

به نام خدا

اصول و مبانی فراموشی سازمانی در مدیران

مؤلف:

دکتر نسرين آقائي

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۳)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: آقائی، نسرين، ۱۳۶۹
عنوان و نام پديدآور: اصول و مباني فراموشي سازمانی در مديران/ مولف نسرين آقائی.
مشخصات نشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ايران)، ۱۴۰۳.
مشخصات ظاهري: ۹۰ ص.
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۴۰۸-۹۴۵-۸
وضعيت فهرست نویسی: فيبا
موضوع: مديران - فراموشي سازمانی
رده بندي کنگره: LB۱۰۲۸/۵۸
رده بندي ديویی: ۳۷۱/۳۴۹
شماره کتابشناسی ملی: ۹۹۳۲۵۲۰
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فيبا

نام کتاب: اصول و مباني فراموشي سازمانی در مديران
مولف: دکتر نسرين آقائی
ناشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ايران)
صفحه آرايی، تنظيم و طرح جلد: پروانه مهاجر
تیراژ: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۳
چاپ: زیر جلد
قیمت: ۹۰۰۰۰ تومان
فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۴۰۸-۹۴۵-۸
تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵
www.chaponashr.ir



فهرست

فصل اول: کلیات	۵
فصل دوم: ادبیات نظری	۷
مقدمه	۷
چیستی، تعاریف و مفاهیم فراموشی سازمانی	۸
تاریخچه مطالعات فراموشی سازمانی	۱۴
طبقه‌بندی فراموشی سازمانی	۱۹
مدل های فراموشی سازمانی	۲۲
مدل فراموشی دی هولن و همکاران	۲۲
مدل فراموشی آزمی	۳۰
مدل فراموشی حسن پور و همکاران	۳۲
مدل فراموشی فرناندز و سون	۳۳
مدل یادگیری زدایی آگان و همکاران	۳۴
مدیریت فراموشی سازمانی از نظر جیانگ و کیانگ	۳۷
مدل فراموشی سازمانی مارکوارت	۳۹
مدیریت فراموشی سازمانی از نظر دی هولن و فیلیپس	۳۹
فراموشی سازمانی هدفمند	۴۰
فرآیند فراموشی سازمانی	۴۲
تغییر تدریجی	۴۲
تغییر یکباره	۴۳
ابزارهای اعمال فراموشی سازمانی	۴۳
نقش و اثرات فراموشی سازمانی در مدیریت دانش	۴۴

۴۷ فراموشی فردی و سازمانی
۴۸ چگونگی فراموشی فردی و سازمانی بر اساس مراحل مدیریت دانش
۴۹ عوامل فیزیکی فراموشی سازمانی
۴۹ عوامل موثر بر شکل گیری پدیده فراموشی سازمانی
۵۲ فراموشی سازمانی و تحول سازمان ها
۵۳ فراموشی سازمانی و مقاومت در برابر تغییر
۵۴ مقاومت در برابر تغییر
۵۶ دلایل مقاومت کارکنان در برابر تغییر
۵۷ پدیده فراموشی سازمانی در سازمانهای دولتی
۶۰ دو دیدگاه فراموشی سازمانی
۶۳ مفهوم یادگیریدایی سازمانی
۶۴ تعریف یادگیری زدایی
۶۸ فراموشی سازمانی در بستر فرهنگ سازمانی
۷۳ منابع و مآخذ
۷۳ منابع فارسی
۷۶ منابع انگلیسی

فصل اول

کلیات

در دنیای کسب و کار امروزی، تغییرات محیطی به سرعت اتفاق می‌افتد. فناوری‌ها، مقررات، و انتظارات مشتریان به سرعت در حال تغییر هستند. سازمان‌ها باید قادر باشند به این تغییرات پاسخ دهند و برای این کار، نیاز به فراموشی رویه‌ها و دانش‌های قدیمی دارند که ممکن است مانع از تطبیق سریع شوند. فراموشی سازمانی به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که فضا را برای ایده‌های جدید و نوآورانه باز کنند. با کنار گذاشتن روش‌ها و فرآیندهای قدیمی، سازمان‌ها می‌توانند فرصت‌های جدید را شناسایی کرده و از آن‌ها بهره‌برداری کنند. این امر به ویژه در صنایع تکنولوژی محور که نیاز به نوآوری مستمر دارند، بسیار حیاتی است. با حذف رویه‌ها و فرآیندهای ناکارآمد و غیرمفید، سازمان‌ها می‌توانند بهبود چشمگیری در بهره‌وری خود داشته باشند. فراموشی سازمانی به کاهش هزینه‌ها، زمان صرف‌شده و افزایش کارایی کلی کارکنان کمک می‌کند. در سازمان‌های امروزی، مدیریت درست اطلاعات و دانش یک امر حیاتی است. فراموشی سازمانی با حذف اطلاعات و دانش قدیمی یا غیرمفید، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا بانک دانش خود را به‌روز و کارآمد نگه دارند. این کار از پراکندگی اطلاعات و سردرگمی جلوگیری می‌کند و به تصمیم‌گیری‌های بهتر کمک می‌نماید. سازمان‌های چابک و انعطاف‌پذیر توانایی بیشتری در تغییر مسیر و تطبیق با شرایط جدید دارند. فراموشی سازمانی به این سازمان‌ها کمک می‌کند تا بتوانند به سرعت از دانش و روش‌های جدید بهره‌برداری کنند و در مقابل تغییرات بازار یا محیط مقاوم نباشند. فراموشی سازمانی می‌تواند به بهبود فرهنگ کاری و ارتقاء روحیه کارکنان کمک کند. وقتی که سازمان به وضوح نشان می‌دهد که پذیرفتن

تغییرات و نوآوری ارزشمند است، کارکنان نیز بیشتر به مشارکت در این فرآیند ترغیب می‌شوند. فراموشی سازمانی می‌تواند به کاهش ریسک‌های مرتبط با نگهداری دانش و رویه‌های قدیمی که ممکن است دیگر مربوط نباشند یا حتی مضر باشند، کمک کند. با کنار گذاشتن این دانش‌ها، سازمان‌ها می‌توانند از وقوع اشتباهات و مشکلات ناشی از استفاده از اطلاعات منسوخ جلوگیری کنند. در مجموع، فراموشی سازمانی یک فرایند استراتژیک است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا بهترین پاسخ را به تغییرات محیطی داشته باشند، خلاقیت و نوآوری را تقویت کنند، بهره‌وری را افزایش دهند، و فرهنگ سازمانی و مدیریت ریسک خود را بهبود دهند.

از این رو، می‌توان اذعان داشت که یکی از متغیرهای تحولی مهم در سازمان، فراموشی سازمانی است. فراموشی سازمانی در واقع نوعی یادگیری معکوس است که در آن افراد آموخته‌های قبلی خود را سهواً یا عمداً کنار می‌گذارند و یادگیری‌های جدید را جایگزین آنها می‌نمایند. فراموشی سازمانی از دست دادن داوطلبانه یا غیرداوطلبانه دانش سازمانی است که می‌تواند به تغییر در قابلیت‌های سازمان منجر شود. باید بیان داشت که نقش بسیار تأثیرگذار دانش در تمام جنبه‌های زندگی، ما را به چشم پوشی از این واقعیت که سازمان‌ها نه تنها یاد می‌گیرند، بلکه آنها فراموش هم می‌کنند، سوق می‌دهد. فراموشی سازمانی، پاک‌کن اطلاعات زائد حافظه سازمانی است. (ماچادو و لیما، ۲۰۲۳).

در بسیاری از سازمان‌های امروزی استفاده از ظرفیت‌های فراموشی سازمانی و مدیریت و کنترل عوارض و پیامدهای مثبت و منفی آن، به عنوان یکی از ابزارهای مهم ارتقای عملکرد سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع، هدف این پژوهش، طراحی و اعتبار یابی مدل فراموشی سازمانی در مدیران متوسطه ی اول استان فارس می‌باشد.

فصل دوم

ادبیات نظری

مقدمه

سازمان های آموزشی و به ویژه آموزش و پرورش به دلیل بر عهده گرفتن نقش های کلیدی و خطیر خود، در زمره حساس ترین و کلیدی ترین سازمان ها قرار دارند و لذا باید بیش از هر سازمان دیگری به دنبال ارتقاء مستمر کیفیت سرمایه انسانی خویش باشند. از جمله عواملی که در عصر حاضر برای بقا و حیات سازمان های آموزشی لازم و ضروری است فراموشی است، تغییرات و چالش های دنیای کنونی ایجاب می کند که سازمان خود را با تحولات منطبق کرده و به محرک های محیطی پاسخ دهد.

پرداختن به پدیده ی فراموشی سازمانی به دو لیل حیاتی است، نخست آن که از دست دادن غیرآگاهانه دانش، هزینه های زیادی را به آنان تحمیل می کند، دوم آن که یادگیری سازمانی با فرآیند فراموشی سازمانی مرتبط است و سازمان هایی که میخواهند متحول شوند نه تنها باید با قابلیت هایی جدید دانش، آشنا شوند؛ بلکه باید فراموش کردن دانش قدیمی را نیز یاد بگیرند، در این میان سازمان با حجم عظیمی از اطلاعات مفید و غیرمفید نیز مواجه خواهد شد که در حافظه سازمان انباشته شده اند این اطلاعات اضافی در بعضی مواقع مانع حرکت سریع بوده و کندکننده چابکی سازمان می باشد بنابراین باید به صورت عمدی و آگاهانه بسیاری از این اطلاعات غیرمفید را از حافظه سازمان پاک کرد یا به اصطلاح با فراموشی سازمانی هدفمند حافظه سازمان را برای یادگیری دانش جدید و چابکی سازمان آماده نگهداشت (درودیان غفار زاده، ۱۴۰۱).

با توجه به نکات فوق، در این فصل به مطالعه و بررسی مبانی نظری و تعاریف فراموشی سازمانی، مدل ها و مولفه های فراموشی سازمانی پرداخته شده است. قسمت دوم فصل به بررسی پیشینه پژوهش در دو بخش داخل کشور و پژوهش های خارج از کشور می پردازد.

در نهایت مدل مفهومی پژوهش که حاصل بررسی پیشینه پژوهش می باشد ارائه می گردد.

چیستی، تعاریف و مفاهیم فراموشی سازمانی

در عصر از هم گسیختگی و اختلال، پیری نیروی کار و افزایش تاکید بر تجزیه و تحلیل داده های بزرگ، مدیریت دانش سازمانی بسیار مهم می شود. مدیریت دانش موثر شامل گرفتن، حفظ و انتقال درس های ارزشمند از تجربیات گذشته و همچنین دور انداختن سریع شیوه هایی است که منسوخ یا نامربوط به اهداف سازمانی شده اند (بکر، ۲۰۱۹) و این فعالیت ها به دلیل پیشرفت های سریع تکنولوژیکی که نیازمند پاسخ های سازمانی چابک هستند، به ویژه مهم هستند (بلکلر و همکاران، ۱۹۹۹^۲). اختلالات ناشی از جابجایی یک نسل کامل از نیروی کار (براتیانو و لئون، ۲۰۱۵^۳؛ جو، ۲۰۱۳؛ کالو، ۲۰۰۸^۴). و چالش های حفظ دانش زمانی که سازمان ها به حجم وسیعی از داده ها و اطلاعات و ابزارهای پیچیده تجزیه و تحلیل داده ها دسترسی دارند (جورج و همکاران، ۲۰۱۴^۵). با توجه به ارتباط چنین چالش هایی، جای تعجب نیست که محققان به طور فزاینده ای به مطالعه فراموشی سازمانی از دیدگاه نظری و تجربی علاقه مند هستند (مارینو، کیسی و اولیورا، ۲۰۲۰).

مفهوم فراموشی سازمانی اگرچه به سادگی قابل درک است، اما چگونگی ساز و کار اتفاق افتادن آن در سازمان به خوبی شناخته نشده است. از آنجا که فراموشی سازمانی می تواند بر رقابت پذیری شرکت و یا سازمان تأثیر بگذارد، سازمان نیاز به فرآیندهایی دارد تا اطمینان یابد دانشی که باید دور ریخته شود، فراموش می شود و دانشی که مفید بوده،

^۱ - Becker

^۲ - Blackler

^۳ - Bratianu and Leon

^۴ - Calo

^۵ - George

^۶ - Mariano, Casey and Olivera

فراموش نمی شود. فراموشی سازمانی، عدم توانایی سازمان در یادگیری نیست؛ گاهی اوقات لازم است سازمان دانش موجود خود را به صورت آگاهانه کنار بگذارد (عثمان و هاشیم، ۲۰۰۲) و گاهی دانش به صورت غیرآگاهانه و با گذشت زمان از بین می رود (سم و کوربریج، ۲۰۰۸).

کرانسدورف^۳ (۱۹۹۸)، به شماری از پژوهش ها اشاره می کند که نشان می دهند سازمان ها برای فراموشی کاملاً مستعد هستند؛ زیرا آنها نسبت به فراموشی بی توجه هستند. در کارهایی که به طور متناوب انجام می شوند، دانش ها می توانند پس از مدتی فراموش شوند؛ میزان این فراموشی به اثربخشی ابزار انتقال دانش و زمان توقف کار بستگی دارد (تیوکِل، رم و کرمیک؛^۴ ۲۰۰۸). کرانسدورف همچنین فراموشی سازمانی را به طور اساسی، ناتوانی در منفعت بردن از دانش و تجارب گذشته سازمان می داند. به بیان دیگر، فراموشی سازمانی، شکست سازمان در بهره‌برداری از یادگیری هایی است که در گذشته اتفاق افتاده است. باید توجه داشت فراموشی سازمانی، ناتوانی در یادگیری موضوعات سازمانی نیست، بلکه فراموشی، فرآیندی است که پس از یادگیری اتفاق می افتد. این بدان مفهوم است که یک سازمان، ابتدا دانش را یاد گرفته و پس از آن، آگاهانه و یا ناآگاهانه آن را فراموش می کند. فراموشی سازمانی، پیامد مجموعه اقدامات درون سازمانی و برون سازمانی است که در آن، یک سازمان آگاهانه و یا ناآگاهانه بخشی از دانش موجود سازمان را از دست می دهد. این دانش دربرگیرنده مواردی همچون مهارت‌ها، روش‌ها، فرآیندها، تجربیات، مستندات و تکنیک‌های مورد استفاده در سازمان است. فراموشی سازمانی پیامد مجموعه اقداماتی است که میتواند ریشه در اقدامات و تصمیم‌های درون سازمانی و یا برون

^۱ - Othman & Hashim

^۲ - Tham & corbridge

^۳ - Kransdorff

^۴ - Tukul, Rom & Kremic

سازمانی داشته باشد. سازمان‌ها باید به صورت نظام مند، آگاهانه و برنامه ریزی شده به فراموشی سازمانی نگاه کنند تا در نهایت به نتایج مثبتی دست یابند (بسانکو، دوراسزلسکی، کریاکف و سترتویت،^۱ ۲۰۰۷).

فراموشی سازمانی در بسیاری از اوقات هزینه های زیادی را بر سازمان تحمیل می کند و بسیاری از کشورهای دنیا سالانه منابع زیادی جهت کسب دانش و اطلاعات هزینه می کنند (أزدمیر،^۲ ۲۰۱۰). مهمترین موضوعی که سازمان را به سمت فراموشی سوق می دهد، ناتوانی در کسب و انتشار یادگیری در سازمان می باشد. عدم به کارگیری دانش حاصل از یادگیری، ناتوانی سازمان در کدگذاری و مستندسازی دانش و نداشتن انگیزش برای تسهیم آن، مهمترین عامل فراموشی دانش در سازمان ها است (اشنایدر و کامینگ،^۳ ۱۹۹۸). اگر از طریق پردازش اطلاعات، دامنه گسترده ای از رفتارهای بالقوه فرد به فعل درآید (دچار تغییر شود)، فراموشی سازمانی جوهره یادگیری خواهد بود. برای به دست آوردن درک دیدگاه های مختلف در این زمینه، تعاریفی که توسط دانشمندان مدیریت بیان شده است، ارائه می شود (حسن پور، ۱۳۹۰).

سازمان‌ها به دنبال آموزش و آماده سازی کارکنان برای رویارویی با شرایط آتی هستند و بدون شک، یادگیری، با حضور و مشارکت فعال فرد و سازمان، فناوری و دانش فراهم سازی زمینه های یادگیری نظیر امکانات آموزشی و ساختار سازمانی مناسب صورت می پذیرد. در نگاه اول سازمان های امروزی باید به آنچنان شایستگی دست پیدا کنند که بتوانند دانش جدید را بیاموزند، مقوله ای که در ادبیات مدیریت از آن به عنوان یادگیری سازمانی نام

^۱ - Besanko, Doraszelski, Kryukov & Satterthwaite

^۲ - Özdemir

^۳ - Synder & Cumming

برده می‌شود و در نگاه دوم سازمان باید دارای آنچنان قابلیت‌هایی باشد که بتواند دانش موجود خود را تحت کنترل درآورد، یعنی ضمن جلوگیری از نابودی دانش مفید خود، در موارد مقتضی توانایی حذف و نادیده گرفتن بخشی از ذخایر دانش خود را داشته باشد که از آن به عنوان فراموشی سازمانی هدفمند نام برده می‌شود. سازمان‌ها نه تنها یاد می‌گیرند بلکه فراموش نیز می‌کنند. بر اساس تعریف دانشمندان فراموشی سازمانی ناتوانی در یادگیری موضوعات سازمانی نیست بلکه فراموشی فرآیندی است که پس از یادگیری اتفاق می‌افتد (جلالی فراهانی و همکاران، ۱۳۹۴).

هولن و فیلیپس (۲۰۰۴) معتقدند که فراموشی قبل، در فاصله و بعد از فرآیند یادگیری رخ می‌دهد و تأثیر مهمی بر فرآیندهای یادگیری در سازمان دارد (رجب بیگی و حسنی، ۱۳۹۲). فراموشی سازمانی هدفمند اشاره دارد به اقداماتی که سازمان انجام می‌دهد تا فراموشی داده‌های غیرلازم را تسهیل کند و از نابودی داده‌های مفید جلوگیری نماید. این اقدامات در سه حوزه برنامه ریزی، اجرا، ارزیابی صورت می‌گیرد. در مورد فراموشی تصادفی ذکر این نکته لازم است که مهمترین موضوعی که سازمان را به سمت فراموشی سوق می‌دهد ناتوانی در کسب و انتشار یادگیری است. عدم به کارگیری دانش حاصل از یادگیری، ناتوانی در کدگذاری و مستندسازی دانش و نداشتن انگیزه‌ی لازم برای تسهیم آن، مهمترین عوامل فراموشی دانش در سازمان‌ها هستند (هولن و همکاران، ۲۰۰۴).

صاحب‌نظران مختلف تعاریف گوناگونی برای فراموشی سازمانی بیان کرده‌اند؛ که در جدول ۱-۲ به تعدادی از آنها اشاره شده است:

جدول (۱-۲): تعاریف فراموشی سازمانی

تعریف	پژوهشگر
دانشی که منسوخ شده است و پاسخگوی چالش‌های فعلی نیست.	هدبرگ ^۱ (۱۹۸۱)
عبارت است از یک فرآیند یادگیری و حذف دانش‌های ناکارآمد.	نیستروم و استاربوک ^۲ (۱۹۸۴)
فرآیند جایگزینی دانش و واکنش‌های جدید از طریق حذف دانش قدیمی.	کلین ^۳ (۱۹۸۹)
عبارت است از دانشی که سازمان قادر به مرور جزئیات روزمره خود شود.	بواکر ^۴ (۱۹۹۷)
حذف پاسخ‌های قدیمی از طریق جایگزینی پاسخ‌های جدید	لایلس ^۵ (۲۰۰۱)
کنار گذاشتن آگاهانه دانش موجود	عثمان و هشیم (۲۰۰۲)
از دست دادن داوطلبانه یا غیر داوطلبانه دانش سازمانی که می‌تواند به تغییر در قابلیت‌های سازمان منجر شود.	دی هولن و فیلیپس (۲۰۰۴)
فرآیند پویایی که دانش و یا عادت‌های نا مؤثر و منسوخ شده را شناسایی و حذف می‌کند، می‌باشد.	ناوارو و مویا ^۶ (۲۰۰۵)
به معنای دور انداختن روال قدیمی برای قبول کردن روال جدید است.	آگگان، بارن، لین و

^۱-Hedberg^۲- Nystrom and Starbuck^۳-klien^۴- Bowker^۵- Lyles^۶- Navarro & Moya

	کاسکین ^۱ (۲۰۰۷)
فرآیند دور انداختن باورها و روال منسوخ شده است.	تسانگ و زهرا ^۲ (۲۰۰۸)
دو دیدگاه: ۱- فراموشی اتفاقی و ناخواسته که موجب از دست رفتن منابع دانش سازمانی می‌شود ۲- یک فرآیند آگاهانه و تعمدی که جهت یادگیری سازمانی بهتر، اتفاق می‌افتد.	فرناندز و سان ^۳ (۲۰۰۹)
فرآیند پاکسازی روال‌های قدیمی و باورهایی که در مقابل چالش‌های فعلی هستند.	ونگ ^۴ (۲۰۱۲)
فرآیند ترک کردن یا از دست دادن دانش است.	هیسلوپ، بوسا و هلمز ^۵ (۲۰۱۸)
از دست دادن شهرت و دانش در سازمانهای مبتنی بر فرد است.	آیدین و گورمس ^۶ (۲۰۱۵)
فراموشی سازمانی شامل کنار گذاشتن ارزش‌ها، هنجارها و/یا رفتارهای سازمانی با تغییر ساختارهای شناختی، مدل‌های ذهنی، منطق‌های مسلط یا سایر فرضیات اصلی است.	کلامر و گلدنبرگ (۲۰۱۹)
فراموشی سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که سازمان‌ها نتوانند دانش جدید را به حافظه سازمانی منتقل کنند یا زمانی که نتوانند دانش خاصی را حفظ کنند.	ون دن برینک (۲۰۲۳)

منبع: نویسنده

^۱- Akgün, Byrne, Lynn & Keskin

^۲- Tsang & Zahra

^۳- Fernandez V. and Sune

^۴- Wang

^۵- Hislop, Bosua & Helms

^۶- Aydin & Gormus

بررسی جدول ۱-۲ نشان می دهد که برخلاف تعاریف بسیار متنوع از یادگیری سازمان، تعاریف فراموشی سازمانی مشابه تر و یکسان تر هستند. تنها با وجود چند استثنا همه تعاریف فراموشی سازمانی که در جدول نشان داده شده است، صراحتاً به فرآیند رها شدن از کارهای معین سازمان اشاره دارد. این تعاریف پیشنهاد می کنند که فرآیند فراموشی در نهایت عملکرد سازمانی را بهبود می بخشد. برخی از تعاریف هم اهمیت جایگزینی آیتم های کنار گذاشته شده را نشان می دهند.

از نظر پژوهشگر با توجه به تعاریف (جدول ۱-۲) که از کتب و مقالات معتبر مختلف جمع آوری شده و جمع بندی آنها، می توان نتیجه گرفت که فراموشی سازمانی از دو بعد تشکیل شده: ۱- بعد هدفمند بودن به معنای فراموشی آگاهانه دانش سازمانی است که جهت یادگیری سازمانی بهتر اتفاق می افتد، وقتی از عباراتی مثل از بین بردن و حذف، رها کردن و دور ریختن دانش کهنه و قدیمی، استفاده شده می توان نتیجه گرفت که فرآیند فراموشی سازمانی، یک فرایند فعال، ارادی و هدفمند است. ۲- بعد غیر هدفمند و تصادفی بودن که به فراموشی اتفاقی و ناخواسته بودن فراموشی اشاره دارد و موجب از دست رفتن منابع دانش سازمانی می شود.

تاریخچه مطالعات فراموشی سازمانی

پژوهش های مربوط به فراموشی سازمانی در دو دسته کلی قرار دارند. در سال های نخست دهه ی ۷۰ تا دهه ۹۰ فراموشی سازمانی پدیده ای منفی به شمار می آمد که می بایست از آن جلوگیری می شد؛ اما در دهه های اخیر بخش دیگری از پژوهش ها، به فراموشی سازمانی به عنوان گامی مقدماتی برای یادگیری سازمانی توجه کرده اند (رجب پور و شاکری، ۱۳۹۵). فراموشی سازمانی نه فقط یک شکل مهم از یادگیری است؛ بلکه کامل کننده یادگیری است و به فرآیند جدید یادگیری سازمانی منجر می شود. نظریه پردازان، فراموشی سازمانی را به عنوان یک فرآیند تغییر یادگیری و حذف حافظه عمدی و بازسازی بخشی از سازمان تعریف می کنند (اخوان، ۱۳۹۴).

شاید بتوان وایتهد فیلسوف انگلیسی تبار (۱۹۴۷ - ۱۸۶۱) را اولین کسی دانست که مفهوم فراموشی سازمانی را به زبان فلسفی بیان کرد. وی که واضع فلسفه فرآیندی است اعتقاد داشت دنیا به صورت یک شبکه از روابط متعامل و بهم پیوسته رفتار می کند و حقیقت، چیزی بجز یک سلسله رویداد های متوالی و مرتبط به هم نیست. این جمله از اوست که " دانشی که نتواند اندیشه های پیشینیان خود را فراموش کند، گم گشته خواهد ماند". از این رو او اولین اندیشمندی است که، فراموشی اندیشه های قبلی را مقدمه لازم برای یادگیری بعدی دانش قلمداد کرده است (بشیریه، ۱۳۹۲).

از زمانی که هدبرگ^۲ (۱۹۸۱) بیش از دو دهه قبل مقاله اش را تحت عنوان "چگونه سازمان یاد می گیرد و فراموش می کنند" منتشر کرد، تحقیقات در رابطه با یادگیری سازمانی و سازمان های یادگیرنده رشد پیدا کرد و تعاریف یادگیری سازمانی نیز توسعه یافت (حسن پور، ۱۳۹۰).

در سال ۱۹۹۶ ویک و وستلی مقاله ای تحت عنوان " یادگیری سازمانی: پذیرش اعداد" منتشر کرد. آنان در مقاله خود این نظریه را مطرح کردند که سازمان ها به دنبال ثبات و ساختار هایی هستند که پایدار و بدون تغییر باشند، درحالی که یادگیری و آموزش در پی رهایی از روش های سنتی و قبلی و یافتن روش های تازه و نو می باشد، و این دو هدف با هم در تضادند. آنان در مقاله خود به این نتیجه رسیدند که نمی توان مطابق این گفته قدیمی، از تجارب گذشته به راه هایی برای آینده رسید، بلکه برای متحول شدن سازمان باید روش های جدید خلق کرد و آنها را جایگزین روش های قدیمی نمود، به عبارتی یادگرفته های قبلی را باید فراموش کرد (استربای - اسمیت و لایلز، ۲۰۱۱).

نخستین جریان علمی، پژوهشی در زمینه فراموشی سازمانی توسط مورتون و اسمونت^۵

^۱ - Whitehead

^۲ - Hedberg

^۳ - Westly & Weick

^۴ - Easterby-Smith & Lyles

^۵ - Morton & Smunt