

Describing the Role of Authentic Leadership in Intentional Organizational Forgetting, Given the Mediatory Role of Personnel Empowerment

***S. Mohammadpour¹ , A.R.Kamalian²**

1-PhD Candidate of Public Management, University of Sistan and Baluchestan, Zahedzan, Iran. (Corresponding Author)

2-Associate Professor of Public Management, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

Received: 01/02/2017 ; Accepted:05/07/2017

Extended Abstract

Much research has been done about authentic leadership, which indicates its effect on organizational factors such as performance, organizational citizenship behaviour, human resource empowerment, trust to management, organizational commitment, emotional intelligence, organizational learning, etc. (Wong & Laschinger, 2012; Kara, Uysal, Sirgy & Lee, 2013). Of course, further research and study shows lack of research about its effect on organizational forgetting. On the other hand, despite much research that has been done about knowledge management and organizational learning, organizational forgetting and its management have not been comprehensively studied so far. The novelty of this research is that it has been formulated based on this theoretical gap. The purpose of this paper is to consider the relationship between authentic leadership and intentional organizational forgetting and psychological Empowerment in the National Oil Products Distribution Company of Sistan and Baluchestan Province. In this paper, after having a brief look upon the theoretical fundamentals and the literature according to the conceptual model and research hypotheses, methodology and data analysis are considered using structural equations model.

Case study

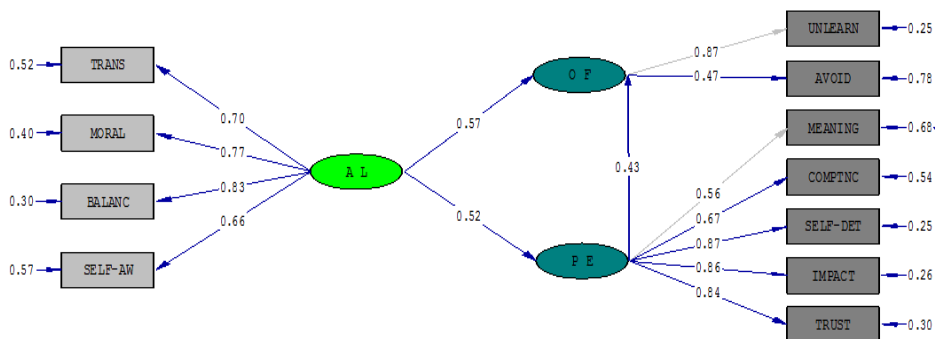
Statistical population of the research includes the staffs of National Oil Products Distribution Company of Sistan and Baluchestan Province, who were 294 individuals at the time of conducting this research. In this paper,

Morgan's table is used to determine the sample size and it was estimated as 165 individuals.

Materials and methods

In terms of purpose, this is an applied study and in terms of data collection, it is a descriptive-survey research. The main measurement tool is questionnaire which includes standard questionnaires of Avolio et al.'s Authentic Leadership (2007), De Holan's Organizational Forgetting (2004) and Spreitzer's Empowerment (1995). After making some changes in them in order to make them proportionate with the statistical population and asking the experts' opinions, these questionnaires were used to measure the validity of questions. In order to analyze the research data, in the first stage, reliability of questions was calculated using Cronbach's alpha test and it was obtained as 0.86 for authentic leadership items, 0.81 for organizational forgetting and 0.93 for psychological Empowerment. This shows a suitable and acceptable reliability for the questionnaire. Data normality was considered using Kolmogorov-Smirnov test. In the next stage, the relationship between the variables was considered using the correlation test, and finally the research hypotheses were tested using structural equations modeling.

Results and discussion



Chi-Square=60.92, df=40, P-value=0.01810, RMSEA=0.056

As can be seen in structural function pattern, the model is in a desirable status, so that authentic leadership and psychological Empowerment with coefficients 0.57 and 0.43 have direct, positive and significant effect on organizational forgetting (the first and second hypotheses). Also, the coefficient 0.52 indicates the direct, positive and significant effect of authentic leadership on staffs' psychological capital (the third hypothesis). Given the T-value, authentic leadership has a significant relationship with intentional organizational forgetting (T=6.01) and psychological

Empowerment ($T=5.55$). Moreover, the model shows a significant relationship between psychological Empowerment and intentional organizational forgetting ($T=4.88$). Therefore, hypotheses 1, 2 and 3 are confirmed. According to second model (indirect measurement of the effect of the independent variable on dependent variable) it is observed that, according to the role of the mediator variable, the path coefficient value between the independent and dependent variables has decreased from 0.61 to 0.57. Therefore, the variable of psychological Empowerment has a relative effect on the relationship between authentic leadership and intentional organizational forgetting; hence the fourth hypothesis is confirmed.

Conclusion

Findings of the research indicate that fitting indices are in a desirable status for confirmatory factor analysis models for all the latent variables. The results of testing the hypotheses show that authentic leadership has positive, direct and significant effect on intentional organizational forgetting (the first hypothesis). The review of literature of the research indicates that previous studies which were based on experimental data have not tested the effects of authentic leadership on intentional organizational forgetting; hence we cannot directly compare the results of those studies with other ones. So far no research has dealt with the effects of authentic leadership on intentional organizational forgetting; however, in some studies, the relationship between other leadership styles such as transformational leadership, transactional leadership, pragmatic leadership and intentional organizational forgetting has been studied and the positive relationships among them have been approved. According to this, it can be said that the results of this research are indirectly consistent with the studies by Taghvai Yazdi (2015), Azizinejad et al. (2014), Moshabaki et al. (2011) Moshabaki and Rabieh (2007). The results of testing the second hypothesis show that psychological Empowerment has a positive, direct and significant effect on intentional organizational forgetting. The results and findings of this hypothesis conform to the findings of Kamarehei & Safari (2015).

The results of testing the third hypothesis indicate that authentic leadership has a positive, direct and significant effect on psychological Empowerment of the staffs. results of this research are indirectly consistent with the studies by Walumbwa et al (2010), Emuwa (2013), Laschinger et al (2013). Also, the results of testing hypothesis four show that psychological Empowerment as a mediator variable is partly effective on the relationship between authentic leadership and intentional organizational forgetting.

Keywords: Authentic leadership, organizational forgetting, psychological empowerment

تبیین نقش رهبری اصیل در فراموشی سازمانی هدفمند با توجه به نقش میانجی توانمندسازی کارکنان

سمانه محمد پور* - دکتر امین رضا کمالیان**

چکیده

در طی دهه گذشته، شرکت‌ها به شکل فزاینده‌ای به ارزش مدیریت دانش جهت کسب مزیت رقابتی پی برده‌اند. دو بعد عمده مدیریت دانش عبارتند از یادگیری سازمانی و فراموشی سازمانی. علی‌رغم تحقیقات بسیار زیادی که در زمینه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی انجام گرفته است، تاکنون در زمینه فراموشی سازمانی و مدیریت آن مطالعه و بررسی زیادی انجام نشده است. هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری اصیل در فراموشی سازمانی هدفمند با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی می باشد. روش تحقیق توصیفی - همبستگی و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان سیستان و بلوچستان است که از میان آن‌ها تعداد ۱۶۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های رهبری اصیل آولیو و همکاران (۲۰۰۷)، فراموشی سازمانی دی هالن و همکاران (۲۰۰۴) و توانمندسازی روانشناختی وتن و کمرون (۱۹۹۵) می‌باشد. در این پژوهش از آزمون‌های همبستگی، رگرسیون و مدل معادلات ساختاری استفاده شده و داده‌ها از طریق نرم‌افزار لیزرل مورد تحلیل قرار گرفته است. نتایج حاکی از آن است که رهبری اصیل هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم از طریق توانمندسازی روانشناختی بر فراموشی سازمانی هدفمند تأثیرگذار است و توانمندسازی روانشناختی به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه بین رهبری اصیل و فراموشی سازمانی هدفمند به‌طور نسبی اثرگذار است. هم‌چنین نتایج تأثیر مثبت توانمندسازی روانشناختی بر فراموشی سازمانی هدفمند را نشان داد.

واژه‌های کلیدی: رهبری اصیل، فراموشی سازمانی، توانمندسازی روانشناختی

* نویسنده مسئول - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

** دانشیار مدیریت دولتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

امروزه سازمان‌ها به جای تکیه بر منابع، به دیدگاه مبتنی بر دانش تمرکز دارند که به دانش فردی به‌عنوان منبع اصلی سازمان برای مزیت رقابتی اشاره می‌کند (Michaelis et al., 2015). تمرکز روی سرمایه فکری و دانش افراد، یکی از مناسب‌ترین استراتژی‌هایی است که سازمان‌ها می‌توانند جهت دستیابی و حفظ مزیت رقابتی کسب کنند (Jiang & Fu, 2011). مدیریت دانش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های سازمانی نیازمند برپایی نظامی برای یادگیری، گردآوری، نگهداشت و پخش دانایی درون سازمان است. این نظام علاوه بر ترویج یادگیری سازمانی، باید توانایی آن را داشته باشد تا از یک‌سو از فراموشی دانش ضروری و مفید جلوگیری کند و از سوی دیگر بتواند دانش غیرمفید را به کنار نهد. علی‌رغم نیاز به توسعه قابلیت‌های یادگیری سازمانی، مطالعات نشان داده است سازمان‌ها همیشه به‌آسانی یاد نمی‌گیرند. کونکلین، بیان می‌کند که سازمان‌ها به‌صورت طبیعی تمایل دارند تا فراموش کنند (Conklin, 2001). فراموشی اطلاعات، فنون و دانش‌های ارزشمند سازمان‌ها می‌تواند موجب از دست رفتن مزیت‌های رقابتی شود، اما در برخی موقعیت‌ها، فراموشی سازمانی^۱، منجر به افزایش رقابت و حذف عناصر غیرمفید دانش می‌شود (Martin De Holan et al., 2004). به نظر می‌رسد این پدیده یک فرآیند لازم و ضروری در مدیریت تغییر است (Fernandez & Sune, 2009). امروزه صنعت نفت و گاز با شرایطی نظیر کمبود تعداد متقاضیان باتجربه در ورود به این صنعت، فقدان آگاهی کامل از صنعت، قدرت جذب پایین صنعت، نیروی کار باتجربه سالخورده، حفظ دانش در حافظه افراد و عدم تسهیم آن دست‌وپنجه نرم می‌کند (Gupta, 2010). از سوی دیگر سبک رهبری مدیران یکی از عوامل مؤثر در افزایش کارایی، اثربخشی و درنهایت بهره‌وری سازمان‌هاست. ازجمله تئوری‌های جدید که برای الهام بخشی و به کار گرفتن ظرفیت روانشناختی کارکنان مطرح شده است، می‌توان به تئوری رهبری اصیل^۲ اشاره کرد. نظریه رهبری اصیل، جدیدترین و کامل‌ترین رویکرد رهبری است که در سال‌های اخیر مطرح شده است. رهبران اصیل افرادی هستند که به خودشناسی رسیده و از چگونگی افکار و رفتار خود، آگاهی دارند. آن‌ها مطمئن، امیدوار، خوشبین، منعطف و شخصیت بسیار اخلاقی دارند (Gardner, 2011). این سبک رهبری بر اساس ترکیب سبک‌های رهبری

1- Organizational forgetting

2-Authentic Leadership

تحول آفرین و اخلاقی و از فرآیند ظرفیت روانی مثبت و مفهوم تعالی سازمانی شکل گرفته که باعث خودآگاهی و خودتنظیمی مدیران می‌شود (Algera & Lips-Wiersma, 2012). رهبری اصیل الگوی رفتاری است که نه تنها از ظرفیت‌های مثبت روانشناختی برخوردار هستند، بلکه می‌توانند این‌گونه ظرفیت‌های مثبت روانشناختی را در کارکنان نیز تقویت کنند (Walumbwa et al., 2008). رهبران اصیل پیروانی دارند که با آن‌ها شناخته می‌شوند و به خاطر داشتن آن‌ها در کار به لحاظ روانشناختی بیشتر احساس توانمندی می‌کنند (Walumbwa et al., 2010). فرایند رشد و توسعه پیروان یک بخش ضروری از رهبری اصیل است. "نیاز پیروان به شایستگی و استقلال از طریق کمک به آن‌ها برای کشف استعدادهایشان، تبدیل آن‌ها به نقاط قوت و توانمندسازی آن‌ها برای انجام فعالیت‌هایی که توانایی انجامشان را دارند، برآورده می‌شود" (Gardner et al., 2005: 364). اولیو و همکاران (۲۰۰۹) بر این باورند که رهبران قابل اعتماد شرایطی را ایجاد می‌کنند که باعث بهبود اعتماد و اعتمادبه‌نفس در انجام وظایف کاری می‌شوند که در نتیجه منجر به ارتقای عملکرد فردی و سازمانی می‌گردند (Laschinger & Fida, 2014: 741). پژوهش‌های بسیاری در زمینه رهبری اصیل صورت گرفته است که بیانگر تأثیر آن بر عوامل سازمانی نظیر عملکرد، رفتار شهروندی سازمانی، توانمندسازی منابع انسانی، اعتماد به مدیریت، تعهد سازمانی، هوش عاطفی، یادگیری سازمانی و ... بوده (Kara et al., 2013; Wong & Laschinger, 2012) و البته جستجو و مطالعه تحقیقات بیشتر، نشان از وجود خلأ تحقیقاتی تأثیر آن بر فراموشی سازمانی دارد. از سوی دیگر علی‌رغم تحقیقات زیادی که در زمینه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی انجام گرفته است، تاکنون فراموشی سازمانی و مدیریت آن به صورت گسترده مورد مطالعه و بررسی قرار نگرفته است، نوآوری این پژوهش، مبتنی بر این خلأ نظری صورت‌بندی شده است. هدف از انجام این تحقیق بررسی نقش رهبری اصیل در فراموشی سازمان هدفمند^۱ با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی^۲ در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی استان سیستان و بلوچستان می‌باشد. در این تحقیق پس از مرور اجمالی مبانی نظری و پیشینه تحقیق با توجه به مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق، به بررسی روش‌شناسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری پرداخته می‌شود.

1- Intentional Organizational forgetting

2- Psychological empowerment

مبانی نظری پژوهش

رهبری اصیل

نیاز جامعه به رهبر و اهمیت عملکرد او بر کسی پوشیده نیست. رهبری اثربخش در سازمان، عامل اصلی و اساسی در ایجاد همفکری و همدلی است. در طول صدسال گذشته، نظریه‌های رهبری در سراسر جهان پدید آمده است (Waite & et al., 2014: 283-284)؛ اما نظریه رهبری اصیل هنوز در مرحله نوپای توسعه است (Hinojosa & et al., 2014: 597). نظریه رهبری اصیل آخرین نظریه رهبری مطرح شده است که به صورت عملیاتی درآمده است (Brown, Toor & Ofori, 2007). نظریه رهبری اصیل، یک نظریه هنجاری است که یک رهبر ایده آل را برای سازمان‌ها را توصیف می‌کند که هدف آن ادغام ایده‌های اولیه در مورد رهبری مؤثر در رابطه با رهبری اخلاقی بوده است (Joo & Nimon, 2014: 574). بر مبنای یکی از کامل‌ترین تعاریف، رهبری اصیل "الگویی از رفتار رهبری است که به طور توأمان، ظرفیت‌های روانشناختی افراد و جو اخلاقی مثبتی را ارتقا می‌دهد تا از این طریق به افزایش خودآگاهی، ایجاد چشم‌انداز اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن اطلاعات و شفافیت ارتباطی نائل شود و بدین وسیله بتواند موجبات بالندگی و بهسازی پیروان را فراهم آورد (Walumbwa et al., 2010). شناسایی ویژگی‌هایی مانند: تمایل به تنظیم رفتار خود، عملکرد بدون سوگیری یا تعصب در تصمیم‌گیری‌ها و داشتن روابط حرفه‌ای آزاد و صادقانه، به عنوان نشانه‌های رهبری اصیل می‌باشند (Stoten, 2014). ابعاد رهبری اصیل عبارتند از:

- **خودآگاهی**^۱: خودآگاهی مهم‌ترین عنصر و سنگ بنای مهم رهبری اصیل است و به درک نقاط قوت و ضعف فردی و چگونگی ارتباط با دنیای پیرامون شخص اشاره دارد. رهبران اصیل به شدت نسبت به ارزش‌ها، هیجانات، اهداف، انگیزه‌ها و نقاط قوت و ضعف خودآگاهی دارند (Alok, 2014: 268).

- **پردازش متوازن**^۲: پردازش متوازن شامل تجزیه و تحلیل تمامی اطلاعات مربوط، قبل از تصمیم‌گیری می‌باشد. رهبرانی که دیدگاه‌ها و نظرات دیگران را جویا می‌شوند و

1-Self-awareness

2-Balanced processing

موقعیت‌های موجود را به چالش می‌کشند، داری چنین ویژگی هستند (*Neider & Schriesheim, 2011: 1147*).

- جنبه‌های درونی اخلاق^۱: جنبه‌های درونی اخلاق به رفتارهایی اشاره دارد که بیشتر از آنکه مبتنی بر فشارهای بیرونی از جمله همکاران، سازمان و اجتماع باشد، به‌وسیله ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی درونی شده در فرد هدایت می‌شود (*Peterson et al, 2012*).

- شفافیت رابطه‌ای^۲: شفافیت رابطه‌ای به روابط نزدیک با سطح بالای خود گشودگی و اعتماد اشاره دارد و نشان می‌دهد تا چه حد رهبر به تقویت یک ارتباط باز و شفاف با دیگران برای فراهم ساختن فرصت بهره‌گیری از ایده‌ها، نظرات و چالش‌ها در آینده نزدیک می‌پردازد. در چنین حالتی رهبر با توسعه ویژگی‌های مثبت مانند خوشبینی، امید و اعتمادبه‌نفس به ایجاد چنین روابطی کمک می‌نماید و زمینه رشد خود و پیروانش را فراهم می‌سازد (*Furmanczyk, 2010*).

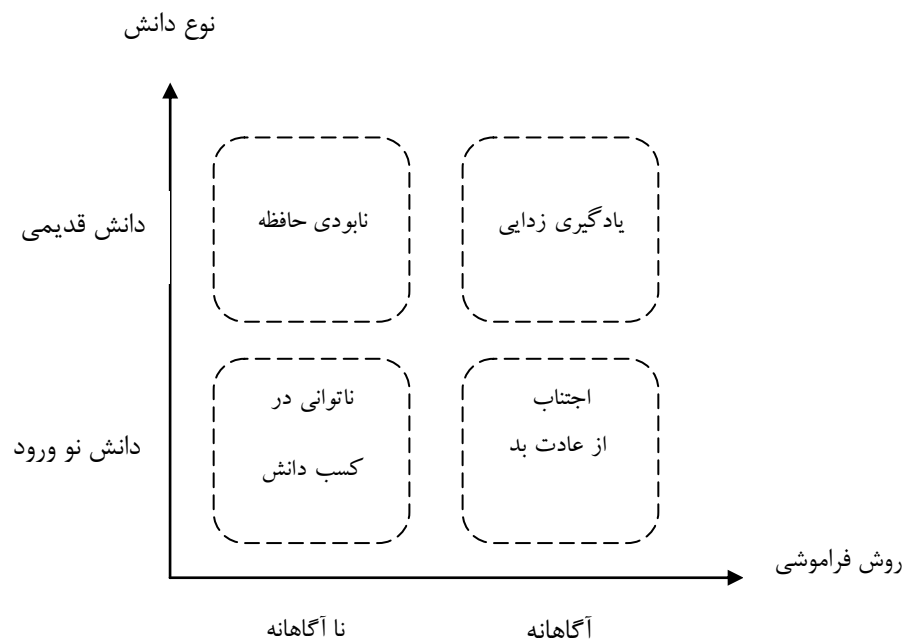
فراموشی سازمانی

فراموشی سازمانی به‌عنوان مفهومی جدید در عرصه علم و دانش، اخیراً مورد توجه محققان و پژوهشگران قرار گرفته است. نخستین بار هدربرگ مفهوم فراموشی سازمانی را باین بیان نکته توسعه داد که سازمان‌ها می‌توانند به‌صورت خواسته دانش خود را کنار بگذارند. او بیان کرد که سازمان‌ها برای پیشرفت، می‌بایست دانش قدیمی و غیرضروری خود را به‌صورت عامدانه کنار بگذارند و اگر چنین رفتاری نداشته باشند، بقای آن‌ها با خطر روبه‌رو می‌شود. هرچند او به‌صورت مستقیم به فراموشی سازمانی اشاره نمی‌کند، اما به‌طور غیرمستقیم به دو جنبه فراموشی خواسته و ناخواسته اشاره دارد. در بعد نخست، سازمان دانش فعلی را به‌طور خواسته (هدفمند) کنار می‌گذارد و در بعد دوم نیز، سازمان به‌طور ناخواسته دانش سازمانی را از دست می‌دهد (*Hedberg, 1981*). دی هالن و فیلیپس به‌جای چگونگی و شرایط از دست رفتن دانش، بر تولید، انتقال و حذف هدفمند آن از حافظه سازمانی بحث می‌کنند (*Martin De Holan & Philips, 2003: 396*). آن‌ها معتقدند فراموشی (در معنای فراموش کردن دانش قدیم برای ایجاد فضایی جدید به‌منظور کسب دانش جدید)، قبل، در فاصله، و بعد از فرایندهای یادگیری

1-Internalized moral perspective

2-Relational Transparency

رخ می‌دهد (Martin De Holan et al., 2004). دی هالن برای توصیف فراموشی سازمانی، درصدد پیوند بین روش فراموشی و نیز نوع دانش فراموش شده می‌باشد. بعد اول، تفاوت بین فراموشی آگاهانه و ناآگاهانه را نشان می‌دهد و بعد دوم، به منبع دانش اشاره می‌کند. سازمان در بسیاری از موارد دانش و مهارت‌های فعلی خود و گاهی اوقات، دانش نو ورود به سازمان را به صورت آگاهانه و ناآگاهانه فراموش می‌کند. نظریه او در زمینه فراموشی سازمانی در شکل (۱) آمده است: (Martin De Holan et al., 2004).



شکل ۱: فراموشی سازمانی (دی هالن، فیلیپس و لارنس، ۲۰۰۴: ۴۷)

در ادامه، طبقه‌بندی دی هالن از فراموشی سازمانی مورد اشاره قرار گرفته شده است:

- **نابودی حافظه**^۱: در این حالت از فراموشی سازمانی، سازمان به شکلی ناآگاهانه و تصادفی دانش قدیمی و در دسترس سازمان را فراموش می‌کند. نابودی حافظه سبب می‌شود سازمان، مزیت‌های مهم رقابتی خود را از دست داده و هزینه‌های زیادی برای بازتولید دانش فراموش شده متحمل شود.

- ناتوانی در تسخیر^۱ (دانش): ناتوانی در کسب دانش در حالتی اتفاق می‌افتد که سازمان نتواند دانش جدید به سازمان را نگهداری کند و آن را به شکل برنامه‌ریزی نشده از دست می‌دهد. در این مورد، سازمان نسبت به در دسترس قرار دادن اطلاعات جدید و ارزشمند به دیگران بی‌توجه است.

- یادگیری زدایی^۲: یادگیری زدایی می‌تواند به اندازه یادگیری برای سازمان مهم باشد. یک شرکت سعی می‌کند اطلاعات و دانشی را که ممکن است به موفقیتش آسیب برساند کنار بگذارد.

- اجتناب از عادات بد^۳: سازمان‌ها شبیه افراد می‌توانند عادت‌ها، دستورالعمل‌ها، اعمال، عقاید و ارزش‌های ناشایست را برای تولید مضر هستند یاد بگیرند. سازمان‌های موفق قادرند، چنین دانش‌هایی را به صورت هدفمند قبل از این‌که در حافظه سازمانی تثبیت و نهادینه شوند، فراموش کنند (Martin De Holan et al., 2004).

بنابراین فراموشی سازمانی از دو بعد قابل بررسی است: بعد اول، هدفمند بودن و تصادفی بودن فرایند فراموشی است و بعد دوم جدید بودن و نبودن دانش فراموش شده است (مشبکی و ربیعه، ۱۳۸۶ به نقل از مارتین دی هالن و فیلیپس، ۲۰۰۴). بعد اول به این مفهوم است که آیا سازمان به‌طور هدفمند عمل فراموشی را انجام می‌دهد یا اینکه به‌طور ناخواسته این فرایند در سازمان رخ می‌دهد. بعد دوم بیانگر این نکته است که دانش فراموش شده در سازمان موجود بوده یا اینکه دانش جدید است. با توجه به دو بعد چهار نوع فراموشی سازمانی (یا چهار طریق برای فراموش کردن دانش سازمانی) وجود خواهد داشت که در جدول زیر ذکر شده است:

جدول ۱: اشکال فراموشی سازمانی (مشبکی و ربیعه، ۱۳۸۶: ۲۰۰)

دانش موجود	دانش جدید	بعد اول / بعد دوم
قصور در حفظ دانش (تحلیل حافظه)	قصور در یکپارچه کردن و تسخیر دانش	تصادفی بودن
مدیریت یاد نگرفتن	نوآوری‌های اجتناب شده (اجتناب از عادت‌های بد)	هدفمند بودن

1- Failure to Capture

2- Unlearning

3- Avoiding Bad Habits

توانمندسازی روانشناختی

توانمندسازی منابع انسانی به‌عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد می‌باشد و در واقع شامل ادراکات فرد نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان می‌شود (عبدالهی، ۲۰۰۵). از طریق برنامه‌های توانمندسازی، ظرفیت‌های کاری با تفویض اختیار، افزایش مسئولیت، استقلال در تصمیم‌گیری و احساس خودکارآمدی، افزایش می‌یابد و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان بالا می‌رود. (Sales & Oliveira, 2014) لشلی^۱ (۱۹۹۹) معتقد است که توانمندسازی، شامل دستیابی به اهداف سازمانی از طریق مشارکت همه کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری صرف‌نظر از موقعیت و جایگاه شغلی آنهاست (Degago, 2014: 63) توانمندسازی بیشتر به مسائل انگیزشی و روانی، تغییرات ساختاری، عناصر فرهنگی و تاریخی، ارزش‌ها و نگرش‌های موجود در بافت سازمانی اشاره دارد (Pourmonazah, 2014: 4). اسپریتزر (۱۹۹۶، ۱۹۹۵) در مطالعات پژوهشی خود چهار بعد را اندازه‌گیری و اعتبار یابی کرده‌اند. وتن و کمرون (۱۹۹۵) بر اساس تحقیق می‌شرا و اسپریتزر (۱۹۹۲) بعد اعتماد را به ابعاد توانمندسازی روانشناختی اضافه کرده‌اند. بنابراین توانمندسازی روانشناختی کارکنان، بر اساس تحقیقات گذشته را می‌توان در پنج بعد: شایستگی، خود تعیینی، موثر بودن، معناداری و اعتماد خلاصه نمود. در ادامه هر یک از این ابعاد بحث می‌شوند:

- احساس معنی‌دار بودن: توماس و ولتهوس معتقدند "بامعنی بودن یعنی باارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل" (Thomas & Velthouse, 1990: 672) و به تناسب بین الزامات کاری با باورها، ارزش‌ها و رفتارها اشاره دارد (Spreitzer, 1995: 1443).

- احساس شایستگی: شایستگی به این معناست که فرد تا چه حد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد (Han et al, 2016: 137). در ادبیات روانشناسی این مفهوم به نظریه شناخت اجتماعی آلبرت باندورا (۱۹۹۷) و مفاهیم خودکارآمدی، تسلط شخصی و انتظار تلاش عملکرد برمی‌گردد. افراد توانمند احساس شایستگی دارند و باور دارند که قابلیت‌ها و توانایی‌های لازم، برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف را دارند (Whetten & Cameron, 1998).

- احساس خودمختاری: به‌زعم وتن و کمرون (۱۹۹۸) احساس خودمختاری به معنی تجربه احساس انتخاب در آغاز فعالیت‌ها و نظام بخشیدن به فعالیت‌های شغلی است. هنگامی که افراد احساس خودمختاری می‌کنند، به‌جای آنکه با اجبار در کاری درگیر شوند یا از آن دست بکشند، خود داوطلبانه و تعمداً در وظایف شرکت می‌نمایند و فعالیت‌های آنان پیامد آزادی و استقلال شخصی است. آنان خود را افرادی خود آغازگر و بیش‌فعال می‌بینند. آنان قادرند که به میل خود اقداماتی را آغاز کرده، تصمیم‌های مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند (Conger & Kanungo, 1998).

- احساس مؤثر بودن: مؤثر بودن از دیدگاه وتن و کمرون (۱۹۹۸) پذیرش نتیجه شخصی درجه‌ای است که "فرد می‌تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. تأثیرگذاری عکس در ماندگی آموخته‌شده می‌باشد" (Spreitzer, 1995: 1444). این بعد به درجه‌ای اشاره می‌کند که رفتار فرد در اجرای اهداف شغلی متفاوت دیده شود، بدین معنی که نتایج مورد انتظار در محیط شغلی به‌دست آمده است (Thomas & Velthouse, 1990).

- احساس اعتماد: اعتماد به روابط بین فراستان و زیرستان (اعتماد مدیر به کارمند و بالعکس) اشاره دارد. اعتماد به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود (Mishra & Spreitzer, 1997). وتن و کمرون (۱۹۹۸) اشاره دارند که افراد توانمند، دارای احساس اعتماد هستند و مطمئن هستند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار می‌شود (عبداللهی و نوه/ابراهیم، ۱۳۸۵).

پیشینه پژوهش

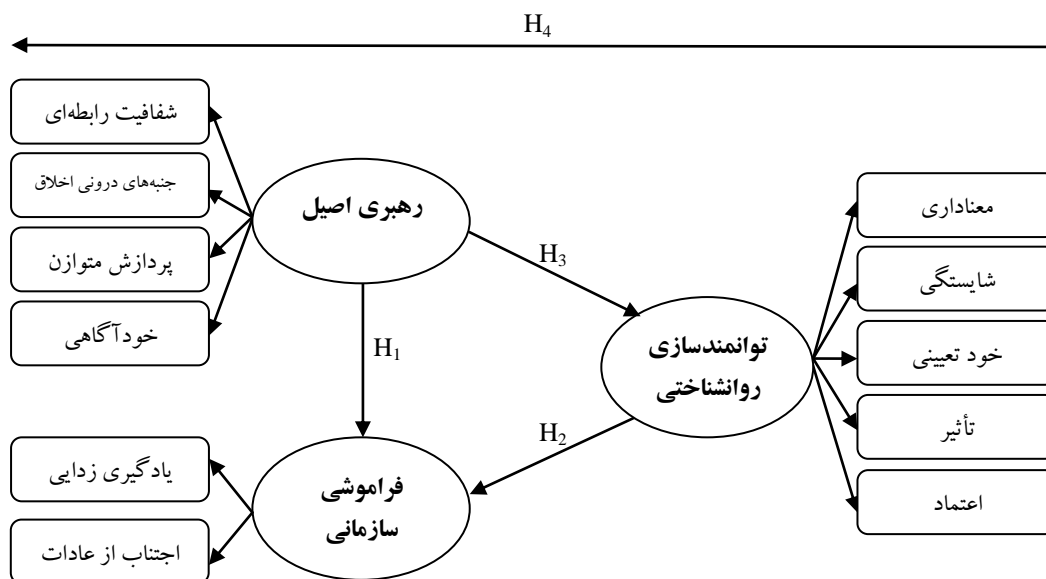
مرور ادبیات و پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که تاکنون پژوهشی با موضوع پژوهش حاضر صورت نگرفته است اما هرکدام از متغیرهای تحقیق به‌گونه‌ای با یکدیگر مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در این بخش به برخی پژوهش‌های انجام‌شده مرتبط با موضوع اشاره می‌شود. پیدایش رهبری اصیل به‌طور برجسته‌ای تحت تأثیر تلاش‌های کرنیس (۲۰۰۳) بود که در جستجوی شناسایی ماهیت مفهوم عزت‌نفس، بیان کرد که قابلیت اعتماد می‌تواند به‌عنوان بازتاب اقدامات خالصانه شخص تعریف شود (Diddams & Chang, 2012). به دنبال تلاش‌های کرنیس، به تدریج فعالیت‌های نظری پیرامون مفهوم‌سازی رهبری اصیل توسط اولیو و گاردنر در سال ۲۰۰۵ و گاردنر و همکاران در سال ۲۰۰۵ شروع گردید. همچنین والومبا و همکاران در سال ۲۰۰۸ از جمله اولین افرادی بودند که در زمینه تهیه و توسعه

ابزار اندازه‌گیری رهبری اصیل به فعالیت پرداختند (Roof, 2013). والومبا و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان "فرایندهای روانشناختی مرتبط رهبری اصیل و رفتارهای پیروان" به بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم رفتار رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی و دلبستگی کاری پیروان پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان داده است که رهبری اصیل هم به صورت مستقیم و هم با واسطه دو متغیر احساس هویت و توانمندسازی می‌تواند بر رفتار شهروندی سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان تأثیر بگذارد. امیوا (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان "رهبری اصیل: تعهد به سرپرست، توانمندسازی پیروان و عدالت رویه‌ای" به بررسی رابطه رهبری اصیل با نتایج تعهد پیروان به مدیران و توانمندسازی و میزان عدالت رویه‌ای پرداخته است. نتیجه پیش‌بینی شده رابطه مثبت بین رهبری اصیل، توانمندسازی و تعهد به مدیر نشان‌دهنده این است که شفافیت رابطه‌ای و پردازش متوازن رفتارهای رهبری هستند که بر رشد و توسعه پیروان تأثیرگذارند. لاسچینگر و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی تأثیر رهبری اصیل و توانمندسازی را بر فرسودگی عاطفی و بدینی پرستاران باتجربه و فارغ‌التحصیلان جدید بررسی کردند. در این پژوهش ۳۴۲ پرستار جدید با کمتر از دو سال تجربه و ۲۷۳ پرستار با بیشتر از دو سال تجربه مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج پژوهش این محققان نشان می‌دهد که رهبری اصیل به‌طور مستقیم و منفی بر فرسودگی عاطفی و بدینی از طریق توانمندسازی در هر دو گروه تأثیرگذار است. تقوایی یزدی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین با فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی" نشان داد که بین سبک رهبری تحول‌آفرین با فراموشی سازمانی هدفمند و همچنین بین سبک رهبری تحول‌آفرین با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین یافته‌های این محقق نشان داد که بین مؤلفه‌های سبک رهبری تحول‌آفرین با فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی از دیدگاه کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین عزیزی ناد و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی مشابه با عنوان "طراحی مدل تأثیر سبک رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری" به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری (تحول‌آفرین و مبادله‌ای) تأثیر مستقیم و معنادار بر فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی دارد و نیز سبک رهبری به واسطه فراموشی سازمانی هدفمند بر عملکرد سازمانی تأثیر غیرمستقیم را نشان داده است. مشبکی و ربیعه (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان "فراموشی سازمانی هدفمند

(استراتژیک): اکسیر رقابت‌پذیری در سازمان " وجود رابطه معناداری را بین هریک از ابعاد فراموشی هدفمند (بعد دانش جدید و بعد دانش موجود) و رهبری فرهنگ‌نشان دادند. مشبکی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی دیگر با عنوان " بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر فراموشی هدفمند: رویکردی نوین در مدیریت دانش " به این نتیجه رسیدند که علی‌رغم تأثیر بیشتر سبک رهبری تحول‌گرا، هر دو نوع سبک رهبری تحول‌گرا و رهبری عمل‌گرا بر فراموشی سازمانی هدفمند تأثیر دارند و همچنین به این نتیجه رسیدند که متغیر تفکر کوتاه‌مدت رهبر بیشترین تأثیر را بر عمل‌گرایی و متغیر تشویق‌کنندگی و الهام‌بخشی رهبر بیشترین تأثیر را بر تحول‌گرایی یک رهبر دارند. کمره ای و سفری (۲۰۱۵) پژوهشی باهدف بررسی رابطه فراموشی سازمانی با توانمندسازی کارکنان شرکت سایپا یدک انجام داده‌اند. پرسشنامه بین نمونه‌ای شامل ۳۱۰ عضو توزیع گردیده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین فراموشی سازمانی و ابعاد هدفمند و غیر هدفمند بودن آن با توانمندسازی کارکنان و ابعاد آن در شرکت سایپا یدک وجود دارد. زینگ و چن^۱ (۲۰۱۰) در پژوهش خود به بررسی رابطه میان فراموشی سازمانی هدفمند و قابلیت یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی پرداختند و نشان دادند که فراموشی سازمانی هدفمند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر نوآوری سازمانی تأثیرگذار است و قابلیت یادگیری سازمانی نقش متغیر میانجی را در رابطه بین آن‌ها ایفا می‌کند. درمجموع در تحقیق حاضر سعی بر آن است تا فراموشی سازمانی که به‌عنوان عاملی پنهان کمتر مطرح‌شده است موردبررسی بیشتر قرار گیرد و با در نظر گرفتن سبک رهبری اصیل به‌عنوان عاملی مؤثر بر فراموشی سازمانی و نیز توانمندسازی روانشناختی مدل مفهومی آن مورد مطالعه قرار گیرد.

مدل مفهومی پژوهش

در تدوین مدل مفهومی پژوهش از چند مدل استفاده‌شده است. این مدل‌ها شامل مدل رهبری اصیل اولیو و همکاران (۲۰۰۴)، مدل توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۲) و مدل فراموشی سازمانی مارتین دی هالن و همکاران (۲۰۰۴) بهره گرفته‌شده است. لذا با توجه به ادبیات پژوهش مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر است:



شکل ۲: مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه اول: رهبری اصیل بر فراموشی سازمانی هدفمند به طور مثبت اثرگذار است.

فرضیه دوم: توانمندسازی روانشناختی بر فراموشی سازمانی هدفمند به طور مثبت اثرگذار است.

فرضیه سوم: رهبری اصیل بر توانمندسازی روانشناختی به طور مثبت اثرگذار است.

فرضیه چهارم: توانمندسازی روانشناختی بر رابطه میان رهبری اصیل و فراموشی سازمانی هدفمند به طور مثبت اثرگذار است.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، تحقیق کاربردی و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات تحقیقی توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی استان سیستان و بلوچستان که در زمان انجام یافتن تحقیق برابر با ۲۹۴ نفر بودند، تشکیل می‌دهند. در این پژوهش از جدول مورگان، نسبت به تعیین حجم نمونه استفاده شده و بر اساس آن حجم نمونه برابر ۱۶۵ نفر برآورد گردید. ابزار اصلی سنجش پرسشنامه است که شامل پرسشنامه‌های استاندارد رهبری اصیل اولیو و همکاران

(۲۰۰۷)، فراموشی سازمانی دی هالن (۲۰۰۴) و پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی وتن و کمرون (۱۹۹۵) می‌باشد. پرسشنامه رهبری اصیل، شامل ۱۵ پرسش است و ابعاد خودآگاهی (پرسش‌های ۱ تا ۴)، پردازش متوازن اطلاعات (پرسش‌های ۵ تا ۷)، جنبه‌های درونی اخلاق (پرسش‌های ۸ تا ۱۱)، شفافیت رابطه‌ای (پرسش‌های ۱۲ تا ۱۵) را می‌سنجد. برای سنجش فراموشی سازمانی هدفمند از پرسشنامه ۱۷ سوالی فراموشی سازمانی دی هالن (۲۰۰۴) بهره گرفته شده است. این پرسشنامه شامل ابعاد هدفمند بودن (پرسش‌های ۱ تا ۹) و تصادفی بودن (پرسش‌های ۱۰ تا ۱۷) می‌باشد که در پژوهش حاضر تنها از بخش هدفمند بودن بهره گرفته شده است. به‌منظور سنجش توانمندسازی از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی وتن و کمرون (۱۹۹۵) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال است که بر اساس پرسشنامه ۱۶ سوالی اسپریتزر (۱۹۹۲) و افزودن بعد اعتماد با ۴ سؤال مربوط به آن توسط آن‌ها طراحی شده است. پنج بعد پرسشنامه مذکور شامل ابعاد احساس معناداری (پرسش‌های ۱-۶-۱۱-۱۶)، احساس شایستگی (پرسش‌های ۲-۷-۱۲-۱۷)، احساس خود تعیینی (پرسش‌های ۳-۸-۱۳-۱۸)، احساس تأثیر (پرسش‌های ۴-۹-۱۴-۱۹) و احساس اعتماد (۵-۱۰-۱۵-۲۰) است. پرسشنامه‌ها بعد از انجام تغییراتی در آن‌ها به‌منظور تناسب با جامعه آماری و نظرخواهی از خبرگان برای روایی سؤالات مورد استفاده قرار گرفت. به‌منظور تحلیل داده‌های پژوهش، در مرحله اول پایایی سؤالات پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد و برای گویه‌های رهبری اصیل ۰.۸۶، فراموشی سازمانی ۰.۸۱ و توانمندسازی روانشناختی ۰.۹۳ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب و قابل قبول پرسشنامه است. نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفته است. در مرحله بعد با استفاده از آزمون همبستگی به بررسی رابطه بین متغیرها و در نهایت با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته شده است.

یافته‌های پژوهش

بررسی یافته‌های جمعیت‌شناسی این پژوهش نشان می‌دهد، ۷۳/۹٪ پاسخ‌دهندگان مرد و ۲۶/۱٪ درصد زن می‌باشد. حدود ۱۲.۷٪ پاسخ‌دهندگان گروه سنی زیر ۳۰ سال، ۷۵.۲٪ بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۷.۹٪ بین ۴۰ تا ۵۰ سال، ۴.۲٪ بیشتر از ۵۰ سال دارند. همچنین ۸.۵٪ دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۵.۸٪ مدرک فوق‌دیپلم، ۶۰٪ لیسانس و ۱۵.۸٪

فوق لیسانس بوده‌اند. ۳.۶٪ از پاسخ‌دهندگان کمتر از ۵ سال سابقه خدمت، ۴۹/۷٪ بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۲.۷٪ بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۷.۳٪ بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۶.۷٪ ۲۰ سال به بالا سابقه خدمت دارند.

جدول ۲: نتایج حاصل از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف

نتیجه	مقدار خطا	سطح معناداری	متغیر
نرمال	۰.۰۵	۰/۳۶۰	رهبری اصیل
نرمال	۰.۰۵	۰/۱۳۵	فراموشی سازمانی
نرمال	۰.۰۵	۰/۱۰۷	توانمندسازی روانشناختی

جدول ۲ نتایج حاصل از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف را نشان می‌دهد، با توجه به اینکه سطح معناداری برای متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، در نتیجه داده‌های جمع‌آوری شده برای متغیرهای تحقیق نرمال است

جدول ۳: ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیرهای پژوهش	رهبری اصیل	فراموشی سازمانی	توانمندسازی روانشناختی
رهبری اصیل	۱/۰۰		
فراموشی سازمانی	۰/۵۱۴**	۱/۰۰	
Sig	۰/۰۰۰		
توانمندسازی روانشناختی	۰/۶۵۳**	۰/۵۴۶**	۱/۰۰
Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	

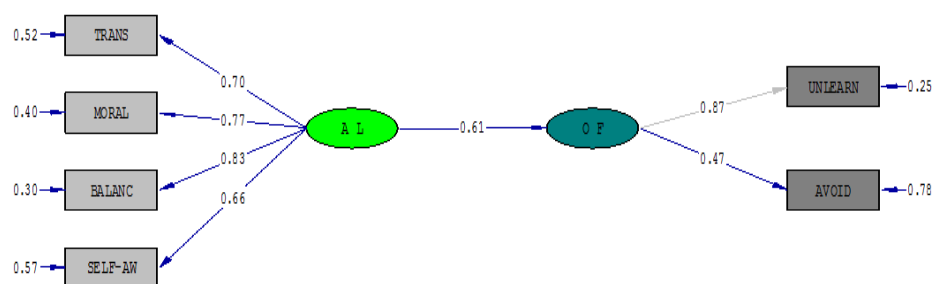
** همبستگی در سطح ۰.۰۰۱ معنادار است

جدول ۳ نتایج همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. به‌منظور بررسی روابط میان متغیرها ابتدا از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌گردد و در صورتی که رابطه همبستگی بین متغیرها برقرار باشد، آنگاه جهت آزمون روابط علی، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می‌دهد که رهبری اصیل همبستگی معناداری با فراموشی سازمانی هدفمند و توانمندسازی روانشناختی دارد. همچنین بین دو متغیر توانمندسازی روانشناختی و فراموشی سازمانی هدفمند، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

بررسی مدل معادلات ساختاری

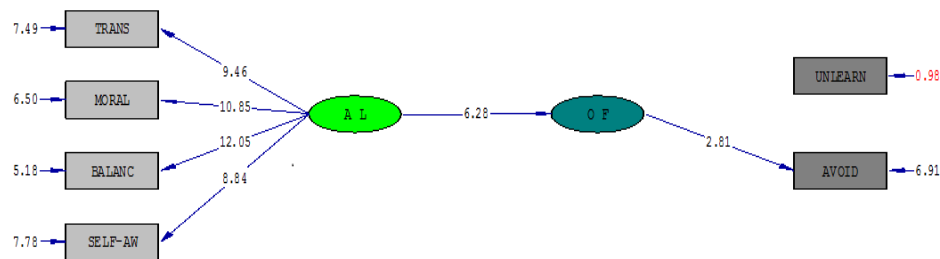
در این بخش، روابط بین متغیرهای نهفته درونی و بیرونی مورد توجه قرار می‌گیرد. در اینجا هدف، تشخیص این موضوع است که آیا روابط تئوریک که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مدنظر محقق بوده است، به‌وسیله داده‌ها تأیید شده است یا خیر. همچنین برای اندازه‌گیری نقش متغیر میانجی از دستورالعمل بارن و کنی (۱۹۸۶) استفاده شده است. آن‌ها معتقدند که برای اندازه‌گیری اثر متغیر میانجی، سه گام مورد نیاز است: گام اول) نشان دادن رابطه معنادار بین متغیر (های) مستقل و متغیر وابسته؛ گام دوم) نشان دادن رابطه معنادار بین متغیر (های) مستقل و متغیر میانجی؛ گام سوم) سنجش اثر هم‌زمان متغیر مستقل و میانجی بر متغیر وابسته در یک مدل. لذا مدل ارائه شده را یک بار با در نظر گرفتن و بار دیگر بدون در نظر گرفتن اثر مستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته می‌سنجیم. در مدل دوم با ورود متغیر میانجی اگر ارتباط متغیر مستقل با متغیر وابسته معنادار نباشد (مقدار t در بازه $(-1/96, 1/96)$ باشد) تأثیر متغیر میانجی کامل است اما اگر هنوز بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود داشته باشد، تأثیر متغیر میانجی نسبی است.

مدل ۱: با در نظر گرفتن اثر مستقیم متغیر مستقل بر وابسته



Chi-Square=26.43, df=14, P-value=0.07089, RMSEA=0.049

شکل ۳: مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (تخمین استاندارد)

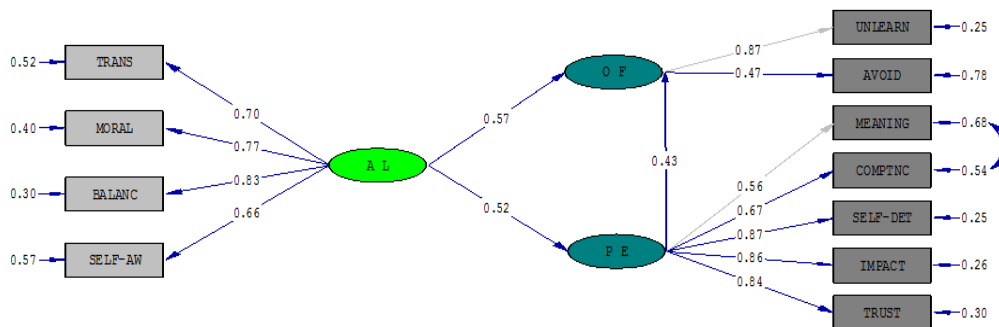


Chi-Square=26.43, df=14, P-value=0.07089, RMSEA=0.049

شکل ۴: مدل سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (معناداری ضرایب)

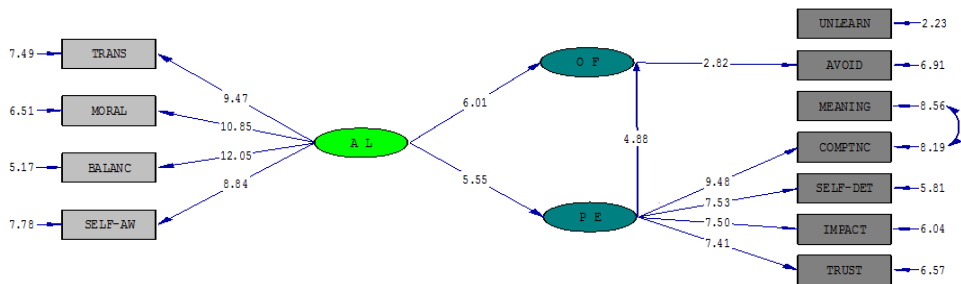
مدل ۲: بدون در نظر گرفتن اثر مستقیم متغیر مستقل بر وابسته

تحلیل عاملی تأییدی و نمودارهای مسیر (وزن‌های استاندارد و معناداری ضرایب) مدل مفهومی تحقیق در شکل ۵ و ۶ نشان داده شده است:



Chi-Square=60.92, df=40, P-value=0.01810, RMSEA=0.056

شکل ۵: مدل سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (تخمین استاندارد)



Chi-Square=60.92, df=40, P-value=0.01810, RMSEA=0.056

شکل ۶: مدل سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (معناداری ضرایب)

همان‌گونه که در الگوی تابع ساختاری در شکل ۵ مشاهده می‌شود، مدل در وضعیت مناسبی است، بطوریکه رهبری اصیل و توانمندسازی روانشناختی با ضریب ۰.۵۷ و ۰.۴۳ دارای اثر مثبت و معناداری بر فراموشی سازمانی هستند (فرضیه اول و دوم) و همچنین ضریب ۰.۵۲ بیانگر تأثیر مثبت و معنادار رهبری اصیل بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان می‌باشد (فرضیه سوم). شکل (۶)، مقدار اعداد معناداری را برای روابط مفروض نشان می‌دهد. با توجه به مقدار T-value رهبری اصیل با فراموشی سازمانی هدفمند ($T=۶.۰۱$) و توانمندسازی روانشناختی ($T=۵.۵۵$) رابطه معنادار دارد. همچنین مدل نشان‌دهنده رابطه معنادار بین توانمندسازی روانشناختی و فراموشی سازمانی هدفمند است ($T=۴.۸۸$). بر این اساس فرضیه‌های ۱، ۲ و ۳ تأیید می‌شوند. بر اساس شکل ۵ در مدل دوم (سنجش غیرمستقیم اثر متغیر مستقل بر وابسته) مشاهده می‌شود، با توجه به نقش متغیر میانجی مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته از مقدار ۰.۶۱ به مقدار ۰/۵۷ کاهش پیدا کرد، پس متغیر توانمندسازی روانشناختی بر رابطه بین رهبری اصیل و فراموشی سازمانی هدفمند دارای اثر نسبی می‌باشد؛ بنابراین فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل مفهومی پژوهش

RMSEA	AGFI	GFI	CFI	NNFI	NFI	X^2/df	شاخص‌های برازش
جذر برآورد وارانس خطای تقریب	شاخص تعدیل‌شده برازش	شاخص نکویی برازش	شاخص برازش تطبیقی	شاخص تاکر لوئیس	شاخص بنتلر بونت	شاخص مجذور خی بر درجه آزادی	شاخص‌های برازش
۰/۰۵۶	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۳	۱/۵۲	مقادیر مدل
کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰.۹ و بالاتر	۰/۹ و بالاتر	۰/۹ و بالاتر	۰/۹ و بالاتر	۰/۹ و بالاتر	۳ و کمتر	مقادیر مجاز

جدول ۴ شاخص‌های برازش مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد. مدلی از برازش مناسب برخوردار است که نسبت X^2 به درجه آزادی (DF) آن کمتر از ۳، مقدار NFI، NNFI، CFI، GFI، AGFI بیشتر از ۰.۹ و RMSEA کمتر از ۰.۰۸ باشد. همچنین چنانچه عدد معناداری (مقدار T) بیشتر از ۱.۹۶ یا کمتر از -۱.۹۶ باشد، رابطه موجود در مدل پژوهش معنادار است. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، مقادیر تمام شاخص‌ها نشان‌دهنده برازش مناسب و قابل‌قبول مدل مفهومی تحقیق می‌باشد؛ بنابراین بر اساس

برازش الگوی مفهومی پژوهش، همخوانی الگوی مفهومی با داده‌های گردآوری شده مورد تأیید است.

جدول ۵: ضرایب مسیر، t و ضریب تعیین

فراموشی سازمانی هدفمند			توانمندسازی روانشناختی			متغیر پیش‌بین
ضریب تعیین کل (R^2)	آماره t	ضریب مسیر (β)	ضریب تعیین کل (R^2)	آماره t	ضریب مسیر (β)	
۰.۴۱	۶.۰۱**	۰.۵۷	۰.۲۷	۵.۵۵**	۰.۵۲	رهبری اصیل
	۴/۸۸**	۰/۴۳				توانمندسازی روانشناختی

** p<0.01

جدول ۵ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون را نشان می‌دهد. مقدار ضریب تعیین چندگانه (R^2) بیانگر آن است که متغیرهای رهبری اصیل و توانمندسازی روانشناختی روی هم‌رفته می‌توانند ۴۱٪ از تغییرات متغیر فراموشی سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند و همچنین متغیر رهبری اصیل ۲۷٪ از تغییرات متغیر توانمندسازی روانشناختی را پیش‌بینی می‌کند.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با طرح چهار فرضیه و به کمک روش‌های آمار استنباطی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به بررسی نقش رهبری اصیل در فراموشی سازمانی هدفمند با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در میان کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان سیستان و بلوچستان پرداخته است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که شاخص‌های برازش برای مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی برای کلیه متغیرهای پنهان در سطح مطلوبی قرار داشتند. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان‌دهنده آن است که رهبری اصیل تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری بر فراموشی سازمانی هدفمند دارد (فرضیه اول). مرور ادبیات و پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که پژوهش‌های پیشین مبتنی بر داده‌های تجربی، تأثیر متغیر رهبری اصیل را بر فراموشی سازمانی هدفمند مورد آزمون قرار نداده‌اند، در نتیجه نمی‌توان به‌طور مستقیم به مقایسه نتایج حاصل از این پژوهش با سایر پژوهش‌ها پرداخت. تاکنون در هیچ پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فراموشی سازمانی پرداخته نشده است اما در پژوهش‌هایی به بررسی رابطه میان سایر سبک‌های رهبری از جمله سبک رهبری تحول‌آفرین، رهبری مبادله‌ای، رهبری فرهمند، رهبری عمل‌گرا با فراموشی سازمانی هدفمند پرداخته شده است. با توجه به این امر می‌توان گفت نتایج این

فرضیه با پژوهش تقوایی یزدی (۱۳۹۴)، عزیزی ناد و همکاران (۱۳۹۳)، مشبکی و همکاران (۱۳۹۰) و مشبکی و ربیعه (۱۳۸۶) به‌طور غیرمستقیم هم‌خوانی دارد. ارتباط رهبری اصیل با سایر تئوری‌های رهبری مشابه رهبری اصیل به‌عنوان مکمل رهبری اخلاقی و رهبری تحول‌آفرین مطرح شده است. رهبران اصیل لزوماً تحول‌آفرین، آرمان‌گرا و یا کاریزماتیک نیستند. همچنین رهبری اصیل با رهبری تحول‌آفرین، آرمان‌گرا و یا کاریزماتیک مترادف نمی‌باشد اما درعین حال رهبران تحول‌آفرین، آرمان‌گرا و یا کاریزماتیک می‌توانند اصیل نیز باشند (May et al., 2003). به‌طور مشابه لیوید-والکر و والکر به نقل از اولیو و همکاران (۲۰۰۴) بیان می‌کنند که رهبری اصیل ترکیبی از رهبری تحول‌آفرین و رهبری اخلاقی است و یا می‌تواند به‌عنوان جریان افزایش صلاحیت‌های رهبری اخلاقی باهدف ایجاد رهبری تحول‌آفرین شناخته شود (Lloyd-Walker & Walker, 2011). نتایج آزمون فرضیه دوم نشان می‌دهد که توانمندسازی روانشناختی تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری بر فراموشی سازمانی هدفمند دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش کمره ای و سفری (۲۰۱۵) هم‌راستا می‌باشد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم حاکی از آن است که رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش والومبا و همکاران (۲۰۱۰)، امیوا (۲۰۱۳)، لاسچینگر و همکاران (۲۰۱۳) هم‌خوانی دارد. رهبران اصیل پیروانی دارند که با آن‌ها شناخته می‌شوند و به خاطر داشتن آن‌ها در کار به لحاظ روانشناختی بیشتر احساس توانمندی می‌کنند (Walumbwa et al., 2010؛ lies et al., 2005). فرایند رشد و توسعه پیروان یک بخش ضروری از رهبری اصیل است و از طریق مدل‌سازی مثبت و ارتباطات مستقیم، رهبران اصیل می‌توانند به پیروانشان برای دستیابی به اصالت و هویت کمک کنند (Gardner et al., 2005). در این رابطه "نیاز پیروان به شایستگی و استقلال از طریق کمک به آن‌ها برای کشف استعدادهایشان، تبدیل آن‌ها به نقاط قوت و توانمندسازی آن‌ها برای انجام فعالیت‌هایی که توانایی انجامشان را دارند، برآورده می‌شود" (همان منبع: ۳۶۴). توانمندسازی با استقلال تعریف می‌شود، خود تعیینی استقلال را منعکس می‌کند (Walumbwa et al., 2010؛ Spreitzer, 1995). رهبران اصیل خود تعیینی پیروانشان را از طریق فراهم آوردن فرصت‌هایی برای تقویت مهارت‌ها و استقلال از طریق تعاملات اجتماعی حمایت می‌کند، بر پیروان تأثیر می‌گذارند و آن‌ها را ارتقا می‌دهند (lies et al., 2005). همان‌طور که گاردنر و همکاران معتقدند از رهبران

اصیل انتظار می‌رود که با درگیر کردن پیروان به آن‌ها یاری رسانند تا استعدادها را کشف کنند و آن‌ها را به کار ببندند و همچنین کمکشان کنند تا بین نقش‌های کاری و اهداف برجسته شخصی خود تعادل برقرار کنند (ص ۳۶۶). این امر به‌نوبه خود در عملکرد بهتر سازمانی و فردی مؤثر است. والومبا و همکاران معتقدند که پیروان مدیرانی که شرایط کار گروهی را فراهم می‌کنند و اطلاعات سازمانی را در اختیار همگان قرار می‌دهند، که هر دو این موارد از مشخصه‌های رفتاری رهبران اصیل هستند، از سطح بالاتری از توانمندسازی روانشناختی بهره‌مند هستند (Walumbwa et al., 2010). همچنین نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان می‌دهد که توانمندسازی روانشناختی به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه بین رهبری اصیل و فراموشی سازمانی هدفمند به‌طور نسبی اثرگذار است. نتایج این پژوهش توجه مدیران شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی را به این نکته جلب می‌نماید که فراموشی سازمانی هدفمند عامل بسیار مهمی است که از طریق یادگیری زدایی روش‌های قدیمی، زمینه‌گرایی به رویه‌های جدید را امکان‌پذیر می‌سازد و موجبات بالندگی سازمان را فراهم می‌سازد و این مهم زمانی بهتر اتفاق می‌افتد که رهبران سازمان‌ها بتوانند به‌طور فعالانه سازمان خود را مدیریت نمایند تا از این طریق از رویه‌های نادرست پرهیز و از آن دسته از دانش که بر رقابت‌پذیری سازمان اثر می‌گذارد و برای آن مضر است، دوری نمایند. این پژوهش به بررسی ارتباط رهبری اصیل و فراموشی سازمانی هدفمند و توانمندسازی روانشناختی پرداخته است، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی این تئوری با دیگر انواع نگرش‌های کاری موردبررسی قرار گیرد تا بیش‌ازپیش اهمیت این تئوری روشن شود.

References

- 1-Abdollahi, B. Naveh Ibrahim, A.R. (2006). Golden Key employee empowerment of human resources management. Tehran: Virayesh Publications.(In Persian)
- 2-Algera, P.M., & Lips-Wiersma, M. (2012). Radical authentic leadership: Co-creating the conditions under which all members of the organization can be authentic. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 118–131.
- 3-Alok, K. (2014). Authentic leadership and psychological ownership: investigation of interrelations. *Leadership & Organization Development Journal*, 35 (4), 266- 285.
- 4-Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F. & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801-823.
- 5-Avolio, B. J. & Gardner, W. L. (2005). Authentic Leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership", *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- 6-Azizinejad, B. Jenabadi, H. Moradzadeh, A.B. (2011). Design model of leadership style on organizational forgetting and organizational performance using structural equation modeling. *Public Management Research*, 7 (25), 75-96. (In Persian)
- 7-Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review future directions, *The Leadership Quarterly*, 17(6), 596-616.
- 8-Conger, J.A., & Kanungo, R.N. (1998). *The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice*. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- 9-Degago, E. (2014). A Study on Impact of Psychological Empowerment on Employee Performance in Small and Medium Scale Enterprise Sectors. *European Journal of Business and Management*, 6 (27), 60-73.
- 10-Diddams, M., Chang, G.C. (2012). Only human: Exploring the nature of weakness in authentic leadership. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 593-603.
- 11-Emuwa, A. (2013). Authentic leadership: commitment to supervisor, follower empowerment, and procedural justice climate. *Emerging Leadership Journeys*, 6(1), 45-65.
- 12- Fernandez, V., & Sun, A. (2009). Organizational forgetting and its causes: An empirical research. *Journal of Organizational Change Management*. 22(6), 620-634.
- 13-Furmanczyk, J. (2010). The cross_cultural leadership aspect. *Journal of Intercultural Management*, 2(2), 67-82.

- 14- Gardner, W. L., Cogliser, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120 -1145.
- 15-Gupta, N. (2010). Talent Management in Indian Upstream Oil & Gas Sector. Available at: [http:// www.deloitte.com/In](http://www.deloitte.com/In) [July 2010].
- 16-Han, S. H., Seo, G., Yoon, S. W., & Yoon, D. Y. (2016). Transformational Leadership and Knowledge Sharing: Mediating Roles Of Employee's Empowerment, Commitment, And Citizenship Behaviors. *Journal of Workplace Learning*, 28(3), 130-149.
- 17-Hedberg, B. (1981). How Organizations Learn and Unlearn. *Handbook of Organizational Design, Vol. 1: Adapting Organizations to their Environments* (pp. 3-27). Oxford: Oxford University Press.
- 18-Hinojosa, A.S., McCauley, K.D., Randolph-Seng. B., William, L., Gardner, W.L. (2014). Leader and follower attachment styles: Implications for authentic leader-follower relationships. *The Leadership Quarterly*, 25, 595-610.
- 19-Joo, B.K., Nimon, K. (2014). Two of a kind? A canonical correlational study of transformational leadership and authentic leadership. *European Journal of Training and Development*, 38 (6), 570-587.
- 20-Kamarehei, M., Safari, A. (2015). studying the relationship between organizational forgetting and empowerment of the employees: case study: Employees of saipa yadak. *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology* 3 (2): 329-336.
- 21-kara, D., Uysal, M., Sirgy, M.J., & Lee, G. (2013). The Effects of Leadership Style on Employee Well-being in Hospitality. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 9-18.
- 22-Laschinger, H.K., Wong, C.A., & Grau, A.L. (2013). Authentic leadership, empowerment and burnout: a comparison in new graduates and experienced nurses. *Jornal of nursing management*, 21(3), 541-552.
- 23-Laschinger, H.K., Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (5), 739-753.
- 24-lies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: understanding leader-follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16, 373-394.
- 25-Lloyd- Walker, B., & Walker, D., (2011). Authentic Leadership for 21st Century Project Delivery. *International Journal of Project Management*, 29, 383-395.

- 26-Martin De Holan, P., & Philips, N. (2003). Organizational Forgetting. In Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management, 393-409. New York: Sage.
- 27-Martin De Holan, P., Phillips, N. & Lawrence, T.B. (2004). Managing organizational forgetting. MIT Sloan Management Review, 45(2), 45-51.
- 28-Michaelis, B., Wagner, J. D., & Schweizer, L. (2015). Knowledge as a Key in the Relationship between High-Performance Work Systems and Workforce Productivity. Journal of Business Research, 68(5), 1035-1044.
- 29-Mishra, A., & Spreitzer, G.M. (1997). Survivor Responses to Downsizing: the Mitigating Effect of Trust and Empowerment, Southern California Studies Center.
- 30-May, D. R., Chan, A. Y. L., Hodges, T. D., & Avolio, B. J. (2003). Developing the Moral Component of Authentic Leadership Organizational Dynamics, 32 (3), 247-260.
- 31-Moshabaki, A. AndalibArdakani, N. AndalibArdakani, D. (2011). the impact of leadership styles on purposeful forgetting: a new approach in knowledge management. Health Management, 14 (44), 41-55. (In Persian)
- 32-Moshabaki, A. & Rabieh, M. (2007). Organizational forgetting (strategic): Elixir competitiveness of the organization. Journal of Science Teacher, 13 (4), 193-218. (In Persian)
- 33-Neider, L.L., Schriesheim, C.A. (2011). The authentic leadership inventory (ALI): Development and empirical tests. The Leadership Quarterly, 22(6), 1146-1164.
- 34-Peterson, S.J., Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., & Hannah, S.T. (2012). The relationship between authentic leadership and follower job performance: The mediating role of follower positivity in extreme contexts. Leadership Quarterly, 23(3), 502-516.
- 35-Pourmonazah, A. (2014). Investigation of the Influence of Dimensions of Psychological Empowerment on Employees' Organizational Commitment. Journal of Applied Environmental and Biological Sciences, 4(12), 371-378.
- 36-Roof, R. (2013). Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) Psychometrics. Asian Journal of Business Ethics, 3 (1), 1-8.
- 37-Sales, C., & Oliveira. (2014). Empowerment Labs: Gender Equality, Employability and Theatre Catalyzing Social Change. Social and Behavioral Sciences, 161, 56-63.
- 38-Spreitzer, G.M. (1995). An Empirical Test of a Comprehensive Model of Intrapersonal Empowerment in the Workplace. American Journal of Community Psychology, 23(5), 601-629.
- 39-Stoten, D.W. (2014). Authentic leadership in English education: what do college teachers tell us?, International Journal of Educational Management, 28 (5), 510-522.

- 40-TaghvaiYazdi, M. (2015).The relationship between transformational leadership style and organizational learning with organizational forgetting.International. Conference on Management, Economics and Financial Systems, Dubai, PendarAndishRahpou Co. (In Persian)
- 41-Thomas, K.W., & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: an 'interpretive model' of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- 42-Toor, S., & Ofori, G. (2007). Leadership for future construction industry: Agenda for authentic Leadership. *International Journal of*
- 43-Waite, R., Mckinney, N., Glasgow, M.S., Meloy, F.A. (2014). The embodiment of authentic leadership. *Journal of Professional Nursing*, 30 (4), 282-291.
- 44-Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., & Avolio, B. J., (2010). Psychological Processes Linking Authentic Leadership to Follower Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21, 901-914.
- 45-Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- 46-Whetten, D. S & Cameron, K. (1995) .Developing Management skills . 3 th edition, New York, NY: Hapercollins publishers.
- 47-Wong, C.A., Laschinger, H K.S. (2012). Authentic Leadership, performance and Job Satisfaction: the Mediating Role of Empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 69(4), 947-959.
- 48-Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Schriesheim, C. A., & Dansereau, F. (2008). Authentic leadership and positive organizational behavior: A meso, multi-level perspective. *The Leadership Quarterly*, 19(6), 693–707.
- 49-Zeng, J., & Chen, C. (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*.

