

## طراحی مدل تأثیر سبک رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری

دکتر بهاره عزیزی نژاد\*

دکتر حسین جناابادی\*\*

عبدالباسط مرادزاده\*\*\*

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف کلی بررسی ارتباط و تأثیر سبک رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری انجام شده است. روش تحقیق توصیفی - همبستگی و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری، شامل مدیران و اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور ارومیه است که از بین آنها حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول برآورد نمونه و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۲۱۰ نفر انتخاب شد. ابزار مورد استفاده شامل پرسشنامه رهبری مبادله ای و رهبری تحول آفرین، فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی است که روایی و پایایی آنها در حد مطلوب برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار لیزرل انجام شد و برازش آن با شاخص های برازش بررسی شد. اهم نتایج حاصل از مدل با برازندگی خوب نشان می‌دهد که سبک رهبری (مبادله ای و تحول آفرین) تأثیر مستقیم و معنادار بر فراموشی سازمانی هدفمند دارد. سبک رهبری (مبادله ای و تحول آفرین) اثر مستقیم و مثبت بر عملکرد سازمانی دارد و نیز سبک رهبری به واسطه فراموشی سازمانی هدفمند بر عملکرد سازمانی تأثیر غیر مستقیم را نشان داد.

**واژه های کلیدی:** رهبری تحول آفرین، رهبری مبادله ای، فراموشی سازمانی هدفمند، عملکرد سازمانی

\* نویسنده مسئول - استادیار دانشگاه پیام نور

\*\* دانشیار دانشگاه سیستان و بلوچستان

\*\*\* عضو هیات علمی گروه مدیریت دانشگاه ولایت ابرانشهر

## مقدمه

پیشرفت‌های تکنولوژیکی در سالهای اخیر، تغییرات عدیده‌ای را در محیط سازمانها ایجاد کرده‌اند که این تغییرات و دگرگونی‌ها علاوه بر نفوذ سریع به سازمانها و تحت الشعاع قرار دادن عملکرد آنها، چالش‌ها و فرصتهایی را نیز برای سازمانها فراهم می‌آورند. شرایط تا جایی پیشروی کرده است که سازمانها، دیگر نمی‌توانند با تکنولوژی و راهبردهای همیشگی، موفقیت و حتی رقابت را به آسانی کسب کنند. از این رو نیازمند استراتژی‌های نوینی هستند تا بتوانند در قبال چالش‌ها در کنار استفاده مطلوب از فرصت‌ها، عملکرد مناسبی داشته باشند (سیوی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). زیرا اهمیت عملکرد سازمانی تا حدی است که می‌تواند عامل تشخیص صعود یا نزول سازمانها در عصر رقابتی کنونی باشد (Lin & Ku, 2007:1069-1072). عملکرد سازمانی را دستیابی یا فراتر رفتن از اهداف سازمانی، اجتماعی و انجام مسئولیت‌هایی که بر عهده افراد گذاشته شده است تعریف کرده‌اند (هرسی و بلانچارد<sup>۲</sup>، ۱۳۸۲). مطالعه عملکرد سازمانی به مدیران کمک می‌کند تا دریابند که چه نوع تصمیم‌هایی را باید اتخاذ کنند و چه روندهایی را از نو آغاز کنند و چه رویه‌هایی را خاتمه بخشند (Ho, 2008:124). در این تحقیق عملکرد سازمانی بر مبنای تعریف هرسی و گلداسمیت<sup>۳</sup> و مدل اچیو<sup>۴</sup> شامل هفت متغیر مشوق، توانایی، درک، حمایت سازمانی، سازش محیطی، بازخور و اعتبار است (عباس پور و باروتیان، ۱۳۸۹). از این رو مطالعه سبک رهبری و عملکرد در دانشگاه به عنوان مهمترین نهادی که جوامع جهت رشد، توسعه و رقابت‌پذیری نیاز دارند الزامی است (مشبکی و همکاران، ۱۳۹۰) لذا بررسی شفافیت، پاسخ‌گویی، بهبود کیفیت در قالب عملکرد در آنها ضروری به نظر می‌رسد (Santos, 2008).

سبک رهبری مدیران یکی از عوامل موثر در افزایش روحیه، انگیزش، عملکرد، کارایی و اثربخشی و در نهایت بهره‌وری در سازمانها است (Ku, 2011:584-586). طبقه‌بندی‌های مختلفی از سبک‌های رهبری توسط محققان انجام گرفته است ولی در یک طبقه‌بندی نوین که بر اساس نحوه عملکرد انجام شده است، رهبران به دو گروه مبادله‌ای<sup>۵</sup>

1-Civi

2- Hersey - Blanchard

3- Hersey &amp; Goldsmith

4- Achieve model

5- Transactional leadership

و تحول آفرین<sup>۱</sup> تقسیم می‌شوند ( *Dumber & Keristefer, 2001:721-724* ) که مبنای تحقیق حاضر است.

رهبری تحول آفرین: این نوع رهبری نمایانگر فرایندی است که منتهی به تغییر و تحول در افراد می‌شود و با ارزش ها، ویژگی‌های اخلاقی، اهداف بلند مدت، ارزیابی محرک‌های تأثیرگذار بر کارکنان، ارضای نیازها و شیوه رفتار با آنها مرتبط است. رهبری تحول آفرین برای عینیت یافتن نیازمند چهار عامل مشتمل بر توجه به افراد، ترغیب به تفکر، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ ایده‌آل است ( *Benjamin & Flynn, 2006:218-220* ). آولویو<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) ویژگی‌های بارز این دسته از رهبران را مثبت اندیشی، اعتماد به نفس، ایجاد اعتماد در زیردستان برای نیل به اهداف و تقویت توانایی آنها، تحریک افراد به کسب آگاهی نسبت به مسائل و حل مجدد آنها معرفی می‌کنند.

رهبری مبادله‌ای: این گروه از رهبران برای نیل به اهداف معین بر انگیزش و نیازهای پایه‌ای کارکنان خود توجه دارند. رهبری مبادله‌ای برای عملی شدن مبتنی بر کارکردهای دو مولفه پاداش اقتضایی و مدیریت بر مبنای استثنا می‌باشد. به زعم برنز<sup>۳</sup> (۱۹۷۸) این نوع رهبری از طریق پاداش‌های مقتضی متناسب با عملکرد اعمال می‌گردد، یعنی اینکه انواع مختلف پاداش در قبال اهداف از پیش تعیین شده تعلق می‌گیرد و در مدیریت استثنا، رهبر فعال در پی جستجوی انحراف از اهداف است و رهبر منفعل در انتظار اتفاقات پیش رو است ( *Hallinger, 2010* ). اما تصور هالینگر و هک<sup>۴</sup> (۲۰۰۹)، لیتوود و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) بر این باور کلی است که در سیستم‌های آموزشی پژوهش‌های مرتبط با اثر رهبری بر بهبود عملکرد غیرمستقیم می‌باشد. بدین ترتیب وجود متغیر واسطه خودنمایی می‌کند.

یکی از مناسب‌ترین راهبردهای دستیابی به عملکرد مناسب، اتخاذ فراموشی سازمانی هدفمند<sup>۶</sup> به موازات یادگیری سازمانی است ( *Martin de holan & Phillips, 2004:40-43* ). به عبارت واضح تر سازمان‌ها برای اظهار وجود در عرصه رقابت، خود را

1-Transformational leadership

2 -Avolio

3-Burns

4-Heck

5-Leithwood et al.

6- Purposeful organizational forgetting

مجهز به مدیریت دانش می‌کنند (محمودوند، ۱۳۹۰). به این معنا که نخست سازمان باید به چنان شایستگی دست یابد که بتواند دانش نوین را بیاموزد که در ادبیات نظری مدیریت از آن تحت عنوان یادگیری سازمانی یاد می‌شود و در رویکرد دوم سازمان باید دارای چنان قابلیت باشد که بتواند دانش موجود خود را تحت کنترل در آورد، یعنی ضمن جلوگیری از زوال دانش مفید خود، در موارد مقتضی توانایی حذف و نادیده گرفتن بخشی از ذخایر دانشی خود را داشته باشد که از آن با عنوان فراموشی سازمانی هدفمند نام برده می‌شود (Akgun, 2007: 796-798). پس مدیریت دانش در پی خلق فرایندهایی است که نه تنها یادگیری و نگهداری آنچه لازم است را ضمانت می‌نماید، بلکه برای عدم یادگیری و اجتناب از آنچه که مهم نیست، تمهیداتی را می‌اندیشد. در واقع جهت تکمیل یادگیری سازمانی، فراموشی ابزار مهمی است که مدیران موفق آن را به کار می‌گیرند تا به دانش سازمانی، شکل دهند (Benkard, 2000). به بیان دیگر فراموشی سازمانی یعنی پایان برخی فعالیت‌ها یا شکل ساختار سازمانی (Jime'nez & Sanz, 2011: 420-422) در واقع با فراموش کردن اطلاعات غیرضروری، جلوگیری از فراموشی اطلاعات مفید به عمل می‌آید (David, Guy & Brachet, 2011: 117-120). با اذعان به اهمیت موضوع و علیرغم تحقیقات کثیر در زمینه یادگیری سازمانی و مدیریت دانش، میزان توجه به فراموشی سازمانی بسیار محدود و قلیل بوده است. در حقیقت فراموشی سازمانی مکمل یادگیری سازمانی است که شکست در فراموشی رویه‌های قدیمی به زعم پراهالد و بتیس<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) یکی از دلایل عدم انطباق با محیط در زمان تغییر است که نتیجه‌ای جز فناى سازمان را به بار نخواهد آورد (Pralhad & Bettis, 2007: 489-501). زیرا به طور روزمره فوجی از اطلاعات و دانش سازمانها را احاطه می‌کند که فراموشی سازمانی هدفمند رویکرد مناسبی برای ورود و کاربست اطلاعات جدید به سازمان محسوب می‌شود (Jiang and et al., 2010: 4-7). فراموشی سازمانی از جنبه‌ای دست دادن آگاهانه و ناآگاهانه دانش سازمانی از دو منظر قابل بحث است؛ منظر اول اشاره به فراموشی اتفاقی و ناخواسته دارد که سبب از دست رفتن منابع دانش سازمانی می‌شود و فراموشی سازمانی هدرمند و مضر محسوب می‌شود که در نتیجه ناتوانی در کسب، نشر، مستندسازی و تسهیم دانش بروز می‌کند و منظر دوم فراموشی را به عنوان یک فرایند آگاهانه و عمدی می‌داند که جهت یادگیری سازمانی بهتر، رخ می‌دهد. پس فراموشی، فرآیندی است که بعد از یادگیری

---

1- Prahalad & Bettis

ایجاد می‌شود. از این رو می‌توان گفت: فراموشی سازمانی، پیامد مجموعه اقدامات درون و برون سازمانی است که در آن یک سازمان آگاهانه (هدفمند) و یا ناآگاهانه (تصادفی) بخشی از دانش موجود سازمان را از دست می‌دهد. فراموشی سازمانی هدفمند اشاره به مجموعه اقداماتی دارد که یک سازمان انجام می‌دهد تا فراموشی داده‌های غیر لازم را تسهیل کرده و از نابودی داده‌های مفید جلوگیری نماید و در سه حوزه برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی صورت می‌پذیرد (صادقیان و همکاران، ۱۳۹۱). مارتین دی هولان، فیلیپس و لورنس<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) شکل‌های فراموشی سازمانی را در قالب چهار مقوله زوال حافظه، ناتوانی در فهم، یادگیری زدایی<sup>۲</sup>، پرهیز از عادت‌های بد<sup>۳</sup> مطرح ساختند.

به بیان دیگر دو نوع فراموشی تصادفی (سهوی) وجود دارد که اولین نوع، زوال حافظه است و زمانی رخ می‌دهد که دانش موجود به طور سهوی از دست می‌رود. دومین نوع، ناتوانی در دریافت و فهم است و زمانی رخ می‌دهد که دانش جدید به طور سهوی از دست می‌رود قبل از آن که بتواند در حافظه سازمان تثبیت شود (طبرسا و میرزاده، ۲۰۱۲). در حالی که فراموشی تصادفی به زعم نیونبین، گائو و ژانگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) می‌تواند کاهنده وضعیت رقابتی یک سازمان باشد، فراموشی هدفمند افزایشده آن است. این نوع فراموشی در دو حالت یادگیری زدایی و پرهیز از عادت‌های بد رخ می‌دهد.

وقتی یک سازمان به طور عمدی اطلاعاتی را که در حافظه ی سازمان تثبیت شده است از بین می‌برد یعنی یادگیری زدایی دانش انجام داده است (Martin 40-43):  
*deholan & Phillips, 2004*. این فرایند می‌تواند به اندازه یادگیری مهم باشد به خصوص زمانی که یک سازمان نیاز دارد دانشی را که موفقیش را تحلیل می‌برد از خود دور کند. سازمانها مانند افراد می‌توانند عادت‌های بد را فراگیرند. سازمان‌های موفق قادر هستند از دستورالعمل‌ها، فرایندها، عقاید و ارزش‌های ناشایست که می‌تواند برای فعالیت‌های جاری سازمان مضر باشد بطور عمدی اجتناب ورزند (Fernandez & Sun, 2009: 625-627).  
 در پژوهش حاضر به بررسی فراموشی آگاهانه (هدفمند) و دو بعد آن یعنی یادگیری زدایی<sup>۵</sup> و پرهیز از عادات بد<sup>۶</sup> در رابطه با سایر متغیرهای پژوهش پرداخته می‌شود. در واقع

1- De holan, Phillips & Lawrence

2- Unlearning

3- Avoiding bad habits

4- Niwenbin, Gao & Zhang

5-Unlearning

6-Avoiding bad habits

فراموشی سازمانی هدفمند به عنوان فراموشی راهبردی در قلب و مرکز مدیریت راهبردی سازمان یادگیرنده قرار دارد و دانشگاه نیز به منزله سازمان یادگیرنده قابلیت بررسی این بحث را فراهم می‌سازد (Elkins & Keller, 2003: 589-600) و در نهایت اینکه انجام تحقیقات در زمینه حاضر و توسعه آنها منتج به توسعه نظریه فراموشی راهبردی و غایت آن، نظریه سازمان فراموش کننده می‌شود. بنابراین تمرکز بر فراموشی سازمانی هدفمند غیر قابل اجتناب به نظر می‌رسد.

### پیشینه تحقیق

با مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش‌ها تحقیقی که به بررسی سه متغیر مذکور در ارتباط با هم بپردازد دیده نشد. اما علی‌رغم آن با توجه به یافته‌های پژوهش‌های مختلف چنین به نظر می‌رسد که بین فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد. چنانچه نی و بنیا، گائو و ژانگ (۲۰۰۶) به رابطه بین فراموشی سازمانی و رقابت پذیری و مشبکی و همکاران (۲۰۰۹) نیز به رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی از طریق یادگیری بهتر تاکید کردند. افزون بر آن اکبری و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی (نمونه پژوهی: سازمان‌های دولتی استان کرمان» بیان کردند که عملکرد سازمان با سبک رهبری تحول‌آفرین ارتباط بیشتری دارد و موثرتر است. همچنین تحلیل رگرسیون چند متغیره بیان کننده این است که از میان مولفه‌های رهبری تحول‌آفرین، رفتار آرمانی و ترغیب ذهنی بیشترین تأثیر را در عملکرد سازمان می‌گذارد. همسو با آن باس<sup>۱</sup> (۱۹۸۷) بیان نمود که رهبری تحول‌آفرین منجر به عملکردی فراتر از انتظارات در محیط سازمانی می‌شود (هاتر<sup>۲</sup> و باس، ۱۹۹۸). پژوهش‌های مختلف نیز به طور تجربی اثبات کردند که ارتباط مثبتی ما بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی وجود دارد.

حسینی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود به رابطه بین سبک رهبری مبادله‌ای و تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی اشاره کرده‌اند. جعفری و یوسف نژاد (۱۳۸۱) در تحقیقی با عنوان «مقایسه عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان و رابطه آن با سبک رهبری رابطه مدار- وظیفه مدار» به رابطه بین عملکرد و سبک مدیران اشاره کردند. قیتانی و

1- Bass

2- Hater

خلیلی (۱۳۹۲) در تحقیق خود با عنوان « بررسی رابطه بین الگوی رهبری با عملکرد شغلی کارکنان ادارات دارایی، زندان و فنی و حرفه ای شهرستان شوشتر» از بین سبک‌های رهبری تحول‌گرا، تعامل‌گرا و عدم مداخله بهترین پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی کارکنان را سبک رهبری تحول‌گرا معرفی کرده‌اند. عباسی و تیموری (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین سبک رهبری و عملکرد سازمان فرهنگی و هنری شهرداری تهران در دو دوره مدیریت» به رابطه بین سبک رهبری و عملکرد سازمانی اذعان داشتند. خنک خان و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران با یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: موسسه آموزش عالی دانشستان شهرستان ساوه» نشان داد که بین سبک‌های رهبری مدیریتی، مشارکتی، تبادلی، اخلاقی، پست مدرن و اقتضایی با یادگیری سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد و چون فراموشی سازمانی در تکمیل یادگیری رخ می‌دهد پس بطور غیرمستقیم با سبک رهبری در ارتباط خواهد بود. یافته‌های تحقیق میر کمالی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که خود مبین رابطه غیرمستقیم با فراموشی سازمانی است. تحقیقات کیربای<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۲) تأثیر مضاعف رهبری تحول‌آفرین را نسبت به رهبری مبادله‌ای نشان دادند. هاتر و باس<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) در تحقیق خود با عنوان «بررسی نگرش پیروان درباره رهبری مبادله‌ای و تحول‌آفرین و ارزشیابی مدیران» خاطر نشان کردند که رهبری مبادله‌ای نه باعث نارضایتی کارکنان است و نه شیوه‌ای ناکارآمد، بلکه نسبت به سبک تحول‌آفرین در رتبه پایین‌تری از نظر کارآمدی و رضایت زیر دستان قرار دارد.

جلالی و خسروانی (۱۳۸۹) در مقاله‌ای با عنوان « فراموشی سازمانی مدیران در عصر جدید کسب و کار» پس از بررسی مفهوم و ابعاد فراموشی سازمانی در ادبیات نظری سه بعد آن را شامل (نوع، پیامد و روش فراموشی) بیان می‌کنند. همچنین حاجی عزیزی و همکاران (۱۳۸۸) در مقاله‌ای با عنوان «فراموشی سازمانی رویکردی نوین در مدیریت دانش» به نقل از مارتین دی هولان و فیلیپس (۲۰۰۳) بیان می‌کند که فراموشی سازمانی، این پتانسیل را دارد که بعد جدید و مهمی را به درک ما از پویایی دانش سازمانی اضافه کند. صادقان و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود که در بین کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات

1-Kirby

2- Hater &amp; Bass

در شهرداری شیراز انجام داده‌اند به رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی اشاره کرده‌اند و ادعان داشته‌اند که چابکی سازمانی به زعم جکسون و جوهانسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، یا کوکا<sup>۲</sup> (۱۹۹۱) وسیله‌ای ضروری جهت ادامه رقابت در محیط سرشار از تغییر و عدم اطمینان است و توانمندی‌های چابکی، توانایی‌هایی می‌باشند که نقطه قوت مورد نیاز را فراهم خواهند ساخت تا سازمان پاسخ‌های مناسب را برای تغییرات روی داده ایجاد کند و با خود سازگاری، سرعت، پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری یا توانایی را به همراه دارد.

زنگ و چن<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین فراموشی سازمانی هدفمند و نوآوری سازمانی با تأثیر وساطت‌کننده توانایی یادگیری سازمانی» اشاره دارند که از نظر آنها فراموشی سازمانی هدفمند یک مولفه‌ی مهم مدیریت دانش است. دیوید و بارچت (۲۰۱۱) در مقاله‌ای تحت عنوان «در تعریف فراموشی سازمانی» فراموشی سازمانی را از نظر سه ویژگی شناختی، رفتاری و اجتماعی مورد تحلیل و بررسی قرار می‌دهند. همچنین کزی و فرناندو<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) در مقاله‌ای با عنوان «بازتاب فراموشی و حافظه سازمانی» به بررسی اهمیت فراموشی سازمانی می‌پردازند. مشبکی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند: رویکردی نوین در مدیریت دانش» نشان دادند که علی‌رغم تأثیر بیشتر سبک رهبری تحول آفرین، هر دو نوع سبک رهبری تحول آفرین و مبادله‌ای بر فراموشی سازمانی هدفمند تأثیر دارند. بعلاوه مشبکی و ربیعی (۱۳۸۸) در مقاله‌ای با عنوان «فراموشی سازمانی هدفمند (استراتژیک): اکسیر رقابت پذیری در سازمان» به بحث فراموشی سازمانی پرداخته‌اند و نشان داده‌اند که تحلیل همبستگی داده‌های حاصل از آزمون استقلال کای مربع بیانگر وجود رابطه معناداری بین هریک از ابعاد فراموشی هدفمند (بعد دانش جدید و بعد دانش موجود) و رهبری فرهمند می‌باشد.

در مجموع در تحقیق حاضر سعی بر آن است تا فراموشی سازمانی که به عنوان عاملی پنهان کمتر مطرح شده است مورد بررسی بیشتر قرار گیرد و با در نظر گرفتن سبک رهبری به عنوان عاملی موثر بر فراموشی سازمانی و نیز عملکرد سازمانی مدل مفهومی آن برای نخستین بار مورد مطالعه قرار گیرد.

- 
- 1- Jackson & Johansson
  - 2- Yacaco
  - 3- Zeng & Chen
  - 4- Casey & Fernando



فرضیه ۱: سبک رهبری تحول آفرین تأثیر مثبت و معناداری بر فراموشی سازمانی هدفمند دارد.

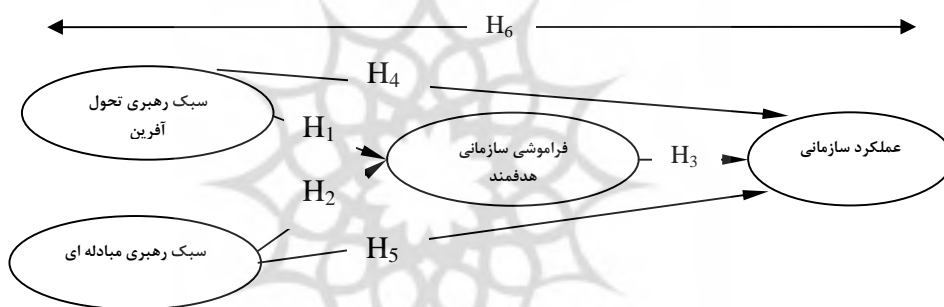
فرضیه ۲: سبک رهبری مبادله‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر فراموشی سازمانی هدفمند دارد.

فرضیه ۳: فراموشی سازمانی هدفمند تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد.

فرضیه ۴: سبک رهبری تحول آفرین تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد.

فرضیه ۵: سبک رهبری مبادله‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد.

فرضیه ۶: فراموشی سازمانی هدفمند در رابطه بین سبک رهبری (مبادله‌ای و تحول آفرین) و عملکرد سازمانی نقش واسطه دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

### روش شناسی تحقیق

از آنجایی که هدف پژوهش تعیین روابط علی میان متغیرهای سبک رهبری، فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی می باشد، پس تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. در مدل مفهومی تحقیق سبک رهبری (مبادله‌ای و تحول آفرین)، متغیر برونزا<sup>۱</sup> و متغیر عملکرد سازمانی متغیر درونزا<sup>۲</sup> هستند؛ و از جهتی دیگر سبک رهبری به عنوان متغیر مستقل و فراموشی سازمانی هدفمند به عنوان متغیر واسطه و متغیر عملکرد سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. جامعه آماری آن شامل اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه پیام نور به تعداد ۴۳۰ نفر هستند که بر اساس

1-Exogenous

2- Endogenous

فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، حجم نمونه ۲۰۳ نفر برآورد شد. ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر شامل سه نوع پرسشنامه می‌باشد. پرسش نامه مورد استفاده برای سنجش سبک رهبری مبادله‌ای و تحول آفرین شامل ۲۰ گویه است که ۱۰ گویه مربوط به سبک مبادله‌ای و ۱۰ گویه مربوط به سبک تحول آفرین می‌باشد. برای سنجش رهبری تحول آفرین از پرسشنامه MLQ که توسط بس و آوولیو (۱۹۹۷) ارائه شد و برای سنجش سبک رهبری مبادله‌ای از پرسشنامه مشبکی و همکاران (۱۳۹۱) استفاده شده است. در این تحقیق برای بررسی فراموشی سازمانی از پرسشنامه ۱۳ سوالی مشبکی و همکاران (۱۳۹۱) استفاده شده است. به منظور سنجش پایایی، یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های بدست آمده از پرسشنامه، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ در این تحقیق به ترتیب متغیر مستقل، وابسته و واسطه به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۷ و ۰/۸۵ به دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سبک رهبری تحول آفرین توسط حسینی و همکاران (۱۳۸۹) ۰/۹۰۳ حاصل شد. مشبکی و ربیع (۱۳۸۶) پایایی پرسشنامه فراموشی سازمانی را ۰/۸۸۳ و صادقیان و همکاران ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. پرسشنامه عملکرد سازمانی مبتنی بر مدل اچیوهرسی و گلداسمیت دارای ۱۸ سوال است که پایایی آن ۰/۸۶ حاصل شد. وی هفت متغیر مربوط به مدیریت عملکرد اثربخش را شامل مشوق، توانایی، درک، حمایت سازمانی، سازش محیطی، بازخور و اعتبار معرفی می‌کند و گویه‌های پرسشنامه در حوزه این عمل‌ها است. عباس پور و باروتیان (۱۳۸۹) پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۳ محاسبه کرده‌اند. پیش از قرار دادن پرسشنامه‌ها در اختیار نمونه منتخب باید از روایی ابزار اطمینان حاصل کرد که با استفاده از مبانی نظری و کسب نظر مثبت متخصصان، اساتید و صاحب‌نظران انجام شد. بعلاوه جهت سنجش روایی سؤالات از اعتبار عاملی استفاده شده است. اعتبار عاملی صورتی از اعتبار سازه است که از طریق تحلیل عاملی به دست می‌آید. تحلیل عاملی فنی آماری است که در اکثر علوم انسانی کاربرد فراوانی دارد. در حقیقت استفاده از تحلیل عاملی در شاخه‌هایی که در آنها از پرسشنامه و آزمون استفاده شود و متغیرها از نوع مکنون باشند، ضروری است (حسینی و همکاران، ۱۳۸۹). در این پژوهش با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی، عوامل متغیر سبک رهبری، فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی بررسی شده‌اند. در این تحلیل مقدار KMO<sup>۱</sup> به ترتیب آنها

1- Kaiser-Meyer-Olkin

برابر با ۰/۸۵ ، ۰/۸۷ و ۰/۸۴ حاصل شد که این مقادیر نشانگر کفایت نمونه‌گیری برای متغیرهای مذکور است. در راستای بررسی صحت مدل‌های اندازه‌گیری از طریق تحلیل عاملی تأییدی، نتایج حاصل شده نشان داد که تمام بارهای عاملی بالای ۰/۵ بوده است و بیانگر روایی همگرا می‌باشد.

شاخص‌های نکویی برازش با  $p\text{-value}: ۰/۰۰۰$  مطابق با جدول ۱ برای پرسشنامه سبک رهبری تحول آفرین به صورت (NFI: ۰/۹۱، AGFI: ۰/۹۱، GFI: ۰/۹۱ ، RMSEA: ۰/۰۱۹، df: ۵۱۷، Chi square: ۵۹۳/۴۷) بیانگر برازندگی خوب برای مدل مذکور است. همچنین شاخص‌های نکویی برازش با  $p\text{-value}: ۰/۰۰۰$  برای پرسشنامه سبک رهبری مبادله‌ای به صورت (NFI: ۰/۹۱، AGFI: ۰/۹۱، GFI: ۰/۹۳ ، RMSEA: ۰/۰۵۵، df: ۸۷، Chi square: ۲۳۳/۱۶) بیانگر برازندگی قابل قبول برای مدل مذکور است. به همین ترتیب شاخص‌های فوق برای پرسشنامه فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی محاسبه شد و در حد قابل قبول و خوب تفسیر شدند و به ترتیب برای پرسشنامه فراموشی سازمانی شامل (NFI: ۰/۹۰، AGFI: ۰/۹۱، GFI: ۰/۹۳ ، RMSEA: ۰/۰۴۹، df: ۱۶، Chi square: ۳۱۲/۸۵) و برای عملکرد سازمانی به صورت (NFI: ۰/۹۱، AGFI: ۰/۹۱، GFI: ۰/۹۲ ، RMSEA: ۰/۰۳۵، df: ۷۷، Chi square: ۳۳۳/۲۶) با  $p\text{-value}: ۰/۰۰۰$  بدست آمدند که بیانگر همسو بودن سوالات با سازه نظری است.

جدول ۱: شاخص‌های نکویی برازش پرسشنامه رهبری تحول آفرین، مبادله‌ای، فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی

AGFI	GFI	NFI	RMSEA	Chi square	df	شاخصهای برازش
شاخص تعدیل شده برازش	شاخص نکویی برازش	شاخص بنتلر- پونت	جذر برآورد واریانس خطای تقریب	شاخص مجذور خی	درجه آزادی	
۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۰۱۹	۵۹۳/۴۷	۵۱۷	رهبری تحول آفرین
۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۰۵۵	۲۳۳/۱۶	۸۷	رهبری مبادله‌ای
۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۰۴۹	۳۱۲/۸۵	۱۶	فراموشی سازمانی هدفمند
۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۰۳۵	۳۳۳/۲۶	۷۷	عملکرد سازمانی

بدین ترتیب که پرسشنامه‌ها در بین ۳۰۰ نفر توزیع شد که از این تعداد ۲۵۰ پرسشنامه بازگشت داده شد و از میان آنها ۲۱۰ پرسشنامه انتخاب و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار لیزرل و به روش تحلیل مسیر انجام شد و برازش مدل بررسی شد. متداول‌ترین روش برای برآورد پارامترهای بهترین برازندگی در SEM<sup>۱</sup> روش بیشینه احتمالی<sup>۲</sup> نامیده می‌شود. این روش یک فرایند تکرار شونده است که در آن مجموعه‌ای از پارامترها برآورد می‌شود. بر پایه این برآورد اولیه تابعی به نام تابع برازندگی محاسبه می‌شود. این تابع اساساً دارای ضرایبی است که برازندگی پارامترها را با داده‌ها توصیف می‌کند. دومین برآورد بر اساس نخستین برآورد به دست می‌آید تا تابع برازندگی کوچکتری حاصل شود. در این صورت برای برازندگی آن می‌توان از شاخص‌های تعیین شده استفاده کرد. در این تحقیق سایر تحلیل‌ها نیز با استفاده از SPSS انجام شده است.

### یافته های تحقیق

جدول ۲ نتایج محاسبه میانگین را در هر یک از متغیرهای تحقیق در راستای بررسی وضعیت متغیرها نشان می‌دهد و بیانگر آن است که متغیرها دارای وضعیت مناسبی می‌باشند.

جدول ۲. نتایج بررسی میانگین وضعیت رهبری تحول آفرین، رهبری مبادله ای، فراموشی

#### سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی

نام متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	وضعیت متغیر
رهبری تحول آفرین	۲۱۰	۲/۲۲	۴/۴۰	۳/۳۱۴۷	۰/۰۱۷۸	۰/۳۷۳۸	مناسب
رهبری مبادله‌ای	۲۱۰	۲/۴۲	۳/۷۷	۳/۱۰۰۳	۰/۰۱۶۵	۰/۲۹۶۹	مناسب
فراموشی سازمانی هدفمند	۲۱۰	۲/۲۵	۳/۹۷	۳/۱۱۲۹	۰/۰۱۳۴	۰/۲۹۲۸	مناسب
عملکرد سازمانی	۲۱۰	۲/۵۸	۳/۷۵	۳/۱۶۵۱	۰/۰۱۴۵	۰/۳۱۷۱	مناسب

1-Structural equation modeling (SEM)

2- Maximum Likelihood

در جدول شماره ۳ همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. چنانچه مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنی‌دار هستند. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای تحقیق می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر گونه افزایش در نمرات سبک رهبری و فراموشی سازمانی هدفمند با افزایش عملکرد سازمانی در بین نمونه منتخب مورد پژوهش همراه است.

جدول ۳: همبستگی بین متغیرهای رهبری تحول آفرین، رهبری مبادله‌ای، فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی

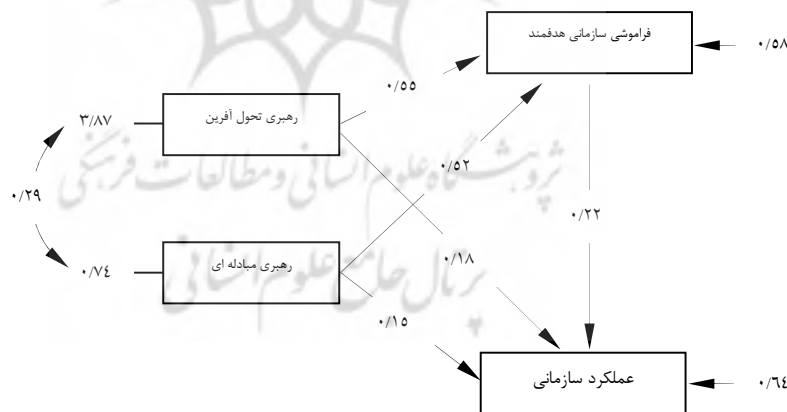
عملکرد سازمانی	فراموشی سازمانی هدفمند	رهبری مبادله‌ای	رهبری تحول آفرین	سازه
			۱	رهبری تحول آفرین
		۱	۰/۲۳*	رهبری مبادله‌ای
	۱	۰/۱۸*	۰/۱۵*	فراموشی سازمانی هدفمند
۱	۰/۱۹*	۰/۱۶*	۰/۲۱*	عملکرد سازمانی

\*  $p < 0.05$

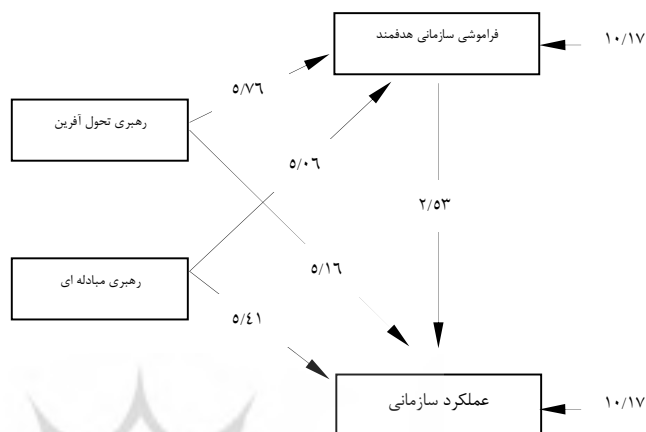
با توجه به ضرایب همبستگی در جدول ۳ بین سبک‌های رهبری و فراموشی سازمانی هدفمند (فرضیه ۱ و ۲) و متغیر فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی (فرضیه ۳) رابطه مثبت و معناداری در سطح اطمینان ۰/۹۵ وجود دارد. همچنین همانطور که یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهند بین دو متغیر رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی ( $R^2 = 0.50$ ,  $B = 0.71$ ,  $t = 20.28$ ,  $p = 0.0005$ ) و رهبری مبادله‌ای و عملکرد سازمانی ( $R^2 = 0.36$ ,  $B = 0.58$ ,  $t = 16.18$ ,  $p = 0.0005$ ) همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد که موید فرضیه ۴ و ۵ است و سبک‌های رهبری مبادله‌ای و تحول آفرین پیش‌بینی‌کننده عملکرد سازمانی می‌باشند. بعلاوه نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که بین سبک رهبری و فراموشی سازمانی هدفمند با عملکرد سازمانی ( $R^2 = 0.49$ ,  $B = 0.69$ ,  $t = 19.18$ ,  $p = 0.0005$ ) همبستگی مستقیم و معناداری وجود دارد بطوریکه در راستای تایید فرضیه ۶، هم سبک رهبری و هم فراموشی سازمانی هدفمند پیش‌بینی‌کننده عملکرد سازمانی هستند.

### بررسی مدل ساختاری متغیرهای تحقیق

در تحقیق حاضر دو نوع نمودار ارائه می‌شود. نمودارها حاوی ضرایب تحلیل مسیر و حالت معناداری مدل را نشان می‌دهند. همانگونه که در الگوی تابع ساختاری در نمودار ۱ مشاهده می‌شود مدل در وضعیت مناسبی است بطوری که رهبری تحول آفرین و مبادله‌ای دارای اثرهای مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عملکرد سازمانی با ضریب ۰/۱۸ و ۰/۱۵ می‌باشند (فرضیه ۴ و ۵). ضرایب ۰/۵۲ و ۰/۵۵ در نمودار ۱ به ترتیب بیانگر تأثیر مثبت، مستقیم و معنادار رهبری مبادله‌ای فراموشی سازمانی هدفمند و رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانی است (فرضیه ۲ و ۱) و ضریب ۰/۲۲ نشانگر تأثیر مثبت، مستقیم و معنادار فراموشی سازمانی هدفمند بر عملکرد سازمانی است (فرضیه ۳) و در بررسی فرضیه ۶ بر اساس معنی‌دار بودن ضریب تأثیر، رهبری تحول آفرین و مبادله‌ای به ترتیب اثرهای غیرمستقیم و مثبت برابر با ۱۲/۱ درصد و ۱۱/۴۴ درصد بر عملکرد سازمانی دارند. به عبارتی رهبری تحول آفرین و مبادله‌ای هم از طریق متغیر واسطه بر عملکرد سازمانی تأثیر غیرمستقیم دارد و باعث ارتقا آن می‌شود و هم بطور مستقیم بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. ضرایب نمودار ۲ بیانگر معناداری مدل حاصل شده می‌باشد.



نمودار ۱: مدل نهایی رابطه بین متغیرهای پژوهش (ضرایب مسیر)



نمودار ۲: مدل نهایی رابطه بین متغیرهای پژوهش (ضرایب معناداری)

جدول ۴: خلاصه ارزیابی برازش مدل پژوهش با مقادیر شاخص های حاصل شده از لیزرل

AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA	X <sup>2</sup> /df	X <sup>2</sup>	شاخصهای برازش
شاخص تعدیل شده برازش	شاخص نکوبی برازش	شاخص برازش تطبیقی	شاخص بنتلر- بونت	جذر برآورد واریانس خطای تقریب	شاخص مجذور خی بر درجه آزادی	شاخص مجذور خی	
۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۰۴۵	۱/۹۱	۱۰۴/۰۹	مقادیر مجاز
>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	-۰/۹۰ ۰/۹۵	<۰/۰۵ برازش خوب	بین ۱-۲ یا ۱-۳		

نتایج حاصل در جدول ۴، حاکی از آن است که در نمونه مورد مطالعه، شاخص‌های برازش مدل نهایی با متغیر میانجی در وضعیت تایید هستند. با توجه به نتایج شاخص‌ها هر چه مقدار RMSEA از ۰/۰۵ کوچکتر باشد مدل خوب و از ۰/۰۸ کوچکتر باشد مستدل است. سایر شاخص‌ها نیز در مقایسه مقادیر به دست آمده با مقادیر مجاز که در جدول ۴

ذکر شده‌اند در حد خوب و مناسب می‌باشند. از این رو مدل در وضعیت خوب و مورد تایید و در راستای تایید فرضیه‌ها می‌باشد.

### بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین و مبادله‌ای بر عملکرد سازمانی اثر مستقیم دارند که با آنچه پیش تر توسط برخی پژوهشگران نظیر حسینی و همکاران (۱۳۸۹)، جعفری و یوسف نژاد (۱۳۸۱)، اکبری و همکاران (۱۳۹۱) و عباسی و تیموری (۱۳۸۸) انجام شده است، همخوانی دارد. یافته‌های تحقیق میر کمالی و همکاران (۱۳۹۰) و خنک خان و همکاران (۱۳۹۲) به طور غیرمستقیم با نتیجه فوق همسو می‌باشند. نتایج ارزیابی مدل ساختاری دلالت بر این موضوع دارد که فراموشی سازمانی هدفمند بر عملکرد سازمانی نیز اثر مستقیم دارد که این موضوع با مطالعات نی وینیا، گائو و زنگ (۲۰۰۶) و مشبکی و همکاران (۲۰۰۹) مطابقت دارد. همچنین سبک رهبری تحول آفرین و مبادله‌ای همانطور که انتظار می‌رفت بر فراموشی سازمانی هدفمند اثر مستقیم دارد همانگونه که پژوهش‌های کزی و اولیویرا (۲۰۱۱)، مشبکی و همکاران (۱۳۹۰) و مشبکی و ربیعه (۱۳۸۸) نقش و اهمیت این متغیرها را تبیین می‌کند. به همین ترتیب بر اساس نتایج مدل معادلات ساختاری، رابطه سبک رهبری (تحول آفرین و مبادله‌ای) با عملکرد سازمانی از طریق فراموشی سازمانی هدفمند مورد تائید قرار گرفت و این عوامل به صورت غیر مستقیم از طریق فراموشی سازمانی هدفمند بر عملکرد سازمانی اثر می‌گذارند. آنچه حائز اهمیت است این نکته است که سازمان‌ها و به طور خاص در این تحقیق، دانشگاه‌ها، برای افزایش عملکردشان در تمامی حوزه‌ها، نیاز به توجه بر فراموشی سازمانی هدفمند دارند، چرا که اهمیت آن به عنوان عاملی جهت حفظ مزیت رقابتی، تسریع یادگیری رویه‌های جدید و همگام شدن با تحولات در عصر مملو از اطلاعات متنوع، باید مورد تاکید قرار گیرد. همچنین نتایج این پژوهش، توجه مدیران دانشگاه‌ها و اعضای هیات علمی را به عنوان سازمانی دانش محور به این نکته جلب می‌نماید که بهبود عملکرد سازمانی، مستلزم تسهیل و مدیریت فرایند فراموشی سازمانی هدفمند است تا با یادگیری زدایی<sup>۱</sup> رویه‌های قدیمی، زمینه گرایش و اقبال به رویه‌های جدید محقق شود و موجبات بالندگی سازمانی فراهم آید و این مهم زمانی بهتر اتفاق می‌افتد که رهبران سازمان‌ها



بتوانند به طور فعالانه فراموشی سازمانی خود را مدیریت نمایند تا از آن طریق از رویه‌های بد پرهیز و از آن دسته از دانش که بر وضعیت رقابت پذیری آنها اثر می‌گذارد و برای آنها مضر است، دوری نمایند.

نکته دیگر اینکه با توجه به بالا بودن ضریب مسیر بین سبک رهبری تحول آفرین و فراموشی سازمانی هدفمند نسبت به سبک رهبری مبادله‌ای، و همسو بودن تحقیقات بس (۱۹۸۷)، قیتانی و خلیلی (۱۳۹۲)، کیربای و همکاران (۱۹۹۲) و هاتر و باس (۱۹۹۸) که به تأثیر بیشتر رهبری تحول آفرین نسبت به رهبری مبادله‌ای دست یافته‌اند، می‌توان به این مهم اذعان داشت که جهت فراموشی سازمانی هدفمند در دانشگاه و در نتیجه آن عملکرد سازمانی، بهتر است که سبک رهبری تحول آفرین به کار گرفته شود.

افزون بر آن، پژوهش حاضر مانند سایر پژوهش‌ها با برخی از محدودیت‌ها روبرو بود. برای نمونه محدودیت مربوط به احتمال سوگیری افراد در ارائه پاسخ‌ها می‌باشد زیرا که مبنای گردآوری داده‌ها از طریق تکمیل پرسشنامه توسط افراد مطلع بوده است. همچنین عدم وجود پژوهش مشابه در این خصوص که تمام عوامل را در قالب یک مدل به کار گیرد، محدودیت دیگر پژوهش است. در نهایت چون از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است، حتی اگر یک مدل با داده‌ها برازش داشته باشد، هنوز ممکن است مدل‌های دیگری وجود داشته باشد که با این داده‌ها برازش داشته باشد. بنابراین در حالی که برازش مدل ساختاری، آن مدل را تأیید می‌کند، هرگز ثابت نمی‌کند که آن مدل، تنها مدل معتبر است. در ادامه پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آتی، ابعاد بیشتری از فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار گیرد و بر برنامه‌ریزی جهت نحوه عملیاتی کردن مدیریت فراموشی سازمانی هدفمند تمرکز شود و نیز با در نظر گرفتن سایر متغیرها و عوامل فردی و گروهی در قالب مدل جامع، این متغیرها بررسی شوند.

## منابع و مأخذ

- ۱- اکبری، مینا، کارنما، اسدالله و ملاحسینی، علی (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی (نمونه پژوهی: سازمان های دولتی استان کرمان). فصلنامه توسعه سازمانی پلیس، سال ۱۰، شماره ۲ (پیاپی ۴۵)، صفحات ۸۶-۶۳.
- ۲- جعفری، سید ابراهیم و یوسف نژاد، فریبا (۱۳۸۱). مقایسه عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان و رابطه آن با سبک رهبری رابطه مدار- وظیفه مدار. نشریه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۱۳ و ۱۴، صفحات ۳۸-۲۵.
- ۳- جلالی، رضا و خسروانی، فرزانه (۱۳۸۹). فراموشی سازمانی، چالش مهم مدیران در عصر جدید کسب و کار. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۴، ۹۸-۱۱۷.
- ۴- حاجی عزیزی، نادیا، دخت عصمتی، محدثه و مرادی، شیما (۱۳۸۸). فراموشی سازمانی: رویکردی نوین در مدیریت دانش. فصلنامه علوم و فناوری اطلاعات، دوره ۲۵، شماره ۲، ۳۳۰-۳۱۷.
- ۵- حسینی، فرشید، رایج، حمزه، استیری، مهرداد و شریفی، سید مهدی (۱۳۸۹). بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی و سبک های رهبری تحول آفرین و مبادله رهبر- پیرو. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۲، شماره ۴، ۷۲-۵۵.
- ۶- خنک خان، بهنام، امیری، حمید، پیمانی، محمد و علی، مجتبی نعمتی، صدیق (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران با یادگیری سازمانی (موسسه آموزش عالی دانشستان شهرستان ساوه). دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، تاریخ شروع و اتمام ۱۳۹۲/۶/۱۴.
- ۷- عباسی، ابراهیم و تیموری، سعید (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سبک رهبری و عملکرد سازمان فرهنگی و هنری شهرداری تهران در دو دوره مدیریت. مدیریت فرهنگی، سال ۳، شماره ۴، صفحات ۵۵-۳۷.
- ۸- قیتان، البرز و خلیلی، مجید (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین الگوی رهبری باس با عملکرد شغلی کارکنان ( ادارات دارایی، زندان و فنی و حرفه ای شهرستان شوشتر) اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تاریخ شروع و اتمام ۱۳۹۲/۶/۲۵.
- ۹- صادقیان، رحمت اله، یعقوبی، نور محمد و اعزازی، محمد اسماعیل (۱۳۹۱). بررسی رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی. پژوهشهای مدیریت عمومی، سال ۵، شماره ۱۷، ۱۲۰-۱۰۳.

- ۱۰- مشبکی، اصغر، عندلیب اردکانی، نادر و عندلیب اردکانی، داود (۱۳۹۰). بررسی تأثیر سبک‌های تأثیر رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند: رویکردی نوین در مدیریت دانش. فصلنامه مدیریت سلامت، دوره ۱۴، شماره ۴۴، ۴۱-۵۴.
- ۱۱- مشبکی، اصغر، بستام، هادی و ده یادگاری، سعید (۱۳۹۱). ارتقای عملکرد سازمانی از طریق فراموشی سازمانی هدفمند: مورد مطالعه، مدیریت سلامت، دوره ۱۵، شماره ۴، ۱۰۴-۹۳.
- ۱۲- میرکمالی، سید محمد، نارنجی ثانی، فاطمه و اعلامی، فرنوش (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با یادگیری سازمانی: مطالعه موردی شرکت سایپا. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال سوم، شماره ۶، ۱-۲۷.
- ۱۳- محمودوند، محمود. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فراموشی سازمانی با تغییرات سازمانی در دانشگاه. پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- ۱۴- مشبکی، اصغر و ربیع، مسعود (۱۳۸۸). فراموشی سازمانی هدفمند (استراتژیک): اکسیر رقابت پذیری در سازمان. فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۳، شماره ۴، ۲۱۸-۱۹۴.
- ۱۵- هرسی، پال و بلانچارد، کنث (۱۳۸۲). مدیریت رفتار سازمانی، (قاسم کبیری)، تهران: ماجد.
- 16-Akgun, A.E., Byrne, J.C., Lynn, G.S. & Keskin, H. (2007). Organizational unlearning as changes in beliefs and routines in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 20 (6), 794-812.
- 17-Avolio, B. J. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks: CA: Sage.
- 18-Benkard, C.L. (2000). Learning and forgetting: The dynamics of aircraft production. *American Economic Review*, 90, 1034-54.
- 19-Benjamin, L. & Flynn, F.J. (2006). Leadership style and regulatory mode: Value from fit?. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(2), 216-230.
- 20-Civi, E. (2000). Knowledge management as a competitive asset: a review. *Marketing Intelligence & Planning*, 18(4), 166-74.
- 21-Casey, Andrea J. & Fernando Olivera (2011). Reflections on organizational memory and forgetting, *Journal of Management Inquiry*, 1, 1- 6.

- 22-David, Guy & Brachet, Tanguy (2011). On the determinants of organizational forgetting. *American economic journal: Microeconomics*, 3(2), 100-123.
- 23-Dumber, L.S. & Keristefer, B (2001). Case study of characteristics of effective leadership in graduate student collaborative work. *Education Journal*. 124(4), 721-726.
- 24-De Holan, P.M. & Phillips, N. (2004). Remembrance of things past: The dynamics of organizational forgetting. *Management Science*, 50, 1603-1613.
- 25-De Holan P.M, Phillips, N. & Lawrence T.B. (2004). Managing organizational forgetting. *MIT Sloan Management Review*, 45(2), 44-51.
- 26-Elkins T. & Keller, R.T. (2003). Leadership in research and development organizations: A literature review and conceptual framework. *The Leadership Quarterly*, 14, 587-606.
- 27-Fernandez, V. & Sun, A. (2009). Organizational forgetting and its causes: An empirical research. *Journal of Organizational Change Management*. 22(6), 620-634.
- 28-Hater J. & Bass B. (1998). Superiors evaluation and subordinates perception of transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73, 119-131.
- 29-Ho, L.A. (2008). What affects organizational performance? The linking of learning and knowledge Management. *Industrial Management & Data Systems*, 108(9), 123-125.
- 30-Hallinger, Philip (2012). *Leadership for 21st Century Schools: From instructional leadership to leadership for learning*. Hong Kong, Institute of Education.
- 31-Heck, R., & Hallinger, P. (2009). *Conceptual models, methodology, and methods for studying school leadership*. In J. Murphy & K. Seashore-Louis (Eds.), *The 2nd handbook of research in educational administration*. San Francisco: McCutchan.
- 32-Jackson, M. & Johansson, C. (2003). An agility analysis from production system perspective. *International Manufacturing Systems*, 14(6), 482-488.
- 33-Jime'nez, D. & Sanz-Valle(2011). Innovation, organizational learning and performance. *Journal of Business Research*, 64, 408-41.
- 34-Jiang, Y., Fu, Q. & Chen, L. (2010). Management of organizational forgetting in contraction of organizational absorptive capacity. *International Conference on E-product E-service and E-Entertainment*

- (ICEEE), ISBN 978-1-4244-7159-1, 1-6. Available at: <http://ieeexplore.ieee.org>.
- 35-Kirby, P., Paradise, L., & King, M. (1992). *Extraordinary leaders in Education: Toward an understanding of transformational leadership*. Chicago: The annual meeting of the American Educational Research Association.
- 36-Ku, T.H. (2011). How to improve organizational performance through learning and knowledge?, *International Journal of Manpower*, 32(5), 581-90.
- 37-Lehesvitra, T. (2004). Learning to forget and forgetting to learn. *Development and Learning in Organizations*, 18(6), 26-29.
- 38-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.
- 39-Leithwood, K., Patten, S. & Jantzi, D. (2010). Testing a conception of how school leadership influences student learning. *Educational Administration Quarterly*, 46, 671-706.
- 40-Leithwood, K., Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *Review of research, leadership influences student learning*. New York: The Wallace Foundation.
- 41-Moshabaki A, Rabie M. (2009). Purposeful organizational forgetting. *Humanities lecture*, 13(4), 193-218.
- 42-Martin de holan P., & Phillips, N. (2004). Organizational forgetting as strategy. *Strategic Organization*, 2(4), 37-48.
- 43-Niwenbin, N., Gao, Wei, & Zhang, Li (2006). The model of organizational forgetting and the research of management strategy. *Journal of Harbin Institute of Technology* 8(3), 73-77.
- 44-Prahalad, C. K. & Bettis, Richard A. (2007). The dominant logic: A new linkage between diversity and Performance. *Strategic Management Journal*, 7(6), 485-501.
- 45-Rao, R.D. & Argote, L. (2006). Organizational learning and forgetting: The effects of turnover and structure. *European Management Review*, 3, 77-85.
- 46-Shafer, S., Nembhard, D. & Uzumeri, M. (2001). The effects of worker learning, forgetting, and heterogeneity on assembly line productivity. *Management Science*, 47(12), 1639-1653.
- 47-Santos-Vijande, M.L., Lopez-Sanchez, J. & Respalacios, J. (2011). How organizational learning affects a firm's flexibility: Competitive

strategy and performance. *Journal of business research*, DOI:10.1016/j.jbusres.2011.09.002.

48-Tsang, E.W.K. & Zahra, S.A. (2008). Organizational unlearning. *Human Relations*, 61(10), 1435-1462.

49-Tabarsa, G.A., & Mirzadeh, L. (2012). Organizational forgetting: The knowledge management challenge. *Strategic Management Journal*, 29, 103-116.

50-Zeng, Junjian & Chen, Chunhua (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.

