

## بررسی رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری در تبیین روابط بین سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی

ناهید اورک<sup>۱</sup>، محمدنقی ایمانی<sup>۲</sup>، فتح‌ناظم<sup>۳</sup>

### چکیده

این مطالعه با هدف رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری در تبیین روابط بین سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی انجام شد. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ به تعداد ۴۲۱۰ نفر بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۹) تعداد ۳۵۱ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سبک‌های رهبری (باس و آوولیو، ۱۹۹۷)، یادگیری سازمانی (نیفه، ۲۰۰۱)، عملکرد سازمانی (هرسی و گلداسمیت، ۲۰۰۳) و فراموشی سازمانی (هولان و فیلیپس، ۲۰۰۴) استفاده شد. داده‌ها در نرم‌افزار لیزرل با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که مسیر مستقیم رهبری تحولی بر عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی، مسیر مستقیم رهبری عدم مداخله و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی و مسیر مستقیم عملکرد سازمانی بر فراموشی سازمانی معنادار و مسیر غیرمستقیم رهبری تحولی، رهبری عدم مداخله و یادگیری سازمانی با واسطه عملکرد سازمانی بر فراموشی سازمانی معنادار بود، اما سایر مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم غیرمعنادار بودند ( $P < 0/05$ ). بنابراین متخصصان برای کاهش فراموشی سازمانی باید به نقش سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی توجه و بر اساس آنها برنامه‌های مناسبی طراحی و اجرا نمایند.

**کلید واژه‌ها:** سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی، فراموشی سازمانی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۹/۲۶

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۶/۱۵

۱- دانشجوی دکتری تخصصی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران  
nahidowrak@yahoo.com

۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول)  
imani1348@gmail.com

۳- دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران nazme@riau.ac.ir

### مقدمه

نیروی انسانی مهم‌ترین و ارزنده‌ترین سرمایه هر سازمانی است و سازمان بدون نیروی انسانی معنا و مفهوم و وجود خارجی ندارد و در جهان پرشتاب و جهش‌مند امروز سازمان‌های موفق برای بقا و تداوم فعالیت‌ها و پیرو بودن در حوزه مورد فعالیت خود از تحول در سازمان استقبال می‌کنند (نویدی، شوقی، عسگرانی و رنجبری، ۱۳۹۶). یکی از متغیرهای مهم در سازمان، فراموشی سازمانی<sup>۱</sup> است. فراموشی سازمانی در واقع نوعی یادگیری معکوس است که در آن افراد آموخته‌های قبلی خود را سهوا یا عمدا کنار می‌گذارند و یادگیری‌های جدید را جایگزین آنها می‌نمایند (کلوگی و گرانیو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). فراموشی سازمانی از دست دادن داوطلبانه یا غیرداوطلبانه دانش سازمانی است که می‌تواند به تغییر در قابلیت‌های سازمان منجر شود. فراموشی به دو طبقه کلی هدفمند و غیرهدفمند تقسیم می‌شود. فراموشی هدفمند می‌تواند سودمند باشد، اما فراموشی غیرهدفمند زیان‌آور است. در هر دو صورت فراموشی سازمانی بر رقابت‌پذیری یک سازمان موثر است. به عبارت دیگر، کوتاهی در یادآوری نوع از دانش می‌تواند بر رقابت‌پذیری زیان وارد کند. در مقابل، فراموشی هدفمند نوعی یادگیری است که باید از آن حمایت کرد (لوی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). فراموشی سازمانی نه فقط یک شکل مهم از یادگیری است، بلکه کامل‌کننده یادگیری می‌باشد و به فرایند جدید یادگیری سازمان منجر می‌شود. نظریه‌پردازان فراموشی سازمانی را به‌عنوان یک فرایند تغییر یادگیری و باز یادگیری معرفی می‌کنند (هولان، فیلیپس و لارنس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴). فراموشی سازمانی پیامد مجموعه اقداماتی است که می‌تواند ریشه در اقدامات و تصمیم‌گیری‌های درون‌سازمانی یا برون‌سازمانی داشته باشد و سازمان‌ها باید به صورت نظام‌مند، آگاهانه و برنامه‌ریزی‌شده به فراموشی سازمانی نگاه کنند تا در نهایت به نتایج مثبتی دست یابند (هولان و فیلیپس، ۲۰۰۴).

یکی از عوامل مرتبط با فراموشی سازمانی، شبکه‌های رهبری<sup>۵</sup> است. مدیر یا رهبر یک سازمان، شبکه رهبری خود را با این هدف انتخاب می‌کند که بتواند بیشترین اثربخشی را در سازمان خود

- 
- 1 . Organizational Forgetting
  - 2 . Kluge & Gronau
  - 3 . Levy
  - 4 . Holan, Phillips & Lawrence
  - 5 . Leadership Styles

داشته باشد. پس انتخاب شیوه رهبری مناسب می‌تواند موجب بهبود عملکرد رهبر و افزایش رضایت شغلی کارکنان شده و در نهایت تحقق اهداف سازمان را بدنبال داشته باشد (هیونرتاس-والدیویا، گالگو-بورین و لیورنز-مانتر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). امروزه سازمان‌ها به رهبرانی نیاز دارند که سازمان‌های پایداری ایجاد نمایند، کارکنانشان را برای ارائه بهترین خدمات به مشتریان برانگیخته و ارزش‌های طولانی‌مدت برای سهام‌داران خود ایجاد کنند (گنسر و سامور<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). به طور کلی سه سبک رهبری شامل سبک‌های رهبری تحولی، تبادل‌ی و عدم مداخله‌ای وجود دارد. رهبران تحولی کسانی هستند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان رابطه مثبتی با زیردستان دارند، کارکنان را تشویق می‌نمایند که از نیازهای شخصی فراتر رفته و در راستای تمایلات گروه و سازمان کار کنند. رهبران تبادل‌ی کسانی هستند که رابطه داد و ستد رهبر-پیرو را ترجیح می‌دهند و در واقع این رهبران نیازهای پیروان را در ازای عملکرد آنها در برآورده کردن انتظارات پایه‌ای مرتفع می‌کنند. این رهبران در خطرگریزی بهتر عمل کرده و به زیردستان اطمینان می‌دهد و به آنها اجازه می‌دهد به هدف‌های خود برسند. رهبران عدم مداخله‌ای هنگامی که لازم است، حضور داشته باشند، غایب هستند، از قبول مسئولیت سربازمی‌زنند و درخواست‌های کمک از سوی زیردستان را پیگیری نمی‌کنند (ژانگ، کائو و وانگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸).

یکی دیگر از عوامل مرتبط با فراموشی سازمانی، یادگیری سازمانی<sup>۴</sup> است. یکی از مهم‌ترین عوامل بقای سازمان‌ها، یادگیری گروهی و سازمانی است و این سازه اهمیتی اساسی برای خلق خواسته‌های سازمان در آینده دارد (شی و تیلور<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷). در جهان امروز سازمانی شانس بقا دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیط پیرامون وفق دهد. تغییرات گسترده و سریع محیطی، سازمان‌ها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط به دنبال بهترین راهکارها و رویه‌ها باشند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی دست یابند (نیکولتی، لوتی، سوزا و پاگوتو<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹). یادگیری سازمانی سیستمی متشکل از اعمال و فرایندهایی است که سازمان را قادر می‌سازد تا اطلاعات را به دانش یا ارزش که به نوبه خود در بلندمدت ظرفیت انطباقی

1 . Huertas-Valdivia, Gallego-Burin & Liorens-Montes

2 . Gencer & Samur

3 . Zhang, Cao & Wang

4 . Organizational Learning

5 . Shea & Taylor

6 . Nicolletti, Lutti, Souza & Pagotto

سازمان را افزایش می‌دهد، تبدیل نماید. همچنین یادگیری سازمانی فرایندی پویا است که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود و به وسیله تسهیم میان‌کارکردی و یادگیری همکارانه تقویت می‌شود. نتیجه این دو اصل، خلق فرهنگ یادگیری و فرهنگ مشترک در میان همه کارکنان می‌باشد (سرینکان، کیزیلوغلو، اکیت و انلی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). یادگیری سازمانی فرایند چگونگی رخدادهای یادگیری در سازمان‌ها و هماهنگی بیشتر بین فرایندهای سازمان‌ها، فرهنگ و محیط رقابتی را فراهم می‌سازد (اجها، استراکل، اچاریا و پاتل<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). امروزه یادگیری در سازمان‌ها نه تنها کافی نیست، بلکه الزامی است. زیرا موفقیت سازمان‌ها در گرو یادگیری است. سازمان‌ها دیگر قادر نیستند به استناد اطلاعات قدیمی خود مشکلات کنونی را حل کنند (عنایتی و داوودی، ۱۳۹۵).

یکی از عواملی که می‌تواند بین سبک‌های رهبری و یادگیری سازمانی با فراموشی سازمانی نقش واسطه‌ای یا میانجی داشته باشد، عملکرد سازمانی<sup>۳</sup> است. بهبود عملکرد کارکنان یک فرایند مهم راهبردی تلقی می‌شود و در صورتی که با دیدگاه فرایندی و مستمر انجام شود موجب ارتقا و پاسخگویی سازمان و اعتماد مرم به عملکرد سازمان می‌شود (دورست<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹). عملکرد عبارت است از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله و عواملی همانند غیبت، کندی در کار، تأخیر و حادثه آفرینی می‌توانند معیارهای مناسبی برای سنجش عملکرد باشند و به طور کلی عملکرد دارای سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است (گوغان، ارتین، سارکا و دراقیسی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶). عملکرد سازمانی به چگونگی انجام ماموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می‌شود. عملکرد سازمانی محصول یا نتیجه فرایندهای اجرایی و تحقق اهداف سازمان است (سین، زیالانی، ایرانمنش و رامایه<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵). سازمان با عملکرد برتر سازمانی است که در یک دوره زمانی بلندمدت از راه توانایی انطباق مناسب با تغییرات و واکنش سریع به این تغییرات، ایجاد ساختار مدیریت منسجم و هدفمند، بهبود مستمر قابلیت‌های

- 
- 1 . Serinkan, Kiziloglu, Akcıt & Enli
  - 2 . Ojha, Struckell, Acharya & Patel
  - 3 . Organizational Performance
  - 4 . Durst, Hinteregger & Zieba
  - 5 . Gogan, Artene, Sarca & Draghici
  - 6 . Sin, Zailani, Iranmanesh & Ramayah

کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به‌عنوان اصلی‌ترین دارایی به نتایجی بهتر از سازمان‌های هم‌تراز دست می‌یابد (مالیتیک، مالیتیک و گومیسک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸).

پژوهش‌هایی درباره روابط بین سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی انجام شده است. برای مثال نافی<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) ضمن پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین فراموشی سازمانی و سبک‌های رهبری: شواهدی از بیمارستان‌های آموزشی مصر به این نتیجه رسیدند که سبک‌های رهبری تحولی و تبدلی با فراموشی سازمانی رابطه معناداری داشتند. کیم، اسپرینگر، ژانگ و پارک<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) ضمن پژوهشی درباره یادگیری سازمانی و یادگیری چندگانه و فراموشی گزارش کردند که یادگیری سازمانی و فراموشی رابطه معناداری داشتند. نتایج پژوهش خانسونثورنکیت و پانجاکاجورسناک<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) با عنوان مدل معادلات ساختاری ارزیابی اثر یادگیری سازمانی و تعهد بر عملکرد پژوهشی سازمان‌ها حاکی از اثر مثبت و معنادار یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی بود. هانگ، چن و جیا<sup>۵</sup> (۲۰۱۶) ضمن پژوهشی درباره تاثیر فراموشی سازمانی بر عملکرد تولیدی جدید با نقش میانجی سرمایه به این نتیجه رسیدند که عملکرد و فراموشی سازمانی رابطه معناداری داشتند. علاوه بر آن وهاب، رحمت، یوسف و محمد<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) ضمن پژوهشی با عنوان عملکرد سازمانی و سبک‌های رهبری به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری تحولی و تبدلی با عملکرد سازمانی رابطه معنادار داشتند، اما سبک عدم مداخله‌ای با عملکرد سازمانی رابطه معناداری نداشت. در پژوهشی دیگر ایسکان، ارساری و ناکتیوک<sup>۷</sup> (۲۰۱۴) که تاثیر سبک‌های رهبری بر عملکرد سازمانی ادراک‌شده و خلاقیت را بررسی کردند، گزارش کردند که سبک‌های رهبری تاثیر معناداری بر عملکرد سازمانی داشتند. همچنین رستمی و سالاری (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری و عملکرد سازمانی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی استراتژی‌های منابع انسانی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت شهرک‌های صنعتی توس مشهد) به این نتیجه رسیدند

1 . Maletic, Maletic & Gomiscek

2 . Nafei

3 . Kim, Springer, Zhang & Park

4 . Khunsoonthornkit & Panjakajornsak

5 . Huang, Chen & Jia

6 . Wahab, Rahmat, Yusof & Mohamed

7 . Iscan, Ersari & Naktiyok

که سبک رهبری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری داشت. نتایج پژوهش جعفری هرنندی و نجفی (۱۳۹۶) با عنوان تاثیر سبک رهبری بر عملکرد منابع انسانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی حاکی از رابطه مثبت و معنادار سبک‌های رهبری تحولی و تبادل‌ی با عملکرد سازمانی بود. روستا (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی با عنوان رابطه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا با فراموشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گیلان به این نتیجه رسیدند که هر دو سبک مذکور با فراموشی سازمانی رابطه معناداری داشتند. علاوه بر آن یعقوبی، شکوهی، رئیسی شهروی و سیدی (۱۳۹۴) ضمن پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر سبک‌های رهبری بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گرهای یادگیری و نوآوری سازمانی به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری تحولی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت داشت، اما سبک رهبری تبادل‌ی بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری نداشت. در پژوهشی دیگر پورحاتمی، زارعی متین، حیاتی و عطایی (۱۳۹۴) ضمن بررسی اثر فراموشی سازمانی هدفمند و غیرهدفمند بر فرایند یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: دفتر مرکز جهاد دانشگاهی) گزارش کردند که یادگیری سازمانی با فراموشی سازمانی هدفمند رابطه مثبت و معنادار داشت، اما با فراموشی سازمانی غیرهدفمند رابطه معناداری نداشت. جلالی فراهانی، صابری، حیدری و جاوید (۱۳۹۴) ضمن پژوهشی با عنوان تبیین رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی با چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی با فراموشی سازمانی هدفمند رابطه مثبت و معنادار داشت. نتایج پژوهش بخش چناری، عبدی و عباسی (۱۳۹۴) با عنوان تحلیل ارتباط فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: وزارت ورزش و جوانان) حاکی از رابطه مثبت و معنادار عملکرد سازمانی با فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی بود. در پژوهشی دیگر خورسندی، میرزازاده و سلاطین (۱۳۹۴) ضمن بررسی ارتباط قابلیت یادگیری سازمانی با عملکرد سازمان در اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی گزارش کردند که یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی رابطه معناداری داشت. علاوه بر آن شمس، پرداختچی و ملکی (۱۳۹۳) ضمن پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمانی با واسطه یادگیری سازمانی: مطالعه موردی به این نتیجه رسیدند که بین سازمان یادگیرنده، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. نتایج پژوهش رجب‌بیگی و حسنی (۱۳۹۳) با عنوان رابطه فراموشی سازمانی با عملکرد

شهرداری در زمینه توسعه پایدار شهری (مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۱۶ تهران) حاکی از رابطه معنادار بین عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی بود. در پژوهشی دیگر مشبکی، عندلیب اردکانی و عندلیب اردکانی (۱۳۹۰) ضمن بررسی تاثیر سبک‌های رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند: رویکردی نوین در مدیریت دانش (مطالعه موردی) گزارش کردند که سبک‌های رهبری تحولی و تبدالی بر فراموشی سازمانی هدفمند تاثیر معناداری داشتند.

در سال‌های اخیر فراموشی سازمانی توجه بسیاری از متخصصان و محققان را به خود جلب کرده است و پژوهش‌هایی بسیاری درباره آن انجام شده است، اما هیچ پژوهشی به تبیین روابط بین سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی نپرداخته است و انجام چنین پژوهشی می‌تواند راهکارهای مفیدی در اختیار سازمان‌ها در زمینه فراموشی سازمانی قرار دهد. در نتیجه، این مطالعه با هدف رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری در تبیین روابط بین سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی انجام شد.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ به تعداد ۴۲۱۰ نفر بودند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۹) استفاده شد که با توجه به حجم جامعه، حجم نمونه ۳۵۱ نفر محاسبه شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری پس از تهیه لیست دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان خوزستان، تعداد دانشگاه به روش تصادفی ساده انتخاب و همه کارکنان آن به‌عنوان نمونه پس از بررسی ملاک‌های ورود به مطالعه انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به مطالعه داشتن حداقل تحصیلات کارشناسی، عدم مصرف داروهای روان‌پزشکی و عدم رخداد‌های تنش‌زا در سه ماه گذشته و ملاک‌های خروج از مطالعه انصراف از ادامه همکاری و تکمیل پرسشنامه‌ها به صورت نامناسب بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد.

ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی بودند. **پرسشنامه سبک‌های رهبری:** این پرسشنامه توسط باس و آوولیو در سال ۱۹۹۷ ساخته شد. این ابزار دارای ۴۱ گویه و سه بعد تحولی (۱۹ گویه)، تبدالی (۱۷ گویه) و عدم مداخله‌ای (۵ گویه) است که به صورت طیف پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج

نمره گذاری می شود. نمره هر بعد با مجموع نمره گویه های آن بعد محاسبه و نمره بالاتر در هر بعد به معنای بیشتر داشتن آن ویژگی است. باس و آوولیو (۱۹۹۷) پایایی ابزار را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ از ۰/۷۷ تا ۰/۹۵ گزارش کردند (به نقل از آنتوناکیس، آوولیو و سیواسورامانیام<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). در ایران پایایی ابعاد تحولی، تبدلی و عدم مداخله ای با روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۹۸ و ۰/۹۵ محاسبه شد (صادقی، صمصامی، بیگمیرادی و مقیم بیگی، ۱۳۹۵). در این مطالعه پایایی سبک های رهبری تحولی، تبدلی و عدم مداخله ای با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۹۰ و ۰/۹۱ بدست آمد. **پرسشنامه یادگیری سازمانی:** این پرسشنامه توسط نیفه در سال ۲۰۰۱ ساخته شد. این ابزار دارای ۲۴ گویه است که به صورت طیف هفت درجه ای لیکرت از یک تا هفت نمره گذاری می شود. نمره ابزار با مجموع نمره گویه ها محاسبه و نمره بالاتر به معنای یادگیری سازمانی بیشتر است. نیفه (۲۰۰۱) پایایی ابزار را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کرد. در ایران پایایی یادگیری سازمانی با روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه شد (جمالزاده، غلامی و سیف، ۱۳۸۷). در این مطالعه پایایی پرسشنامه یادگیری سازمانی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمد. **پرسشنامه عملکرد سازمانی:** این پرسشنامه توسط هرسی و گلداسمیت در سال ۲۰۰۳ ساخته شد. این ابزار دارای ۴۲ گویه است که به صورت طیف پنج درجه ای لیکرت از یک تا پنج نمره گذاری می شود. نمره ابزار با مجموع نمره گویه ها محاسبه و نمره بالاتر به معنای عملکرد سازمانی بیشتر است. هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) پایایی ابزار را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش کردند (به نقل از بخش چناری و همکاران، ۱۳۹۴). در ایران پایایی عملکرد سازمانی با روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه شد (باقری، ۱۳۹۵). در این مطالعه پایایی پرسشنامه عملکرد سازمانی با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ بدست آمد. **فراموشی سازمانی:** این پرسشنامه توسط هولان و فیلیپس در سال ۲۰۰۴ ساخته شد. این ابزار دارای ۱۷ گویه و دو بعد فراموشی هدفمند (۱۰ گویه) و غیرهدفمند (۷ گویه) است که به صورت طیف پنج درجه ای لیکرت از یک تا پنج نمره گذاری می شود. نمره هر بعد با مجموع نمره گویه های آن بعد محاسبه و نمره بالاتر به معنای بیشتر داشتن آن ویژگی است. هولان و

---

1 . Antonakis, Avolio & Sivasubramaniam



فیلپس (۲۰۰۳) پایایی ابعاد فراموشی هدفمند و غیرهدفمند را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۸۷ گزارش کردند. در ایران پایایی ابعاد فراموشی هدفمند و غیرهدفمند با روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۸۵ محاسبه شد (محمداسماعیل و سیدوکیلی، ۱۳۹۷). در این مطالعه پایایی پرسشنامه فراموشی سازمانی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آمد. در این پژوهش داده‌ها پس از ورود به نرم‌افزار SPSS نسخه بیست و یکم با کمک نرم‌افزار لیزرل با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل شدند.

### یافته‌ها

شرکت‌کنندگان در مطالعه حاضر ۳۵۱ نفر بودند که فراوانی و درصد فراوانی شاخص‌های دموگرافیک آنها به تفکیک جنسیت، تأهل، تحصیلات و شغل در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی شاخص‌های دموگرافیک شرکت‌کنندگان

متغیرها	سطوح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۲۲	۳۴/۷۶
	زن	۲۲۹	۶۵/۲۴
تأهل	متأهل	۲۳۸	۶۷/۸۱
	مجرد	۱۱۳	۳۲/۱۹
تحصیلات	کارشناسی	۱۶۳	۴۶/۴۴
	کارشناسی ارشد	۱۰۷	۳۰/۴۸
	دکتری	۸۱	۲۳/۰۸
شغل	کارمند	۲۳۸	۶۷/۸۱
	هیأت علمی	۱۱۳	۳۲/۱۹

طبق نتایج جدول ۱ بیشتر شرکت‌کنندگان زن (۶۵/۲۴ درصد)، متأهل (۶۷/۸۱ درصد)، کارمند (۶۷/۸۱ درصد) و دارای مدرک کارشناسی (۴۶/۴۴ درصد) بودند. میانگین و انحراف معیار و ضرایب آلفای کرونباخ سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی در جدول ۲ ارائه شد.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار و ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	آلفای کرونباخ
رهبری تحولی	۶۱/۳۳	۸/۷۴	۰/۸۷
رهبری تبدیلی	۵۲/۰۴	۷/۸۹	۰/۸۹
رهبری عدم مداخله‌ای	۱۴/۸۷	۳/۴۲	۰/۶۱
یادگیری سازمانی	۹۴/۰۸	۱۲/۲۵	۰/۷۶
عملکرد سازمانی	۱۲۵/۶۷	۱۷/۹۱	۰/۹۳
فراموشی سازمانی	۵۵/۰۱	۶/۴۳	۰/۹۰

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای همه متغیرهای در سطح کوچک تر از ۰/۰۵ معنادار بود، لذا فرض نرمال بودن تایید شد. نتایج ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی در جدول ۳ ارائه شد.

**جدول ۳. نتایج ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش**

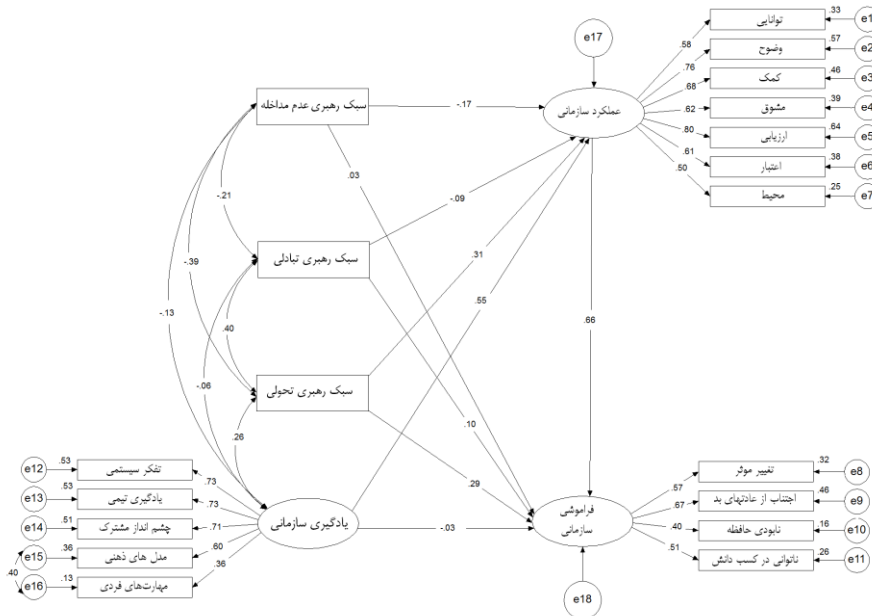
متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. رهبری تحولی						
۲. رهبری تبادلی	۰/۴۰**					
۳. رهبری عدم مداخله‌ای	-۰/۳۸**	-۰/۲۱**				
۴. یادگیری سازمانی	۰/۱۹**	-۰/۰۹	-۰/۱۱			
۵. عملکرد سازمانی	۰/۲۶**	۰/۰۵	-۰/۱۷**	۰/۲۱**		
۶. فراموشی سازمانی	۰/۳۱**	۰/۱۴*	-۰/۲۵**	۰/۱۰	۰/۴۴**	

\*\*p<۰/۰۱, \*p<۰/۰۵

طبق نتایج جدول ۳ رهبری تحولی، رهبری تبادلی و عملکرد سازمانی با فراموشی سازمانی رابطه مثبت و معنادار و رهبری عدم مداخله‌ای با فراموشی سازمانی رابطه منفی و معنادار دارند، اما یادگیری سازمانی با فراموشی سازمانی رابطه معناداری ندارد ( $P < 0/05$ ). روابط سایر متغیرها قابل مشاهده است. نتایج شاخص‌های برازش مدل تبیین روابط سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی در جدول ۴ و و مدل برازش شده به همراه ضرایب مسیرها در شکل ۱ ارائه شد.

**جدول ۴. نتایج شاخص‌های برازش مدل پژوهش**

شاخص‌های برازش	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	RMSEA	CFI
آماره	۲/۸۶	۰/۹۲	۰/۸۹	۰/۰۶۳	۰/۹۲
حد پذیرش	کمتر از ۵	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	کمتر از ۰/۱	بیشتر از ۰/۹۰



شکل ۱. مدل برازش شده پژوهش

طبق نتایج جدول ۴ و شکل ۱ در مجموع می‌توان گفت که مدل برازش مناسب و قابل قبولی دارد. نتایج ضرایب مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم در تبیین روابط بین سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی در جدول ۵ ارائه شد.

جدول ۵. نتایج ضرایب مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم در تبیین روابط متغیرهای پژوهش

معناداری	بتا (β)	خطای معیار	بی (b)	نتایج ضرایب مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم
۰/۰۰۱	۰/۳۱	۰/۰۱	۰/۰۶	مسیر مستقیم رهبری تحولی بر عملکرد سازمانی
۰/۰۷۱	-۰/۰۹	۰/۰۱	-۰/۰۲	مسیر مستقیم رهبری تبادلی بر عملکرد سازمانی
۰/۰۰۳	-۰/۱۷	۰/۰۳	-۰/۰۸	مسیر مستقیم رهبری عدم مداخله‌ای بر عملکرد سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۲۹	۰/۰۲	۰/۰۷	مسیر مستقیم رهبری تحولی بر فراموشی سازمانی
۰/۱۴۶	۰/۱۰	۰/۰۲	۰/۰۳	مسیر مستقیم رهبری تبادلی بر فراموشی سازمانی
۰/۶۹۳	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۰۲	مسیر مستقیم رهبری عدم مداخله‌ای بر فراموشی سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۵۵	۰/۰۸	۰/۳۳	مسیر مستقیم یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی
۰/۷۱۸	-۰/۰۳	۰/۰۸	-۰/۰۳	مسیر مستقیم یادگیری سازمانی بر فراموشی سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۶۶	۰/۲۵	۰/۸۹	مسیر مستقیم عملکرد سازمانی بر فراموشی سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۲۰	۰/۰۲	۰/۰۵	مسیر غیرمستقیم رهبری تحولی بر فراموشی سازمانی
۰/۰۷۱	-۰/۰۶	۰/۰۱	-۰/۰۲	مسیر غیرمستقیم رهبری تبادلی بر فراموشی سازمانی
۰/۰۰۳	-۰/۱۱	۰/۰۳	-۰/۰۷	مسیر غیرمستقیم رهبری عدم مداخله‌ای بر فراموشی سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۳۶	۰/۱۱	۰/۳۰	مسیر غیرمستقیم یادگیری سازمانی بر فراموشی سازمانی

طبق نتایج جدول ۵ مسیر مستقیم رهبری تحولی بر عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی، مسیر مستقیم رهبری عدم مداخله و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی و مسیر مستقیم عملکرد سازمانی بر فراموشی سازمانی معنادار و مسیر غیرمستقیم رهبری تحولی، رهبری عدم مداخله و یادگیری سازمانی با واسطه عملکرد سازمانی بر فراموشی سازمانی معنادار بود، اما سایر مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم غیرمعنادار هستند ( $P < 0/05$ ).

### بحث و نتیجه گیری

رشد و بقای هر سازمانی به داشتن دانش، یادگیری مهارت‌ها و انگیزش کارکنان و تبع آنها به عملکرد سازمانی وابسته است و در سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های آموزشی فراموشی سازمانی به‌عنوان عاملی معرفی شده است که می‌تواند نقش موثری داشته باشد. در نتیجه با توجه به اهمیت فراموشی سازمانی در موفقیت سازمانی، این مطالعه با هدف رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری در تبیین روابط بین سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی و فراموشی سازمانی انجام شد.

یافته‌ها نشان داد که رهبری تحولی و عدم مداخله‌ای بر عملکرد سازمانی تاثیر معنادار مستقیم داشتند، اما رهبری تبادلی بر عملکرد سازمانی تاثیر معنادار مستقیم نداشت. نتایج پژوهش وهاب و همکاران (۲۰۱۶) حاکی از رابطه معنادار رهبری تحولی و تبادلی با عملکرد سازمانی و عدم رابطه معنادار رهبری عدم مداخله‌ای با عملکرد سازمانی بود. نتایج پژوهش‌های رستمی و سالاری (۱۳۹۷) و جعفری هرنندی و نجفی (۱۳۹۶) نشان دادند که سبک رهبری بر عملکرد سازمانی تاثیر داشتند. یعقوبی و همکاران (۱۳۹۴) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رهبری تحولی بر عملکرد سازمانی تاثیر معنادار داشت، اما رهبری تبادلی تاثیر معناداری نداشت. در تبیین این نتایج بر مبنای پژوهش ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) می‌توان گفت که رهبران تحولی کسانی هستند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان رابطه مثبتی با زیردستان دارند، کارکنان را تشویق می‌نمایند که از نیازهای شخصی فراتر رفته و در راستای تمایلات گروه و سازمان کار کنند. همچنین رهبران عدم مداخله‌ای هنگامی که لازم است، حضور داشته باشند، غایب هستند، از قبول مسئولیت سرباز می‌زنند و درخواست‌های کمک از سوی زیردستان را پیگیری نمی‌کنند. در نتیجه عوامل فوق باعث می‌شوند که رهبری تحولی بر عملکرد سازمانی تاثیر معنادار مثبت و رهبری عدم مداخله‌ای بر عملکرد سازمانی تاثیر معنادار منفی داشته باشد. در

مقابل، رهبران تبدالی کسانی هستند که رابطه داد و ستد رهبر- پیرو را ترجیح می‌دهند و در واقع این رهبران نیازهای پیروان را در ازای عملکرد آنها در برآورده کردن انتظارات پایه‌ای مرتفع می‌کنند. این رهبران در خطرگریزی بهتر عمل کرده و به زیردستان اطمینان می‌دهد و به آنها اجازه می‌دهد به هدف‌های خود برسند. در نتیجه عوامل فوق باعث می‌شوند که رهبری تبدالی رابطه معناداری با عملکرد سازمانی نداشته باشند.

دیگر یافته‌ها نشان داد که رهبری تحولی بر فراموشی سازمانی تاثیر معنادار مستقیم داشت، اما رهبری تبدالی و رهبری عدم مداخله‌ای بر فراموشی سازمانی تاثیر معنادار مستقیم نداشتند. نتایج پژوهش ناف (۲۰۱۹) حاکی از رابطه معنادار سبک‌های رهبری تحولی و تبدالی با فراموشی سازمانی بود. پژوهش روستا (۱۳۹۵) حاکی از رابطه سبک‌های تحولی و تبدالی با فراموشی سازمانی بودند. پژوهش مشبکی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که رهبری تحولی و تبدالی بر فراموشی سازمانی تاثیر معناداری داشتند. در تبیین این نتایج بر مبنای پژوهش ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) می‌توان گفت که رهبران تحولی برخلاف رهبران تبدالی و عدم مداخله‌ای کسانی هستند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان رابطه مثبتی با زیردستان دارند، کارکنان را تشویق می‌نمایند که از نیازهای شخصی فراتر رفته و در راستای تمایلات گروه و سازمان کار کنند. در مقابل، رهبران عدم مداخله‌ای هنگامی که لازم است، حضور داشته باشند، غایب هستند، از قبول مسئولیت سرباز می‌زنند و رهبران تبدالی کسانی هستند که رابطه داد و ستد رهبر- پیرو را ترجیح می‌دهند و در واقع این رهبران نیازهای پیروان را در ازای عملکرد آنها در برآورده کردن انتظارات پایه‌ای مرتفع می‌کنند. در نتیجه عوامل فوق باعث می‌شود که کارکنان در موقعی که تحت رهبری تحولی قرار دارند، نکات منفی را فراموش کنند، اما هنگامی که تحت رهبری تبدالی و عدم مداخله‌ای باشند آنها را فراموش نکنند، لذا رهبری تحولی بر فراموشی سازمانی تاثیر معنادار مثبت داشت، اما رهبری تبدالی و رهبری عدم مداخله‌ای بر فراموشی سازمانی تاثیر معناداری نداشتند.

علاوه بر آن یافته‌ها نشان داد که یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر معنادار مستقیم داشت، اما بر فراموشی سازمانی تاثیر معنادار مستقیم نداشت. این یافته در زمینه تاثیر بر عملکرد سازمانی با یافته پژوهش‌های خانسونورنکیت و پانجاکاجورسناک (۲۰۱۸)، خورسندی و همکاران (۱۳۹۴) و شمس و همکاران (۱۳۹۳) مبنی بر اثر مثبت یادگیری سازمانی بر عملکرد

سازمانی همسو و در زمینه عدم تاثیر بر فراموشی سازمانی با یافته پژوهش های کیم و همکاران (۲۰۱۹)، هانگ و همکاران (۲۰۱۶)، پورحاتمی و همکاران (۱۳۹۴) و جلالی فراهانی و همکاران (۱۳۹۴) مبنی بر رابطه یادگیری سازمانی با فراموشی سازمانی ناهمسو بود. در تبیین تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی بر مبنای پژوهش سرینکان و همکاران (۲۰۱۴) می توان گفت که یادگیری سازمانی سیستمی متشکل از اعمال و فرایندهایی است که سازمان را قادر می سازد تا اطلاعات را به دانش یا ارزش که به نوبه خود در بلندمدت ظرفیت انطباقی سازمان را افزایش می دهد، تبدیل نماید. همچنین یادگیری سازمانی فرایندی پویا است که سازمان را قادر می سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت ها و رفتارها می شود و به وسیله تسهیم میان کارکردی و یادگیری همکارانه تقویت می شود. نتیجه این دو اصل، خلق فرهنگ یادگیری و فرهنگ مشترک در میان همه کارکنان می باشد. در نتیجه با توجه به مطالب مطرح شده می توان انتظار داشت که یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر معنادار مثبت داشته باشد. در تبیین عدم تاثیر یادگیری سازمانی بر فراموشی سازمانی با توجه به مطالب فوق و از آنجایی که فراموشی سازمانی نقطه مقابل یادگیری سازمانی است، لذا منطقی است که یادگیری سازمانی بر فراموشی سازمانی تاثیر منفی داشته باشد که در این پژوهش نیز منفی است و شاید دلیل معنادار نشدن آن تاثیر سایر متغیرها از جمله سبک های رهبری باشد.

دیگر یافته ها نشان داد که عملکرد سازمانی بر فراموشی سازمانی تاثیر معنادار مستقیم داشت. این یافته با یافته پژوهش های بخش چناری و همکاران (۱۳۹۴) و رجب بیگی و حسنی (۱۳۹۳) مبنی بر رابطه عملکرد سازمانی با فراموشی سازمانی همسو بود. در تبیین این نتایج بر مبنای پژوهش سین و همکاران (۲۰۱۵) می توان گفت که عملکرد سازمانی به چگونگی انجام ماموریت ها، وظایف و فعالیت های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می شود. عملکرد سازمانی محصول یا نتیجه فرایندهای اجرایی و تحقق اهداف سازمان است. بنابراین با توجه به نقش عملکرد سازمانی در موفقیت سازمانی منطقی است که بر فراموشی سازمانی تاثیر معنادار مثبت داشته باشد و باعث افزایش آن شود.

همچنین یافته ها نشان داد که رهبری تحولی، رهبری عدم مداخله ای و یادگیری سازمانی بر فراموشی سازمانی تاثیر معنادار غیرمستقیم (با واسطه عملکرد سازمانی) داشتند، اما رهبری تبدیلی بر فراموشی سازمانی تاثیر معنادار غیرمستقیم (با واسطه عملکرد سازمانی) نداشت. در تبیین

معنادار نشدن تاثیر غیرمستقیم رهبری تبادلی با واسطه عملکرد سازمانی بر فراموشی سازمانی می‌توان به معنادار نشدن تاثیر مستقیم رهبری تبادلی بر عملکرد سازمانی با توجه به دلایل ذکر شده در بالا اشاره کرد، لذا از آنجایی که رابطه مستقیم معنادار نشده به احتمال زیاد رابطه غیرمستقیم نیز معنادار نخواهد شد. در تبیین تاثیر غیرمستقیم رهبری تحولی، رهبری عدم مداخله‌ای و یادگیری سازمانی با واسطه عملکرد سازمانی بر فراموشی سازمانی می‌توان گفت که تاثیر رهبری تحولی، رهبری عدم مداخله‌ای و یادگیری سازمانی بر فراموشی سازمانی به واسطه مکانیسم‌های رفتاری، شناختی و انگیزشی اتفاق می‌افتد که از مهم‌ترین مکانیسم‌های رفتاری می‌توان به رفتارهای کارکنان، واکنش‌های رفتاری رهبران به رفتارهای کارکنان و غیره، مکانیسم‌های شناختی می‌توان به باور، افکار و شناخت افراد درباره عملکرد و رفتارهای مرتبط با سازمان و مکانیسم‌های انگیزشی می‌توان به تمایل و انگیزه برای بهبود عملکرد سازمانی اشاره کرد. از آنجایی که عملکرد سازمانی به چگونگی انجام ماموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می‌شود، لذا می‌توان متغیر واسطه‌ای یا میانجی مناسبی باشد. در نتیجه رهبری تحولی، رهبری عدم مداخله‌ای و یادگیری سازمانی با واسطه عملکرد سازمانی بر فراموشی سازمانی تاثیر معنادار غیرمستقیم می‌گذارند.

با توجه به اهمیت فراموشی سازمانی پیشنهاد می‌گردد که گاهی سازمان دانشگاه آزاد اسلامی برای ارتقای عملکرد و موفقیت خود برخی از دانش سازمانی خود را آگاهانه کنار بگذارند و دانش جدیدی را جایگزین نمایند که این همان فراموشی سازمانی است. توصیه دیگر اینکه مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی با آگاهی از نقش و تاثیر سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی بر فراموشی سازمانی می‌توانند خود را بهتر و سریع‌تر با تغییرات محیطی سازگار نمایند و از فرصت‌های موجود در محیط پویا بهره ببرند و جهت توسعه و ارتقای همه جانبه سازمان خود گام بردارند. همچنین به مسئولان و برنامه‌ریزان توصیه می‌گردد که بر مبنای پژوهش حاضر و سایر پژوهش‌های مرتبط اقدام به طراحی الگوی فراموشی سازمانی کنند و برای این منظور حتما تاثیر سبک‌های رهبری، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی را لحاظ نمایند و پس از طراحی چنین الگویی از افراد خبره بخواهند که این الگو را عملیاتی نمایند. آخرین پیشنهاد اینکه عملکرد سازمانی از طریق توسعه پایش دائمی عملکرد و مشارکت فزاینده کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها بهبود یابد و بسترهای لازم برای تشویق و افزایش انگیزش کارکنان

فراهم شود و مدیران تلاش نمایند تا از سبک‌های رهبری مناسب به‌ویژه سبک رهبری تحولی استفاده نمایند. برای تحقق چنین هدفی باید همه کارکنان سازمان دارای یک هدف واحد و جامع باشند که برای داشتن چنین هدفی و تحقق آن عدالت، انصاف، برابری و تشویق بر پایه عملکرد شغلی می‌تواند نقش موثری داشته باشد.

### منابع

- باقری، مرادعلی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه شادی و عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود. **مجله دانش و تندرستی**، ۱۱(۲)، ۵۹-۵۴.
- بخش چناری، امیررضا؛ عبدی، حسین و عباسی، همایون. (۱۳۹۴). تحلیل ارتباط فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: وزارت ورزش و جوانان). **مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش**، ۲(۵)، ۲۰-۱۱.
- پورحاتمی، عاطفه؛ زارعی متین، حسن؛ حیاتی، بهزاد و عطایی، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی اثر فراموشی سازمانی هدفمند و غیرهدفمند بر فرایند یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: دفتر مرکز جهاد دانشگاهی). **نشریه مدیریت فرهنگی سازمانی**، ۱۳(۴)، ۱۲۰۰-۱۱۷۹.
- جعفری هرندی، رضا و نجفی، حبیبه. (۱۳۹۶). تاثیر سبک رهبری بر عملکرد منابع انسانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی. **فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)**، ۲۶(۸۵)، ۸۵-۵۷.
- جلالی فراهانی، مجید؛ صابری، علی؛ حیدری، محمد و جاوید، مجید. (۱۳۹۴). تبیین رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی با چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان. **مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش**، ۲(۸)، ۴۴-۳۵.
- جمالزاده، محمد؛ غلامی، یونس و سیف، محمدحسن. (۱۳۸۷). بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی. **مجله علوم تربیتی**، ۱(۴)، ۱۰۴-۷۵.
- خورسندی، مجید؛ میرزازاده، زهراسادات و سلاطین، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط قابلیت یادگیری سازمانی با عملکرد سازمان در اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی. **مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش**، ۲(۷)، ۶۸-۶۱.
- رجب‌بیگی، مجتبی و حسنی، زهرا. (۱۳۹۳). رابطه فراموشی سازمانی با عملکرد شهرداری در زمینه توسعه پایدار شهری (مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۱۶ تهران). **فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری**، ۳(۹)، ۸۵-۷۳.
- رستمی، رها و سالاری، نکتتم. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سبک رهبری و عملکرد سازمانی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی استراتژی‌های منابع انسانی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت شهرک‌های صنعتی توس مشهد). **فصلنامه مدیریت، حسابداری و اقتصاد**، ۲(۱)، ۸۴-۷۰.



- روستا، زهرا. (۱۳۹۵). **رابطه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا با فراموشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گیلان**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود. شمس، غلامرضا؛ پرداختچی، محمدحسن و ملکی، حاتم. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمانی با واسطه یادگیری سازمانی: مطالعه موردی. **مجله اندیشه‌های نوین تربیتی**، ۱۰(۳)، ۹-۲۸.
- صادقی، امیر؛ صمصامی، طیبه؛ بیگ‌مرادی، علی و مقیم‌بیگی، عباس. (۱۳۹۵). **رابطه سبک رهبری سرپرستان با پیامدهای رهبری. مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان**، ۱(۲۴)، ۳۹-۴۸.
- عنایتی، ترانه و داوودی، مریم. (۱۳۹۵). **شناسایی و ارزیابی ابعاد یادگیری سازمانی در یک سازمان دولتی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی**، ۶(۱۹)، ۱۶۹-۱۴۷.
- محمداسماعیل، صدیقه و سیدوکیلی، سیده ریحانه. (۱۳۹۷). **تاثیر فراموشی سازمانی بر استقرار مدیریت دانش. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)**، ۲۷(۸۹)، ۷۱-۳۹.
- مشبکی، اصغر؛ عندلیب اردکانی، نادر و عندلیب اردکانی، داود. (۱۳۹۰). **بررسی تاثیر سبک‌های رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند: رویکردی نوین در مدیریت دانش (مطالعه موردی). مجله مدیریت سلامت**، ۱۴(۴۴)، ۴۱-۵۴.
- نویدی، امیر؛ شوقی، بهزاد؛ عسگرانی، مرتضی و رنجبری، محمد. (۱۳۹۶). **رابطه سبک‌های رهبری با خرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۱(۱)، ۱۶۲-۱۴۹.
- یعقوبی، نورمحمد؛ شکوهی، جواد؛ رئیسی شهرویی، حفصه و سیدی، فرزانه. (۱۳۹۴). **بررسی تاثیر سبک‌های رهبری بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گرهای یادگیری و نوآوری سازمانی. مجله پژوهش‌نامه مدیریت تحول**، ۷(۱۴)، ۵۶-۳۲.
- Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: an examination of the nine-factor full-range leadership theory using the multifactor leadership questionnaire. **The Leadership Quarterly**, 14(3), 261-295.
- Durst, S., Hinteregger, C., & Zieba, M. (2019). The linkage between knowledge risk management and organizational performance. **Journal of Business Research**, 105, 1-10.
- Iscan, O., Ersari, G., & Naktiyok, A. (2014). Effect of leadership style on perceived organizational performance and innovation: The role of transformational leadership beyond the impact of transactional leadership - An application among Turkish SME's. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 150, 881-889.
- Gencer, M. S., & Samur, Y. (2016). Leadership styles and technology: Leadership competency level of educational leaders. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 229, 226-233.
- Gogan, L. M., Artene, A., Sarca, I., & Draghici, A. (2016). The impact of intellectual capital on organizational performance. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 221, 194-202.

- Holan, P. M., & Phillips, N. W. (2004). Organizational forgetting as strategy. **Strategic Organization**, 2(4), 423-433.
- Holan, P. M., Phillips, N. W., & Lawrence, T. B. (2004). Managing organizational forgetting. **MIT Sloan Management Review**, 45(2), 45-51.
- Huang, D., Chen, S., & Jia, R. (2016). Effects of intentional organizational forgetting on new product performance of each stage: The moderating effect of absorptive capacity. **Technology Management for Social Innovation**, 25, 1968-1975.
- Huertas-Valdivia, I., Gallego-Burin, A. R., & Liorens-Montes, F. J. (2019). Effects of different leadership styles on hospitality workers. **Tourism Management**, 71, 402-420.
- Khunsoonthornkit, A., & Panjakajornsak, V. (2018). Structural equation model to assess the impact of learning organization and commitment on the performance of research organizations. **Kasetsart Journal of Social Sciences**, 39(3), 457-462.
- Kim, L., Springer, M., Zhang, Z. G., & Park, Y. (2019). Organizational learning: approximation of multiple-level learning and forgetting by an aggregated single-level model. **Computers & Industrial Engineering**, 131, 442-454.
- Kluge, A., & Gronau, N. (2018). Intentional forgetting in organizations: The importance of eliminating retrieval cues for implementing new routines. **Frontiers in Psychology**, 9, 51-58.
- Levy, P. E. (2001). Let's not forget the organization in organizational justice: It just wouldn't be fair. **Journal of Vocational Behavior**, 58(2), 273-278.
- Maletic, M., Maletic, D., & Gomiseck, B. (2018). The role of contingency factors on the relationship between sustainability practices and organizational performance. **Journal of Cleaner Production**, 171, 423-433.
- Nafei, W. A. (2019). Investigating the relationship between organizational forgetting and leadership styles: Evidence from teaching hospitals in Egypt. **Case Studies Journal**, 8(2), 35-44.
- Neeffe, D. O. (2001). **Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and nontraditional (academic quality improvement project) accreditation processes**. Wisconsin: University of Wisconsinout.
- Nicolletti, M., Lutti, N., Souza, R., & Pagotto, L. (2019). Social and organizational learning in the adaptation to the process of climate change: The case of a Brazilian thermoplastic resins and petrochemical company. **Journal of Cleaner Production**, 226, 748-758.
- Ojha, D., Struckell, E., Acharya, C., & Patel, P. C. (2018). Supply chain organizational learning, exploration, exploitation, and firm performance: A creation-dispersion perspective. **International Journal of Production Economics**, 204, 70-82.
- Serinkan, C., Kiziloglu, M., Akcıt, V., & Enli, P. (2014). Organizational learning capacity in cargo industry. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 116, 4005-4009.

- Shea, J., & Taylor, T. (2017). Using developmental evaluation as a system of organizational learning: An example from San Francisco. **Evaluation and Program Planning**, 65, 84-93.
- Sin, A. B., Zailani, S., Iranmanesh, M., & Ramayah, T. (2015). Structural equation modelling on knowledge creation in Six Sigma DMAIC project and its impact on organizational performance. **International Journal of Production Economics**, 168, 105-117.
- Wahab, S., Rahmat, A., Yusof, M. S., & Mohamed, B. (2016). Organization performance and leadership style: Issues in education service. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 224, 593-598.
- Zhang, L., Cao, T., & Wang, Y. (2018). The mediation role of leadership styles in integrated project collaboration: An emotional intelligence perspective. **International Journal of Project Management**, 36(2), 317-330.