه تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر قابلیت ظرفیت جذب دانش با نقش میانجی سرمایه انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان تهران است.

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش به صورت خلاصه در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام شده مرتبط با فراموشی سازمانی هدفمند، ظرفیت جذب و سرمایه انسانی

پژوهشگر/ پژوهشگران	هدف پژوهش	نتایج
اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵)	نقش هوش سازمانی بر فراموشی سازمانی هدفمند در شهرداری ایلام	نقش هوش سازمانی به عنوان یکی از موضوعات مطرح در مدیریت سرمایه انسانی در راستای ایجاد فراموشی سازمانی هدفمند مثبت نتیجه گیری شده است.
امینی و رحیمی (۱۳۹۷)	رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد مالی با تأکید بر نقش میانجی چابکی سازمانی	بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی و چابکی سازمانی و عملکرد مالی رابطه مثبتی وجود دارد.
محمد اسماعیل و سید وکیلی (۱۳۹۷)	نقش و تأثیر متقابل سرمایه انسانی و فراموشی سازمانی هدفمند در ایجاد عملکرد پایدار شرکت‌ها	تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر خلق، ذخیره، اشتراک و به کارگیری دانش را مثبت و معنادار نتیجه گرفتند.
کاظمی و همکاران (۱۳۹۸)	بررسی نقش سرمایه انسانی در دانش محوری سازمان	بین سرمایه انسانی و سازمان دانش محور همبستگی وجود دارد. همچنین، مؤلفه توانمندی‌های شناختی (اطلاعات، دانش، مهارت و تخصص) سرمایه انسانی، قدرت پیش‌بینی سازمان دانش محور را دارد.
بارانی و همکاران (۱۴۰۰)	فرا تحلیل پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند	از پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند، مدیریت دانش و عملکرد سازمانی نتیجه گیری شد.

هوانگ و همکاران (۲۰۱۸)	فراموشی سازمانی، ظرفیت جذب و عملکرد نوآوری	که فراموشی سازمانی بر ظرفیت جذب و عملکرد نوآوری تأثیر دارد.
براتی و همکاران (۱۳۹۸)	طراحی مدل رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان	ارتباط مثبت فراموشی سازمانی هدفمند با چابکی سازمانی و اثربخشی سازمانی را نتیجه‌گیری کردند.
ریسال و همکاران ^۱ (۲۰۱۹)	تداخل توانایی ایجاد دانش و فراموشی سازمانی بر ظرفیت جذب و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط	توانایی ایجاد دانش و فراموشی سازمانی بر ظرفیت جذب و عملکرد نوآوری تأثیر دارد.
حسینی و همکاران ^۲ (۲۰۱۹)	فراموشی سازمانی و نقش آن در بهبود عملکرد از طریق سرمایه انسانی	فراموشی سازمانی بر بهبود سرمایه انسانی نقش مؤثری دارد. فراموشی سازمانی بر بهبود عملکرد با نقش میانجی سرمایه انسانی نقش مؤثری دارد.
کلامر و گلدنبرگ ^۳ (۲۰۱۹)	یادگیری و فراموشی در سازمان: یک مرور نظام‌مند	مروری بر ادبیات نشان داده است که یادگیری و فراموشی توجه زیادی را به خود جلب کرده است. بررسی ادبیات پیشینه منجر به ارائه چارچوبی برای یادگیری دانش جدید و ازدست‌دادن دانش شد.
بونگوس و همکاران ^۴ (۲۰۱۹)	نقش فراموشی سازمانی و فرهنگ سازمان بر یادگیری سازمانی	فراموشی سازمانی اثر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی دارد و فرهنگ سازمانی نیز اثر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی دارد.
یه و همکاران ^۵ (۲۰۲۰)	نقش و تأثیر متقابل سرمایه انسانی و فراموشی سازمانی هدفمند در ایجاد عملکرد پایدار شرکت‌ها	فراموشی سازمانی و سرمایه انسانی بر عملکرد پایدار شرکت‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد.

^۱. Raisal et al.

^۲. Hoseini et al.

^۳. Klammer & Gueldenberg

^۴. Bogso et al.

^۵. Yeh et al.

آیدوگ و آگاگل ^۱ (۲۰۲۲)	نقش میانجی فراموشی سازمانی هدفمند بر رابطه یادگیری سازمانی و مدیریت نوآوری ارتباط مثبت و معنی داری بین فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمان و مدیریت نوآوری وجود داشت.
کوپن و او ^۲ (۲۰۲۴)	محرك فراموشی و عدم یادگیری گروه مدیریت ارشد در بحران‌های سازمانی و اهمیت عدم یادگیری برای شرکت‌ها و ذی‌نفعان و تأثیر مثبت عدم یادگیری بر مکانیسم تأثیر آن‌ها بر عملکرد سازمانی بخش تحقیق و توسعه بررسی شد.
ون هوانگ و همکاران ^۳ (۲۰۲۵)	تأثیر قابلیت‌های دیجیتال بر مزایای رقابتی پایدار در میان شرکت‌های کوچک و روابط مثبت بین قابلیت‌های دیجیتال و ظرفیت جذب دیجیتال و همچنین بین ظرفیت جذب دیجیتال و مزایای رقابتی متوسط پایدار وجود داشت.
کاستیلی و همکاران ^۴ (۲۰۲۴)	پیوند ظرفیت دیجیتال با عملکرد نوآوری: نقش واسطه‌ای ظرفیت جذب تأثیر مثبت و معنادار ظرفیت جذب دیجیتال بر تسریع نوآوری و عملکرد نوآورانه

جمع‌بندی پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که در بحث سازمان‌های ورزشی، در مورد پدیده فراموشی سازمانی هدفمند و ظرفیت جذب با تأکید بر نقش سرمایه انسانی پژوهشی انجام‌نشده است. ظرفیت جذب یک قابلیت پویای مربوط به خلق و به‌کارگیری دانش است که توانایی سازمان را در به دست آوردن عملکرد بهتر افزایش دهد. در این راستا به نظر می‌رسد بهبود سرمایه انسانی می‌تواند ظرفیت جذب دانش را ارتقا دهد و نیز کنار گذاشتن دانش منسوخ، ایده‌ها و نگرش‌های علمی گذشته می‌تواند در ایجاد نوآوری‌های تدریجی در سازمان‌های ورزشی و یادگیری سازمانی و در نتیجه به ارتقای ظرفیت جذب دانش کمک کند. از طرف دیگر به نظر می‌رسد کنار گذاشتن دانش منسوخ‌شده با در نظر گرفتن فناوری و فناوری‌های جدید، به واسطه سرمایه انسانی بتواند بر ظرفیت جذب دانش و به‌کارگیری دانش اثرگذار باشد. چنان‌که سرمایه انسانی و نقش آن در پژوهش‌های مربوط به فراموشی سازمانی هدفمند از جمله یه و همکاران (۲۰۲۰)، حسینی و همکاران (۲۰۱۹) و محمد اسماعیل و سید وکیلی (۱۳۹۷) بررسی شده است و بر اهمیت سرمایه انسانی تأکید

^۱. Ayduğ & Agaoglu

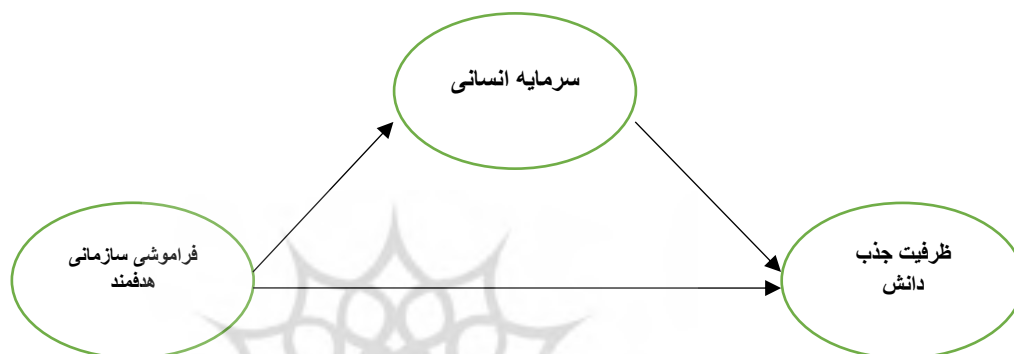
^۲. Qian & Oe

^۳. Van Hoang et al.

^۴. Kastelli et al.

شده است. از طرفی، فراموشی سازمانی هدفمند و اثرگذاری آن بر ظرفیت جذب دانش در پژوهش‌های قیاسی و همکاران (۱۳۹۴) و دوستار و همکاران (۱۳۹۴) آورده شده است. از این رو مدل پژوهش بر اساس پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده در شکل ۱ نشان داده شده است.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش توصیفی-تحلیلی و از نوع کاربردی بود. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. تعیین حداقل حجم نمونه لازم برای گردآوری داده‌های مربوط به مدلیابی معادلات ساختاری بسیار بااهمیت است؛ اما حداقل ۲۰۰ نمونه قابل دفاع است. در تحلیل عامل تأییدی حداقل نمونه بر اساس عامل‌ها تعیین می‌شود نه متغیرها. در مدلیابی معادلات ساختاری حدود ۲۰ نمونه برای هر عامل (متغیر پنهان) لازم است (Kline, 2010). براین اساس، با احتساب میزان ریزش، ۳۰۰ پرسش‌نامه توزیع شد که در نهایت ۲۱۳ پرسش‌نامه قابل استفاده بود و به نرم‌افزار وارد شد. نحوه توزیع پرسش‌نامه‌ها حضوری انجام شد. این پژوهش، از نظر زمانی به صورت مقطعی انجام شد که توزیع پرسش‌نامه‌ها از اواسط خردادماه سال ۱۳۹۸ تا اواسط شهریور ۱۳۹۸ انجام شد. زمان تکمیل پرسش‌نامه‌ها حدود ۱۵ دقیقه بود.

از پرسش‌نامه منیو و همکاران^۱ (۲۰۰۳) برای مؤلفه قابلیت ظرفیت جذب دانش که شامل ۱۰ سؤال، از پرسش‌نامه مشبکی و همکاران (۱۳۹۱) برای مؤلفه فراموشی سازمانی

^۱. Minbaeva et al.

تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش با نقش میانجی...؛ مندعلی زاده و نقش جواهری | ۱۶۱

هدفمند که شامل ۵ سؤال و از پرسش نامه پیکه و همکاران^۱ (۲۰۰۲) برای مؤلفه سرمایه انسانی که شامل ۱۰ سؤال بود استفاده شد. پرسش نامه ها در طیف پنج امتیازی لیکرت طراحی شده بود. روایی صوری و محتوایی پرسش نامه به تأیید ده نفر از متخصصان رسید و پایایی پرسش نامه توسط ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد که این ضرایب در جدول ۲ نشان داده شده است. به منظور تعیین پایایی، ۳۰ پرسش نامه به صورت آزمونه ای اجرا شد و با در نظر گرفتن پایایی به دست آمده و نتایج حاصل از آن، پرسش نامه مجدداً تصحیح و سپس توزیع شد.

جدول ۲. پایایی پرسش نامه

مؤلفه	منبع	آلفای کرونباخ
فراموشی سازمانی هدفمند	مشبکی و همکاران (۱۳۹۱)	۰/۷۳۲
سرمایه انسانی	پیکه و همکاران (۲۰۰۲)	۰/۷۷۹
قابلیت ظرفیت جذب دانش	منیوا و همکاران (۲۰۰۳)	۰/۷۱۲

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار اسپس اس^۲ نسخه ۲۵ و لیزرل^۳ نسخه ۸/۸ استفاده شد.

یافته ها

یافته ها از نظر جمعیت شناختی نشان داد کارکنان مرد با درصد فراوانی ۶۰/۱ و کارکنان زن با درصد فراوانی ۳۹/۹ به پرسش نامه ها پاسخ داده اند. ۸/۹ درصد از نمونه ها زیر ۳۰ سال، ۳۷/۱ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۰/۴ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۳/۶ درصد بالای ۵۱ سال سن داشتند. ۱۰/۳ درصد دارای مدرک فوق دیپلم و پایین تر، ۵۵/۹ درصد دارای مدرک لیسانس و ۳۳/۸ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر بودند. بر اساس تحلیل عاملی تأییدی، سؤالاتی با بار عاملی نامناسب حذف شد. نمودار شماره ۱ نمودار معادلات ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد را نشان می دهد. بر این اساس مقادیر

۱. Pike et al

۲. SPSS

۳. LISREL

کای دو^۱ به درجه آزادی ۲/۷۹، ریشه میانگین مجذورات تقریب^۲ ۰/۰۹۲، برازندگی تطبیقی^۳ ۰/۹۱، شاخص نیکویی برازش^۴ ۰/۹۲، شاخص برازندگی افزایشی^۵ ۰/۹۱، شاخص برازش غیر نرم^۶ ۰/۹۰ و شاخص برازش هنجار شده^۷ ۰/۹۲ برای هر یک از متغیرهای مناسب به دست آمد. باتوجه به شاخص‌های مدل می‌توان این گونه نتیجه‌گیری نمود که مدل از لحاظ شاخص‌ها در وضعیت مناسبی قرار دارد. درواقع میزان این شاخص‌ها (برازندگی تطبیقی، شاخص نیکویی برازش، شاخص برازندگی افزایشی، شاخص برازش غیر نرم و شاخص برازش هنجار شده باید بالاتر از ۰/۹ باشد تا مدل برازش خوبی داشته باشد که این شاخص‌ها در جدول ۳ نشان داده شده است (هومن، ۱۳۹۰).

جدول ۳. شاخص‌های برازش برای مدل ساختاری پژوهش

شاخص‌های بررسی شده	میزان استاندارد	مقدار برآورد شده مدل
χ^2/df	کمتر از ۳	۲/۷۹
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۹۲
CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱
IFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱
GFI	بیشتر از ۰/۸	۰/۹۲
NNFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰
NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲

شکل شماره ۲ و ۳ مدل معادلات ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد و آماره تی هر یک از مسیرها را نشان می‌دهد.

۱. X^2

۲. RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)

۳. CFI (Comparative Fit Index)

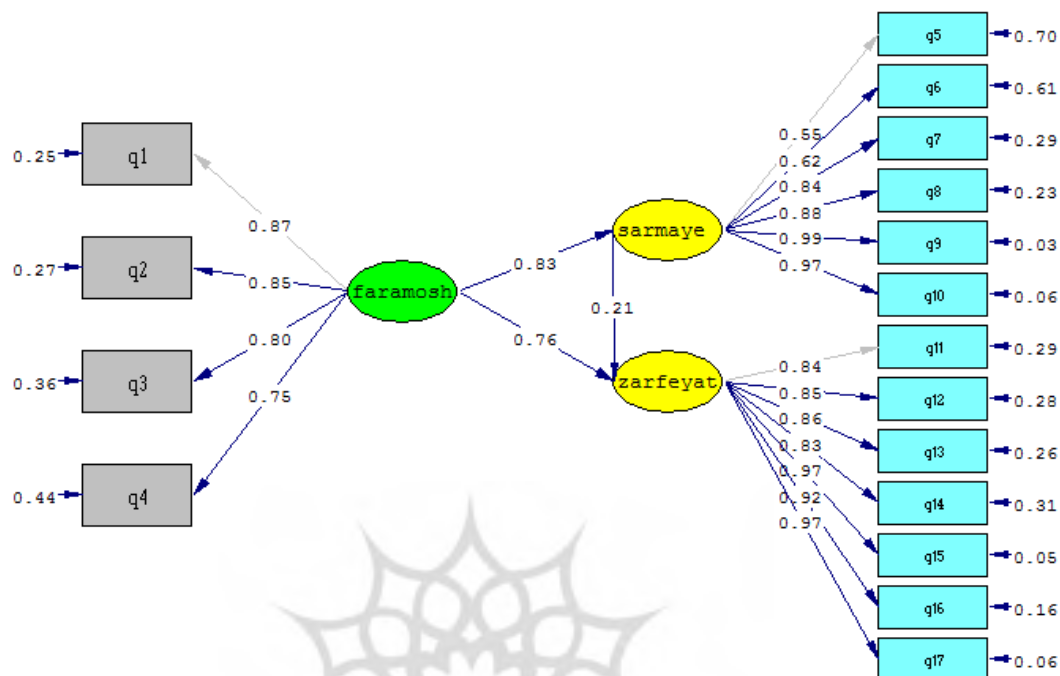
۴. GFI (Goodness of Fit Index)

۵. IFI (Incremental Fit Index)

۶. NNFI

۷. NFI

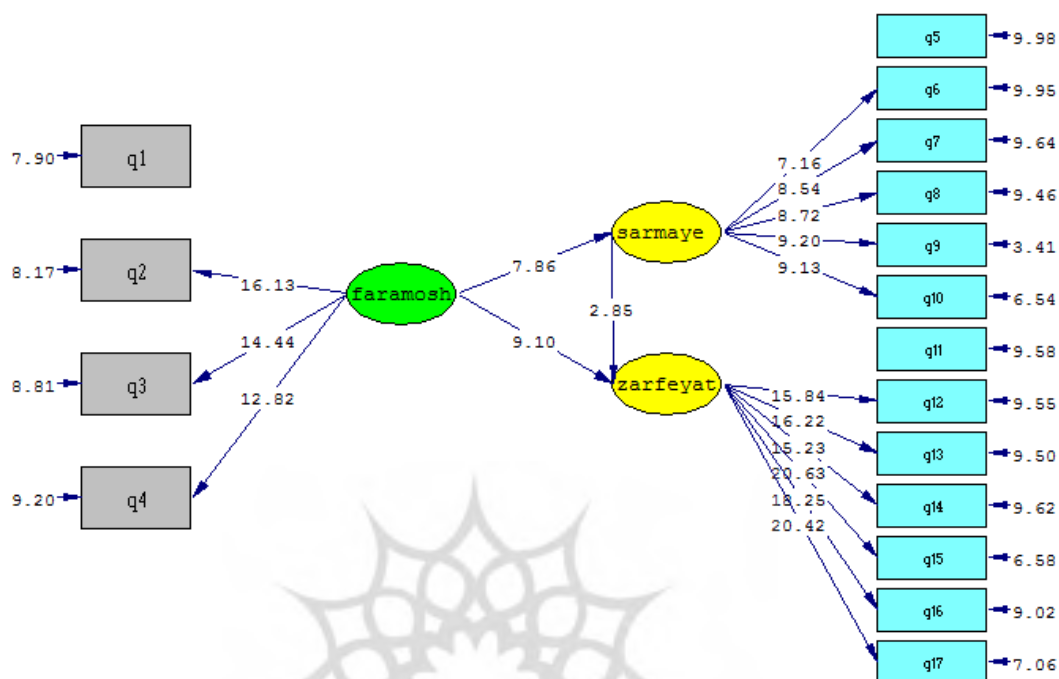
تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش با نقش میانجی...؛ مندعلی زاده و نقش جواهری | ۱۶۳



Chi-Square=449.32, df=161, P-value=0.00000, RMSEA=0.092

شکل ۲. مدل ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



Chi-Square=449.32, df=161, P-value=0.00000, RMSEA=0.092

شکل ۳. مدل ساختاری بر اساس آماره تی

باتوجه به آماره تی فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفت که جدول ۴ نتایج فرضیه‌های پژوهش را نشان داده است.

جدول ۴. مطالعه فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	مقایسه با آماره استاندارد	آماره تی	ضریب مسیر	فرضیه‌های پژوهش
تأیید	$7/86 > 1/96$	7/86	0/83	فراموش سازمانی هدفمند بر سرمایه انسانی تأثیر معناداری دارد.
تأیید	$2/85 > 1/96$	2/85	0/21	سرمایه انسانی بر قابلیت ظرفیت جذب دانش تأثیر معناداری دارد.

تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش با نقش میانجی...؛ مندعلی زاده و نقش جواهری | ۱۶۵

فراموش سازمانی هدفمند بر قابلیت ظرفیت جذب	۰/۷۶	۹/۱۰	۹/۱۰ > ۱/۹۶	تأیید
دانش تأثیر معناداری دارد.				

به منظور بررسی اثر فراموش سازمانی هدفمند بر قابلیت ظرفیت جذب دانش از مسیر سرمایه انسانی در یک مدل، از آزمون سوبل استفاده شده است. نتایج آزمون فرضیات میانجی پژوهش در جدول ۵ آورده شده است.

فرمول ۱ آزمون سوبل:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه متغیر میانجی

فرضیات میانجی پژوهش	مقدار a	مقدار b	مقدار Sa	مقدار Sb	z- value	نتیجه فرضیه
فراموش سازمانی هدفمند بر قابلیت ظرفیت جذب	۰/۵۱	۰/۳۱	۰/۰۶	۰/۱۱	۲/۶۵۸	تأیید
دانش با نقش میانجی قابلیت سرمایه انسانی تأثیر معناداری دارد.						

همان طور که در جدول ۵ نشان می دهد فرضیه میانجی پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید واقع شده است؛ از این رو می توان نتیجه گرفت متغیر سرمایه انسانی به عنوان متغیر میانجی عمل می نماید.

بحث و نتیجه گیری

اهمیت فراموشی سازمانی هدفمند در ادارات ورزش و جوانان و یا به طور کلی سازمان های ورزشی در تغییرات جدید و پیچیده پیرامون ورزش، قوانین و مقررات حاکم بر آن و تغییرات نهادی در جوامع است که لزوم پویایی سازمان های ورزشی مرجع به منظور حفظ مزیت رقابتی

با سایر سازمان‌های ورزشی دیگر را به‌منظور دستیابی به موفقیت پایدار، جذب دانش جدید ورزشی و ارتقای مشارکت جامعه در ورزش را دوچندان می‌کند که این مهم در سازمان‌های ورزشی با کمک کارکنان توانمند ممکن می‌شود. در نتیجه هدف این مقاله، بررسی تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش به‌واسطه سرمایه انسانی در ادارات ورزش و جوانان بود.

نتایج پژوهش نشان داد که فراموشی سازمانی هدفمند بر سرمایه انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش با پژوهش‌های حسینی و همکاران (۲۰۱۹)، یه و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. فراموشی سازمانی هدفمند می‌تواند کمک کند تا روش‌های عملی تازه و کارآمد جایگزین روش‌های قدیمی و کم‌اثر گردد که منجر به تشویق سرمایه انسانی جهت استفاده از روش‌های جدید استفاده بهینه از دانش و در نتیجه ارتقای مهارت‌های فردی کارکنان شود. درواقع فراموشی سازمان به‌عنوان یک عامل تغییر در سازمان‌ها می‌تواند منجر به تغییر نگرش، احساسات و رفتارهای کارکنان شود هرچند که فراموشی سازمانی هدفمند فرایندی است که نیاز به زمان نسبتاً طولانی در سازمان دارد (Huang et al., 2018).

نتایج پژوهش نشان داد که فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد که با پژوهش‌های قیاسی و همکاران (۲۰۱۵)، دوستار و همکاران (۱۳۹۴)، محمد اسماعیل و سید و کیلی (۱۳۹۷)، هانگ و همکاران (۲۰۱۸) و ریسال و همکاران (۲۰۱۹)، بارانی و همکاران (۱۴۰۰) و آیدوگ و آگاگلا (۲۰۲۲) همخوانی دارد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که اگر روش‌ها و فرایندهای جدید توأم با اهداف دانشی هدفمند و راهبردی در سازمان ایجاد شود دستاوردهای دانشی به‌روز و جدید ارتقا پیدا کرده و سازمان‌های ورزشی موردنظر، می‌تواند در به اشتراک‌گذاری دانش ورزشی نوین پیش‌گام باشند. درواقع اگر در سازمان دانش جدید در سازمان به کار گرفته شود و دانش قدیمی کنار گذاشته شود سطح ظرفیت جذب ارتقا می‌یابد. در این راستا، هوانگ و همکاران (۲۰۱۸) به این نتیجه رسیدند که فراموشی سازمانی بدون ظرفیت جذب دانش در سازمان‌ها نمی‌تواند منجر به بهبود عملکرد سازمانی شود.

یکی دیگر از نتایج پژوهش این بود که سرمایه انسانی بر سطح ظرفیت جذب دانش سازمان اثر مثبت و معناداری دارد که با نتایج کاظمی و همکاران (۱۳۹۸)، اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵) و یه و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. به نظر می‌رسد سرمایه‌گذاری

تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش با نقش میانجی...؛ مندعلی‌زاده و نقش جواهری | ۱۶۷

روی سرمایه انسانی در سازمان‌ها بتواند سطح ظرفیت جذب دانش در سازمان‌ها را ارتقا دهد. درواقع، تلاش برای توانمند کردن نیروی انسانی رویکردی برای ایجاد نوآوری، دانش و عملکرد نوآورانه در نظر گرفته شده است (Reynolds, 2017). مفهوم سرمایه انسانی ناظر بر این واقعیت است که انسان‌ها در خود سرمایه‌گذاری می‌کنند. این کار به کمک ابزارهایی چون آموزش، کارآموزی یا فعالیت‌هایی که بازده آتی فرد را بالا می‌برد صورت می‌گیرد. درواقع سرمایه انسانی تلفیقی از توانمندی‌های احراز شده، مهارت‌ها و تجربه‌های کسب شده توسط فرد است. بحث پیرامون آموزش‌ها، توانمندی‌ها و مهارت‌ها مزید بر علت در راستای ارتقای ظرفیت جذب دانش بیرونی و درونی برای سازمان‌های ورزشی خواهد بود. نیروی انسانی که توانایی و مهارت لازم برای درک دانش موردنظر را داشته باشد ظرفیت جذب دانش در سازمان را افزایش می‌دهد.

از دیگر نتایج پژوهش نقش میانجی سرمایه انسانی در تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش بود. به عبارتی زمانی که فراموشی سازمان هدفمند باشد و دانش جدید به کار گرفته و دانش قدیمی کنار گذاشته شود سطح سرمایه انسانی ارتقا می‌یابد و با ارتقای سطح سرمایه انسانی از جمله دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها و طرز فکر کارکنان، ظرفیت جذب سازمانی بهبود می‌یابد. درواقع فرایند یادگیری غالباً از طریق تعامل پیچیده بین فراموشی سازمانی هدفمند و ایجاد دانش، برای سازمان و کارکنان انجام می‌شود (Bagnara et al., 2009). درواقع، فراموشی سازمانی به عنوان یکی از عناصر ضروری در سازمان‌ها به تنهایی منجر به توسعه موفقیت سازمان‌ها نمی‌شود و در این راستا لزوم به کارگیری توانایی نیروی انسانی ضرورت دارد (Huang et al., 2018). درنتیجه به نظر می‌رسد فعالیت‌های سرمایه انسانی نقش مهمی در بهبود ظرفیت جذب سازمان‌ها ایفا می‌کند. درواقع منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه‌های سازمانی شناخته شده است (Khalilzadeh et al., 2024).

در نتیجه‌گیری کلی به نظر می‌رسد جذب دانش، تحت تأثیر رهایی از دانش غیرمفید سازمانی و ایجاد تغییر و تحول به واسطه افزایش توانایی‌ها و مهارت‌های فردی کارکنان است. درواقع به منظور جذب دانش جدید و به کارگیری دانش سازمانی، لازم است تغییر و تحولاتی در سازمان صورت گیرد که این مهم با کمک توانمندسازی کارکنان می‌تواند اتفاق بیفتد. درنتیجه سازمان‌ها به دلیل مواجهه با محیط‌های در حال تغییر لازم است به سمت وسوی دانش

جدید پیش روند و به عبارتی درزمینه به کارگیری دانش جدید پیش گام شوند که نیروی محرکه این مهم توسط سرمایه انسانی هر سازمانی اتفاق خواهد افتاد. سازمان‌های ورزشی به دلیل تغییرات محیطی نیازمند پویایی‌های دانشی هستند.

باتوجه به تأثیرگذاری فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش پیشنهاد می‌شود هم‌اندیشی‌های کوتاه‌مدت و آموزش‌های کارگاهی به‌منظور کنار گذاردن شیوه‌های ناکارآمد و اصلاح فرایندهای کاری در بین کارکنان صورت پذیرد و با توجه به اهمیت سرمایه انسانی پیشنهاد می‌شود ادارات ورزش و جوانان برنامه درازمدت و مفصلی برای افزایش توانایی و مهارت کارکنان در نظر گرفته و در این راستا کارگاه‌های دانش‌افزایی برگزار شود. علاوه بر این، سازوکارهای آموزشی مثبت، روش‌های مدیریت مشارکتی، برگزاری جلسات هم‌اندیشی و نظام پیشنهادها جهت کاهش مقاومت کارکنان در راستای تغییراتی از قبیل فراموشی سازمانی هدفمند پیشنهاد می‌گردد. علاوه بر این نقش مدیران در ایجاد فراموشی سازمانی هدفمند مهم تلقی می‌گردد در این راستا پیشنهاد می‌شود بازنگری در برنامه‌های راهبردی سازمان‌های ورزشی و انعطاف‌پذیری در تغییر اهداف متناسب با تغییرات محیطی باید ازجمله سیاست‌های سازمان‌های ورزشی در راستای بهبود سرمایه انسانی باشد.

تعارض منافع

تعارض منافع در این مقاله وجود ندارد.

سپاسگزاری

بدین وسیله از تمامی مشارکت‌کنندگان و پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه به‌ویژه از کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکر و قدردانی می‌گردد.

ORCID

Zeinab Mondalizadeh  <https://orcid.org/0000-0003-1422-514X>

Sadaf Nagsh Javaheri  <https://orcid.org/0000-0003-3925-2072>

منابع

- اسماعیلی، محمودرضا، محمدیاری، زهره و موسوی، کیوان. (۱۳۹۵). نقش هوش سازمانی بر فراموشی سازمانی هدفمند. مطالعات منابع انسانی، ۶ (۴)، ۷۰-۴۵.
https://www.jhrs.ir/article_65284.html
- امینی، سالار و رحیمی، غلامرضا. (۱۳۹۷). رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد مالی با تأکید بر نقش میانجی چابکی سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان غربی). فصلنامه انجمن علوم مدیریت، ۱۳ (۵۱)، ۱۰۰-۸۱.
https://journal.iams.ir/article_294.html
- بارانی، صمد، رشنوادی، یعقوب، خامه‌چی، حامد و جواشی، سلمان. (۱۴۰۰). فراتحلیل پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند. فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۱۱ (۴)، ۱۷۴-۱۹۵.
https://www.jhrs.ir/article_144643.html
- براتی، مهری، 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.
https://smrj.ssric.ac.ir/article_1755.html
- دوستار، محمد، اسماعیل زاده، محمد و حسینی، هانیه. (۱۳۹۴). تبیین ابعاد فراموشی سازمانی و ظرفیت جذب دانش سازمانی. نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، ۱۳ (۴۳)، ۲۳-۳۴.
<https://journal.eri.acecr.ir/Article/24384/FullText>
- قیاسی، رضا، یآوری، امیرحسین، آهی، پرویز، قنبری، حبیب و آل طه، سیدحسین. (۱۳۹۴). تبیین ابعاد فراموشی سازمانی و ظرفیت جذب دانش سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین). فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش در علوم انتظامی، ۳ (۴)، ۱۳-۳۴.
<https://www.sid.ir/paper/507038/fa>
- کاظمی، شیرین، نادری، ابوالقاسم و عزتی، میترا. (۱۳۹۸). بررسی نقش سرمایه انسانی در دانش محوری سازمان. فصلنامه توسعه، ۱۴ (۵۲)، ۸۷-۶۳.
<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1510284>
- محمد اسماعیل، صدیقه، سیدوکیلی، سیده ریحانه. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر فراموشی سازمانی بر استقرار مدیریت دانش. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۷ (۸۹)، ۷۱-۳۹.
https://jmsd.atu.ac.ir/article_9091.html

مشبکی، اصغر، بستم، هادی و ده‌یادگاری، سعید. (۱۳۹۱). ارتقای عملکرد سازمانی از طریق فراموشی سازمانی هدفمند. فصلنامه مدیریت سلامت، ۱۵، ۴۵-۵۴.
<https://www.sid.ir/paper/490261/fa>
 هومن، حیدرعلی. (۱۳۹۰). مدلیابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل (چاپ چهارم). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم (سمت).
<https://samt.ac.ir/fa/book/649>

References

- Angga Negoro, D., Astuti, P., Yanuar Rahmat Syah, T., Pawirosumarto, S. (2020). Organizational forgetting and service innovation performance: the mediation role of absorptive capacity: a moderated analysis. *International journal of psychological rehabilitation*, 24(1), 1475-7192.
[file:///C:/Users/IDEAL/Downloads/JurnalOrganizational Forgetting a nd Service Innovation.pdf](file:///C:/Users/IDEAL/Downloads/JurnalOrganizational%20Forgetting%20and%20Service%20Innovation.pdf)
- Ayuug D & Ağğğğl., ()))))) T miii tti rll of intntinnal organizational forgetting in the relationship between organizational learning and innovation management. *Journal of Workplace Learning*. Advance online publication. file:///C:/Users/IDEAL/Downloads/10-1108_JWL-10-2021-0129.pdf
- Bagnara, S., Montanari, R., & Pozzi, S. (2009). Designing organizational oblivion. In *Industrial Engineering and Ergonomics* (pp. 233-242). Springer, Berlin, Heidelberg.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-01293-8_18
- Bongso, G., Akbar, M., & Wibowo, W. (2019). The Role of Organizational Forgetting and Organizational Culture on Organizational Learning in Electro Industry. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 63-67. Association of International Business and Professional Management.
<https://ejournal.aibpmjournals.com/index.php/JICP/article/view/644>
- Hoseini, M., Ajirloo, R., & Azizi, I. (2019). Preparing the Background of the Organizational Forgetting and Its Role in Improving the Performance of Emergency Bases Through Human Capital. *Health in Emergencies and Disasters Quarterly*, 4(4), 217-228.
https://hdq.uswr.ac.ir/browse.php?a_id=200&sid=1&slc_lang=en&html=1
- Huang, D., Chen, S., Zhang, G., Ye, J. (2018). Organizational forgetting, absorptive Capacity, and innovation performance: A moderated mediation analysis. *Management Decision*, 56(4), 1-19.
<file:///C:/Users/IDEAL/Downloads/Organizationalforgettingabsorptiv ecapacityandinnovationperformance.pdf>
- Kastelli, I., Dimas, P., Stamopoulos, D., & Tsakanikas, A. (2024). Linking digital capacity to innovation performance: The mediating role of absorptive capacity. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 238-272.

file:///C:/Users/IDEAL/Downloads/Linking_Digital_Capacity_to_Innovation_Performance.pdf

- Khalilzadeh, M., Banihashemi, S.A., & Bahari, A. (2024). Investigation of the effects of knowledge management on organizational performance through human resource management as mediator. *Business Perspectives and Research*, 12(4), 579-598. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/22785337221148567>
- Klammer, A., & Gueldenberg, S. (2019). Unlearning and forgetting in organizations: a systematic review of literature. *Journal of Knowledge management*, 23(5), 860-889. file:///C:/Users/IDEAL/Downloads/KlammerGldenberg_2019.pdf
- Kline, R.B. (2010). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford press. <https://dl.icdst.org/pdfs/files4/befc0f8521c770249dd18726a917cf90.pdf>
- Liu, F., Dutta, D.K., & Park, K. (2021). From external knowledge to competitive advantage: absorptive capacity, firm performance, and the mediating role of labour productivity. *Technology Analysis & Strategic Management*, 33(1), 18-30. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09537325.2020.1787373>
- Minbaeva, D., Pedersen, T., Bjorkman, I., Fey, C.F., & Park, H. J. (2003). MNC knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and HRM. *Journal of International Business Studies*, 34(6), 586-599. <https://research.cbs.dk/en/publications/mnc-knowledge-transfer-subsidiary-absorptive-capacity-and-hrm>
- Park, Y., Chung, Y., & S H (2222). Cfff igr tt illll atss for Ssss ' innovation: focusing on information resources, absorptive capacity, and government support. *Technology Analysis & Strategic Management*, 36(2), 252-265. <https://www.researchgate.net/publication/357957912>
- Pike, S., Rylander, A., & Roos, G. (2002), Intellectual capital: management and disclosure, In C.W. Choo, & N. Bontis (Eds.), *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*(pp.3-7). NY: Oxford University Press. <file:///C:/Users/IDEAL/Downloads/2000INTELLECTUALCAPITALMANAGEMENTANDDISCLOSURE-ChapterforBontisandChoo.pdf>
- Prahalad, C.K. & Hamel, G. (1990). The Core Competence of the Corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79-91. <https://hbr.org/1990/05/the-core-competence-of-the-corporation>
- Qian, P., & Oe, A. (2024). The impact of organizational crisis on forgetting and relearning: an empirical study of unlearning in the Japanese electrical industry. *International Journal of Technology Management*, 94(1), 135-155. <https://www.inderscienceonline.com/doi/pdf/10.1504/IJTM.2024.135262>
- Raisal, I., Tarofder, A., & Haleem, A. (2019). Interplay of Knowledge Creation Capability and Organizational Forgetting on Absorptive

- Capacity and Innovation Performance among SMEs: A Symmetrical Approaches. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 11(4), 1-12.
<https://journalajeba.com/index.php/AJEBA/article/view/243>
- Ramadhan, A., Iyiola, K., & Alzubi, A.B. (2024). Linking absorptive capacity to project success via mediating role of customer knowledge management capability: The role of environmental complexity. *Business Process Management Journal*, 30(3), 939-962.
<https://www.emerald.com/bpmj/article-abstract/30/3/939/1224800/Linking-absorptive-capacity-to-project-success-via?redirectedFrom=fulltext>
- Reynolds, R.L. (2017). Human capital contributions to organizational innovativeness: A quantitative explanatory study of first line manager perception among Fortune 500 organizations [Doctoral dissertation, Capella University] <file:///C:/Users/IDEAL/Downloads/HR.pdf>
- Sjödin, D., Frishammar, J., & Thorgren, S. (2019). How individuals engage in the absorption of new external knowledge: A process model of absorptive capacity. *Journal of Product Innovation Management*, 36(3), 356-380. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jpim.12482>
- aaawwwikk A Ammzzak Haaa Dmsski R & Cyll ik (2019). Knowledge absorption capacity as a factor for increasing logistics 4.0 maturity. *Applied Sciences*, 9(24), 5365. <https://www.mdpi.com/2076-3417/9/24/5365>
- Van Hoang, D., Thi Hien, N., Van Thang, H., Nguyen Truc Phuong, P., & Thi-Thuy Duong, T. (2025). Digital Capabilities and Sustainable Competitive Advantages: The Case of Emerging Market Manufacturing SMEs. *SAGE Open*, 15(2), 21582440251329967. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21582440251329967>
- Willem, A., Girginov, V., & Toohey, K. (2019). Governing bodies of sport as knowledge brokers in Sport-for-All communities of practice. *Sport Management Review*, 22(5), 584-599. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1441352318300160>
- Yeh, L.T., Tseng, M.L., & Lim, M. K. (2020). Assessing the carry-over effects of both human capital and organizational forgetting on sustainability performance using dynamic data envelopment analysis. *Journal of Cleaner Production*, 250, 119584. <https://pureportal.coventry.ac.uk/files/28032398/Binder7.pdf>
- Esmaili, M.R., Mohammadyari, Z., & Mousavi, K. (2016). The role of organizational intelligence on intentional organizational forgetting. *Human Resources Studies*, 6 (4), 45-70. https://www.jhrs.ir/article_65284.html [In Persian]
- Amini, S., & Rahimi, G.R. (2018). The relationship between intentional organizational forgetting and financial performance with emphasis on the mediating role of organizational agility (case study: West Azerbaijan Province Taxation Office). *Quarterly Journal of*

- Management Sciences Association, 13 (51), 81-100. https://journal.iams.ir/article_294.html [In Persian]
- Barani, S., Rashnavadi, Y., Khamechi, H., & Javashi, S. (2019). Meta-analysis of the antecedents and consequences of intentional organizational forgetting. *Quarterly Journal of Human Resources Studies*, 11 (4), 174-195. https://www.jhrs.ir/article_144643.html [In Persian]
- Barati, M., Mostahfezian, M., Jafari, S., & Rahbari, S. (2019). Designing a model of the relationship between purposeful organizational forgetting and organizational agility with organizational effectiveness of employees of the General Directorate of Youth Sports of Isfahan Province. *Sports Management Studies*, 11(57), 217-238. https://smrj.ssric.ac.ir/article_1755.html [In Persian]
- Doostar, M., Esmaeilzadeh, M., & Hosseini, H. (2015). Explaining the dimensions of organizational forgetting and the capacity to absorb organizational knowledge. *Scientific Research Journal of Tomorrow's Management*, 13(43), 23-34. <https://journal.eri.acecr.ir/Article/24384/FullText> [In Persian]
- Ghiyasi, R., Yavari, A., Ahi, P., Ghanbari, H., & Al-Taha, S.H. (2015). Explaining the dimensions of organizational forgetting and the capacity to absorb organizational knowledge (Case study: Employees of Amin University of Law Enforcement Sciences). *Scientific Research Quarterly Journal of Education in Law Enforcement Sciences*, 3(4), 13-34. <https://www.sid.ir/paper/507038/fa> [In Persian]
- Kazemi, S., Naderi, A., & Ezzati, M. (2019). Investigating the role of human capital in knowledge-based organizations. *Development Quarterly*, 14(52), 63-87. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1510284/> [In Persian]
- MohammadEsmail, S., Seyed Vakili, S.R. (2018). Investigating the Effect of Organizational Forgetting on the Establishment of Knowledge Management. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 27(89), 39-71. https://jmsd.atu.ac.ir/article_9091.html [In Persian]
- Meshbaki, A., Bastam, H., & Dehyadgari, S. (2012). Improving Organizational Performance through Purposeful Organizational Forgetting. *Health Management Quarterly*, 15, 45-54. <https://www.sid.ir/paper/490261/fa> [In Persian]
- Hooman, H.A. (2011). *Structural Equation Modeling Using LISREL Software* (Fourth Edition). Tehran: Science Books Study and Compilation Organization (SAMAT). <https://samt.ac.ir/fa/book/649> [In Persian]

استناد به این مقاله: مندعلی زاده، زینب و نقش جواهری، صدف. (۱۴۰۴). تأثیر فراموشی سازمانی هدفمند بر ظرفیت جذب دانش با نقش میانجی سرمایه انسانی (مورد مطالعه: وزارت ورزش و جوانان). فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۱۲ (۴۳)، ۱۷۴-۱۵۱. DOI: <https://doi.org/10.22054/jks.2022.60240.1431>



Journal of Knowledge Retrieval and Semantic Systems is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی