

نقش میانجی‌گری فراموشی سازمانی هدفمند در رابطه بین سبک‌های رهبری و کارآفرینی سازمانی

مه‌دی امیری*

مربی دانشگاه پیام نور

مه‌دی محمدی

دانشیار دانشگاه شیراز

مصطفی یزدی جوشقانی

دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز

DOI: 10.22067/pmt.v11i2.72934

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه سبک‌های رهبری تحولی و خدمتگزار با کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی‌گری فراموشی سازمانی هدفمند است. جامعه پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه شیراز بود که با استفاده از جدول مورگان و از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی، ۲۸۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل چهار پرسشنامه؛ سبک رهبری تحول‌آفرین، سبک رهبری خدمتگزار، پرسشنامه فراموشی سازمانی و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی بود که پس از محاسبه روایی و پایایی این ابزار، بین نمونه کارکنان و مدیران توزیع و جمع‌آوری گردید. نتایج پژوهش نشان داد که: بین سبک رهبری تحولی و سبک رهبری خدمتگزار مدیران، فراموشی سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. تحلیل مسیر برای تعیین سهم میانجی‌گری فراموشی سازمانی هدفمند نشان داد که فراموشی سازمانی نقش میانجی‌گری برای سبک رهبری تحولی ایفا نمی‌کند، اما میانجی‌گری مکمل بین سبک رهبری خدمتگزار و کارآفرینی سازمانی کارکنان است. شاخص‌های کلی برازش نیز نشان‌دهنده تناسب مدل اجرا شده داشت. به‌طور کلی می‌توان گفت سبک رهبری تحولی و خدمتگزار مدیران دانشگاه شیراز، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه، سبک رهبری تحولی مدیران دانشگاه شیراز، پیش‌بینی‌کننده مثبت و غیرمعنادار و سبک رهبری خدمتگزار مدیران دانشگاه، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار فراموشی سازمانی هدفمند کارکنان دانشگاه بوده و همچنین سبک رهبری خدمتگزار هم به‌طور مستقیم و هم با میانجی‌گری فراموشی سازمانی هدفمند به‌طور غیر مستقیم پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی سازمانی کارکنان است.

کلیدواژه‌ها: سبک رهبری تحولی، سبک رهبری خدمتگزار، فراموشی سازمانی، کارآفرینی سازمانی، دانشگاه.

Mahdiamiri10@gmail.com

* نویسنده مسئول:

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۸/۲۰

مقدمه

تنوع و سرعت تغییرات در جهان امروزی به‌اندازه‌ای است که داشتن نیروهای خلاق و کارآفرین و عملکرد کارآفرینانه برای بقا در محیط رقابتی دارای اهمیت فراوانی است (Ahmadian, Shakari & Afshari, 2011) از طرف دیگر امروزه تغییر در اداره سازمان‌ها و تبدیل آن به مدیریت انعطاف‌پذیر و بهره‌گیری از سبک‌های رهبری همچون سبک رهبری تحول‌گرا منجر به مدیریت کارآفرینانه (Aqvadawood, Hatami & Hakiminia 2010) و کارآفرینی سازمانی می‌گردد؛ از این‌رو که مدل‌های مختلف رهبری نقش مهمی در هدایت این تغییرات به عهده دارند و چنان که پیشینه پژوهش‌های قبلی شائمی برزکی و محمدی (Shamei Borzaki & Mohammadi, 2014)؛ سارت (Sart, 2014)؛ هیمن و همکاران (Hemmen Alvarez, Peris-Ortiz & Urbano, 2015)؛ امیرخانی و همکاران (Amirkhani, Mohammadi Mohammadi, Fatahi & Dehghan & Abdolmaleki 2015)؛ محمدی و همکاران (Seif-Panahi, 2015)؛ حسنی و همکاران (Hassani, Bahadori, R & Kazemzadeh Beataly, 2016)؛ کارناپس (Karnups, 2016) و لیال رودریگز و همکاران (Leal Rodriguez, Peris-Ortiz & Leal, 2017) در مورد سبک‌های مختلف رهبری نشان داده یکی از تعیین کنندگان نحوه کار در سازمان، سبک‌های رهبری است که اثرات مختلفی بر نتایج سازمانی دارد و نتایج پژوهش‌ها نیز نشان داده است که سازمان‌هایی که سبک‌های جدید رهبری را می‌پذیرند، نسبت به پذیرش نوآوری نیز بازتر هستند (Sart, 2014, p. 79).

بیشتر اقتصاددانان معتقدند که یک کارآفرین، بازیگر مهمی در اقتصاد است (Tülücea & Yurtkurb, 2015, p. 721). میل، کارآفرینی را به‌عنوان یک "کار یا مهارت که برای نظارت و سرپرستی ضروری است توصیف می‌کند" (Niosi, 2012). کرزنر کارآفرینی را به‌عنوان "کارآفرینی که فرصت کسب سود را اخذ و بر اهمیت رقابت تأکید می‌کند"، تعریف می‌کند (Abiyev & Özgür, 2013, pp. 126-127). به‌طور کلی کارآفرینان را می‌توان به‌عنوان افرادی (صاحبان کسب‌وکار) که به دنبال تولید و خلق ارزش، از طریق ایجاد و گسترش فعالیت‌های اقتصادی، با شناسایی و بهره‌برداری از محصولات جدید، فرایندها و بازارها هستند توصیف کرد (Tülücea & Yurtkurb, 2015, p. 723). از طرف دیگر کارآفرینی سازمانی^۱ فرآیندی است که کارآفرین تحت حمایت یک سازمان، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به انجام می‌رساند (Saidikia, 2007, pp. 24-25) و داگلاس لوبر، از صاحب‌نظران کارآفرینی، بر این باور

^۱ . Intrapreneurship.

است که سه دسته عوامل باعث توسعه‌ی این نوع از کارآفرینی می‌شوند که عبارتند از: عوامل درون‌سازمانی، محیط بیرونی و ویژگی‌های شخصیتی (Lober, 1998).

یادگیری یک فرآیند یک سویه برای کسب و ذخیره‌سازی دانش نیست، بلکه سازمان‌ها باید یک ارزیابی از دانش‌های خود از جنبه ارزش و اثرگذاری دانش‌ها انجام دهند و در صورت لزوم دانش‌هایی را که در طولانی‌مدت برای سازمان مفید نخواهند بود، در یک فرآیند فراموش کنند (Salavati, 2009, p. 53). فرناندز و همکاران (Baghbani & Yanzandi, 2013, p. 53) در زمینه موجودی دانش سازمان بیان می‌دارند که موجودی دانش یک سازمان ممکن است از طریق جریان‌های اضافی دانش افزایش یابد و یا از طریق کاهش جریان دانش یا جریان فراموشی سازمانی، کاهش یابد یا از دست برود. بر طبق نظر مارتین دی هولان و فیلیس (۲۰۰۴b)، روند فراموشی سازمانی به‌اندازه فرآیند یادگیری سازمانی در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار مهم است. می‌توان چنین گفت که از پیامدهای رفتاری که تحت تأثیر رفتار و ویژگی‌های مدیران قرار دارد، بحث خلاقیت و نوآوری است که در نهایت منجر به تسهیل روند فعالیت‌های کارآفرینانه افراد و کارکنان سازمانی می‌گردد (Pouranjnar Jodzadeh & Pouranjnar, 2016, p. 80). از طرف دیگر شرکت‌ها و سازمان‌ها نه تنها یاد می‌گیرند بلکه فراموش نیز می‌کنند به‌عبارت‌دیگر مدیریت دانش به دنبال خلق فرایندهایی است که نه تنها برای یادگیری و نگهداری از آنچه مهم است ضروری است بلکه برای عدم یادگیری و اجتناب از آنچه مهم نیست نیز لازم می‌باشد (Martin de Holan, P. Philips, N. 2004, pp. 45-51). در واقع توانایی فراموش کردن نیز به‌اندازه یادگیری سازمانی حائز اهمیت است (Lekanne, 2005, pp. 1-2) چراکه با فراموش کردن اطلاعات غیرضروری، جلوگیری از فراموشی اطلاعات مفید به عمل می‌آید (David, Guy & Brachet, Tanguy, 2011, pp. 117-120) و در واقع اولین گام در یادگیری دانش جدید و ایجاد تغییر در سازمان، فراموشی دانش قدیم (Bettis, 1995) و سپس ترویج کارآفرینی از طریق فراموشی سازمانی و نوآوری (Leal Rodriguez et al., 2017) در جهت دستیابی به نوآوری و خلاقیت سازمانی است که می‌تواند عملکرد کلی شرکت و یا سازمان را افزایش دهد (Leal Rodriguez Eldridge, Roldán, Leal-Millán & Gutiérrez, 2015). بنابراین اولاً لازم است تا سبک رهبری مناسب در جهت ایجاد فضای کارآفرینی اتخاذ شود زیرا اگر مدیران، سبک رهبری مناسب را به کار نگیرند نمی‌توانند محیط و شرایط لازم را برای حضور افراد خلاق و کارآفرین فراهم آورند (Naipaul, 2009؛ Yang, 2008) که خود از الزامات ایجاد یک سازمان کارآفرین است و

ثانیاً لازمه حرکت در مسیر کارآفرینی سازمانی، فراموش کردن تجربیات تلخ و ناکامی‌ها در عین درس عبرت گرفتن از آن‌ها در جهت عدم ارتکاب مجدد اشتباهات گذشته، و به‌نوعی سازمان را به اغفال زدن آگاهانه است تا زمینه برای بروز و ظهور دانش و تجربیات نو و تازه فراهم آید. دستیابی به این تعادل و فراموشی عمدی، نیاز به یک سبک مدیریت و رهبری مؤثر و دقیق دارد تا بتوان در سایه آن به این مهم دست یافته و در جهت دستیابی سازمان به سمت یک سازمان کارآفرین و نوآور حرکت کرد. در همین زمینه طاهرخانی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان رابطه فراموشی سازمانی هدفمند با خلاقیت فردی و چابکی سازمانی نشان دادند که بین این عناصر ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین آزمون رگرسیون نشان داد که فراموشی سازمانی هدفمند پیش‌بینی کننده خوبی نسبت به خلاقیت فردی و چابکی سازمانی دارد (Taher Khani, Kohandel & Majedi, 2016).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بررسی مبانی نظری نشان می‌دهد که فراموشی سازمانی به‌طور عمده از دو دیدگاه بررسی شده است: از یک سو برخی نویسندگان بر اهمیت فراموش کردن دانش قدیمی به‌منزله گامی مقدماتی در راستای یادگیری موارد جدید، اشاره کرده‌اند. از این دیدگاه، یادگیری، می‌تواند به‌منزله رهایی از روش‌ها یا حتی کل استراتژی‌هایی باشد که روزی بر سازمان مسلط بوده‌اند؛ اما امروزه مانع یادگیری دانش جدید و رقابت‌پذیری سازمان هستند. از این دیدگاه، فراموشی شامل کنار گذاردن رویه‌های قدیمی و آنچه بیش از این برای سازمان مفید نیست، می‌شود؛ چراکه این موارد مانع از یادگیری دانش جدید موردنیاز می‌شود (Holan & Philips, 2004 a). این دیدگاه، انواع خاصی از یادگیری در سطح بالا نیاز به یک تغییر (و فراموش کردن) در منطق حاکم بر سازمان دارد (Fernandez, Sallan, Simo., & Enache, 2009). از سوی دیگر پژوهشگران بر این اعتقادند که سازمان‌ها ممکن است به‌طور تصادفی فراموش کنند که این امر معمولاً پیامدهای منفی برای سازمان دارد (Holan & Philips, 2004, a). برای مثال، آرگوت (۱۹۹۹) معتقد است، این نوع از فراموشی سازمانی، پیامدهای منفی برای بهره‌وری و رقابت‌پذیری دارد؛ به همین دلیل باید از آن جلوگیری شود (Fernandez et al., 2009). این دو حالت کلی از فراموشی سازمانی را پژوهشگران، فراموشی سازمانی هدفمند (غیر تصادفی) و غیر هدفمند (تصادفی) نامیده‌اند (Fernandez & Sune, 2009؛ Holan & Philips؛ Azmi, 2007). بدین ترتیب که فراموشی تصادفی اغلب با از دست دادن دانش با ارزش در ارتباط است که در نتیجه، رقابت‌پذیری یک سازمان را کاهش می‌دهد. این فرآیند مضر است؛ چراکه سازمان‌ها باید دانش فراموش شده را

مجدد یاد بگیرند؛ از سوی دیگر فراموشی عمدی و هدفمند، می‌تواند منجر به افزایش رقابت شود. اگر یک سازمان به‌درستی آن را مدیریت کند، فراموشی هدفمند می‌تواند سازمان را از دانشی که به ایجاد نتایج ناکارآمد می‌انجامد، خلاص کند (Holan & Philips 2004,a). مدل‌های مختلفی از فراموشی سازمانی اراده شده است از جمله؛ آزمی، فراموشی را به دو بخش مهم برنامه‌ریزی شده^۱ و برنامه‌ریزی نشده^۲ تقسیم می‌کند. او با ترکیب دو عامل روش فراموشی و پیامدهای فراموشی، فراموشی سازمانی را در چهار حالت توصیف کرده است (Azmi, 2007, p. 247) (جدول شماره ۱).

جدول (۱): ابعاد مدل فراموشی سازمانی آزمی

منفی	مثبت	روش فراموشی / پیامدها
خرابکاری	یادگیری‌زدایی	آگاهانه (برنامه‌ریزی شده)
غفلت	اضمحلال دانش	ناآگاهانه (برنامه‌ریزی نشده)

منبع: (Azmi, 2007.p 247)

رهبری، فرایند نفوذ در پیروان برای دستیابی به نتایج مورد نظر است. بنابراین، رهبری در کنار برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل، از وظایف ضروری و مهم مدیر تلقی می‌شود و نقشی اساسی در اداره سازمان دارد. این اهمیت تا آنجاست که مدیران را رهبران سازمانی قلمداد می‌کنند (Rabbins, 2011). رندری و چودری، رهبری را، توانایی القای اعتماد و حمایت، میان افرادی که برای دستیابی به اهداف سازمان مورد نیاز می‌باشند، می‌دانند و معتقدند که رهبر ممکن است در یک موقعیت، دانش و مهارت اقدام مؤثر را داشته باشد اما در موقعیتی متفاوت، به همان اندازه مؤثر ظاهر نشود (Randeree & Chaudhry, 2012). از طرفی، سبک رهبری، ترکیبی از نگرش و رفتار یک رهبر است که به نظامی خاص و قابل پیش‌بینی در برخورد با اعضای گروه منجر می‌شود (Dubrin, 2004). بت و همکاران (Bhat Verma, Rangnekar, & Barua, 2012) بیان کرده‌اند که سبک رهبری روشی است که در آن یک رهبر تلاش می‌کند بر رفتار زیر دستانش تأثیر بگذارد، در مورد رهبری گروه تصمیم‌گیری کند و بین عملکرد دستیابی به هدف گروه و حفظ هدف گروه، تعادل برقرار کند. توسعه‌های اخیر در نظریه‌های رهبری، از نظریه‌های رهبری کارزماتیک (که رهبر را موجودی غیر معمولی فرض می‌کرد و

¹. Planned.

². Unplanned.

پیروان را وابسته به رهبری می‌دانست) به سمت نظریه‌های نوکاریماتیک و رهبری تحولی (که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کنند) انتقال یافته است (Mirkamali, Naranji & Alami, 2011). ایسنیز و همکاران (۲۰۰۸) معتقدند که رهبران تحول‌گرا، دغدغه تحول سازمان‌ها و افراد درون آن را دارند و بر کارکنان سازمان و پیروانشان تأثیر می‌گذارند، تا علائق آن‌ها را در جهت اهداف گروه، مجدداً جهت‌دهی کنند و تعهدشان را، نسبت به چشم‌انداز سازمان افزایش دهند. این رهبران در جستجوی تحول ارزش‌ها و خودپنداره‌های آن‌ها و سوق دادنشان به سطوح بالاتر نیازها و آرزوها موفق هستند (Eisenbeiss, van Knippenberg & Boerner, 2008). به عبارت دیگر، می‌توان گفت که رهبران تحول‌گرا، نیازها، ارزش‌ها، ترجیحات و آرمان‌های پیروان را از منافع شخصی به منافع جمعی تبدیل می‌کنند. علاوه بر این، آن‌ها موجب می‌شوند پیروان به شدت به رسالت رهبر متعهد شوند، فداکاری‌های شخصی به نفع مأموریت و رسالت سازمان داشته باشند و فراتر از وظیفه عمل کنند (Sam Lam & Ohiggins, 2011). این سبک رهبری، برای اولین بار توسط برنز^۱ در سال ۱۹۷۸ توصیف شده است، سپس بس در سال ۱۹۸۵، نظریه رسمی و یک مدل مفهومی از رهبری تحولی ارائه داد (Taghavi Ghareh Bolagh, 2009). این سبک رهبری دارای چهار بعد ملاحظه‌گرایی فردی^۲، تحریک عقلانی^۳، انگیزش الهام‌بخش^۴ و نفوذ آرمانی^۵ می‌باشد.

ملاحظه‌گرایی فردی: رهبر با رفتاری متفاوت، اما منصفانه به پیروان خود توجه فردی دارد. چنین رهبری از نیازهای پیروانش آگاه است، نگرانی‌ها، نیازها و توانایی‌های شخصی کارکنان را شناسایی می‌کند و فرصت‌های مناسب برای یادگیری در محیطی حمایتی را فراهم می‌آورد، انتقاد سازنده و تفویض اختیار می‌کند و به آن‌ها بازخورد می‌دهد (Nusair, Ababneh & Bae, 2011). **تحریک عقلانی:** در این بعد رهبر، نوآوری و خلاقیت را با تدوین مجدد مسائل جدید و بررسی شرایط قدیمی به شیوه‌ای جدید پرورش می‌دهد. ایده‌های جدید را به پیروان نشان می‌دهد و آنان را با تفکر انتقادی به چالش می‌کشد. آن‌ها خیال‌پردازی و خلاقیت در بازنگری فرضیات روش‌های قدیمی را در حین انجام کارها تشویق می‌کنند و به خطاها، اشتباهات، ایده‌ها و روش‌هایی که متفاوت از روش‌های

1. Burns

2. Individualized Consideration

3. Intellectual Stimulation

4. Inspirational Motivation

5. Idealized Influence

خودشان است، انتقادی نمی‌کنند (Bass & Avolio, 1990). **انگیزه الهام‌بخش**: رهبران الهام‌بخش آینده ای مطلوب را ترسیم می‌کنند، با خوش‌بینی سخن می‌گویند و پیروان را به سوی آنچه باید انجام شود، تشویق می‌کنند. آن‌ها اهداف سازمانی را با اهداف شخصی هم‌تراز می‌کنند به طوری که کارکنان درحالی که به اهداف شخصی خود دست می‌یابند، می‌توانند به اهداف سازمانی هم دست یابند و تهدیدها و مشکلات را به‌عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری تلقی کنند (Nusair et al., 2011). **نفوذ آرمانی**: رهبر از طریق فراهم ساختن دیدگاه آرمانی هدفمند و جلب حس احترام، اعتماد و اطمینان افراد، بینشی را برای گروه ایجاد می‌کند؛ و با این کار قدرت، احترام به خود، اعتماد و اشتیاق برای رسیدن به اهداف چالشی را میان اعضاء توسعه می‌دهد. بعلاوه، اعضاء گروه را مورد تحسین قرار می‌دهد و به آن‌ها احترام می‌گذارد (Bass & Avolio, 2000).

مفهوم رهبری خدمتگزار در اصل از نظریه رهبری کاریزماتیک ناشی می‌شود و طبق نظر بسیاری از صاحب‌نظران، انگیزش اولیه برای رهبری، میل به خدمت است. گرین لیف که ابداع‌کننده چنین سبک رهبری است، فلسفه آن را "توجه داشتن به دیگران و توانایی بالا برای خدمت کردن به آنان" بیان می‌کند و رهبران خدمتگزار را چنین تعریف می‌کند: "رهبران خدمتگزار روی خدمت‌رسانی به دیگران تأکید می‌کنند و منافع شخصی را فدای منافع دیگران می‌کنند تا افراد از درایت و اختیار و سلامت بیشتری برخوردار شوند و خودشان تبدیل به رهبرانی خدمتگزار شوند" (Hassanpour, 2004). واشنگتن و فیلد (۲۰۰۶) سبک رهبری خدمتگزار را رویکردی نو در سازمان‌ها می‌دانند که از دیدگاه آن‌ها ممکن است از نظر ارتقای عملکرد اعضای سازمان، از طریق پرورش نگرش‌ها، ایده‌ها و رفتارهای کاری آنان مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی، برای رهبران سازمان‌ها سودمند باشد (Jamshidi Zardestyani, Eidipour, & Amiri, 2013).

کارآفرینان را می‌توان به‌عنوان افرادی (صاحبان کسب‌وکار) که به دنبال تولید و خلق ارزش، از طریق ایجاد و گسترش فعالیت‌های اقتصادی، با شناسایی و بهره‌برداری از محصولات جدید، فرایندها و بازارها هستند توصیف کرد (Tülicca & Yurtkurb, 2015, p.723). علاوه بر این، کارآفرینی، پدیده‌ای مرتبط با فعالیت‌های کارآفرینی است (HKU, 2010). کارآفرینی سازمانی نیز فرایندی است که به دنبال ایجاد فعالیت‌های جدید کارآفرینانه در درون و پیرامون سازمان و حمایت از فعالیت‌های مخاطره‌آمیز و نوآور است (Jahnsen, 2001) که شامل عناصری همچون نوآوری، ریسک‌پذیری، رقابت‌پذیری، استقلال و جستجوی فرصت‌هاست (Micheal Hit et al., 2000, p.137) و به دنبال خلق تغییرات سازمانی است که می‌تواند متأثر از نوع سبک رهبری مدیران سازمانی باشد. به‌عبارت‌دیگر، هنگامی که فعالیت کارآفرینی

توسط فرد یا گروه کارآفرین در داخل یک سازمان انجام بگیرد، به آن «کارآفرینی سازمانی» گویند. در این حالت فرد یا گروه کارآفرین از قابلیت‌ها و امکانات یک سازمان استفاده کرده و اقدام به فعالیت کارآفرینی به‌عنوان فعالیتی با وابستگی سازمانی می‌نماید. نتیجه این نوع کارآفرینی معمولاً ایجاد یک واحد سازمانی جدید در داخل سازمان، طراحی و عرضه خدمات جدید و ایجاد ارزش‌های نوین برای سازمان است (Golestan Hashemi, 2003, pp. 27-28).

پیشینه پژوهش

مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های انجام گرفته نشان می‌دهد که متغیرهای سبک رهبری، یادگیری سازمانی، فراموشی سازمانی و کارآفرینی و نوآوری سازمانی می‌توانند با یکدیگر روابط معنی‌داری داشته باشند؛ به‌عنوان مثال زینگ و چن در سال ۲۰۱۰ در پژوهشی پیمایشی رابطه میان فراموشی سازمانی هدفمند و قابلیت یادگیری سازمانی را با نوآوری سازمانی در ۲۱۹ شرکت چینی بررسی کرده‌اند. نتایج تحقیق نشان داد فراموشی سازمانی هدفمند، تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر نوآوری سازمانی دارد، درحالی‌که قابلیت یادگیری سازمانی نقش متغیر میانجی را بین آن دو ایفا می‌کند (Zeng, Junjian, 2010). سعادت مرعشیان و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی ارتباط سبک‌های رهبری و خودکارآمدی شغلی با کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان آب و برق خوزستان پرداخته و چنین نتیجه گرفتند که بین سبک رهبری حمایتی و خودکارآمدی با کارآفرینی سازمانی وجود دارد ولی با این حال خودکارآمدی شغلی نقش قوی‌تری نسبت به سبک رهبری در پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی دارد (Sadat Marashian, Safarzadeh & Rasouli, 2016). از عواملی که تأثیر آن بر روی فراموشی سازمانی بررسی شده است، سبک رهبری است و در این زمینه مشبکی و ربیعه (Mashbaki & Rabieh, 2009) و عزیزی نژاد و همکاران (Azizi Nejad Jena Abadi & Moradzadeh, 2014) به این نتیجه رسیدند که میان سبک رهبری فرهنگ‌مند، مبادله‌ای و تحول‌آفرین و فراموشی سازمانی هدفمند دانش موجود و دانش جدید، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه پژوهش مشبکی و همکاران (Mashbaki, 2011) نشان داد که دو سبک رهبری عملگرا و رهبری تحولگرا بر فراموشی سازمانی هدفمند تأثیر دارد ولی رهبری تحولگرا تأثیر بیشتری بر آن دارد. حسنوی و رمضان (Hassanewi & Ramazan, 2011) و قنبری و اسکندری (Ghanbari & Eskandari, 2012) نیز ارتباط فراموشی سازمانی و سبک رهبری را نشان دادند. نتایج پژوهش عزیزی نژاد و همکاران (Azizi Nejad et al., 2014) نشان داد که میان سبک رهبری فرهنگ‌مند، مبادله‌ای و تحول‌آفرین و فراموشی

سازمانی هدفمند دانش موجود و دانش جدید، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در پژوهشی دیگر امیرخانی و همکاران (Amirkhani et al., 2015) به بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر فراموشی سازمانی هدفمند و ناآگاهانه پرداخته و نتیجه گرفتند که رهبری خدمتگزار فرآیند فراموشی هدفمند را تسهیل می‌کند و بر فراموشی سازمانی ناآگاهانه اثر منفی دارد. نتایج پژوهش نصرافهانی و همکاران (Nasr Esfahani et al., 2012) نشان داد که بین فراموشی سازمانی استراتژیک و سبک رهبری مشارکتی و نمایندگی ارتباط مثبت و معنادار و میان فراموشی سازمانی با سبک رهبری گفتاری رابطه منفی و معناداری در بانک ملی شعبه قم وجود دارد همچنین محرابی و همکاران (Mehrabi, Shahtalebi & Etebarian, 2013) در پژوهشی نشان دادند که بین تمام جنبه‌های رهبری تحول (شامل توجه فردی، مدیریت غیرفعال استثنایی، مدیریت فعال استثنایی و الهام) با فراموشی سازمانی ارتباط وجود دارد. همچنین در مدل برازش شده این پژوهش فراموشی سازمانی به‌عنوان متغیر تعدیل کننده در رابطه بین رهبری تحول و ادراک از بهره‌وری قرار گرفت.

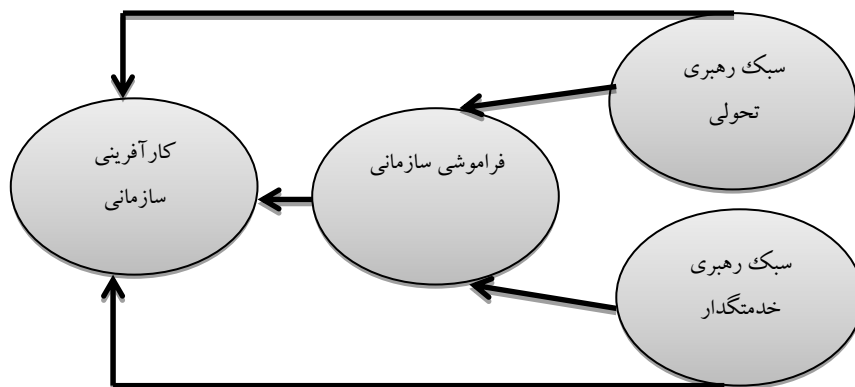
در خصوص ارتباط سبک‌های رهبری و نوآوری و کارآفرینی نیز پژوهش‌های متعددی انجام شده است از جمله؛ هیمن و همکاران (Hemmen Alvarez, Peris-Ortiz & Urbano, 2015) نشان دادند که بین سبک رهبری مشارکتی و کارآفرینی نوآورانه ارتباط معناداری وجود دارد. سلطانی‌نژاد و همکاران (Soltani Nejad, Zahed Babelan, Soltani Nejad & Moeini KIA 2016) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رهبری تحولی با تعهد سازمانی و کارآفرینی سازمانی نشان دادند که ارتباط مثبت و معناداری میان بین رهبری تحول‌گرا و تعهد سازمانی با کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی وجود دارد. سعادت مرعشیان و همکاران (Sadat Marashian et al., 2016) در پژوهشی به بررسی ارتباط سبک‌های رهبری و خودکارآمدی شغلی با کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان آب و برق خوزستان پرداخته و چنین نتیجه گرفتند که بین سبک رهبری حمایتی و خودکارآمدی با کارآفرینی سازمانی وجود دارد ولی باین‌حال خودکارآمدی شغلی نقش قوی‌تری نسبت به سبک رهبری در پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی دارد. همچنین نتایج پژوهش‌های؛ آهوپای (Ahoupay, 2010)، حسین‌پور و آهوپای (Hosseinpour & Ahoupay, 2013)، حسنی و همکاران (Bahadori, R & Hasani, M)؛ پورانجنار و همکاران (Kazemzadeh Beataly, Pouranjnar et al., 2016)، رستگار و مقصودی (Rastegar & Maghsoodi, 2016)، آرگون، گارسیا و کوردون (Aragon, Garcia, Cordon, 2007)، سارت (Sart, 2014)، لیا ل رودریگز و همکاران (Leal Rodriguez et al., 2017) مبین آن است که بین

سبک رهبری، کارآفرینی و نوآوری سازمانی ارتباط معنادار و تنگاتنگی وجود دارد و بسته به نوع سبک رهبری که اتخاذ می‌شود، رهبر قادر به ایجاد یک جو خلاق و نوآورانه در سازمان است (Karnups, 2016).

بر این اساس با توجه به جستجوی پیشینه پژوهشی انجام شده مشاهده شد که در خصوص ارتباط سبک‌های رهبری با فراموشی و همچنین ارتباط سبک‌های رهبری با کارآفرینی و نوآوری، پژوهش‌های چند انجام شده است. به عبارت دیگر مرور ادبیات و پیشینه پژوهشی پژوهش به‌طور مختصر نشان داد که متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش، در پژوهش‌های گذشته به‌صورت دو به دو مورد بررسی قرار گرفته ولی پژوهش حاضر اولین پژوهشی است که به بررسی همزمان این سه متغیر پرداخته است و به‌جز پژوهش محمدی و همکاران (Mohammadi et al., 2015) که ارتباط بین رهبری خدمتگزار با یادگیری سازمانی به میانجیگری نقش میانجی فراموشی سازمانی را بررسی کرده‌اند پژوهشی که بتواند ارتباط سبک‌های رهبری را با کارآفرینی سازمانی به میانجیگری نقش متغیر فراموشی سازمانی بررسی کند مشاهده نشد به عبارت دیگر تاکنون پژوهشی که در آن فراموشی سازمانی نقش واسطه‌ای را بین سبک رهبری و کارآفرینی سازمانی را داشته باشد مشاهده نگردید لذا در این پژوهش ابتدا به دنبال یافتن سبک رهبری مناسب از میان مجموعه سبک‌های رهبری در جهت توسعه کارآفرینی سازمانی هستیم و ثانیاً به دنبال بررسی ارتباط سبک‌های رهبری با فراموشی سازمانی (به‌عنوان یک مکانیسم در جهت کنار گذاشتن دانش منسوخ و کهنه‌سازمانی و توسعه یادگیری‌های سازمانی) و سپس ارتباط این سبک‌های رهبری با کارآفرینی سازمانی با واسطه‌گری متغیر فراموشی سازمانی هستیم و اینکه چطور سبک‌های مختلف رهبری می‌توانند با تأکید بر کنار گذاشتن دانش منسوخ سازمانی (فراموشی سازمانی) به خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی سازمانی و تبدیل شدن سازمان به یک سازمان کارآفرین کمک نمایند. بر این اساس و با توجه به آنچه که گفته شد مدل مفهومی پژوهش حاضر، که مبین رابطه بین سبک‌های رهبری و کارآفرینی سازمانی و همچنین نقش متغیر میانجی فراموشی سازمانی در خصوص این رابطه است به شکل زیر می‌باشد:

لذا مسئله‌ای که وجود دارد این است که اولاً این فراموشی دانش منسوخ، عادات بد و کهنه سازمانی تحت چه شرایط و موقعیت‌هایی حاصل می‌شود چراکه عادت‌های قدیمی هرچند بد باشند ولی سخت از بین می‌روند و تغییر دادن آن‌ها مشکل است زیرا افراد با همه بدی دانش منسوخ به آن خو گرفته و نسبت به آنچه که می‌دانند احساس امنیت می‌کنند و اغلب در برابر هر آنچه که سبب تغییر در کارهای روزمره و عادت شده آن‌ها شود، مقاومت می‌کنند؛ بنابراین آیا هر سبک رهبری می‌تواند در فراموشی هدفمند

دانش قدیمی سازمانی مؤثر باشد؟ ثانیاً آیا همه سبک‌های رهبری می‌توانند بر کارآفرینی سازمانی تأثیر بگذارند و ثالثاً آیا سبک‌های رهبری می‌توانند به میانجیگری فراموشی سازمانی نیز بر روی کارآفرینی سازمانی مؤثر باشند چطور و در چه شرایطی؟



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

هدف کلی پژوهش

نقش میانجیگری فراموشی سازمانی هدفمند در رابطه بین سبک‌های رهبری و کارآفرینی سازمانی

اهداف جزئی پژوهش

- ۱- بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری با کارآفرینی و فراموشی سازمانی کارکنان
- ۲- نقش سبک‌های رهبری در پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی کارکنان
- ۳- نقش سبک‌های رهبری در پیش‌بینی فراموشی سازمانی کارکنان
- ۴- نقش سبک‌های رهبری در پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی با میانجیگری فراموشی سازمانی

روش‌شناسی

روش: پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی است و از لحاظ روش کمی از نوع توصیفی-همبستگی است که به صورت پیمایشی و با استفاده از ابزارهای استاندارد موجود در زمینه متغیرهای پژوهش بررسی شده است.

جامعه آماری و نمونه‌گیری: جامعه آماری مورد مطالعه شامل تمام کارکنان و مدیران (لازم به ذکر است که مدیران نیز به‌عنوان بخشی از کارکنان دانشگاه هستند) دانشگاه شیراز شامل ۱۷ دانشکده شامل دانشکده‌های؛ ادبیات و علوم انسانی، دامپزشکی، فناوری‌های نوین، مهندسی مکانیک، اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، علوم تربیتی و روان‌شناسی، هنر و معماری، الهیات و معارف اسلامی، علوم، مهندسی برق و کامپیوتر، مهندسی مواد و عمران، حقوق و علوم سیاسی، مهندسی شیمی، نفت و گاز، پردیس بین‌الملل، جهانگردی، مرکز آموزش الکترونیکی و مجازی و دانشکده کشاورزی و همچنین کارکنان ستادی دانشگاه می‌باشد. در راستای برآورد تعداد نمونه لازم برای اجرای ابزار پژوهش، با توجه به حجم جامعه (۱۱۲۱ نفر) و با استفاده از جدول مورگان تعداد نمونه لازم (۲۸۸ نفر) با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی نسبی به نسبت مساوی از جامعه فوق برای انجام پژوهش انتخاب شده است.

ابزار پژوهش: جهت گردآوری داده‌های موردنیاز این پژوهش از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. الف) پرسشنامه سبک رهبری تحول‌آفرین (Bass & Avlivo, 2000): در پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین ب‌اس و اولیو با استفاده از ۲۰ گویه، که از پرسشنامه چندعاملی رهبری (MLQ) گرفته شده، چهار بعد ترغیب ذهنی (سؤالات ۱ تا ۵)، نفوذ آرمانی (سؤالات ۶ تا ۱۲)، انگیزش الهام‌بخش (سؤالات ۱۳ تا ۱۶) و ملاحظه فردی (سؤالات ۱۷ تا ۲۰) براساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت اندازه‌گیری شده است. پایایی این ابزار با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۲ بوده و روایی صوری و محتوایی آن نیز توسط متخصصان تأیید شده است. ب) پرسشنامه سبک رهبری خدمتگزار پترسون: که با عنوان قلبی‌پور و حضرتی (Gholipour & Hazrati, 2009) مشهور است، چهار زیرمقیاس؛ خدمت‌رسانی (سؤالات ۱ تا ۶)، تواضع و فروتنی (سؤالات ۷ تا ۱۳)، قابلیت اعتماد (سؤالات ۱۴ تا ۲۳) و مهرورزی (سؤالات ۲۴ تا ۲۸) را با استفاده از لیکرت ۵‌گزینه‌ای می‌سنجد. پایایی این ابزار با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۴ بوده و روایی صوری و محتوایی آن نیز توسط متخصصان تأیید شده است. ج) پرسشنامه فراموشی سازمانی مشکی و همکاران: (Moshabbaki et al., 2011): شامل ۱۷ سؤال و دو بعد فراموشی هدفمند (سؤالات ۱ تا ۹) و فراموشی تصادفی (سؤالات ۱۰ تا ۱۷) بوده استفاده شده است. پایایی این ابزار با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۶۶ بوده و روایی صوری و محتوایی آن نیز توسط متخصصان تأیید شده است. د) پرسشنامه کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۰۳): دارای ۴۸ سؤال با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای و دارای ۶ مؤلفه افعال سازمانی (سؤالات شماره ۱ تا ۸)، نگرش فردی (سؤالات شماره ۹ تا ۱۶)، انعطاف‌پذیری (سؤالات شماره ۱۷ تا ۲۴)، وضعیت پاداش (سؤالات شماره ۲۵ تا ۳۲)، رهبری کارآفرین (سؤالات شماره ۳۳ تا ۴۰) و فرهنگ

کارآفرین (سؤالات شماره ۴۱ تا ۴۸) می‌باشد. پایایی این ابزار با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵ بوده و روایی صوری و محتوایی آن نیز توسط متخصصان تأیید شده است. به منظور تحلیل آماری داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و جداول مربوطه و آزمون معادله‌یابی معادلات ساختاری به منظور تعیین بار عاملی مولفه‌های مورد بررسی و همچنین بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مورد بررسی و مدل برازش پژوهش با استفاده از نرم افزارهای آماری همچون Spss و Lisrel8.54 استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

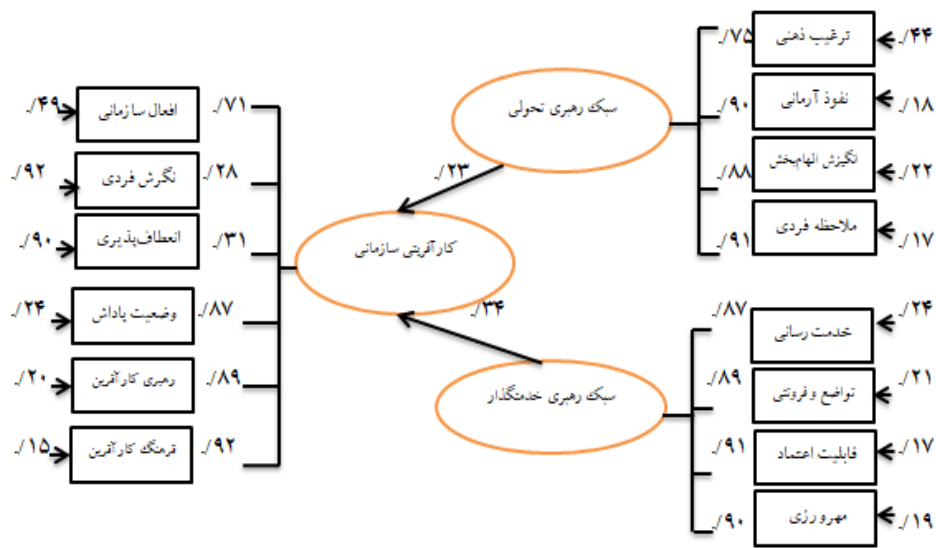
فرضیه اول: بین سبک‌های رهبری با کارآفرینی و فراموشی سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۲): ماتریس همبستگی ابعاد مختلف سبک رهبری تحولی و خدمتگزار، فراموشی سازمانی و کارآفرینی سازمانی

ابعاد	افعال	نگرش	انعطاف	پاداش	رهبری	فرهنگ	هدفمند	تصادفی
ترغیب	.۳۱**	.۳۵**	.۲۴**	.۲۸**	.۲۹**	.۳۲**	.۲۲**	.۱۸**
نفوذ	.۳۵**	.۲۸**	.۲۴**	.۳۲**	.۳۴**	.۴۰**	.۱۸**	.۱۶**
انگیزش	.۳۶**	.۲۲**	.۲۲**	.۳۷**	.۳۸**	.۴۳**	.۱۸**	.۲۰**
ملاحظه	.۴۱**	.۲۳**	.۲۶**	.۳۹**	.۴۳**	.۴۷**	.۱۷**	.۲۰**
خدمت‌رسانی	.۳۹**	.۱۸**	.۲۱**	.۴۰**	.۴۲**	.۴۴**	.۲۲**	.۲۱**
تواضع	.۴۰**	.۲۳**	.۲۴**	.۴۱**	.۴۴**	.۴۷**	.۲۱**	.۲۲**
قابلیت اعتماد	.۴۳**	.۲۷**	.۲۹**	.۳۶**	.۳۸**	.۴۳**	.۲۱**	.۲۷**
مهرورزی	.۳۶**	.۲۱**	.۲۳**	.۳۵**	.۳۸**	.۴۳**	.۱۶**	.۲۱**

طبق نتایج به دست آمده (جدول شماره ۲)، بین تمامی ابعاد سبک رهبری تحولی (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ملاحظه فردی)، سبک رهبری خدمتگزار (خدمت‌رسانی، تواضع و فروتنی، قابلیت اعتماد، مهرورزی)، فراموشی سازمانی (تصادفی، هدفمند) و کارآفرینی سازمانی (افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف‌پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرینی) کارکنان دانشگاه شیراز رابطه مثبت و معناداری مشاهده گردید.

فرضیه دوم: سبک‌های رهبری پیش‌بینی‌کننده مستقیم کارآفرینی سازمانی کارکنان است.

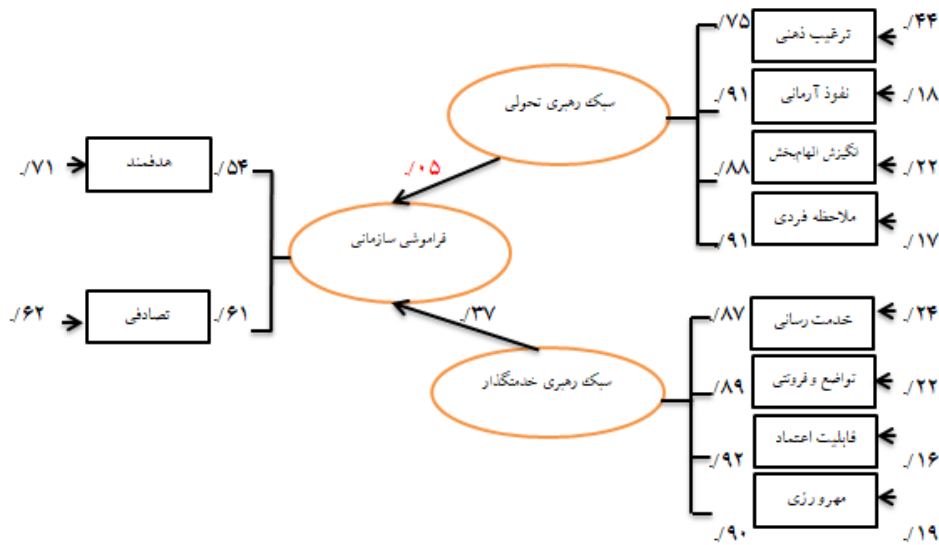


Chi_square=222.39, df=74, p_value=0.0000, RMSEA=0.084

نمودار شماره ۱. پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی کارکنان بر اساس سبک‌های رهبری مدیران

بر اساس نمودار شماره (۱)، سبک رهبری تحولی مدیران دانشگاه شیراز، پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه (p < ۰/۰۱ و $\beta = .23$) است، همچنین سبک رهبری خدمتگذار مدیران دانشگاه، پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار کارآفرینی سازمانی کارکنان (p < ۰/۰۱ و $\beta = .34$) است. در متغیر سبک رهبری تحولی، ابعاد ملاحظه فردی (با بار عاملی ۰/۹۱)، نفوذآزمایی (با بار عاملی ۰/۹۰)، انگیزش الهام‌بخش (با بار عاملی ۰/۸۸) و ترغیب ذهنی (با بار عاملی ۰/۷۵) به ترتیب دارای بالاترین تا پایینترین قدرت تبیین هستند. در متغیر سبک رهبری خدمتگذار، ابعاد قابلیت اعتماد (با بار عاملی ۰/۹۱)، مهرورزی (با بار عاملی ۰/۹۰)، تواضع و فروتنی (با بار عاملی ۰/۸۹) و خدمت‌رسانی (با بار عاملی ۰/۸۷) به ترتیب دارای بالاترین تا پایینترین قدرت تبیین هستند. همچنین در متغیر کارآفرینی سازمانی، ابعاد نگرش فردی (با بار عاملی ۰/۹۲)، انعطاف‌پذیری (با بار عاملی ۰/۹۰)، افعال سازمانی (با بار عاملی ۰/۴۹)، وضعیت پاداش (با بار عاملی ۰/۲۴)، رهبری کارآفرین (با بار عاملی ۰/۲۰) و فرهنگ کارآفرینی (با بار عاملی ۰/۱۵) به ترتیب دارای بالاترین تا پایینترین قدرت تبیین هستند.

فرضیه سوم: سبک‌های رهبری پیش‌بینی کننده مستقیم فراموشی سازمانی کارکنان است.



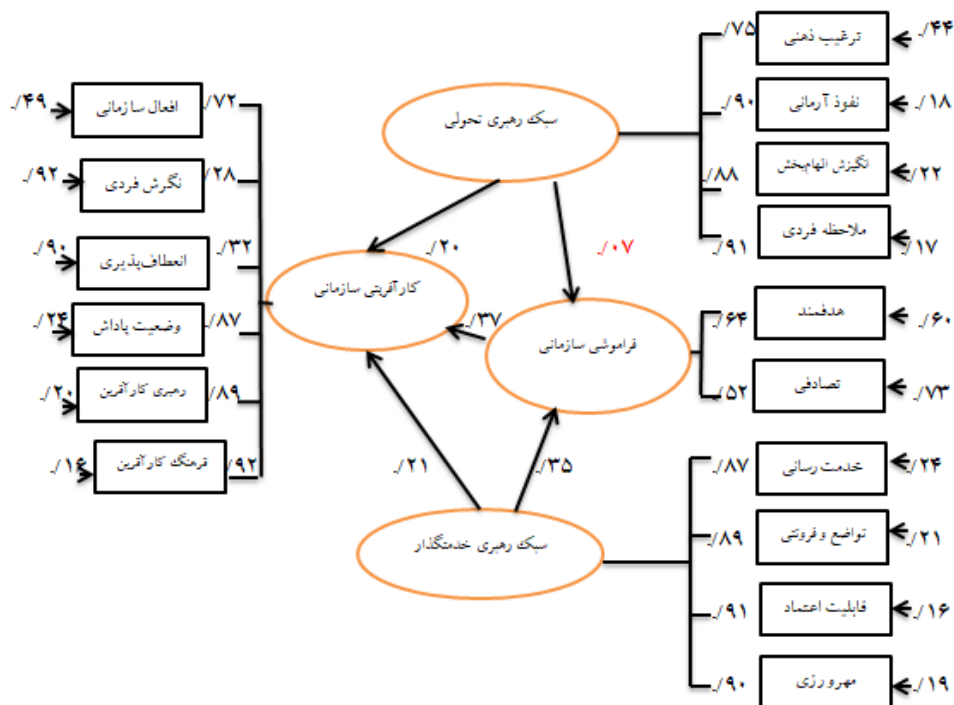
Chi_square=63.98, df=32, p_value=0.0066, RMSEA=0.059

نمودار شماره ۲. پیش‌بینی فراموشی سازمانی کارکنان بر اساس سبک‌های رهبری مدیران

بر اساس نمودار شماره (۲)، سبک رهبری تحولی مدیران دانشگاه شیراز، پیش‌بینی‌کننده مثبت و غیرمعتادار فراموشی سازمانی کارکنان دانشگاه ($\beta = .05$ و $p < .01$) است، همچنین سبک رهبری خدمتگزار مدیران دانشگاه، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معتادار فراموشی سازمانی کارکنان ($\beta = .37$ و $p < .01$) است. در متغیر سبک رهبری تحولی، ابعاد ملاحظه فردی و نفوذ آرمانی (هر دو با بار عاملی $.91$)، انگیزش الهام-بخش (با بار عاملی $.88$) و ترغیب ذهنی (با بار عاملی $.75$) به ترتیب دارای بالاترین تا پایینترین قدرت تبیین هستند. در متغیر سبک رهبری خدمتگزار، ابعاد قابلیت اعتماد (با بار عاملی $.92$)، مهرورزی (با بار عاملی $.90$)، تواضع و فروتنی (با بار عاملی $.89$) و خدمت‌رسانی (با بار عاملی $.87$) به ترتیب دارای بالاترین تا پایینترین قدرت تبیین هستند. همچنین در متغیر فراموشی سازمانی، ابعاد فراموشی تصادفی (با بار عاملی $.61$)، و فراموشی هدفمند (با بار عاملی $.54$) به ترتیب دارای بالاترین و پایین‌ترین قدرت تبیین هستند.

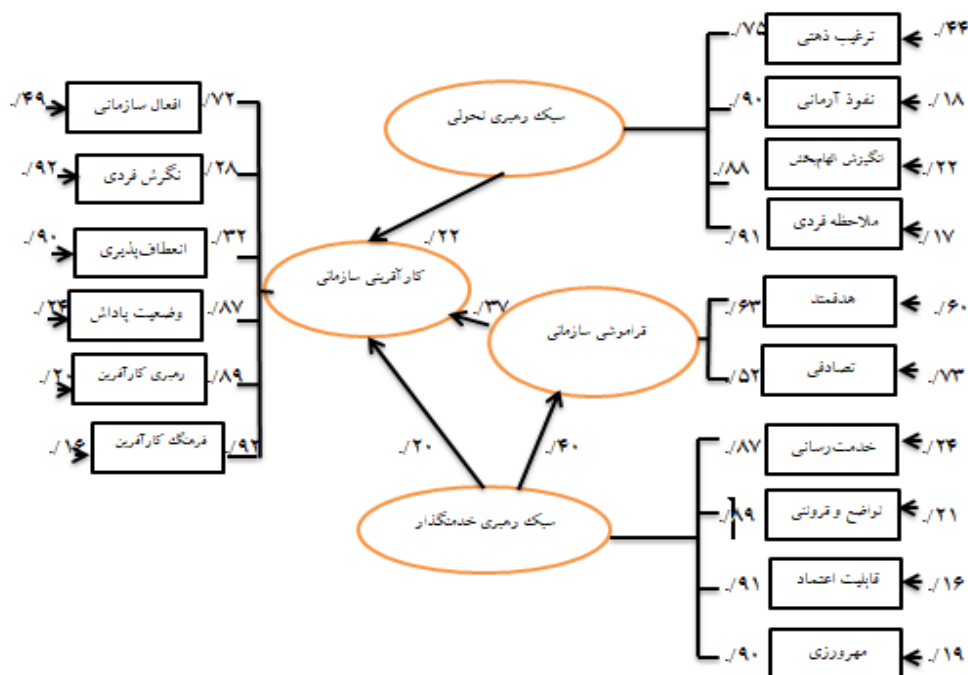
فرضیه چهارم: سبک‌های رهبری پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی سازمانی کارکنان با میانجیگری فراموشی سازمانی است.

بر اساس نمودار شماره (۳) می توان مشاهده کرد که سبک رهبری خدمتگزار هم به طور مستقیم (۰/۰۱) $p < .۰۲۱$ و هم با میانجیگری فراموشی سازمانی (۰/۰۱) $p < .۰۳۷$ و $\beta = .۰۳۷$ به طور غیر مستقیم پیش بینی کننده کارآفرینی سازمانی کارکنان است ولی سبک رهبری تحولی تنها پیش بینی کننده مستقیم کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه (۰/۰۱) $p < .۰۲۰$ بوده ولی به طور غیرمستقیم (۰/۰۱) $p < .۰۰۷$ و $\beta = .۰۰۷$ پیش بینی کننده کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه نبود که در مدل نهایی این رابطه حذف گردید (نمودار شماره ۴). این به این معناست که نوع رابطه سبک رهبری خدمتگزار با کارآفرینی سازمانی هم مستقیم و هم غیرمستقیم است ولی نوع رابطه سبک رهبری تحولی با کارآفرینی سازمانی تنها از نوع مستقیم است و به طور غیر مستقیم (با میانجیگری فراموشی سازمانی) نمی تواند کارآفرینی سازمانی کارکنان را پیش بینی کند.



Chi_square=281.92, df=98, p_value=0.0000, RMSEA=0.081

نمودار شماره (۳) مدل اولیه رابطه سبک های رهبری تحولی و خدمتگذار و کارآفرینی سازمانی به میانجیگری فراموشی سازمانی



Chi_square=282.63, df=99, p_value=0.0000, RMSEA=0.080

نمودار شماره ۴. مدل نهایی رابطه سبک‌های رهبری تحولی و خدمتگذار و کارآفرینی سازمانی به میانجی‌گری فراموشی سازمانی

ارزیابی مدل رابطه سبک‌های رهبری تحولی و خدمتگذار و کارآفرینی سازمانی به میانجی‌گری فراموشی سازمانی نشان داد که نوع رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و کارآفرینی سازمانی کارکنان تنها از نوع مستقیم است؛ یعنی در این خصوص فراموشی سازمانی نقشی ندارد ولی در خصوص سبک رهبری خدمتگذار و کارآفرینی سازمانی کارکنان هر دو نوع رابطه مستقیم و غیرمستقیم وجود دارد؛ به این معنی که این سبک رهبری هم بدون میانجی‌گری و هم با میانجی‌گری فراموشی سازمانی، کارآفرینی سازمانی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند که از این نوع واسطه‌گری با عنوان میانجی غیرمستقیم یاد شده است (Zhao, Lynch & Chen, 2010).

برای تعیین برازش مدل، با استفاده از نرم‌افزار لیزرل (LISREL 8.54) مقادیر مختلف برازش محاسبه شد جدول شماره ۳ طبق جدول با توجه به بالا بودن شاخص‌های برازش NFI (شاخص برازش هنجار شده)، NNFI (شاخص برازش هنجار نشده)، CFI (شاخص برازش تطبیقی)، IFI (شاخص برازش تدریجی)،

RMR (باقیمانده میانگین ریشه)، SRMR (متوسط باقیمانده‌های استاندارد شده) و GFI (شاخص نیکویی برازش) می‌توان دریافت که مدل مذکور از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول (۳): مدل برازش پژوهش

وضعیت برازش	مقدار مجاز	مقدار به‌دست آمده	عنوان فارسی شاخص	عنوان شاخص آماري
مناسب	کمتر از ۳	۲/۸۵	نسبت مجذور کای به درجه آزادی	X2/df
مناسب	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۰	سطح معناداری	P-value
مناسب	بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸	۰/۰۸	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب	RMSEA ¹
نسبتاً مناسب	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۸۹	شاخص نیکویی برازش	GFI ²
مناسب	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۸	شاخص نیکویی تدریجی	IFI ³
مناسب	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۸	شاخص نیکویی تطبیقی	CFI ⁴
مناسب	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۶	شاخص برازندگی نرم شده	NFI ⁵
مناسب	بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۷	شاخص برازندگی نرم نشده	NNFI ⁶
مناسب	کمتر از ۰/۰۹	۰/۰۳	مجذور میانگین مقادیر باقیمانده	RMR ⁷
مناسب	کمتر از ۰/۰۹	۰/۰۶۵	متوسط باقیمانده‌های استاندارد شده	SRMR ⁸

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی این پژوهش، بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحولی و خدمتگزار، فراموشی سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه شیراز بوده است. برای دستیابی به این هدف ابتدا مبانی نظری

1. Root Mean Square Error of Approximation

2. Goodness of Fit Index

3. Incremental Fit Index

4. Comparative Fit Index

5. Normed Fit Index

6. Non-Normed Fit Index

7. Root Mean Square Residual

8. Standardized Root Mean Square Residual

بررسی شد و پس از آن داده‌های پژوهش جهت همراستایی میزان همخوانی آن‌ها با مبانی نظری گردآوری و مورد آزمون قرار گرفت. نتایج پردازش داده‌های گردآوری شده در این پژوهش، منجر به نتایجی شد که مؤید فرضیه اول است. یافته‌های مطالعه نشانگر این است که بین مؤلفه‌های سبک رهبری تحولی (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ملاحظه فردی)، سبک رهبری خدمتگزار (خدمت‌رسانی، تواضع و فروتنی، قابلیت اعتماد، مهرورزی)، فراموشی سازمانی (تصادفی، هدفمند) و کارآفرینی سازمانی (افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف‌پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرینی) کارکنان دانشگاه شیراز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین بر اساس یافته‌های پژوهشی به دست آمده می‌توان چنین گفت که با تقویت سبک‌های رهبری تحولی و خدمتگزار مدیران و ابعاد آن در سازمان می‌توان انتظار فراموشی تجربیات تلخ گذشته و زمینه‌سازی برای کسب یادگیری و افزایش کارآفرینی سازمانی کارکنان را داشت چراکه در عصر حاضر که عصر دانش و دانایی و یادگیری مداوم نامیده می‌شود، سازمان‌ها شاهد محیط‌هایی هستند که روزبه‌روز پویاتر و رقابتی‌تر می‌شوند و در واقع تغییر جزء جدایی‌ناپذیر دنیای امروز است. در نتیجه، سازمان‌ها باید خود را برای ادامه حیات در چنین محیطی قادر کنند (Miresma'ili, 2007, p. 150) و دانش سازمانی نیز باید متناسب با تغییرات محیطی تغییر کند تا بتواند عملکرد و موقعیت رقابتی سازمان را بهبود بخشد (Pourhatmi, 2015, pp.181-182) لذا سازمان‌هایی که به دنبال اعمال سبک‌های متنوع و متناسبی از رهبری در جهت این تغییرات هستند در نهایت با بهبود مهارت‌های کارآفرینی سازمانی و بهبود عملکرد کارآفرینانه کارکنان شامل؛ افزایش ریسک‌پذیری، افزایش انگیزه پیشرفت کارکنان و سازمان، افزایش مهارت‌های حل مسئله و افزایش ابتکار و نوآوری کاری رشد می‌کنند و لذا در شرایط متغیر و پویا، سازمان‌ها برای بقا و افزایش قابلیت یادگیری سازمانی به اجرای برنامه‌های فراموشی سازمانی جهت کسب دانش جدید، به کارگیری آن و فراموشی دانش غیرضروری نیاز دارند. با به کارگیری این برنامه، سازمان‌ها می‌توانند بر چالش‌های بیرونی و درونی چیره شوند و زمینه مساعد را برای حذف دانش کهنه و غیرمفید و کسب دانش جدید و ضروری برای خود و کارکنان فراهم کنند. نتایج به دست آمده با یافته‌های پژوهشگرانی همچون؛ لیال رودریگز و همکاران (Leal Rodriguez et al., 2017)، کارناپس (Karnups, 2016)، طاهرخانی و همکاران (Taher Khani et al., 2016)، حسنی و همکاران (Hasani, 2016)، پورانجنار و همکاران (Pouranjnar et al., 2016)، رستگار و مقصودی (Rastegar & Maghsoodi, 2016)، امیرخانی و همکاران (Amirkhani et al., 2015)، محمدی و همکاران

(Mohammadi et al., 2015)، سارت (Sart, 2014)، اصفهانی و همکاران (Nasr Esfahani et al., 2012)، نصیر و همکاران (Nusair et al., 2011)، زینگ و چن (Zeng & Chen, 2010)، نایپال (Naipaul, 2009)، یانگ (Yang, 2008) و جانگ، چاو و وو (Zeng, Junjian; Chen & Chunhua, 2003) همراستا می‌باشد. نتایج این فرضیه نشان می‌دهد که مدیران سازمان اگر سبک رهبری مناسب را در شیوه مدیریتی خود بکار گیرند، کارکنان به سمت فراموشی خاطرات و نتایج تلخ عملکردهای اشتباه گذشته خود سوق داده شده و این امر می‌تواند زمینه را برای بروز خلاقیت و نوآوری به‌عنوان پیش‌نیاز کارآفرینی درون سازمانی آماده سازد. از این رو، حیطة مدیریت و مباحث نوآوری و خلاقیت و عوامل موقعیتی و فردی بر گرایش‌های شناختی و رفتاری خلاقانه در کارکنان مؤثر است (Pouranjnar et al., 2016, p.80) به‌طوری‌که مدیران یک سازمان می‌توانند با تأکید بر نوآوری و خلاقیت در روندهای موجود (Shamei Borzaki & Mohammadi, 2014) و از یاد بردن تجربیات منفی سازمانی و فراموش کردن آن‌ها موجب پرورش و تشویق فعالیت‌های کارآفرینانه در سازمان شوند. این تأکید بر نقش رهبری در ارتقاء یک نهاد به سازمان کارآفرین به قدری اهمیت دارد که باعث ترکیب دو حوزه رفتار رهبری و کارآفرینی تحت عنوان رهبری کارآفرین شده است (Tarabishy et al., 2005).

در خصوص فرضیه دوم پژوهش نیز نتایج پژوهش نشان داد که سبک‌های رهبری تحولی و خدمتگزار و ابعاد آن خود به‌تنهایی عامل مؤثری برای اثرگذاری بر فعالیت‌های کارآفرینانه کارکنان دانشگاه است؛ چراکه یکی از مهم‌ترین جنبه‌های کارآفرینی مدرن، نوآوری است و نوآوری موفق نیاز به رهبری موفق دارد (Karnups, 2016, p.13). اهمیت نوآوری به‌عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی به وسیله رهبران سازمان مشخص شده است که به دنبال توسعه یک چشم‌انداز کلی و تصمیم‌گیری در این جهت، مدیریت و حفظ ساختارهای سازمانی است که در آن ایده‌های نوآورانه می‌توانند ظهور یابند (Agbor, 2008). در واقع رهبر فردی است که صلاحیت، توانایی و مسئولیت استخراج و آوردن استراتژی نوآورانه را داشته و می‌تواند به تحریک و تشویق کارکنان در مسیر نوآوری بپردازد (Barsh, Capozzi & Davidson, 2008, p. 39). سبک‌های مختلف رهبری نقش مهمی در رهبری نوآوری و باطبع دستیابی سازمان به کارآفرینی سازمانی ایفا می‌کنند. هر چند بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهشی نشان داد که رهبری تحولی ارتباط بیشتری با مقوله نوآوری و کارآفرینی سازمانی دارد اما غالب سبک‌های متداول رهبری شامل رهبری تحول‌گرا، رهبری مبادله‌ای، رهبری خدمتگزار و رهبری فراگیر در مراحل مختلف فرایند نوآوری (Karnups, 2016, p. 16) و دستیابی به کارآفرینی سازمانی استفاده می‌شوند. از این رو

نتایج این فرضیه همراستا با یافته‌های پژوهشی پژوهشگرانی همچون؛ آهوپای (Ahoupay, 2010)، حسین‌پور و آهوپای (Hosseinpour & Ahoupay, 2013)، حسنی و همکاران (Hassani Bahadori, 2016)، پورانجنار و همکاران (Pouranjnar et al., 2016)، رستگار و مقصودی (Kazemzadeh & Beataly, 2016)، آرگون، گارسیا و کوردون (Aragon, Garcia, 2007)، سارت (Sart, 2014)، هیمن و همکاران (Hemmen et al., 2015)، سلطانی‌نژاد و همکاران (Cordon, 2007)، سعادت مرعشیان و همکاران (Soltani Nejad et al., 2016)، و لیال رودریگز و همکاران (Leal Rodriguez et al., 2017) می‌باشد.

نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد که سبک رهبری خدمتگزار اثر مستقیمی و معناداری بر فراموشی سازمانی کارکنان داشته است که نتایج این فرضیه همراستا با یافته‌های؛ حسنی و رمضان (Hassanewi, 2011) و اسکندری (Ghanbari & Eskandari, 2012)، امیرخانی و همکاران (Amirkhani et al., 2015) و نصراصفهانی و همکاران (Nasr Esfahani et al., 2012) می‌باشد ولی در خصوص سبک رهبری تحولی اثر معناداری بر فراموشی سازمانی کارکنان مشاهده نشد که شاید دلیل آن نهادینه نشده این سبک رهبری در میان کارکنان دانشگاه از سوی مدیران عالی و میانی سازمان باشد و لذا نتایج این بخش از پژوهش مغایر با یافته‌های پژوهشگرانی همچون؛ مشبکی و ربیعه (Mashbaki & Rabieh, 2009) و عزیزی نژاد و همکاران (Azizi Nejad et al., 2014)، مشبکی و همکاران (Mashbaki, 2011)، محرابی و همکاران (Mehrabi, 2013) که اثر سبک رهبری تحولی را بر فراموشی سازمانی مشاهده کردند، می‌باشد.

سرانجام نتایج فرضیه نهایی پژوهش نشان داد که سبک رهبری خدمتگزار هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم و با میانجیگری فراموشی سازمانی پیش‌بینی کننده کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه است ولی سبک رهبری تحولی تنها به صورت مستقیم پیش‌بینی کننده کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه است و به صورت غیرمستقیم نقش پیش‌بینی کننده معناداری ندارد. نتایج این فرضیه از پژوهش جزء یافته‌های نو پژوهش می‌باشد چراکه در پژوهش‌های قبلی همانطور که گفته شد تنها رابطه دو به دو متغیرها بررسی شده و طبق بررسی‌های پژوهشگران تا زمان انجام پژوهش حاضر، پژوهشی که ارتباط این سه متغیر را بررسی کند مشاهده نشد و بجز پژوهش محمدی و همکاران (Mohammadi et al., 2015) که ارتباط بین رهبری خدمتگزار با یادگیری سازمانی را به میانجیگری نقش میانجی فراموشی سازمانی

بررسی کرده‌اند، پژوهش انجام نشده و از این رو، پژوهش حاضر پژوهشی منحصر در خصوص ارتباط سه متغیر به شمار می‌رود.

محدودیت‌ها و ایده‌هایی برای پژوهش‌های آتی

از جمله محدودیت‌های این پژوهش آن بود که اگر چه تلاش محققین این بود که داده‌ها در محیطی عاری از متغیرهای مزاحم جمع‌آوری گردد ولی به هر حال ممکن است نظر برخی از کارکنان نسبت به سبک رهبری مافوق خود غرض‌ورزانه و یا اغراق‌آمیز بیان گردیده باشد. همچنین استفاده از ابزارهای کمی پژوهش همچون پرسشنامه برای کسب اطلاع از میزان سبک رهبری مدیران و میزان فراموشی سازمانی هدفمند و کارآفرینی سازمانی ممکن است با محدودیت‌هایی مواجه باشد که پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران بعدی از سایر ابزارهای کیفی جمع‌آوری داده‌ها به خصوص مصاحبه و چک لیست‌های مشاهده میدانی نیز استفاده کنند. از طرف دیگر، از آنجا که پژوهش ما محدود به یک دانشگاه بوده، پیشنهاد می‌گردد که پژوهشگران بعدی این مطالعه را بر روی دانشگاه‌های دیگر مطالعه کرده و نتایج آن را با این پژوهش مقایسه کرده، تا بتوانند به تبیین هرچه بهتر موضوع کمک کنند. همچنین پیشنهاد می‌گردد که در پژوهش‌های بعدی نظرات اعضای هیئت‌علمی در خصوص رابطه این سه متغیر و همچنین نظر ذی‌نفعان آموزش عالی در خصوص نقش میانجیگری فراموشی سازمانی هدفمند بر حوزه کارآفرینی سازمانی بررسی گردد.

References

- Abiyev, V., & Munise Ilikkam, O. (2013). *Ekonomik gelisme ve girisimcilik, Girisimcilik*, Ed: Himmet Karadal, 2nd Edition, beta Basim, Istanbul, 125-140.
- Aqvadawood, S. R.; Hatami, M., & Hakiminia, B. (2010). Investigating the factors affecting organizational innovation among managers (case study: isfahan senior telecommunications managers), *Social Sciences*, 4(11), 136-133. (in Persian)
- Agbor, E. (2008). Creativity and innovation: the leadership dynamics, *Journal of Strategic Leadership*, 1(1), 2008. 39-45.
- Ahmadian, S. A. A.; Shakari, H., & Afshari, M. A. (2011). The Relationship between knowledge depression, organizational learning and organizational innovation in yazd higher education centers, *Management of Organizational Culture*, 9(2), Pages 139-132. (in Persian)
- Ahuopay, M. (2010). The Impact of style of service leadership and intellectual capital on promoting organizational entrepreneurship, *Master's thesis for human*

resource management, Allameh Tabatabai university school of accountancy and management, Tehran. (in Persian)

Amirkhani, T.; Dehghan, F., & Abdolmaleki, M. (2015). Leadership style and organizational forgetting: studying the effect of servant leadership on deliberate and unconscious organizational forgetting, *Public Management Outlook*, No. 22, 155-129. (in Persian)

Aragon-Correa, J.; Garcia, M. V., & Cordon, P. E. (2007). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: lessons from Spain. *Industrial Marketing Management* 36:349-359.

Azizi Nejad, B.; Jena Abadi, H., & Moradzadeh, A. (2014). Designing the effect model of leadership style on objective organizational forgetting and organizational performance using structural equation modeling, *Public Management Research*, 7(25), 96-75. (in Persian)

Azmi, F. T. (2007). Mapping the learn-unlearn-relearn model imperatives for strategic management. *European Business Review*, 20(3), 240-259.

Barsh, J.; Capozzi, M., & Davidson, J. (2008). Leadership and innovation, *McKinsey Quarterly*, No. 1. <http://www.inovacijos.lt/inopagalba/cms/117lt.pdf> (Accessed 15.02.2015).

Bass, B., & Avolio, B. (1990). Developing transformational leadership and beyond, *Journal of European Industrial Training*, 14(5), 7-21.

Bass, B., & Avlivo, B. (2000). *Multifactor leadership questionnaire*, Californina mind garden.

Bettis, R. A., & Prahalad, C. K. (1995). The Dominant logic: retrospective and EXTENSION, *Strategic Management Journal*, 16, 5-14.

Bhat, A.; Verma, N.; Rangnekar, S., & Barua, M. (2012). Leadership style and team processes as predictors of organizational learning, *Team Performance Management*, 18(7), 347-369.

David, G., & Brachet, T. (2011). On the determinants of organizational forgetting. *American Economic Journal: Microeconomics*, 3(2), 100-123.

Dubrin, A. J. (2004). *Leadership: research finding, practice and skills*, 4th ed., Houghton Mifflin, Boston, MA.

Eidipour, K.; Zardestyan, SH.; Jamshidi, E., & Amiri, J. (2013). Estimation of Job Satisfaction among employees of sports departments and youth of western provinces according to leadership style, *Quarterly Journal of Applied Research in Sport Management*, 2(2), 120-113. (in Persian)

Eisenbeiss, S. A.; Van Knippenberg, D., & Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation: integrating team climate principles, *Journal of Applied Psychology*, 93, 1438-1446.

Fernandez, V.; Sallan, J. M.; Simo, P., & Enache, M. (2009). Organizational forgetting/ unlearning: the dark side of the absorptive capacity. *Universitat Politecnica de Catalunya Spain*, 1-16.

Fernandez, V., & Sune, A. (2009). Organizational forgetting and its causes: an empirical research. *Journal of Organizational Change Management*, 22(6), 620-634.

Ghanbari, C., & Eskandari, A. (2012). The Relationship between knowledge leadership and intellectual capital management, *Journal of Public Administration*, 4(12), 112-89. (in Persian)

Gholipour, A., & Hazrati, M. (2009). Explaining the measurement of serving leadership in iranian governmental organizations. *Quarterly Journal of Management Researches*. 2(3), 27-5. (in Persian)

Golestan Hashemi, S. M. (2003). Basics of entrepreneurship science, Isfahan: jahad university press.

Hassani, M.; Bahadori, R., & Kazemzadeh Beataly, M. (2016). Transformational leadership and organizational identity relationship with organizational entrepreneurship of faculty members of Tabriz University, *Entrepreneurship Development*, 9th Edition, No 3, autumn 2016. 453-443. (in Persian)

Hassanavi, R., & Ramazan, M. (2011). Increasing intellectual capital in organizations: the role of organizational learning, *Management Improvement Quarterly*, 5(1), 39-25. (in Persian)

Hassanpour, A. (2004). Practical model for leadership servant, *Tadbir Monthly*, 15(53), 19-13. (in Persian)

Hemmen, S. V.; Alvarez, C.; Peris-Ortiz, M., & Urbano, D. (2015). Leadership styles and innovative entrepreneurship: an international study, *Cybernetics and Systems: an International Journal*, 46, 3-4, 271-286.

Hit Micheal, A.; Hoskisson Robert, E., & Ireland R, D. (2000). Corporate entrepreneurship innovation, south western college publishing.

HKU. (2010). The Entrepreneurial dimension of the cultural and creative industries, hogeschool vor de kunsten utrecht, utrecht.

Holan, P. M., & Phillips, N. (2004a). Remembrance of things past? the dynamics of organizational forgetting. *Management Science*, 50(11), 1603-1613.

Holan, P. M., & Phillips, N. (2004b). Organizational forgetting as strategy. *Strategic Organization*, 2(4), 423-433.

Hosseinpoor, D., & Ahuopay, M. (2013). The Impact of service leadership leadership and intellectual capital on organizational entrepreneurship, *Journal of Management Studies (Improvement and Development)*, 2003, No. 70, spring and Summer 92, 135 to 149. (in Persian)

Jahson, D. (2001). *What is innovation & entrepreneurship? lesson for lager organizations*. industrial and commercial training, 33(4).

Jung, D.; Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: hypotheses and some preliminary findings, *The Leadership Quarterly*, 14, 525-554.

Karnups, V. P. (2016). Leadership and innovation: nature and trends, *Humanities and Social Sciences Latvla*, 24(2), 13-21.

Khalifa Saltani, H., & Hosseini, S. M. (2012). Effect of transformational leadership on learner organization development, *Organizational Behavior Studies*, First Year, No. 2, autumn 91, 15-1. (in Persian)

Leal-Rodríguez, A. L.; Eldridge, S.; Roldán, J. L.; Leal-Millán, A. G., & Gutiérrez, J. O. (2015). Organizational unlearning, innovation outcomes and performance: the moderating effect of firm size, *Journal of Business Research* 68, 803-809.

Leal Rodriguez, A. L.; Peris-Ortiz, M., & Leal-Millan, A. G. (2017). Fostering entrepreneurship by linking organizational unlearning and innovation: *The Moderating Role of Family Business, Management International/International Management/Gestión Internacional*. Winter 2017, 21(2), 86-94. 9.

Lekanne, D. F. Z. (2005). *Preserving knowledgeby ensuring its flow: business digest*, No.150.

Lober, D. (1998). Pollution pervention as corporate entrepreneurship, *Journal of Organizational Change Management*, 11(1).

Moshabbaki, A.; Andalib Ardakani, N., & Andalib Ardakani, D. (2011). The Effect of leadership styles on objective organizational forgetting: a new approach to knowledge management (case study), *Health Management*, 14(44), 54-41. (in Persian)

Moshabbaki, A.; Bastam, H., & Deh Yadegari, S. (2012). Improvement of organizational performance through objective organizational forgiveness, *Journal of Health Management*, 15(48), 105-93. (in Persian)

Mashbaki, S., & Rabieh, M. (2009). Purposeful forgiveness organization: competitiveness elixir in organizations, *Journal of Modares University of Humanities*, 13(4), 218 – 1. (in Persian)

Martin de Holan, P.; Philips, N., & Lawrence, T. (2004). Managing organizational forgetting, *Sloan Management Review*, 45(2).

Mehrabi, A.; Shahtalebi, B., & Etebarian, A. (2013). An Analysis the cause and effect relationships and finding the structural equation model between all aspects of transformational leadership organizational forgetting and the perception of productivity, *Advances in Environmental Biology*, 7(11) Cot 2013, 3522-3528.

Miresma'ili, E. (2007). An Investigation and comparison of knowledge management and organizational learning in smart schools and normal schools in Tehran, *New Thoughts in Educational Sciences*, 2(2), 169-149. (in Persian)

Mirkamali, S. M.; Naranji Sani, F., & Alami, F. (2011). Investigating the relationship between transitional leadership and organizational learning (case study: saipa corporation), *Change Management*, 6. 27-1. (in Persian)

Mohammadi, M. F.; Shah Mohammadi, A.; Fatahi, M., & Seif-Panahi, H. (2015). Determining the effects of leadership on serving organizational learning by involving the mediator of organizational forgetting, *Leadership and Educational Management*, Islamic Azad university, Garmsar branch, Year 9th, 94, 94-75. (in Persian)

Naipaul, S. (2009). Entrepreneurship and leadership in hospitality: insights and implications for hospitality and tourism education—Mr Harris Rosen in conversation with drs sandra naipaul and youcheng wang, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(6), 639- 658.

Nasr Esfahani, A. N.; Radmehr, R., & Hatampoor, F. (2012). Studying the relationship between organizational forgetting and situational leadership style (case of study: Qom's Melli Bank branches, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(9), 102-108.

Niosi, J. (2012). *Innovation and development through imitation (in praise of imitation)*, presented to the meeting of the international schumpeter society, Brisbane, Australia, July 2-5.

Ni Wenbin, N., & GAO Wei, Z. Li. (2006). The model of organizational forgetting and the research of management strategy. *Journal of Harbin Institute of Technology*, 8(3), 73-77.

Nusair, N.; Ababneh, R., & Kyung Bae, y. (2011). The impact of transformational leadership style on innovation as perceived by public employees in Jordan, *International Journal of Commerce and Management*, 22(3), 182-201.

Pourhatmi, A.; Zare'i Matin, H.; Hayati, B., & Ataei, M. (2015). Investigating the effective and inappropriate organizational forgetfulness on the organizational learning process (case study: central office of Jihad university), *Management of Organizational Culture*, 13(4), 11- 1200. (in Persian)

Randeree, K., & Chaudhry, A. (2012). Leadership–style, satisfaction and commitment, engineering, *Construction and Architectural Management*, 19(1).

Pouranjnar, G.; Jodzadeh, M., & Pouranjnar, A. (2016). Investigating the relationship of transformational leadership with creativity and innovation and organizational entrepreneurship, *Commercial Review*, 77, June and July 2016, 93-79. (in Persian)

Rastegar, A. A., & Maghsoudi, T. (2016). Review the effect of evolutionary leadership on organizational innovation by mediating knowledge sharing, *Journal of Management Studies (Improvement and Evolution)*, 2010, 80, spring and summer, 182-157. (in Persian)

Robbins, (2011). *Organizational behavior (concepts, theories and applications)*, translation by Mohammad Arabi and Ali Parsaeean, Tehran: cultural research publications office. (in Persian)

Sadat Marashian, F.; Safarzadeh, S., & Rasouli, N. (2016). Relationship between leadership styles and job self -efficacy with organizational entrepreneurship among the employees of Khouzeestan water and power, *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, special, 1. 1324-1334. Available at: <http://www.ijhcs.com/index.php/ijhcs/index>

Saidikia, M. (2007). Principles and foundations of entrepreneurship, Tehran: Kia, fourth edition.

Salavati, A.; Baghbaniyan, M., & Zandi, R. (2013). Organizational avoidance and resistance to change, *Journal of Management Studies (improvement and evolution)*, 2006, 72, 73-49. (in Persian)

Sam Lam, C., & Ohiggins, E. (2011). Enhancing employee outcomes, the interrelated influences of managers' emotional intelligence and leadership style, *Journal of Leadership and Organization Development*, 33(2), 149-174.

Sart, G. (2014). The new leadership model of university management for innovation and entrepreneurship. *Eurasian Journal of Educational Research*. 57, 73-90. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2014.57.6>.

Shaemi Barzaki, A., & Mohammadi, M. (2014). Investigating the effect of transformational leadership on human resource efficiency with the intermediate role of organizational entrepreneurship, *Transformation Management Research*, Sixth Year, Number, "12, 28-1. (in Persian)

Soltani Nejad, M.; Zahed Babelan, A.; Soltani Nejad, H., & Moeini KIA, M. (2016). The study of the relationship between transformational leadership and organizational commitment with organizational entrepreneurship among the staffs of Mohaghegh Ardebili University, *Journal of Current Research in Science*, S (1), 841-846.

Taher Khani, A.; Kohandel, M., & Majedi, N. (2016). The Relationship between purposeful organizational forgetting with individual creativity and organizational agility in the general office of youth and sports in Qazvin province, *IJBPAS*, January, 2016, 5(1), special issue: 185-200.

Taghavi Ghareh Bolagh, H. (2009). Investigating the relationship between personality and transformative leadership among managers of 19th grade education in Tehran, *Master's thesis, Department of Psychology and Educational Sciences*, University of Tehran. (in Persian)

Tarabishy, A.; Solomon, G.; Lloyd, W.; Fernald, J., & Sashkin, M. (2005). "The entrepreneurial leader's impact on the organization's performance in dynamic markets", *Journal of Private Equity*, 8(4), 9– 20.

Tülücea, N. S., & Yurtkur, A. K. (2015). Term of strategic entrepreneurship and schumpeter's creative destruction theory, *11th International strategic management conference, procedia - social and behavioral sciences*, 207 (2015), 720 – 728, Available online at www.sciencedirect.com.

Yang, C. W. (2008). The relationships among leadership style, entrepreneurial orientation, and business performance, *Manage Global Transit*, 6(3), 257-275.

Zeng, J., & Chen, Ch. (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*, China.

Zhao, X.; Lynch, J. G. J., & Chen, Q. (2010). Reconsidering baron and kenny: myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37, 197-206.