

تأثیر رهبری تحول آفرین بر فراموشی سازمانی آگاهانه (مورد مطالعه: کارکنان شرکت البرز دارو)

غلامرضا بردبار^۱، محمد باقر فلاحی^۲

چکیده

عصر امروز، عصر تغییرات مداوم است و به منظور تطبیق با این تغییرات، فراموشی سازمانی آگاهانه یک ضرورت است. این پژوهش، با هدف تعیین تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر فراموشی سازمانی آگاهانه در شرکت البرز دارو انجام شد که از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شرکت البرز دارو تشکیل دادند که بر اساس حجم نمونه محاسبه شده با استفاده از جدول مورگان، ۱۷۸ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و مورد پیمایش قرار گرفتند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رهبری چندعاملی و پرسشنامه فراموشی سازمانی آگاهانه استفاده گردید که پایایی آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ و روایی آن‌ها از طریق روایی محتوایی بررسی شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزارهای Smart-PLS و آزمون تی-استیوننت در محیط SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد سبک رهبری تحول آفرین با ضریب مسیر $0/873$ بر فراموشی سازمانی آگاهانه تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین، نتایج حاصل از فرضیه‌های فرعی نشان داد نفوذ آرمانی به عنوان یکی از ابعاد رهبری تحول آفرین بیشترین تأثیر را بر فراموشی سازمانی آگاهانه دارد، در حالی که انگیزش الهام‌بخش بر فراموشی سازمانی آگاهانه تأثیر نداشت.

کلیدواژه‌ها: فراموشی سازمانی، فراموشی سازمانی آگاهانه، رهبری تحول آفرین، شرکت البرز دارو

۱. دانشیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی-فناور سازمانی و مدیریت منابع انسانی، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۶/۱۵

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۷/۰۸/۰۲

نویسنده مسئول مقاله: محمد باقر فلاحی

E-mail: mb.falLahi88@yahoo.com

مقدمه

تغییرات گسترده و مداوم در محیط کسب و کار به حدی است که حتی سازمان‌های موفق هم نمی‌توانند با تکنولوژی و روش‌های گذشته‌ی خود، تضمینی برای تکرار موفقیت داشته باشند (آزمی^۱، ۲۰۰۸: ۲۴۰). در این شرایط، دانش نقش کلیدی در جامعه ایفا می‌کند و کارکنان دانشی، ارزشمندترین دارایی سازمان به شمار می‌روند (جراحی^۲ و همکاران، ۲۰۱۷) و ضرورت دارد سازمان‌ها برای حفظ و تداوم حیات خود، با تغییرات تطبیق یابند. نظام سلامت نیز از این قاعده مستثنی نیست و بدون تغییر، مدیریت تحول نظام سلامت قادر نخواهد بود سازمان را مطابق با آنچه اهداف و سیاست‌های نظام سلامت ایجاب می‌کند، تغییر داده و متحول سازد. در این راستا شرکت‌های داروسازی یکی از حوزه‌هایی است که می‌تواند نقش بسیار مؤثری در کارکرد نظام سلامت کشور داشته و به صورت مطلوب ایفای نقش نماید.

نقطه‌ی شروع هر تغییر و تحولی در سازمان، کنار گذاشتن روش‌ها و عادت قبلی است. تلاش برای ایجاد تغییر و تحولات سازمانی، تنها زمانی مثمر ثمر خواهد بود که فرایند فراموشی^۳ به طور فعال و آگاهانه‌ای مدیریت و رهبری شود (دی هالن و فیلیپس، ۲۰۰۴: ۴۲۹). برای این منظور، سازمان‌ها باید محفوظات را فراموش کنند و چارچوب‌های شناختی قدیمی را بشکنند (هاتزچنرتر^۴، ۲۰۱۲: ۷۴۲). در تلاش برای رسیدن به این هدف، باید این نکته را در نظر بگیرند که فراموشی در سطح فردی رخ می‌دهد، زیرا سازمان به خودی خود نمی‌تواند فراموش کند (کگار-ناورو^۵، ۲۰۱۰: ۲۵۰). فراموشی می‌تواند منجر به نوآوری‌های جدید و تجدید رویه‌های سازمانی و تصمیم‌گیری کارآمد شود (اسمیت و لایلز^۶، ۲۰۱۱: ۳۱۱). البته باید توجه داشت که هر نوع فراموشی برای سازمان مفید نیست. فراموشی سازمانی آگاهانه^۷، حالتی از فراموشی است که سازمان آگاهانه بدان اقدام می‌کند و موجب افزایش رقابت‌پذیری می‌شود (دی هالن و همکاران، ۲۰۰۴: ۴۶).

-
1. Azmi
 2. Jarrahi
 3. forgetting
 4. Hutzschenreuter
 5. Cegarra-Navarro
 6. Smith & Lyles
 7. Intentional Forgetting

این موضوع به طور خاص برای شرکت‌های داروسازی، ضرورت دارد. روش‌ها، عادات و دانش غلط در شرکت‌های داروسازی، به خصوص در فرایند تولید دارو که سبب کاهش کیفیت دارو می‌شوند، بایستی کنار گذاشته شوند تا بتوان با عملکرد بهتر، نظام سلامت را در اجرای سیاست‌ها و دستیابی به اهدافش یاری رساند. فراموشی سازمانی، به ویژه زمانی که دانش فعلی مانعی برای کسب دانش جدید باشد، مکانیزم مهم تغییر در هر سازمانی است (دی هالن، ۲۰۱۱: ۳۱۷). محققین معتقدند هر نوع تغییر و تحول در سازمان، مستلزم حمایت رهبران است. چگونگی واکنش و نگرش اعضای سازمانی به تغییرات سازمانی و اینکه اعضای سازمان به حمایت یا مقاومت در برابر تغییرات سازمانی مبادرت ورزند تا حدود زیادی به سبک رهبری^۱ مدیر به عنوان الگوی رفتاری پایدار او بستگی دارد (فرازجا و خادمی، ۱۳۹۰، ۵۲). رهبری تحول‌آفرین^۲ فرایند نفوذ آگاهانه در افراد و گروه‌ها برای ایجاد تغییر و تحول در وضعیت موجود و کارکردهای سازمان به عنوان یک کل است (بأس^۳، ۱۹۹۷: ۱۳۲). ایده اصلی رهبری تحول‌آفرین این است که رهبر اثربخش، اثربخش، ارزش‌ها، اعتقادات و نگرش‌های پیروان را متحول می‌کند و تغییر می‌دهد، به طوری که آن‌ها مایل به انجام دادن کارها فراتر از سطوح حداقلی که سازمان مشخص کرده است، باشند (برانخورست^۴ و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۲۶).

بر همین اساس، مدیران اعتقاد دارند برخی از تجارب و اشکال دانش بهتر است فراموش شوند، اما به دلیل ترس از دست دادن شایستگی‌های هسته‌ای و مزیت رقابتی سازمان، در عمل اقدامی برای فراموشی انجام نمی‌دهند (اسمیت و لایلز، ۲۰۱۱: ۳۱۴). علیرغم پژوهش‌های بسیاری که در زمینه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی انجام شده است، پژوهش‌های کمی به این مهم پرداخته است که تا چه حد سازمان‌ها دارای روش‌هایی هستند که به آن‌ها اجازه دهد، بین تجربه‌های ارزشمند گذشته و تجربه‌هایی که باید فراموش شوند، تفاوت قائل شوند و این یک خلاً اساسی در ادبیات است؛ زیرا به منظور تسهیل یادگیری جدید، مدیریت فراموشی سازمانی یک ضرورت است (کن‌ها و تسوکاس^۵، ۲۰۱۵: ۲۲۶).

-
1. Leadership Style
 2. Transformational Leadership
 3. Bass
 4. Bronkhorst
 5. Cunha & Tsoukas

از این رو اسمیت و لایلز، پژوهشگران آینده را به بررسی ارتباط رهبری و فراموشی سازمانی دعوت می‌کنند (اسمیت و لایلز، ۲۰۱۱: ۳۱۵)؛ بنابراین می‌توان با شناسایی نوع رهبری مناسب در خصوص فراموشی سازمانی، گامی بزرگ به منظور عملکرد بهتر سازمان برداشت.

شرکت البرز دارو یکی از سازمان‌هایی است که در زمینه‌ی تولید دارو، با هدف پاسخگویی به نیازهای سلامت فعالیت می‌کند. در طی سال‌های گذشته پژوهشی که به طور خاص، نقش رهبری تحول‌آفرین و ابعاد آن در فراموشی سازمانی آگاهانه را بررسی کرده باشد، انجام نشده است. با ملاحظه‌ی اهمیت و قابلیت فراموشی سازمانی آگاهانه در رشد و بهبود عملکرد این شرکت که همانا پاسخگویی بهتر به نیازهای نظام سلامت خواهد بود، هدف این پژوهش تعیین این موضوع است که آیا سبک رهبری تحول‌آفرین و ابعاد آن، بر فراموشی سازمانی آگاهانه در شرکت البرز دارو تأثیر می‌گذارد یا خیر. این پژوهش مدیران را قادر می‌سازد درک بهتری نسبت به فراموشی سازمانی به دست آورند و از نقش هریک از ابعاد رهبری تحول‌آفرین در ایجاد فراموشی سازمانی آگاهانه، آگاه شوند.

مروری بر مبانی نظری

رهبری تحول‌آفرین

رهبری فرایندی اساسی در هر سازمان است و پیروزی یا شکست هر سازمان را به رهبری آن نسبت می‌دهند. بدین ترتیب می‌توان گفت دیدگاه‌ها و نگرش‌های افراد در سازمان نیز به سبک و سیاق رهبری موجود در سازمان بستگی دارد (فرازجا و خادمی، ۱۳۹۰، ۵۰). در مورد رهبری و عناصر تشکیل‌دهنده آن، نظرات مختلفی در ادبیات موجود است. مدل رهبری تمام‌عیار^۱ که توسط باس و اولیو^۲ (۱۹۹۴) توسعه یافت، سه نوع مختلف از سبک رهبری را معرفی کرد که عبارتند از: رهبری عدم مداخله^۳، رهبری تعاملی^۴ و رهبری تحول‌آفرین (تسفاو^۵، ۲۰۱۴: ۹۰۶).

1. Full Range Leadership Model (FRLM)

2. Bass & Avolio

3. Laissez Faire Leadership

4. Transactional Leadership

5. Tesfaw

رهبری تحول‌آفرین بر اساس مدل باس، دارای چهار عامل نفوذ آرمانی^۱، ترغیب ذهنی^۲، انگیزش الهام‌بخش^۳ و ملاحظات فردی^۴ است (باس، ۱۹۹۷: ۱۳۳).

نفوذ آرمانی: نفوذ آرمانی، عنصر کارزماتیک از رهبری تحول‌آفرین است که در آن رهبران همانند الگوی نقش عمل می‌کنند که مورد احترام و تحسین پیروان است و به این ترتیب پیروان خود را با آن‌ها تعیین هویت می‌کنند، ارزش‌ها و باورهای آن‌ها را درونی می‌کنند و مطابق با آن‌ها رفتار می‌کنند (لی^۵ و همکاران، ۲۰۱۷).

ترغیب ذهنی: رهبران کارکنان را به صورت ذهنی از طریق تشویق برای به چالش کشیدن وضع موجود برانگیخته می‌کنند. رهبران پیروانشان را تشویق می‌کنند که در حل مسائل خلاقانه برخورد کنند و مفروضات بدیهی را مورد سؤال قرار دهند و مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند (کیلیئر^۶، ۲۰۱۵: ۴۶۰).

انگیزش الهام‌بخش: رهبر تحول‌آفرین، کارکنان را ترغیب می‌کند تا به هدف و قابل دستیابی بودن آن با تلاش باور داشته باشند. این افراد معمولاً نسبت به آینده و قابل دسترس بودن اهداف خوش‌بین هستند. آن‌ها انگیزش الهام‌بخش را از طریق بیان چشم‌انداز مهیج و روشن، فراهم می‌آورند (کیلیئر، ۲۰۱۵: ۴۶۰).

ملاحظات فردی: این رهبران از نیازهای متفاوت پیروان، برای موفقیت و رشد آگاه هستند. در واقع رهبر ملاحظه‌گر، تفاوت‌های فردی پیروان در نیازها و خواسته‌ها را تشخیص می‌دهد و به آن‌ها کمک می‌کند تا مهارت‌هایی که برای رسیدن به هدف مشخص لازم دارند را پرورش دهند (تسفاو، ۲۰۱۴: ۹۰۸).

فراموشی سازمانی آگاهانه

فراموشی سازمانی، اغلب با مفهوم یادگیری‌زدایی درهم‌تنیده شده است. گرچه هر دو به از دست دادن

-
1. Idealized Influence
 2. Intellectual Stimulation
 3. Inspirational Motivation
 4. Individual Consideration
 5. Li
 6. Caillier

دانش سازمانی اشاره دارند. یادگیری زدایی به تلاش عمدی برای از دست دادن دانش سازمانی اشاره دارد. در حالی که فراموشی سازمانی اشاره به از دست دادن دانشی دارد که لزوماً برنامه‌ریزی شده نیست (اسمیت و لایلز، ۲۰۱۱: ۳۱۱).

از نظر دی هالن و همکاران (۲۰۰۴)، فراموشی سازمانی از دو بعد قابل بررسی است: بعد اول، بین فراموشی تصادفی و فراموشی آگاهانه تفاوت قائل می‌شود. بعد دوم، به دانش موجود و دانش جدید اشاره می‌کند. بعد اول به این مفهوم می‌پردازد که آیا سازمان به طور آگاهانه عمل فراموشی را انجام می‌دهد، یا اینکه به طور ناخواسته این فرایند در سازمان رخ می‌دهد. بعد دوم بیانگر این نکته است که آیا دانش فراموش شده در سازمان موجود بوده یا دانش جدید است. با توجه به این دو بعد، همان‌طور که در شکل ۱، مشاهده می‌شود، فراموشی سازمانی در قالب چهار حالت قابل بررسی است. فراموشی تصادفی^۱، اشاره به از دست دادن ناخواسته دانش ارزشمندی دارد که رقابت‌پذیری را کاهش می‌دهد. این فرایند زیان‌آور است. در حالی که سازمان‌ها باید به صورت نظام‌مند، آگاهانه و برنامه‌ریزی شده به فراموشی سازمانی نگاه کنند. فراموشی آگاهانه، حالتی از فراموشی است که سازمان آگاهانه بدان اقدام می‌کند و منجر به افزایش رقابت‌پذیری می‌شود. این نوع از فراموشی اگر به طور صحیح مدیریت شود می‌تواند سازمان را از دانشی که نتایج غیر کارکردی در پی خواهد داشت، برهاند (دی هالن و همکاران، ۲۰۰۴: ۴۶).

جدول ۱. فراموشی سازمانی

روش فراموشی		فراموشی سازمانی	
آگاهانه	تصادفی		
یادگیری زدایی	نابودی حافظه	دانش موجود	منبع دانش
پرهیز از عادت‌های بد	شکست در تسخیر دانش	دانش جدید	

فراموشی آگاهانه، شامل دو نوع می‌شود: یادگیری‌زدایی و پرهیز از عادت‌های بد^۱ (دی هالن و همکاران، ۲۰۰۴: ۴۹).

یادگیری‌زدایی: در این حالت، سازمان آگاهانه آنچه را که در حافظه سازمان قرار داشته است، از بین می‌برد. این فرایند به اندازه یادگیری برای سازمان مهم است. به ویژه زمانی که سازمان نیاز به از بین بردن دانشی دارد که برای موفقیتش زیان‌آور است. این حالت زمانی اتفاق می‌افتد که (به عنوان مثال، تغییر در تکنولوژی) دانش مفید گذشته را غیر اثربخش می‌کند (دی هالن و همکاران، ۲۰۰۴: ۴۹). وقتی دانش موجود به عنوان مانعی در راه کسب دانش جدید باشد، یادگیری‌زدایی موجب ظهور دانش جدید و تسهیل تغییر سازمانی می‌شود (دی هالن، ۲۰۱۱: ۳۱۸).

پرهیز از عادت‌های بد: سازمان‌ها همانند افراد، می‌توانند روال‌ها و عادت‌های بد، روش‌کار، ایده‌ها و ارزش‌هایی که مخرب هستند را یاد بگیرند. سازمان‌های موفق می‌توانند آگاهانه چنین دانشی را فراموش کنند، قبل از اینکه در حافظه سازمان تعبیه بشوند. برای این منظور، سازمان باید قادر به تمییز بین دانش مفید و عادت‌های بد باشد؛ بنابراین سازمان‌هایی که در یادگیری برتری دارند، قادر خواهند بود همان‌گونه که دانش مفید را جمع‌آوری می‌کنند، عادت‌های بد را نیز کنار بگذارند (دی هالن و همکاران، ۲۰۰۴: ۵۰).

پیشینه تجربی

اگرچه تاکنون مطالعه‌ای که به طور خاص تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین و هریک از ابعاد آن بر فراموشی سازمانی آگاهانه را بررسی کرده باشد، یافت نشد، اما برخی پژوهش‌های مرتبط، از وجود این رابطه پشتیبانی می‌کنند.

میرکمالی و همکاران (۱۳۹۰)، در مطالعه خود نشان دادند، بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و نفوذ آرمانی (رفتار) به عنوان یکی از ابعاد رهبری تحول‌آفرین، مهم‌ترین پیش‌بینی‌شده یادگیری سازمانی محسوب می‌شود.

خورشید و پاشازاده (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان «اثر سبک رهبری تحول‌آفرین بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه نقش میانجی هوش سازمانی» نشان دادند سبک رهبری تحول‌آفرین به طور مستقیم و نیز به طور غیرمستقیم از طریق هوش سازمانی، بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر معنی‌دار دارد.

اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «نقش هوش سازمانی بر فراموشی سازمانی هدفمند» نشان دادند هوش سازمانی و ابعاد آن بر فراموشی سازمانی هدفمند در سازمان‌های دولتی شهر ایلام تأثیر معنادار دارد. بسانکو^۱ (۲۰۱۰) در مقاله‌ای با عنوان «یادگیری به‌وسیله عمل؛ فراموشی سازمانی و پویایی صنعت» بیان می‌کنند که فراموشی صرفاً به معنای نفی یادگیری نیست. بلکه در عوض، عوامل مجزایی هستند که در تعامل ظریفی که با یکدیگر دارند، مجموعه‌ای متنوع از رفتارهای مفید و پویایی‌های صنعتی را در پی دارند. گارسیا-مورالز^۲ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد سازمانی از طریق یادگیری سازمانی و نوآوری»، نشان دادند رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری و یادگیری سازمانی تأثیر مثبت دارد. همچنین رهبری تحول‌آفرین از طریق یادگیری سازمانی و نوآوری بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد.

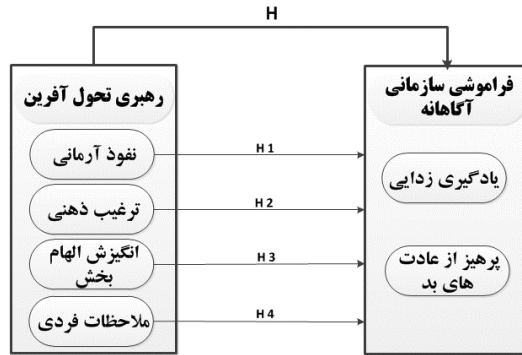
تسفاو (۲۰۱۴)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رضایت شغلی پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که تأثیر هر یک از ابعاد رهبری تحول‌آفرین (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی) بر رضایت شغلی، مثبت و معنادار است. برانخورست و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «رهبری تحول‌آفرین، تعیین هدف و انگیزش کار» که در یک شهرداری در هلند انجام داده بودند نشان دادند رهبری تحول‌آفرین بر انگیزش کار تأثیر دارد و تنظیم هدف نیز می‌تواند نقش میانجی را در این رابطه داشته باشد. علاوه بر این، یافته‌های آن‌ها نشان داد رهبران تحول‌آفرین قادر به تنظیم اهداف خاص‌تر و چالش‌برانگیز در کارکنان هستند. همچنین این رهبران قادر هستند ادراکات کارکنان از محدودیت‌های رویه‌ای را کاهش دهند.

1. Besanko

2. García-Morales

توسعه فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش

بعد از بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش، به منظور دستیابی به هدف پژوهش نیاز است مدل مفهومی طراحی شود. مدل مفهومی، متغیرهای مهم پژوهش را مشخص نموده و رابطه بین آن‌ها را نشان می‌دهد. بر همین اساس، با در نظر گرفتن پیشینه پژوهش و استدلال‌های نظری که بیشتر به آن‌ها اشاره گردید. مدل مفهومی پژوهش، مطابق با شکل ۱، خواهد بود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

با در نظر گرفتن مدل مفهومی، فرضیه‌های پژوهش بدین صورت تعریف می‌شوند:

فرضیه اصلی: سبک رهبری تحول‌آفرین بر فراموشی سازمانی آگاهانه تأثیر دارد.

فرضیه فرعی اول: نفوذ آرمانی بر فراموشی سازمانی آگاهانه تأثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: ترغیب ذهنی بر فراموشی سازمانی آگاهانه تأثیر دارد.

فرضیه فرعی سوم: انگیزش الهام‌بخش بر فراموشی سازمانی آگاهانه تأثیر دارد.

فرضیه فرعی چهارم: ملاحظات فردی بر فراموشی سازمانی آگاهانه تأثیر دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۳۰ نفر از کارکنان شرکت البرز دارو می‌شود که با تعیین حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۷۸ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و مورد پیمایش قرار گرفتند.

به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز و تبیین رابطه بین متغیرهای مورد بحث از دو پرسشنامه بهره گرفته شد: پرسشنامه رهبری چند عاملی^۱ (MLQ) که توسط باس (۱۹۹۷) ارائه شد و ۲۰ گویه‌ی آن مربوط به سبک رهبری تحول‌آفرین است. پرسشنامه فراموشی سازمانی آگاهانه که بر اساس مرور پیشینه با ۸ گویه طراحی شد. این پرسشنامه‌ها، بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت به صورت کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱) تنظیم شدند.

روایی پرسشنامه‌ها، از طریق روایی محتوایی بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. برای این منظور، نظر چند تن از اساتید دانشگاه مورد بررسی قرار گرفت و در جهت بهبود روایی پرسشنامه‌ها بکار گرفته شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، به طور مقدماتی ۳۰ پرسشنامه توزیع شد و ضریب آلفای کرونباخ متغیرها به کمک نرم‌افزار آماری SPSS محاسبه شد. مطابق با جدول (۲) ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ و در حد قابل قبولی است. این امر نشان دهنده پایا بودن پرسشنامه‌ها است. لازم به ذکر است که در مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) به کمک نرم‌افزار Smart-PLS، روایی همگرا و پایایی مرکب متغیرها ارزیابی و مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۲. نتایج بررسی پایایی پرسشنامه‌ها

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری تحول‌آفرین	۰/۷۶۵
فراموشی سازمانی آگاهانه	۰/۷۲۱

به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Smart-PLS و آزمون تی-استیودنت در محیط SPSS بکار گرفته شد.

یافته‌ها

ابتدا به منظور بررسی وضعیت سبک رهبری تحول‌آفرین و فراموشی سازمانی آگاهانه در شرکت البرز دارو از آزمون میانگین یک جامعه (تی- استیودنت) استفاده می‌شود تا مشخص شود در این شرکت بر اساس نظر پاسخ‌دهندگان، میانگین رهبری تحول‌آفرین و فراموشی سازمانی آگاهانه چگونه است.

در این آزمون با توجه به مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت مقدار آزمون برابر با (۳) در نظر گرفته شده است که $P > 3$ مقدار مطلوب برای آزمون است. فرض‌های آزمون به صورت زیر تعریف می‌شود:

- $H_0: \mu = 3$
- $H_1: \mu \neq 3$

در جدول ۳ نتایج آزمون T-استیودنت برای متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون T-استیودنت

Test Value = 3				t	متغیر
فاصله اطمینان ۹۵٪		اختلاف	سطح		
حد بالا	حد پایین	میانگین	معناداری		
۰/۱۳۸۹	۰/۰۰۰۵	۰/۰۶۹۷۱	۰/۰۴۸	۱/۹۸۲	رهبری تحول‌آفرین
۰/۱۸۸۴	۰/۰۰۳۹	۰/۰۹۶۱۵	۰/۰۴۱	۲/۰۵۲	نفوذ آرمانی
۰/۴۳۷۱	۰/۲۳۵۹	۰/۳۳۶۵۴	۰/۰۰۰	۶/۵۸۲	ترغیب ذهنی
-۰/۰۱۵۵	-۰/۲۲۱۷	-۰/۱۱۸۵۹	۰/۰۲۴	-۲/۲۶۲	انگیزش الهام‌بخش
۰/۰۷۷۵	-۰/۱۴۸۰	-۰/۰۳۵۲۶	۰/۵۳۹	-۰/۶۱۵	ملاحظات فردی
۰/۱۸۱۶	۰/۰۱۳۹	۰/۰۹۷۷۶	۰/۰۲۲	۲/۲۹۴	فراموشی سازمانی آگاهانه
۰/۱۲۹۴	-۰/۰۷۸۱	۰/۰۲۵۶۴	۰/۶۲۷	۰/۴۸۶	یادگیری زدایی
۰/۲۶۷۷	۰/۰۷۲۰	۰/۱۶۹۸۷	۰/۰۰۱	۳/۴۱۶	پرهیز از عادت‌های بد

بر اساس جدول ۳، چون سطح معناداری برای متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و فراموشی سازمانی آگاهانه کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض یک مورد تأیید قرار می‌گیرد. از طرفی چون حد بالا و پایین برای این دو متغیر مثبت است، می‌توان گفت میانگین رهبری تحول‌آفرین و فراموشی سازمانی بالاتر از حد متوسط ۳ قرار دارد؛ بنابراین وضعیت سبک رهبری تحول‌آفرین و فراموشی سازمانی آگاهانه مطلوب است. بر همین اساس، در بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین، انگیزش الهام‌بخش در وضعیت نامطلوب و پایین‌تر از متوسط ۳ قرار دارد و در بین ابعاد فراموشی سازمانی آگاهانه، یادگیری زدایی در وضعیت متوسط ۳ قرار دارد. مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش Smart-PLS، شامل دو مرحله آزمون مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) و آزمون مدل ساختاری (مدل درونی) است.

برای آزمون مدل اندازه‌گیری حداقل سه ملاک (اعتبار گویه‌ها، پایایی مرکب^۱ و میانگین واریانس استخراج‌شده^۲) مورد بررسی قرار می‌گیرد. اعتبار گویه‌ها، از طریق بارهای عاملی ارزیابی می‌شود. به طور کلی گویه‌های با بارهای کمتر از ۰/۴ یعنی آستانه‌ای که معمولاً برای نتایج تحلیل عاملی تأییدی^۳ استفاده می‌شود حذف می‌شوند (هیر و همکاران^۴، ۲۰۰۶).

جدول ۴. مقادیر بار عاملی گویه‌ها

متغیر	گویه	بار عاملی	متغیر	گویه	بار عاملی	
نفوذ آرمانی	۱	۰/۷۹۸	ترغیب	۱۱	۰/۷۲۸	
	۲	۰/۷۲۴	ذهنی	۱۲	۰/۷۱۲	
	۳	۰/۷۱۴	انگیزش الهام‌بخش	۱۳	۰/۳۶۵	
	۴	۰/۳۸۹		۱۴	۰/۸۸۵	
	۵	۰/۶۶۱	ملاحظات فردی	۱۵	۰/۸۱۵	
	۶	۰/۷۶۱		۱۶	۰/۷۱۰	
	۷	۰/۷۷۵	ملاحظات فردی	۱۷	۰/۸۰۶	
	۸	۰/۷۵۷		۱۸	۰/۷۸۵	
	ترغیب ذهنی	۹	۰/۷۴۱	ملاحظات فردی	۱۹	۰/۷۸۷
		۱۰	۰/۷۸۵		۲۰	۰/۷۴۵

در این پژوهش، همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود پس از بررسی بارهای عاملی گویه‌ها برای بهبود مدل اندازه‌گیری دو گویه با بار عاملی پایین (مربوط به دو بعد نفوذ آرمانی و انگیزش الهام‌بخش) حذف می‌شوند. شکل ۲ مدل اصلاح‌شده را نشان می‌دهد. در Smart-PLS، برای بررسی پایایی مرکب، مقادیر قابل پذیرش این شاخص باید بیشتر از ۰/۷ باشند. همچنین میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) را به عنوان معیاری از روایی همگرا می‌دانند.

1. Composit Reliability (CR)
2. Average Variance Extracted (AVE)
3. Conformity Factor Analysis
4. Hair, et al

میانگین واریانس استخراج شده حداقل ۰/۵ نشان‌دهنده‌ی روایی همگرایی مناسب است (فورنل و لاکر^۱، ۱۹۸۱). در جدول ۵ نتایج بررسی پایایی مرکب و میانگین واریانس استخراج‌شده، گزارش شده است که نشان از اعتبار بالای مدل پژوهش است. لازم به ذکر است که در خصوص متغیرهای مکنون مرتبه دوم، مقادیر AVE برای متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و فراموشی سازمانی آگاهانه، به ترتیب ۰/۵۷۵ و ۰/۵۴۸ به دست آمد.

جدول ۵. نتایج بررسی پایایی مرکب و AVE

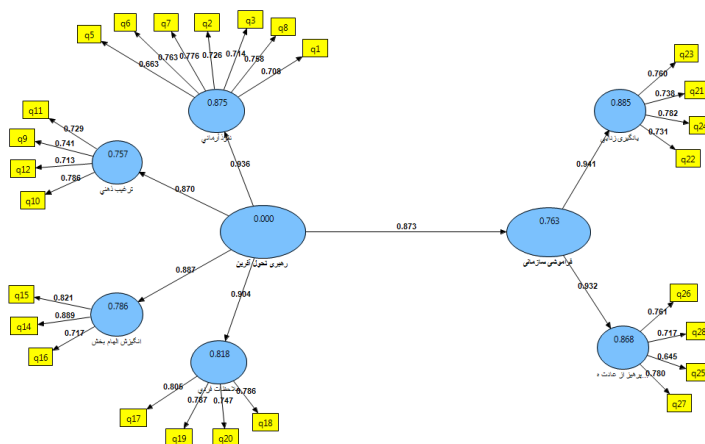
میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)	پایایی مرکب (CR)	متغیر مکنون	
۰/۵۳۳	۰/۸۸۸	نفوذ آرمانی	رهبری تحول‌آفرین
۰/۵۵۱	۰/۸۳۱	ترغیب ذهنی	
۰/۶۶۰	۰/۸۵۶	انگیزش الهام‌بخش	
۰/۶۱۱	۰/۸۶۳	ملاحظات فردی	
۰/۵۶۷	۰/۸۳۹	یادگیری زدایی	فراموشی سازمانی آگاهانه
۰/۵۲۹	۰/۸۱۷	پرهیز از عادت‌های بد	

بعد از آزمون مدل اندازه‌گیری، به منظور تأیید و یا رد فرضیه‌های پژوهش، آزمون مدل ساختاری انجام می‌شود. مدل ساختاری آزمون شده، در شکل ۲ ارائه شده است. اعداد نوشته‌شده بر روی خطوط در واقع ضرایب بتای حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها است که همان ضرایب مسیر است. اعداد داخل دوایر برای متغیرهای درون‌زا، واریانس تبیین‌شده (R^2) است که توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر (یا متغیرهای) مستقل را بررسی می‌کند. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود (چین^۲، ۱۹۹۸).

1. Fornell & Larcker

2. Chin

این مقدار برای متغیر درون‌زای مدل (فراموشی سازمانی آگاهانه) برابر است با $0/763$ که از مقدار متوسط این معیار ($0/33$) بیشتر است و نشان از برازش مدل ساختاری دارد. **برازش مدل کلی:** بعد از برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری، بهتر است برازش مدل کلی را نیز کنترل و ارزیابی کرد. برای این منظور از معیار GOF استفاده می‌شود. سه مقدار $0/1$ ، $0/25$ و $0/36$ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی GOF معرفی شده است. در مدل حاضر برای GOF مقدار $0/654$ حاصل گردید که نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.



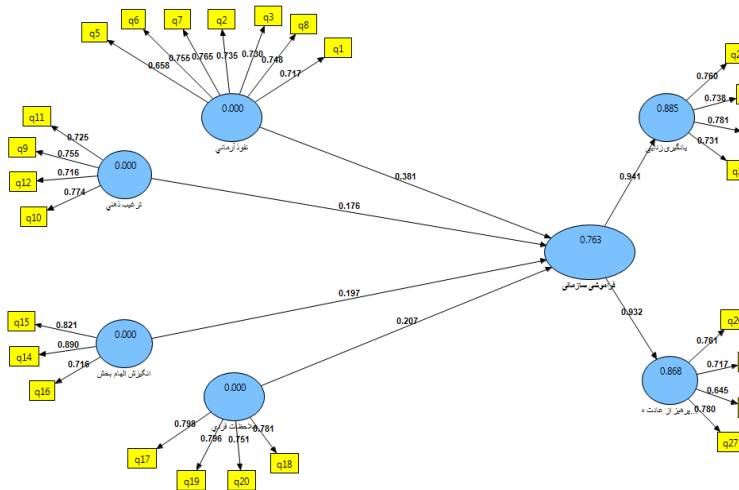
شکل ۲. ضرایب مسیر مدل ساختاری (فرضیه اصلی)

به منظور بررسی معناداری ضریب مسیر که در شکل ۲ ارائه شده است، باید مقادیر t-value برای هر ضریب مسیر مورد توجه قرار گیرد. در صورتی که مقادیر t-value بزرگ‌تر از $1/96$ باشد، سطح معناداری آن $0/05$ خواهد بود. همچنین برای مقادیر بزرگ‌تر از $2/567$ سطح معناداری $0/01$ و برای مقادیر بزرگ‌تر از $3/29$ سطح معناداری $0/001$ است (صنفي زاده و زارع روسان، ۱۳۹۱). خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی پژوهش در جدول ۶ ارائه گردیده است. با توجه به جدول ۶ می‌توان گفت سبک رهبری تحول‌آفرین بر فراموشی سازمانی آگاهانه تأثیر معنادار دارد و بنابراین فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۶. بررسی فرضیه اصلی پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	مقادیر t	سطح معناداری	نتیجه
فرضیه اصلی	فراموشی سازمانی آگاهانه → رهبری تحول‌آفرین	۰/۸۷۳	۴۲/۸۲۹	$P < ۰/۰۰۱$	تأیید

به منظور بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش لازم است مدل ساختاری مناسب با آن‌ها در نرم‌افزار smart-PLS مورد آزمون قرار گیرد. پس از ارزیابی برازش این مدل در شکل ۳ مدل ساختاری آزمون شده ارائه گردیده است.



شکل ۳. ضرایب مسیر مدل ساختاری (فرضیه‌های فرعی)

برای بررسی معنادار بودن ضرایب مسیر که در شکل ۳ ارائه شده است، باید مقدار t هر مسیر محاسبه شود. این مقادیر توسط نرم‌افزار Smart-PLS محاسبه شده و در جدول ۷ گزارش شده است. همان‌طور که نورخان‌تر اشاره گردید، به منظور معناداری ضرایب مسیر، مقادیر t-value بایستی بیش از ۱/۹۶ باشد. جدول ۷ خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول (۷). بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	مقادیر t	سطح معناداری	نتیجه
فرضیه فرعی اول	فراموشی آگاهانه → نفوذ آرمانی	۰/۳۸۱	۵/۳۵۰	۰/۰۰۱ P <	تأیید
فرضیه فرعی دوم	فراموشی آگاهانه → ترغیب ذهنی	۰/۱۷۶	۲/۴۸۴	۰/۰۰۵ P <	تأیید
فرضیه فرعی سوم	فراموشی آگاهانه → انگیزش الهام‌بخش	۰/۱۹۷	۱/۲۹۹	۰/۰۰۵ P >	عدم تأیید
فرضیه فرعی چهارم	فراموشی آگاهانه → ملاحظات فردی	۰/۲۰۷	۲/۷۰۵	۰/۰۰۱ P <	تأیید

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود تنها فرضیه فرعی سوم تأیید نشد. نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی بر فراموشی سازمانی آگاهانه، تأثیر مثبت و معنادار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش تعیین تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر فراموشی سازمانی آگاهانه در شرکت البرز دارو است. نتیجه حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که رهبری تحول‌آفرین بر فراموشی سازمانی آگاهانه با ضریب مسیر ۰/۸۷۳، تأثیر مثبت دارد. وجود ضریب مسیر بالا بین رهبری تحول‌آفرین و فراموشی سازمانی آگاهانه مبین این مطلب است که در شرکت البرز دارو نقش مدیران در فراموشی سازمانی آگاهانه اساسی است؛ زیرا رهبران تحول‌آفرین، به دنبال حفظ وضع موجود نیستند، بلکه به دنبال ساختار شکنی و تغییر و تحول هستند. فراموشی سازمانی نیز یعنی پایان دادن به برخی محدودیت‌ها و شکل ساختار سازمانی. نقطه شروع برای ایجاد چنین تحولی، حذف دانش، اطلاعات، رویه‌ها و دستورالعمل‌های قدیمی و منسوخ‌شده‌ای است که مانع تغییر و تحول هستند. پس بیجا نیست اگر ادعای ارتباط میان رهبری تحول‌آفرین و فراموشی سازمانی را داشته باشیم. یافته‌های پژوهش نیز این موضوع را تأیید می‌کند. بنا بر نظر برانخواست و همکاران (۲۰۱۵) ایده اصلی رهبری تحول‌آفرین این است که رهبر اثربخش، ارزش‌ها، اعتقادات و نگرش‌های پیروان را متحول می‌کند؛

بنابراین و با توجه به نتیجه حاصل از آزمون فرضیه اصلی، مدیران و رؤسای شرکت البرز دارو که سبک رهبری تحول‌آفرین را بکار می‌برند، باعث می‌شوند، کارکنان باورها و اطلاعات منسوخ و گمراه‌کننده را که می‌تواند منجر به خطا و یا تصمیم‌گیری ناکارآمد شود، کنار بگذارند و به اصطلاح باعث فراموشی سازمانی آگاهانه می‌شوند. این نتیجه با نتایج پژوهش مشبکی و همکاران (۱۳۹۰) سازگاری دارد.

نتیجه بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش نشان می‌دهد، از بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین، بعد نفوذ آرمانی بهترین پیشگویی‌کننده فراموشی سازمانی آگاهانه است. کارکنان وقتی رهبران خود را همانند الگویی قابل احترام برای خود می‌دانند، ویژگی‌ها و رفتارهای آنان را در خود پرورش می‌دهند. رهبران تحول‌آفرین با نفوذ آگاهانه در افراد برای ایجاد تغییر و تحول در وضعیت موجود، زیردستان را به تلاش در باب تفکر دوباره در مورد آموخته‌های خود و روش‌های انجام کار وا می‌دارند. نتیجه این فرضیه از استدلال نظری مولا و کریشمن (۲۰۱۱) مبنی بر اینکه رهبر تحول‌آفرین، از طریق نفوذ آرمانی خود نسبت به سایر ابعاد، می‌تواند بیشترین تأثیر را بر نگرش و رفتار کارکنان داشته باشد، حمایت می‌کند. نتایج پژوهش میرکمالی و همکاران (۱۳۹۰) نیز نشان داده بود نفوذ آرمانی به عنوان یکی از ابعاد رهبری تحول‌آفرین مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی محسوب می‌شود.

تأیید فرضیه فرعی دوم، حاکی از آن است که ترغیب ذهنی به عنوان بعد دیگری از رهبری تحول‌آفرین، بر فراموشی سازمانی آگاهانه تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد. گارسیا-مورالز و همکاران (۲۰۱۲) استدلال کردند که وقتی مدیران از طریق ترغیب ذهنی، پیروان را تشویق می‌کنند وضع موجود را به چالش بکشند و به دنبال راه‌حل‌ها و روش‌های جدید باشند، منجر به یادگیری زدایی در کارکنان می‌شوند؛ زیرا تولید راه‌حل‌های خلاقانه جز از طریق کنار گذاشتن راه‌حل‌ها و مفروضات قدیمی امکان‌پذیر نیست. نتیجه این فرضیه از استدلال نظری آن‌ها حمایت می‌کند. با توجه به این نتیجه می‌توان گفت فراموشی سازمانی آگاهانه از طریق ترغیب کارکنان به زیر سؤال بردن روش‌های فعلی انجام کار و تولید فکرها و ایده‌های نو، رخ می‌دهد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها، تأثیر انگیزش الهام‌بخش بر فراموشی سازمانی مورد تأیید قرار نگرفت. رهبران تحول‌آفرین، از طریق انگیزش الهام‌بخش با ارائه چشم‌انداز آینده و داشتن تفکر خوش‌بینانه نسبت به دستیابی به اهداف در کارکنان برای انجام کار انگیزه ایجاد می‌کنند.

با این وجود، نتیجه حاصل از بررسی فرضیه فرعی سوم، تأثیر انگیزش الهام‌بخش بر فراموشی سازمانی آگاهانه را تأیید نکرد. در توجیه عدم وجود رابطه فوق، این استدلال را می‌توان انجام داد که همان‌طور که مرو ادبیات نشان می‌دهد، رهبران با انگیزش الهام‌بخش نسبت به اهداف و قابل دسترس بودن آن‌ها بسیار خوش‌بین هستند. این امکان وجود دارد که خوش‌بینی نسبت به آینده منجر به این مسئله شود که کارکنان تلاشی برای به چالش کشیدن وضع کنونی و دانش و روش‌های انجام کار که لازمه هر گونه یادگیری و تغییر و تحول به منظور دستیابی به اهداف و چشم‌انداز است، نداشته باشند. از طرف دیگر، همان‌طور که آزمون t-استیودنت برای متغیرهای پژوهش در جدول ۳ نشان می‌دهد، وضعیت انگیزش الهام‌بخش در شرکت البرز دارو نامطلوب است؛ یعنی پایین‌تر از حد وسط (۳) قرار دارد؛ بنابراین در توجیه عدم تأیید فرضیه فرعی سوم، می‌توان گفت که ممکن است یکی از دلایل آن، همین موضوع باشد. مدیران شرکت البرز دارو باید چشم‌انداز و یا اهداف را به گونه‌ای برای کارکنان تعیین کنند که هم روشن باشد و هم انگیزه‌زا. کارکنان باید در دسترس بودن اهداف و چشم‌انداز را باور داشته باشند. با این وجود محققان توصیه می‌کنند، رابطه انگیزش الهام‌بخش و فراموشی سازمانی آگاهانه در سایر جوامع و با ابزارهای سنجش متفاوت مورد بررسی مجدد قرار گیرد.

از جمله نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر، آن است که ملاحظات فردی بر فراموشی سازمانی آگاهانه تأثیر مثبت و معنادار دارد. مدیران باید به تفاوت‌های فردی پیروان در نیازها و خواسته‌ها اهمیت دهند و به آن‌ها کمک کنند تا مهارت‌های مورد نیاز را در خود پرورش دهند. ملاحظه فردی به هریک از کارکنان به عنوان اشخاص منحصر به فردی که باید نیازهای آن‌ها را در انجام وظایف محوله مورد توجه قرار داد، نقش مهمی در فراموشی سازمانی آگاهانه دارد. تسفاو (۲۰۱۴) بیان داشت ملاحظات فردی منجر به ترک عادت‌ها و رفتارهای غلط در کارکنان شود. نتیجه آزمون فرضیه فرعی چهارم از نظر وی حمایت می‌کند. با توجه به اینکه نتایج آزمون t-استیودنت نشان داد وضعیت ملاحظات فردی در شرکت البرز دارو نامطلوب است، مدیران و مسئولین شرکت البرز دارو باید توجه خاص و بیشتری به ملاحظات فردی داشته باشند.

در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که در شرکت البرز دارو سبک رهبری تحول‌آفرین نقش

مهمی در شکل‌گیری قابلیت سازمان، برای توسعه فراموشی سازمانی آگاهانه دارد؛

بنابراین اگر مدیران شرکت البرز دارو بخواهند توانایی کارکنان را در اجتناب از رویه‌ها و عادات غلط افزایش دهند و کارکنان اطلاعات و دانش نادرست را که مانع عملکرد مطلوب است کنار بگذارند، می‌توانند سبک رهبری تحول‌آفرین را بکار ببرند. بر همین اساس به مسئولین شرکت البرز دارو موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

برای مدیران و سرپرستان سطوح مختلف شرکت دوره‌های آموزشی به منظور بهبود رهبری تحول‌آفرین در نظر گرفته شود.

به شاخص‌های سبک رهبری تحول‌آفرین در هنگام انتخاب و ارتقاء مدیران، توجه شود تا افرادی به پست‌های مدیریتی برسند که از چنین قابلیت‌هایی برخوردار هستند.

شناسایی مدیران دارای سبک رهبری تحول‌آفرین و تشویق و پاداش‌دهی به آن‌ها می‌تواند آن‌ها را ترغیب به اعمال چنین سبکی در سازمان کند؛ زیرا که به منظور تغییر رفتار مدیران، در کنار تغییر دانش و نگرش، ایجاد انگیزش نیز بسیار مؤثر است.

مدیران به ترغیب ذهنی به عنوان عامل تحریک کارکنان برای بررسی مجدد مفروضات گذشته، مورد سؤال قرار دادن روش‌های انجام کار، ترغیب کارکنان به بررسی مسائل و موضوعات کاری از زوایای مختلف و ارائه روش‌های جدید و خلاقانه توجه کنند.

منابع

- اسماعیلی، محمدرضا، محمد یاری، زهره و موسوی چشمه کبودی، کیوان (۱۳۹۵). نقش هوش هیجانی بر فراموشی سازمانی هدفمند. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۶(۲۲)، ۷۰-۴۵.
- خورشید، صدیقه و پاشازاده، عاطفه (۱۳۹۳). اثر سبک رهبری تحول‌آفرین بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه نقش میانجی هوش سازمانی. *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۶(۱۱)، ۲۸-۱.
- صنغی زاده، پیام و زارع روسان، احمد (۱۳۹۱). *روش تحلیل ساختاری چند سطحی با استفاده از نرم‌افزار smart-PLS*. تهران: انتشارات ترمه.
- فرازجا، مهدی و خادمی، محسن (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تعامل‌گرا و نگرش به تغییر سازمانی. *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، ۶(۱۴)، ۶۹-۴۹.
- مشبکی، اصغر، عندلیبک اردکانی، نادر و عندلیبک اردکانی، داود (۱۳۹۰). بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند: رویکردی نوین در مدیریت دانش. *مدیریت سلامت*، ۱۴(۴۴)، ۵۴-۴۱.

میرکمالی، سید محمد، نارنجی ثانی، فاطمه و اعلامی، فرنوش (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت سایپا). پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۳(۶)، ۲۷-۱.

- Azmi, F. T. (2008). Mapping the Learn-Unlearn-Relearn Model Imperatives for Strategic Management. *European Business Review*, 20(3), 240-259.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130–139.
- Besanko, D. Doraszelski, U. Kryukov, Y. S. & Satterthwaite, M. (2010). Learning-by-doing, organizational forgetting, and industry dynamics. *Econometrica*, 78, 453-521.
- Bronkhorst, B. Steijn, B. & Vermeeren, B. (2015). Transformational Leadership, Goal Setting, and Work Motivation: The Case of a Dutch Municipality. *Review of Public Personnel Administration*, 35(2), 124-145.
- Caillier, J. G. (2015). Transformational leadership and whistle-blowing attitudes: Is this relationship mediated by organizational commitment and public service motivation. *American Review of Public Administration*, 45(4), 458-475.
- Cegarra-Navarro, J. G. Eldridge, S. & Martinez-Martinez, A. (2010). Managing environmental knowledge through unlearning in Spanish hospitality companies. *Journal of Environmental Psychology*, 30(2), 249-257.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Cunha, M. P. & Tsoukas, H. (2015). Reforming the state: Understanding the vicious circles of reform. *European Management Journal*, 33, 225-229.
- De Holan, P. M. & Phillips, N. (2004). Organizational forgetting as strategy. *Strategic Organization*, 2(4), 423-433.
- De Holan, P. M. (2011). Agency in Voluntary Organizational Forgetting. *Journal of Management Inquiry*, 20(3), 317– 322.
- De Holan, P. M. Phillips, N. & Lawrence, T. B. (2004). Managing organizational forgetting. *MIT Sloan Management Review*, 45(2), 45-51.
- Fallahi, M. B. & Baharestan, O. (2014). Investigating the effect of human resources management and intellectual capital on the organizational performance (Kermanshah physical education organization as a case study). *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 3(3), 126.
- Fallahi, M. B. & Maleki, E. (2014). Investigating the Effect of Perceived Organizational Support and Values Congruence on the Employees' Entrepreneurship Behaviors (Shiraz Public Organizations as Case Study). *Asian Journal of Management*, 5(3), 335-340.
- Fallahi, M. B. Attafar, A. Barzoki, A. S. & Maleki, E. (2014). An Analysis of the Application of Teaching Organization Components in Gas Company of Isfahan Province. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 4(10), 307-319.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 48, 39–50.

- García-Morales, V. J. Jiménez-Barrionuevo, M. M. & Gutiérrez-Gutiérrez, L (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050.
- Hair, J. F. Black, W. C. Babin, B.J. Anderson R. E. & Tathma, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis (6th Ed)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hutzschenreuter, T. Kleindienst, I. & Greger, C. (2012). How new leaders affect strategic change following a succession event: A critical review of the literature. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 729-755.
- Jarrahi, M. H. Nelson, S. B. & Thomson, L. (2017). Personal artifact ecologies in the context of mobile knowledge workers. *Computers in Human Behavior*, 75, 469-483.
- Li, J. & Yuan, B. (2017). Both angel and devil: The suppressing effect of transformational leadership on proactive employee's career satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 65: 59-70.
- Mulla, Z. R. & Krishnan, V. R. (2011). Transformational leadership: Do the leader's morals matter and do the follower's morals change? *Journal of Human Values*, 17(2), 129-143.
- Sabokro, M. Tabataba'i-Nasab, S. M. & Fallahi, M. B. (2018). Explanation of Work-Family Conflict through Psychological Capital among Nurses. *Iranian Journal of Nursing Research*, 13(2), 81-89.
- Smith, M. E. & Lyles, M. A. (2011). In Praise of Organizational Forgetting. *Journal of Management Inquiry*, 20(3), 311– 316.
- Tesfaw, T. A. (2014). The relationship between transformational leadership and job satisfaction The case of government secondary school teachers in Ethiopia. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(6), 903-918.

