

نيسترومو ستارباك (1984) تم الاعتراف بهم كمؤلفين مبكرين يعملون في هذا وأنا المعرفة الجديدة عادة ما تحل محل المعرفة القديمة؛ ويقترح أن نسيان التعلم قد ينشأ إما عن مواجهة المنظمة مما يدفعها إلى التشكيك في أساليب عملها الحالية. ويجادل هيدبيرج بأن عدم القدرة على نسيان التعلم (1981) أن تكون نقطة ضعف حاسمة للمنظمات. عدما للتعلم بالنسبة للمنظمات. وتشير هذه الدراسات إلى أن المنظمات بحاجة راضية عن نفسها وغير منفتحة على الإشارات التي قد تشير إلى عدم كفاية يزعمون أن مثل هذه المنظمات قد تواجه أزمات تسلط علنا التفكير في التخلي عن المعتقدات والقيم السابقة والانفتاح على الأفكار وعلنا لنقيض من كل من هيدبيرج (1981) و نيستروم و ستارباك (1984 كلاين (1989) يشير إلى أن التخلص من التعلم ليس سهلا بمجرد استبدال المعرفة القديمة بمعرفة جديدة. فيما يشار إليه ب "التعلم بين قوسين"، التخلص من التعلم يتضمن إدراك متى تكون الاستجابات الجديدة أكثر ملاءمة من الاستجابات السابقة (مما يوحى في الواقع بالاحتفاظ بالاستجابات القديمة بين! يقترح هذا النموذج أن الاستجابة الجديدة التي تحل محل استجابة كلاين (1989) يزعم أن القدرة على تحديد السياقات التي تكون فيها الاستجابات الجديدة أكثر ملاءمة من ويقدم مقدار إزالة التعلم المطلوب لتغيير هذا النمط السلوكي على أنه "أو يضيف سلوكاً جديداً إلى ذخيرة موجودة أو يحافظ على سلوك سابق، عند محاولة استبدال سلوك بآخر، ستكون الحاجة إلى التخلي عن