بررسی نقش میانجی فراموشی سازمانی هدفمند در رابطه بین رهبری توزیعی و بالندگی سازمانی معلمان ابتدایی

گلستان صیاح کوکیانی[۱]، سید نورالدین محمودی[۲*]، محمد احمدی[۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۱۹ پذیرش نهایی: ۱۴۰۴/۰۵/۱۸

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش میانجی فراموشی سازمانی هدفمند در رابطه بین رهبری توزیعی و بالندگی سازمانی معلمان ابتدایی شهر اصلاندوز به روش توصیفی– همبستگی از نوع معادلات ساختاری صورت گرفته است. جامعهٔ آماری پژوهش حاضر را ۲۵۴ نفر از معلمان دورهٔ ابتدایی شهر اصلاندوز تشکیل داد که بر اساس جدول مورگان ۱۵۳ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌های مربوط از پرسشنامهٔ رهبری توزیعی، بالندگی سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند استفاده گردید. جهت تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج آزمون حاکی از آن بود که اثر مستقیم رهبری توزیعی بر بالندگی سازمانی معنی‌دار است. همچنین اثر غیرمستقیم متغیر رهبری توزیعی بر بالندگی سازمانی با تأثیر متغیر میانجی فراموشی سازمانی هدفمند معنی‌دار می‌باشد و میزان اثرگذاری مثبت متغیر رهبری توزیعی بر بالندگی سازمانی را نشان می‌دهد. و همچنین ضریب مسیر مابین رهبری توزیعی بر فراموشی سازمانی هدفمند میزان اثرگذاری مثبت متغیر رهبری توزیعی بر فراموشی سازمانی هدفمند را نشان می‌دهد.

واژگان کلیدی: رهبری توزیعی، بالندگی سازمانی، فراموشی سازمانی هدفمند، معلمان ابتدایی، شهر اصلاندوز

۱. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، صندوق پستی ۴۶۹۷-۱۹۳۹۵ golestan.sayah@pnu.ac.ir
۲. استادیار پژوهشکده اخلاق و تربیت، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران.
* نویسنده مسئول: n.mahmoudi@ihcs.ac.ir
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

مقدمه

رهبری توزیع‌شده بر آنچه معلمان و رهبران مدرسه با هم انجام می‌دهند تمرکز می‌شود (زولکیفلی و همکاران[1]، ۲۰۲۳). در چند دهۀ اخیر، دیدگاه سنتی در مورد مدیر مدرسه به عنوان بازیگر اصلی توسعه مدرسه و بهبود نتایج دانش‌آموزان به چالش کشیده شده است. رهبری توزیع شده به عنوان شکلی فراگیر از عملکرد رهبری پیشنهاد شده است. این عمل به دلیل اینکه همیشه مؤثر نبوده و درک سطحی از قدرت ایجاد می‌کند، مورد انتقاد قرار گرفته است. با این حال، یک دیدگاه توزیع شده در مورد رهبری نیز به عنوان یک چارچوب جایگزین برای تجزیه و تحلیل عملکرد آموزشی پیشنهاد شده است که جنبه‌های سازمانی را در نظر می‌گیرد. چنین دیدگاه توزیع شده‌ای بر درک آن‌چه معلمان و رهبران مدرسه با هم انجام می‌دهند تمرکز می‌کند (لارسون و لاوستت[2]، ۲۰۲۳). رهبری توزیع شده به اشتراک‌گذاری وظایف رهبری بین مدیران و کارکنان می‌پردازد (جاکوبسون و همکاران[3]، ۲۰۲۳). امروزه تفاوت اصلی سازمان‌ها را باید در دانایی آنها دانست، نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقیق اهداف سازمانی، امری غیر قابل انکار می‌باشند بصورتی که بکارگیری شیوه‌های سنتی مدیریت، منجر به از بین رفتن حس ابداع و نوآوری کارکنان، افزایش حجم کار و محدودیت برای کارکنان می گردد. واگذاری آزادی کامل در کار نیز منجر به بی نظمی و لجام گسیختگی امور می شود. در واقع، این دو حالت منجر به هدر رفتن منابع مادی و معنوی سازمان و دست نیافتن به اثر بخشی می‌گردد (بنگ[4] ۲۰۱۶). برخی از نظریه‌های مدیریت می‌توانند در تدوین معیارهای بالندگی سازمانی مورد استفاده قرار گیرند؛ از جمله چرخۀ زندگی سازمان، توسعۀ سازمانی، یادگیری سازمانی و بالندگی شخصی[5]. امروزه با عنایت به تغییر سریع و رقابت گسترده، سازمان‌ها باید برای حصول اطمینان، فعالیت‌های بالندگی سازمانی خود را بهبود بخشند. بالندگی سازمانی، شامل فعالیت‌های توسعه و تغییر سنجیده است و از این واقعیت پدید آمده که تغییر اجتناب‌ناپذیر است. اگرچه بالندگی سازمانی اساساً فرایندی مردم‌گرا است، این فرایند شامل دستاوردهایی در زمینه‌های شرایط بهتر کاری، فناوری تولید، زیرساخت‌های مالی و فیزیکی می‌باشد. بالندگی سازمانی، اهداف فردی و سازمانی را به منظور ایجاد گروه‌های منسجم و کارآمد در محل کار، مطابق با ماموریت و منافع سازمان، هماهنگ می‌کند. این هدف از طریق مسئولیت و مشارکت داوطلبانه در فعالیت‌های بهبود مستمر، باعث کاهش رفتارهای منفی شده و مانع تغییر در سازمان می شود (ویتک کراب[6]، ۲۰۱۴). بالندگی و توانمندسازی برای توسعه و موفقیت سازمان‌ها ضروری است

1. Zulkifly et al
2. Larsson & Löwstedt
3. Jakobsen et al
4. banks
5. Personal Development
6. Witek-Crabb

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

(سیگالت و همکاران[1]،۲۰۱۶). هانایشا و طاهیر[2] (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان بررسی اثرات بالندگی کارکنان، کارگروهی و برنامهٔ آموزشی کارکنان بر رضایت شغلی به این نتیجه دست یافتند که بالندگی کارکنان دارای اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. پژوهش‌های قبلی در واقع نشان دادند که توسعه و توانمندسازی کارکنان عامل موفقیت بسیاری از سازمان و تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی، عملکرد کارکنان و تعهد سازمانی دارد (رازا و همکاران[3]،۲۰۱۵؛والدوا و ورقس[4]،۲۰۱۵). علاوه بر این سازمان های امروزی باید به چنان شایستگی دست پیدا کنند که بتوانند دانش جدید را بیاموزند که در ادبیات مدیریت از آن به عنوان یادگیری سازمانی نام برده می‌شود و در نگاه دوم، سازمان باید دارای چنان قابلیتی باشد که بتواند دانش موجود خود را تحت کنترل درآورد؛ یعنی ضمن جلوگیری از نابودی دانش مفید خود، در موارد مقتضی توانایی حذف و نادیده گرفتن بخشی از ذخایر دانش خود را داشته باشد که از آن به عنوان فراموشی سازمانی هدفمند نام برده می شود بر اساس تعریف دانشمندان، فراموشی سازمانی ناتوانی در یادگیری موضوعات سازمانی نیست؛ بلکه فراموشی فرایندی است که پس از یادگیری اتفاق می‌افتد. فراموشی سازمانی، پیامد مجموعه اقدامات درونسازمانی و برون سازمانی است که در آن، یک سازمان آگاهانه و یا ناآگاهانه بخشی از دانشموجود سازمان را از دست می‌دهد. فراموشی ابزاری است که سازمان‌ها به وسیله آن تجربیات خود را دور می‌ریزند و خود را در موقعیتی قرار می‌دهند که شانس تجربه کردن به شیوه جدید وجود دارد. اگر کاربران مجرب استعداد جدیدی را به کارگیرند، باید رفتارهایی که به طریق یادگیری‌های قبلی به دست آورده‌اند، فراموش کنند (جلالی فراهانی و همکاران،۱۳۹۴).

ما در زمانی که سازمان‌ها به طور فزاینده به وسیله محیط رقابتی به چالش طلبیده می‌شوند، بر حیاتی‌ترین عنصر یعنی رهبری تمرکز می‌کنیم. سیستم‌ها می‌توانند برای ایجاد کارآیی عملیاتی طراحی شوند، اما این رهبری است که سازمان را قادر به حفظ موقعیت غالب در صنعت خود می‌کند (شیروانی و معمار منتظرین، به نقل ازچوپانی،۱۳۹۰). مطالعات و تحقیقات گسترده‌ای بر روی رابطه بین متغیرهای مختلف و عملکرد سازمانی انجام شده که نتایج حاصل از آنها نشان‌دهندهٔ تأثیر به‌سزای سبک رهبری بر میزان و کارایی عملکرد سازمانی مدیران و کارکنان است (وانگ و همکاران، ۲۰۰۸). در همین راستا، پژوهش‌های انجام شده نیز در زمینهٔ رهبری توزیع شده نشان می‌دهد که بین رهبری توزیع شده و توسعهٔ سازمانی ارتباط وجود دارد. مسلماً به کارگیری رهبری توزیع شده تأثیر مثبت روی عملکرد تک‌تک اجزاء و در نتیجه کل سازمان دارد. در همین راستا می‌توان گفت که توزیع کردن رهبری و انتشار آن در چارچوب سازمانی می‌تواند به توسعه و پیشرفت سازمان و هم چنین فرد کمک کند (هریس[5]،۲۰۰۸).

1. Sigalet
2. Hanaysha & Tahir,
3. Raza & et al
4. Wadhwa & Verghese
5. Harris

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

با توجه به اینکه معدود تحقیقی در این مورد در ایران و حتی در خارج از کشور در رابطه با این سه متغیر با توجه به مطالعات محقق صورت گرفته است، بنابراین پژوهشگر در این پژوهش با این مسئله مواجه است که آیا فراموشی سازمانی هدفمند در رابطه بین رهبری توزیعی و بالندگی سازمانی معلمان ابتدایی شهر اصلاندوز نقش میانجی دارد؟

پیشینهٔ تحقیق

بهشتی‌نسب و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود با عنوان بررسی نقش رهبری تعاملی بر بهبود بالندگی سازمانی و بهبود ارتباطات سازمانی به این نتیجه دست یافتند که رهبری تعاملی، بالندگی سازمانی و بهبود ارتباطات سازمانی از مهم‌ترین مؤلفه‌های هر کسب و کار موفقی هستند. توانایی رهبری مؤثر، الهام بخشیدن و ایجاد انگیزه در کارکنان، ایجاد فرهنگ کاری مثبت و توسعهٔ استراتژی‌های سازمانی مناسب برای موفقیت شرکت‌ها در محیط رقابتی امروز ضروری است.

نیکخوی امیری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود با عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان و ارائه مدل به این نتیجه دست یافتند که مفهوم اولیه تعیین شد که با دسته‌بندی این مفاهیم ۷۹ مقوله فرعی شکل گرفت. در مرحلهٔ کدگذاری محوری، متغیر «عدالت» پنج بعد دارد: ۱. عدالت رویه‌ای ۲. عدالت مراوده‌ای ۳. عدالت معوض ۴. عدالت اطلاعاتی و ۵. عدالت توزیعی .همچنین متغیر «بالندگی سازمانی»، ۹ بعد مجزا دارد که عبارتند از: ۱. بازخورد از درون به بیرون، ۲. کم لایه بودن ساختار سازمانی، ۳. اعتماد به دیگران، ۴. مشارکت با دیگران، ۵. خود سازی، ۶. تئوری انگیزش ۷. سرویس‌های مدیریت اطلاعات MIS.۸ ، گشودگی و شفاف بودن نظام ۹. پروردن و اختیار کردن شناسایی شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که: بین بالندگی سازمانی و زیرمؤلفه‌های آن، مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان اثر مثبت و معناداری وجود دارد.

عربشاهی و اسماعیلی (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی با توجه به نقش تعدیلگری هوش رقابتی به این نتیجه دست یافتند که بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین چهار مورد از مؤلفه‌های هوش رقابتی (فرصت‌های بازار، ریسک‌های رقابتی، مفروضات محوری، آسیب‌پذیری کلیدی) رابطهٔ بین فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی را تعدیل می‌کند.

ترکمان (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطهٔ انواع فرهنگ سازمانی با بالندگی سازمانی در دانشگاه علوم انتظامی با جامعهٔ آماری۶۵۰ نفری از کارکنان دانشگاه علوم انتظامی و نمونه‌ای به حجم ۱۰۰ نفر از طریق آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه به این نتیجه دست یافت که بین فرهنگ سازمانی و بالندگی سازمانی رابطهٔ مثبت و معناداری وجود داشته است. فرهنگ سازمانی پیش‌بینی‌کننده بالندگی سازمانی می‌باشد و بر اساس فرهنگ

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

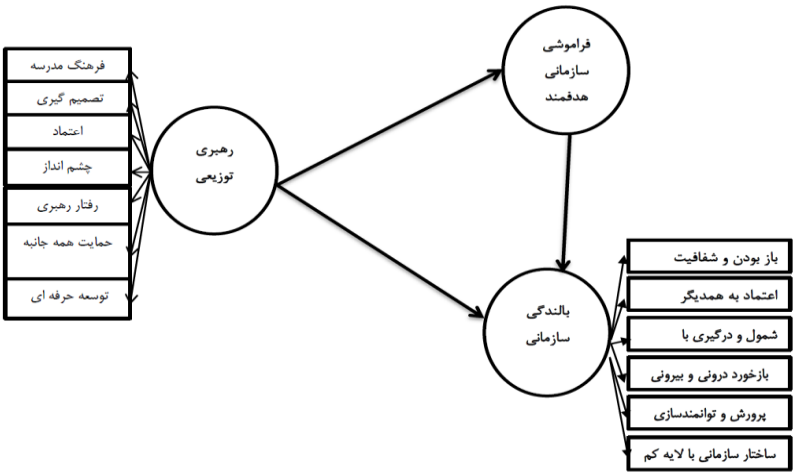
سازمانی می‌توان بالندگی سازمانی را افزایش داد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که از بین انواع فرهنگ، فرهنگ سلسله مراتبی از همبستگی قوی‌تری با بالندگی سازمانی نسبت به سه نوع دیگر برخوردار است.

آپروینتا و همکاران[1] (۲۰۲۳) در پژوهش خود با عنوان رهبری و یادگیری و بلندگی سازمانی به این نتیجه دست یافتند که بین رهبری معتبر با متغیرهای نوآوری و یادگیری سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

بورکه[2] (۲۰۲۲) در پژوهش خود با عنوان توسعهٔ سازمانی نشان داد که توسعه سازمانی فرآیندی از تغییرات برنامه‌ریزی شده است که کل سازمان را با تمرکز ویژه بر فرهنگ و رهبری سازمان در بر می‌گیرد. هدف این است که ابتدا به رهبری و مدیریت سازمان کمک کند تا نیازهای خاص برای تغییر مانند برخورد با فناوری جدید، در صورت مواجهه یک کسب و کار با رقابت در صنعت، ارائه خدمات مؤثرتر در صورت درگیر شدن در جهان را برطرف کند.

نلیتاواتس[3] (۲۰۱۹) در پژوهش خود با عنوان چگونه توسعه سازمانی به عملکرد معلم کمک می‌کند؟ نشان داد که توسعهٔ سازمانی نقشی در عملکرد معلم دارد، به این معنی که توسعهٔ سازمانی خوب باعث عملکرد خوب معلم خواهد شد.

وانگ و کوک[4] (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان برنامه‌های بالندگی کارکنان در مهارت‌های تدریس و یکپارچه‌سازی برنامهٔ درسی علمی و سواد اطلاعاتی و در دانشگاه اوکلند به این نتیجه دست یافتند که بسیاری از کارکنان کتابداری فاقد دانش و مهارت‌های آموزشی در طراحی برنامهٔ درسی و ادغام سواد اطلاعاتی دارند که برنامه‌هایی باید برای توسعه این کارکنان فراهم شود.



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

1. Aprinovita et al
2. Burke
3. Nellitawati
4.Wang & Cook

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

روش

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی فراموشی سازمانی هدفمند در رابطهٔ بین رهبری توزیعی و بالندگی سازمانی معلمان ابتدایی شهر اصلاندوز به روش توصیفی– همبستگی از نوع معادلات ساختاری صورت گرفته است. جامعه مورد نظر در این تحقیق را معلمان دوره ابتدایی شهر اصلاندوز تشکیل داد که بر اساس آخرین آمار واطلاعات موجود تعداد کل آنها معادل ۲۵۴ نفر هستند. با توجه به حجم جامعه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۱۵۳ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. در نمونه گیری تصادفی ساده همه افراد شانس مساوی جهت انتخاب در نمونه برخوردار هستند. جهت جمع‌آوری داده‌های مربوط از پرسشنامه رهبری توزیعی، بالندگی سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند استفاده گردید. که پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۷۶/. ، ۸۳/. و ۷۶/. به‌دست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. در این پژوهش از سه رهبری توزیعی، بالندگی سازمانی و پرسشنامه فراموشی سازمانی هدفمند برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد:

پرسشنامهٔ رهبری توزیعی: پرسشنامهٔ رهبری توزیعی(احمدی،۱۳۹۲) دارای ۲۱ سوال بوده و ۷ مؤلفه رهبری توزیعی که شامل: ارزیابی و توسعه حرفه ای، تصمیم گیری مشارکتی، تعامل مبتنی بر اعتماد، حمایت همه جانبه، تجارب رهبری و چشم انداز مدرسه، فرهنگ مدرسه می باشد را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی آناز طریق ضریب آلفای کرونباخ به ۷۶/. به‌دست آمد.

پرسشنامهٔ بالندگی سازمانی: پرسشنامهٔ ۳۰ سؤالی بالندگی سازمانی که توسط اسپایدز (۲۰۰۷) تدوین شده، دارای مؤلفه‌های باز بودن و شفافیت سازمان، اعتماد به همدیگر، شمول و درگیری با همدیگر، بازخورد درونی و بیرونی، پرورش و توانمندسازی، ساختار سازمانی با لایهٔ کم می‌باشد. پایایی پرسشنامهٔ حاضر در پژوهش نیکوفر و مظاهری (۷۸٪) به‌دست آمده است.

پرسشنامهٔ فراموشی سازمانی هدفمند: این پرسشنامه دارای ۱۱ سوال بوده و هدف آن ارزیابی انواع فراموشی سازمانی می باشد. پایایی و روایی پژوهش حاضر در پژوهش مشبکی و همکاران (۱۳۹۱) مورد تأیید است. پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۷۶/. به‌دست آمد.

یافته‌ها

شاخص‌های توصیف داده‌ها به سه گروهِ شاخص‌های مرکزی، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع تقسیم می‌شوند. در این بخش به تفکیک پرسشنامه‌ها به چگونگی توزیع متغیرهای پژوهش بر اساس مهمترین شاخص‌های مرکزی (میانگین[1])، شاخص‌های پراکندگی (واریانس[2] و انحراف معیار[1]) و شاخص‌های شکل توزیع (ضریب چولگی[2] و ضریب کشیدگی[3]) مورد بررسی قرار می‌گیرند.

1. MeanLHL,VDJ
2. Variance

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

جدول ۱. شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع متغیرهای مورد بررسی در پرسشنامۀ رهبری توزیعی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	چولگی	کشیدگی
فرهنگ مدرسه	۳/۵۲	۰/۸۰۳	۰/۶۴۵	-۰/۳۶۷	-۰/۹۶۳
تصمیم گیری مشارکتی	۲/۹۵	۱/۰۴۶	۱/۰۹۳	۰/۲۴۷	-۰/۷۸۷
توسعه حرفه ای	۲/۹۷	۰/۹۶۹	۰/۹۳۹	۰/۱۴۴	-۰/۹۵۲
اعتماد	۲/۹۰	۰/۹۴۲	۰/۸۸۷	۰/۲۴۶	-۰/۳۰۶
حمایت همه جانبه	۳/۰۸	۰/۶۸۸	۰/۴۷۴	۰/۳۱۱	۰/۴۷۱
چشم انداز	۳/۲۴	۰/۸۵۴	۰/۷۲۹	-۰/۷۸۷	۰/۱۳۳
رفتار رهبری	۳/۰۳	۱/۱۰۴	۱/۲۲۰	-۰/۱۲۴	-۱/۱۱۳
رهبری توزیعی	۳/۱۰	۰/۶۸۸	۰/۴۷۳	۰/۰۶۱	-۰/۶۰۵

با توجه به جدول ۱، از بین متغیرهای پرسشنامه رهبری توزیعی بیشترین امتیاز را متغیر فرهنگ مدرسه با میانگین ۳/۵۲ و انحراف استاندارد ۰/۸۰۳ و کمترین امتیاز را متغیر اعتماد با میانگین ۲/۹۰ و انحراف استاندارد ۰/۹۴۲ کسب کرده است.

جدول ۲. شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع متغیرهای مورد بررسی در پرسشنامه بالندگی سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی
باز بودن و شفافیت	۳/۱۹	۰/۴۸۳	۰/۲۳۳	۰/۱۲۱	-۰/۴۵۲
اعتماد به همدیگر	۳/۷۱	۰/۸۳۲	۰/۶۹۲	-۰/۲۵۶	-۰/۶۰۳
شمول و درگیری با همدیگر	۳/۳۳	۱/۰۱۱	۱/۰۲۳	-۰/۳۴۶	-۰/۴۵۶
بازخورد درونی و بیرونی	۲/۹۵	۰/۹۷۸	۰/۹۵۷	۰/۲۹۲	-۰/۷۳۴
پرورش و توانمندسازی	۳/۱۶	۰/۸۸۹	۰/۷۹۰	-۰/۱۷۰	-۰/۸۳۹
ساختار سازمانی با لایۀ کم	۳/۴۵	۰/۷۱۳	۰/۵۰۸	-۰/۲۹۱	-۰/۸۲۳
بالندگی سازمانی	۳/۲۹	۰/۵۹۰	۰/۳۴۸	-۰/۳۲۷	-۰/۷۵۸
فراموشی سازمانی هدفمند	۲/۸۱	۰/۶۴۳	۰/۴۱۴	۰/۸۸۴	۰/۹۵۷

با توجه به جدول ۲، از بین متغیرهای پرسشنامه بالندگی سازمانی بیشترین امتیاز را متغیر اعتماد به همدیگر با میانگین ۳/۷۱ و انحراف استاندارد ۰/۸۳۲ و کمترین امتیاز را متغیر بازخورد درونی و بیرونی با میانگین ۲/۹۵ و انحراف استاندارد ۰/۹۷۸ کسب کرده است.

همچنین شاخص فراموشی سازمانی هدفمند میانگینی برابر با ۲/۸۱ و انحراف استانداردی برابر با ۰/۶۴۳ کسب کرده است.

برای اجرای روش‌های آماری و محاسبۀ آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه‌های پژوهش مهمترین عمل قبل از هر اقدامی، انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است برای این منظور آگاهی از توزیع داده‌ها از اولویت اساسی برخودار است.

1. Std. Deviation
2. Skewness
3. Kurtosis

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

برای همین منظور در این پژوهش از آزمون معتبر کولموگروف- اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است. در این آزمون با توجه به فرضیات زیر گام به بررسی نرمال بودن داده‌ها نهاده شده است:

داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند :H0

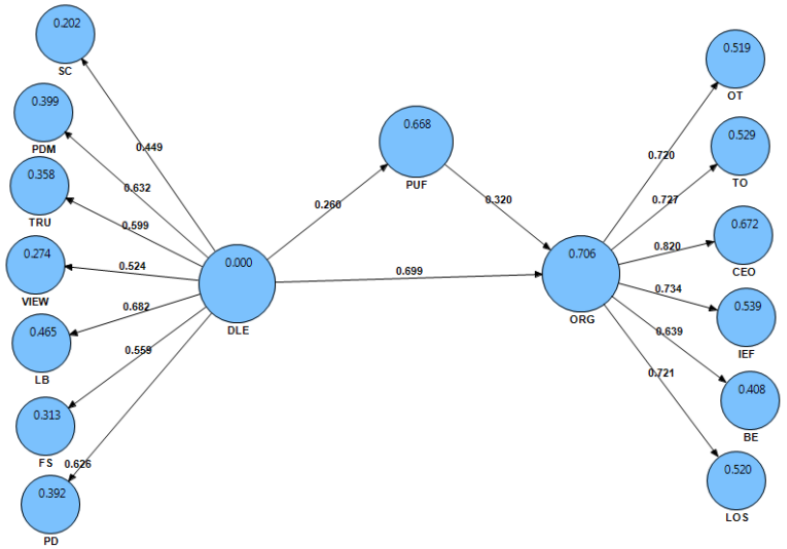
داده‌ها دارای توزیع نرمال نیستند :H1

با توجه به جدول آزمون اسمیرنف کولموگروف اگر سطح معنی‌داری برای کلیه متغیرهای مستقل و وابسته بزرگتر از سطح آزمون (۰/۰۵) باشد توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد.

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	آماره‌ی آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
رهبری توزیعی	۱۵۳	۳/۱۰	۰/۶۸۸	۰/۹۶۰	۰/۳۱۵	نرمال است
بالندگی سازمانی	۱۵۳	۳/۲۹	۰/۵۹۰	۱/۲۲۷	۰/۰۹۹	نرمال است
فراموشی سازمانی هدفمند	۱۵۳	۲/۸۱	۰/۶۴۳	۱/۰۳۶	۰/۰۷۱	نرمال است

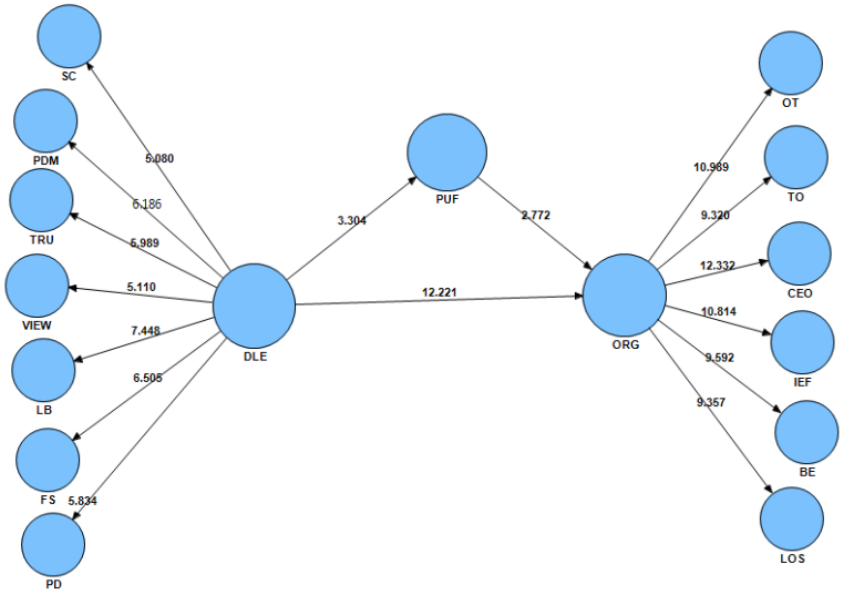
همان‌طور که از جدول ۳ مشخص است، سطح معناداری آزمون کلموگروف- اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه این متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشند. پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۲. ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ[1] مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۳. نتایج آزمون تی برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

بررسی کفایت مدل

معیار R^2

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر دورن‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ۲، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای فراموشی سازمانی هدفمند ۰/۶۶۸ و برای بالندگی سازمانی ۰/۷۰۶ محاسبه شده است که با توجه به مقدار ملاک، تقریباً مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

معیار Q^2

معیار Q^2 قدرت پییش بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازهٔ درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. مقدار Q^2 برای سازه‌های درون‌زای فراموشی سازمانی هدفمند ۰/۳۴۱ و

1. Bootstrapping

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

برای بالندگی سازمانی ۰/۴۸۱ محاسبه شده است که نشان از قدرت پیش بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

معیار GOF

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\overline{communality} \times \overline{R^2}}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی برخی در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و این‌که آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

جدول ۴. میزان cummunality و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	cummunality	R^2
رهبری توزیعی	۰/۵۵۷	---
فراموشی سازمانی هدفمند	۰/۶۶۲	۰/۶۶۸
بالندگی سازمانی	۰/۶۶۰	۰/۷۰۶
میانگین	۰/۶۲۶	۰/۶۸۷

$$GOF = \sqrt{\overline{communality} \times \overline{R^2}} = \sqrt{۰/۶۲۶ \times ۰/۶۸۷} = ۰/۶۵۶$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول ۴، مقدار ۰/۶۵۶ محاسبه شده است که نشان از توان متوسط مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد. برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول زیر داده شده است.

جدول ۵. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش

ردیف	مسیر		ضریب مسیر	عدد معنی‌داری	نتیجه
	از متغیر	به متغیر	(β)	(t-value)	آزمون
۱	رهبری توزیعی	بالندگی سازمانی	۰/۶۹۹	۱۲/۲۲۱	تأیید
۲		فراموشی سازمانی هدفمند	۰/۲۶۰	۳/۳۰۴	تأیید
۵	فراموشی سازمانی هدفمند	بالندگی سازمانی	۰/۳۲۰	۲/۷۷۲	تأیید

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

در ادامه با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بیان و بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته خواهد شد.

برای بررسی نقش میانجی‌گری متغیر فراموشی سازمانی هدفمند از خروجی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. در جدول زیر اثر مسقیم، غیر مستقیم و اثر کل بین رهبری توزیعی و بالندگی سازمانی محاسبه شده است.

جدول ۶. اثرات مسقیم، غیر مستقیم و اثرات کل بین رهبری توزیعی و بالندگی سازمانی

مسیر		اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
از متغیر	به متغیر			
رهبری توزیعی	بالندگی سازمانی	۰/۶۹۹	۰/۰۸۳	۰/۷۸۲

همان‌طور که از جدول ۶. مشخص است، اثر مستقیم رهبری توزیعی و بالندگی سازمانی برابر با ۰/۶۹۹ است. همچنین اثر غیر مستقیم متغیر رهبری توزیعی و بالندگی سازمانی با تأثیر متغیر میانجی فراموشی سازمانی هدفمند برابر با ۰/۰۸۳ می‌باشد.

از آزمون سوبل برای بررسی اثرات غیرمستقیم استفاده شده است. همانطور که مشاهده می شود مقدار *z-value* حاصل از آزمون سوبل برابر ۲/۱۴۷ شد که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ٪۹۵ تأثیر متغیر میانجی فراموشی سازمانی هدفمند در اثرگذاری رهبری توزیعی بر بالندگی سازمانی معنادار است. بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

علاوه بر آزمون سوبل، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره ای به نام VAF[1] استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می کند و هرچه این مقدار به ۱ نزدیکتر باشد نشان از قویتر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد.

مقدار VAF از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$VAF = \frac{(a \times b)}{(a \times b) + c}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

$$VAF = \frac{(۰٫۲۶ \times ۰٫۳۲)}{(۰٫۲۶ \times ۰٫۳۲) + ۰٫۶۹۹} = ۰٫۱۰۶$$

1. Variance Accounted For

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

این بدان معنی است که ۱۰/۶ درصد اثر کل رهبری توزیعی بر بالندگی سازمانی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی فراموشی سازمانی هدفمند تبیین می‌شود. همچنین با توجه به اینکه در مدل با وجود متغیر میانجی فراموشی سازمانی هدفمند، مسیر مستقیم رهبری توزیعی بر بالندگی سازمانی معنادار است، نتیجه می‌شود که فراموشی سازمانی هدفمند در رابطه رهبری توزیعی بر بالندگی سازمانی نفش میانجی گری جزئی دارد.

مطابق با جدول (۲)؛ آماره معنی‌داری بین متغیر رهبری توزیعی و بالندگی سازمانی برابر(۱۲/۲۲۱) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهندهٔ این است که ارتباط میان رهبری توزیعی و بالندگی سازمانی در سطح اطمینان(٪۹۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر(۰/۶۹۹) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر رهبری توزیعی بر بالندگی سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رهبری توزیعی، موجب افزایش ۰/۶۹۹ واحدی در بالندگی سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که رهبری توزیعی با بالندگی سازمانی رابطه مستقیم دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

مطابق با جدول (۲)؛ آماره معنی‌داری بین متغیر رهبری توزیعی و فراموشی سازمانی هدفمند برابر(۳/۳۰۴) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهندهٔ این است که ارتباط میان رهبری توزیعی و فراموشی سازمانی هدفمند در سطح اطمینان(٪۹۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر(۰/۲۶۰) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر رهبری توزیعی بر فراموشی سازمانی هدفمند را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رهبری توزیعی، موجب افزایش ۰/۲۶ واحدی در فراموشی سازمانی هدفمند خواهد شد. این بدان معناست که رهبری توزیعی با فراموشی سازمانی هدفمند رابطه مستقیم دارد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

مطابق با جدول (۲)؛ آماره معنی‌داری بین متغیر فراموشی سازمانی هدفمند و بالندگی سازمانی برابر(۲/۷۷۲) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهندهٔ این است که ارتباط میان فراموشی سازمانی هدفمند و بالندگی سازمانی در سطح اطمینان(٪۹۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر(۰/۳۲۰) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر فراموشی سازمانی هدفمند بر بالندگی سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در فراموشی سازمانی هدفمند، موجب افزایش ۰/۳۲ واحدی در بالندگی سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که فراموشی سازمانی هدفمند با بالندگی سازمانی رابطه مستقیم دارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی فراموشی سازمانی هدفمند در رابطه بین رهبری توزیعی و بالندگی سازمانی معلمان ابتدایی شهر اصلاندوز بود. نتایج یافته اصلی حاکی از آن بود که اثر مستقیم رهبری توزیعی بر بالندگی سازمانی معنی دار است. همچنین اثر غیر مستقیم متغیر رهبری توزیعی بر بالندگی سازمانی با تأثیر متغیر میانجی فراموشی سازمانی هدفمند معنی‌دار می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که اثر کل رهبری توزیعی بر بالندگی سازمانی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی فراموشی سازمانی هدفمند تبیین می‌شود. همچنین با توجه به این‌که در مدل با وجود متغیر میانجی فراموشی سازمانی هدفمند، مسیر مستقیم رهبری توزیعی بر بالندگی سازمانی معنادار است، نتیجه می‌شود که فراموشی سازمانی هدفمند در رابطهٔ رهبری توزیعی بر بالندگی سازمانی نقش میانجی‌گری جزئی دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های بهشتی‌نسب و همکاران (۱۴۰۲)، آپروینتا و همکاران[1] (۲۰۲۳)، ترکمان (۱۳۹۵)، سید نقوی و همکاران (۱۳۹۵)، احمدی (۱۳۹۲) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که در عصر حاضر، یکی از عوامل ثابت در سازمان تغییر است. سازمان‌ها به منظور انطباق و ماندن در این جهان جدید مجبور به ایجاد تغییرات قابل توجه هستند. به اعتقاد ریوانس آن دسته از سازمان‌هایی که قادر به انطباق و ایجاد تغییرات نباشند به زودی با مشکل مواجه می‌شوند. امروزه تفاوت اصلی سازمان‌ها را باید در دانایی آنها دانست، نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقیق اهداف سازمانی، امری غیر قابل انکار می‌باشند به‌صورتی که به‌کارگیری شیوه‌های سنتی مدیریت، منجر به از بین رفتن حس ابداع و نوآوری کارکنان، افزایش حجم کار و محدودیت برای کارکنان می‌شود. واگذاری آزادی کامل در کار نیز منجر به بی نظمی و لجام گسیختگی امور می‌شود. در واقع، این دو حالت منجر به هدر رفتن منابع مادی و معنوی سازمان و دست نیافتن به اثر بخشی می‌شود. بنابراین سبک رهبری توزیعی می‌تواند از طریق فراموش کردن موارد غیر مفید موجبات بالنده بودن معلمان را در مدرسه و سازمان فراهم نماید.

نتایج حاکی از آن بود که رهبری توزیعی بر بالندگی سازمانی معلمان ابتدایی شهر اصلاندوز تأثیر دارد. آمارهٔ معنی‌داری بین متغیر رهبری توزیعی و بالندگی سازمانی معنی‌دار است و نشان‌دهندهٔ این است که ارتباط میان رهبری توزیعی و بالندگی سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین میزان اثرگذاری مثبت متغیر رهبری توزیعی بر بالندگی سازمانی را نشان می‌دهد. این بدان معناست که رهبری توزیعی با بالندگی سازمانی رابطهٔ مستقیم دارد. بنابراین فرضیهٔ اول پژوهش تأیید می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های بهشتی‌نسب و همکاران (۱۴۰۲)، آپروینتا و همکاران (۲۰۲۳)، احمدی (۱۳۹۲) همخوانی دارد. طبق نظر هریس (۲۰۰۸) رهبری توزیعی اساساً با بهره‌برداری و بالا بردن مهارت‌ها و دانش همهٔ ذینفعان داخل سازمان برای ایجاد یک فرهنگ

1. Aprinovita et al

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

مشترک که به طور اثربخش و مثبت عمل می‌کند مرتبط است. به طور خاص ژانگ و فائرمان (۲۰۰۷) متذکر شدند که رهبری توزیعی با سازمان دادن مدرسه شبیه یک شرکت می‌تواند به کار برده شود. بنابراین می‌توان گفت وجود رهبری توزیعی در مدارس موجب سازگاری و انطباق بیشتر مدیران با محیط بیرونی می‌شود.

نتایج فرضیهٔ دوم حاکی از آن بود که رهبری توزیعی بر فراموشی سازمانی هدفمند معلمان ابتدایی شهر اصلاندوز تأثیر دارد. بین متغیر رهبری توزیعی و فراموشی سازمانی هدفمند معنی‌دار می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهندهٔ این است که ارتباط میان رهبری توزیعی و فراموشی سازمانی هدفمند در سطح اطمینان (٪۹۵) معنی‌دار است. همچنین میزان اثرگذاری مثبت متغیر رهبری توزیعی بر فراموشی سازمانی هدفمند را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رهبری توزیعی، موجب افزایش ۰/۲۶ واحدی در فراموشی سازمانی هدفمند خواهد شد. این بدان معناست که رهبری توزیعی با فراموشی سازمانی هدفمند رابطهٔ مستقیم دارد. بنابراین فرضیهٔ دوم پژوهش تأیید می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های بهشتی‌نسب و همکاران (۱۴۰۲)، آپروینتا و همکاران[1] (۲۰۲۳) ،احمدی (۱۳۹۲) همخوانی دارد. می‌توان گفت ما در زمانی که سازمان‌ها به‌طور فزاینده به وسیلهٔ محیط رقابتی به چالش طلبیده می‌شوند، بر حیاتی‌ترین عنصر یعنی رهبری تمرکز می‌کنیم. سیستم‌ها می‌توانند برای ایجاد کارآیی عملیاتی طراحی شوند، اما این رهبری است که سازمان را قادر به حفظ موقعیت غالب در صنعت خود می‌کند. بنابراین رهبری توزیعی موجب فراموش کردن اطلاعات غیر ضروری و گاهی جلوگیری از فراموش شدن اطلاعات مفید، می‌شود.

نتایج فرضیهٔ سوم حاکی از آن بود که فراموشی سازمانی هدفمند بر بالندگی سازمانی معلمان ابتدایی شهر اصلاندوز تأثیر دارد. آمارهٔ معنی‌داری بین متغیر فراموشی سازمانی هدفمند و بالندگی سازمانی معنی‌دار می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهندهٔ این است که ارتباط میان فراموشی سازمانی هدفمند و بالندگی سازمانی در سطح اطمینان (٪۹۵) معنی‌دار است. همچنین میزان اثرگذاری مثبت متغیر فراموشی سازمانی هدفمند بر بالندگی سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در فراموشی سازمانی هدفمند، موجب افزایش ۰/۳۲ واحدی در بالندگی سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که فراموشی سازمانی هدفمند با بالندگی سازمانی رابطهٔ مستقیم دارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین از این فرضیه می‌توان نتیجه گرفت که فراموشی برنامه‌ریزی شده عملی عمدی، فعال و آگاهانه است. در این‌جا یک اقدام آگاهانه طراحی می شود تا دانشی که مربوط به گذشته بوده است فراموش شود. به عبارتی دیگر، گاهی فراموش کردن اطلاعات غیر ضروری لازم و گاهی جلوگیری از فراموش شدن اطلاعات مفید، مهم جلوه می‌کند. اتخاذ راهبردهای مناسب درباره فراموشی سازمانی از عوامل موفقیت و شگشت در سازمان است. در فراموشی هدفمند، فراموشی برای ایجاد

1. Aprinovita et al

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

فضایی به کار گرفته می شود که در جهت یادگیری دانش جدید و حذف دانشی است که زمانی برای سازمان کارآمد بوده ولی اکنون مانع تحقق اهداف سازمان است. در نتیجه حذف موارد غیرضروری موجب بالندگی سازمانی معلمان می شود.

در سال‌های اخیر تغییرات و پیچیدگی در نظام های آموزشی بیش از پیش مشاهده می‌شود. به منظور تحقق اهداف اصلی نظام آموزشی، دست اندرکاران این نظام باید به این تغییرات توجه بیشتری نمایند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که رهبری مدیران می‌تواند بعنوان یکی از عوامل مؤثر درافزایش بالندگی سازمانی که خود از اصلی‌ترین اهداف نظام آموزشی کشور محسوب می‌گردد، باشد. باید خاطر نشان نمود که رهبری مطلوب به عوامل زیادی ارتباط دارد که برخی از آنها مانند شخصیت مدیر درونی بوده و برخی دیگر مانند داشتن مهارت لازم رهبری، از طریق عوامل بیرونی قابل دستکاری می‌باشد. همان‌طور که یافته‌های این پژوهش نشان دادند، مشارکت کادر آموزشی در انجام فعالیت‌های مدرسه، می‌تواند باعث افزایش عملکرد آنها شود. لذا دست اندرکاران نظام آموزشی می‌توانند با توجه به این نتایج در ایجاد چنین فرهنگ مشارکتی تلاش نموده و مهارت‌های لازم را به مدیران آموزش دهند. همچنین دست اندرکاران نظام آموزشی کشور می‌توانند با ارائه آموزش‌های رهبری مناسب و آشنا نمودن مدیران با رویکردهای مطلوب رهبری مدرسه، به تحقق اهداف کلان نظام آموزشی کمک نمایند. انتخاب مدیران مدرسه بر اساس شایستگی نیز یکی دیگر از دغدغه‌هایی است که دست اندرکاران نظام آموزشی در راس نظام آموزشی با آن روبرو هستند. دست اندرکاران نظام آموزشی می‌توانند با توجه به یافته‌های پژوهش نظیر پژوهش حاضر، هر چند سال یک‌بار اطلاعات و دانش رهبری مدیران را به روز نموده و در این زمینه مانند سایر کشورهای توسعه یافته در حوزه آموزش و پرورش، گواهینامهٔ رهبری آموزشی برای مدیران صادر نمایند تا از این حیث هم انگیزه مدیران افزایش یافته و هم مدیران بر دانش های نوین در حوزه رهبری و مدیریت مدرسه، تسلط یابند.

نکته دیگری که باید دست اندرکاران نظام آموزشی به آن توجه نمایند این است که رهبری مدرسه را به عنوان یک فعالیت گروهی در نظر بگیرند. فعالیت‌های اصلی نظام آموزشی چنان‌چه به صورت مشارکتی و از طریق توزیع فعالیت‌ها صورت گیرد می‌تواند باعث افزایش پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان شود. دست اندرکاران نظام آموزشی با تدوین رویکردها و مدل‌های مشارکتی می‌توانند در این امر هم به موفقیت نائل گردند.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

منابع

احمدی، حسن(۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رهبری توزیع شده و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

بهشتی نسب، محمدرضا؛ بهشتی نسب زهرا و پورشمسی، زهرا (۱۴۰۲). بررسی نقش رهبری تعاملی بر بهبود بالندگی سازمانی و بهبود ارتباطات سازمانی، دوازدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی.

ترکمان، مهدی (۱۳۹۵). بررسی رابطه انواع فرهنگ سازمانی با بالندگی سازمانی در دانشگاه علوم انتظامی، مطالعات مدیریت بر آموزش نظامی، سال نهم، شماره اول.

جلالی فراهانی، مجید؛ صابری، علی؛ حیدری، محمد؛ جاوید، مجید (۱۳۹۴). تبیین رابطهٔ فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی با چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، فصلنامه رفتار سازمانی در ورزش، دوره دوم، شمارهٔ ۸.

چوپانی، حیدر (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی؛ مطالعه موردی شرکت سهامی بیمه البرز، پژوهشنامه بیمه، دوره ۲۶، شماره۳، صص۱۸۱-۱۵۵.

سید نقوی، میر علی؛ صحت، سعید؛ دهقانان، حامد؛ فرهادی، علی (۱۳۹۵). ارزیابی عملکردهای دانشگاه‌های نظامی مبتنی بر چهارچوب تعالی و بالندگی سازمانی، فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی، سال ششم، شماره ۱۵، صص ۶۳-۳۹.

عربشاهی، احمد و اسماعیلی، فاطمه (۱۳۹۸). بررسی رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی با توجه به نقش تعدیلگری هوش رقابتی، فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمانها، ۸ (۱)، ۲۵۵-۲۸۸.

نیکخوی امیری، عباس؛ باقرزاده، محمدرضا؛ طبری، مجتبی و قلی‌پور کنعانی (۱۴۰۰). شناسایی عوامل موثر بر بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان و ارائه مدل، پژوهش های برنامه ریزی درسی و آموزشی، ۱۱(۲)، ۱-۱۸.

Aprinovita, N. S., Hanifah, I. A., & Fitriyani, F. (2023). The Effect of Authentic Leadership, Organizational Learning and Technological Innovation on Company Performance With Strategic Management Accounting As An Intervening Variable (Empirical Study on Banking in Banten Province). *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, *16*(1), 26-49.

Banks, J. (2016). Promoting change: professional development to support pedagogic change in sessional teaching staff. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *228*, 112-117.

Burke, W. W. (2022). Organization development. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *219*, 272-282.

Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *219*, 272-282.

Harris, A. (2008). Distributed leadership: according to the evidence. *Journal of Educational Administration*, 46(2) 172-188.

Jakobsen, M. L., Kjeldsen, A. M., & Pallesen, T. (2023). Distributed leadership and performance-related employee outcomes in public sector organizations. *Public Administration*, *101*(2), 500-521.

Larsson, P., & Löwstedt, J. (2023). Distributed school leadership: Making sense of the educational infrastructure. *Educational Management Administration & Leadership*, *51*(1), 138-156.

Nellitawati, N. (2019). How does organizational development contribute to teacher performance?

Sigalet, E. L., Davies, J. L., Scott, E. A., Brisseau, G. F., Shumway, J. B., & Blackie, B. J. (2016). Designing interprofessional simulation based faculty development in a new women and children's hospital in the Middle East: A pilot study. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, *11*(6), 594-600.

Wang, L., & Cook, S. (2017). Staff Development Programs on Teaching Skills and Curriculum Integration of Academic and Information Literacy at the University of Auckland. *Media and Information Literacy in Higher Education: Educating the Educators*, 107.

Wang ,hui; keneth s.law;zhen xiong chen(2008). Leader-member exchange, employee performance, and work outcomes: an empirical study in the Chinese context, *International Journal of Human Resource Management*, 1809–1824

Zulkifly, N. A., Ismail, I. A., & Asimiran, S. (2023). Collegial and distributed leadership: two sides of the same coin? *International Journal of Leadership in Education*, *26*(3), 538-551.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]

Investigating the mediating role of purposeful organizational forgetting in the relationship between distributive leadership and organizational development of elementary teachers

Golestan Saiah Kookiani[1], Seyed Nuredin Mahmoudi[2*] Mohammad Ahmadi[3]

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the mediating role of intentional organizational forgetting in the relationship between distributed leadership and organizational flourishing among elementary school teachers in Aslandooz city. The research employed a descriptive-correlational design of the structural equation modeling (SEM) type. The statistical population consisted of 254 elementary school teachers in Aslandooz, from which, based on Morgan's table, 153 individuals were selected using simple random sampling. Data were collected using the Distributed Leadership Questionnaire, the Organizational Flourishing Questionnaire, and the Intentional Organizational Forgetting Questionnaire. Structural equation modeling was employed for data analysis. The results indicated that the direct effect of distributed leadership on organizational flourishing was statistically significant. Moreover, the indirect effect of distributed leadership on organizational flourishing through the mediating variable of intentional organizational forgetting was also significant, indicating a positive impact of distributed leadership on organizational flourishing. Additionally, the path coefficient between distributed leadership and intentional organizational forgetting revealed a positive influence of distributed leadership on intentional organizational forgetting.

Keyword: Distributive leadership, organizational growth, purposeful organizational forgetting, primary teachers, Aslandoz city.

1. Assistant Professor of the Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Taze Shahr Branch, Iran
golestan.sayah@pnu.ac.ir
2. Assistant Professor, Department of Intellectual Education for Children and Adolescents, Institute of Humanities and Cultural Studies, Tehran, Iran.
*Corresponding Author: n.mahmoudi@ihcs.ac.ir
3. Master student of history and philosophy of education, Payam Noor University, Tehran, Iran.
m.ahmadi145@gmail.com

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-10]