

Investigating the Mediating Role of Organizational Virtue as an Ethical Component in the Relationship Between Authentic Leadership and Organizational Forgetfulness

M. Mosleh Geremi¹, A. Zahed Babelan Ph.D.^{*2}, H. Taghavi Ph.D.², A. Khaleghkhah Ph.D.²

1. Ph.D. Student in Educational Administration, Faculty of Educational Science, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

2. Department of Educational Science, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

Abstract

Background: Recent ethical scandals have led to an increasing trend and interest in topics such as organizational ethics and accountability, and as a result, special attention has been paid to the issue of virtue in organizations. Therefore, the purpose of the present study is to investigate the mediating role of organizational virtue as an ethical component in the relationship between authentic leadership and organizational forgetfulness.

Method: The research method is descriptive-correlational, which is based on structural equation modeling. The statistical population included all employees of Mohaghegh Ardabili University in the academic year 1402-1403, and the sample size was 265 people selected by simple random selection using the Krejci and Morgan table. Standard organizational virtue, authentic leadership, and organizational forgetfulness questionnaires were used to collect data. Statistical techniques such as Pearson correlation coefficient and structural equation modeling were used to analyze the data using SPSS and AMOS-22 statistical software.

Results: The findings showed that the correlation between the variables of authentic leadership and organizational forgetfulness was -0.57, authentic leadership and organizational virtue was 0.71, organizational forgetfulness and organizational virtue was -0.76, and was significant at the $P < 0.01$ level. Also, the findings related to the significance test of the indirect effect and the mediating role of organizational virtue showed that the mediation contribution of organizational virtue in the relationship between authentic leadership and organizational forgetfulness was significant ($p = 0.003$).

Conclusion: The presence of an authentic leader in a university, with his ethical orientations and guidelines, and by sharing power in the organization and transparency of the relationship, can lead to positive organizational results by establishing organizational virtue among the organization's employees and reduce the level of purposeful organizational forgetfulness among employees.

Keywords: Organizational virtue, Ethical component, Authentic leadership, Organizational forgetfulness

***Corresponding Author:** A. Zahed Babelan Ph.D. Department of Educational Science, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran. Email: Zahed@uma.ac.ir

How to cite: Mosleh Geremi M, Zahed Babelan A, Taghavi H, Khaleghkhah A. Investigating the mediating role of organizational virtue as an ethical component in the relationship between authentic leadership and organizational forgetfulness. *Ethics in Science and Technology*. 2025;20(1): 126-130.



Copyright © 2025 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

بررسی نقش میانجی فضیلت سازمانی به عنوان مولفه اخلاقی در رابطه رهبری اصیل و فراموشی سازمانی

مهدی مصلح گرمی^۱، دکتر عادل زاهد بابلان^{۲*}، دکتر حسین تقوی قره بلاغ^۲، دکتر علی خالق خواه^۲
 ۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
 ۲. گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
 (تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۳، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۳۰)

چکیده

زمینه: رسوایی‌های اخلاقی اخیر، موجب گرایش و علاقه فزاینده به موضوعاتی همچون اخلاقی‌سازمانی و مسئولیت‌پذیری گشته و به تبع این علاقه، توجه ویژه‌ای به موضوع فضیلت در سازمان گشته است. لذا، هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی فضیلت سازمانی به عنوان مولفه اخلاقی در رابطه رهبری اصیل و فراموشی سازمانی است.

روش: روش پژوهش توصیفی-همبستگی می‌باشد که مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بودند که حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۶۵ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد فضیلت‌سازمانی، رهبری اصیل و فراموشی سازمانی استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری نظیر ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و AMOS-22 استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که همبستگی بین متغیرهای رهبری اصیل و فراموشی سازمانی $0.57/-$ ، رهبری اصیل و فضیلت‌سازمانی $0.71/0$ ، فراموشی سازمانی و فضیلت‌سازمانی $0.76/-$ ، در سطح $P > 0.01$ معنادار می‌باشد. همچنین یافته‌های مربوط به آزمون معنی‌داری اثر غیرمستقیم و نقش میانجی فضیلت‌سازمانی نشان داد که سهم واسطه‌گری فضیلت‌سازمانی در رابطه بین رهبری اصیل و فراموشی سازمانی $(p = 0.003)$ معنی‌دار است.

نتیجه‌گیری: وجود یک رهبر اصیل در دانشگاه، با جهت‌گیری‌ها و رهنمودهای اخلاقی که دارد و با به اشتراک گذاشتن قدرت در سازمان و شفافیت رابطه، می‌تواند از طریق برقراری فضیلت‌سازمانی میان کارکنان سازمان، نتایج مثبت سازمانی را به دنبال داشته و باعث کاهش سطح فراموشی سازمانی هدفمند کارکنان شود.

کلید واژگان: فضیلت‌سازمانی، مولفه اخلاقی، رهبری اصیل، فراموشی سازمانی

سرآغاز

آن‌ها دارای شخصیت‌های بسیار مطمئن، خوش‌بین، امیدوار و بسیار اخلاقی هستند (۴). رهبری اصیل که بر جنبه‌های اخلاقی رهبری متمرکز است (۵)، فضای روانی ایمنی را فراهم می‌آورد که طی آن کارکنان احساس می‌کنند مورد پذیرش و احترام هستند؛ در نتیجه کارکنان با رغبت بیشتری به تلاش در جهت رسیدگی به شکایات ارباب رجوع و برآورده ساختن نیازهای آن‌ها اهتمام می‌ورزند (۶). برخی مطالعات نیز رابطه بین رهبری اصیل و فضیلت سازمانی را نشان داده است (۷). فضیلت‌سازمانی یکی از جنبه‌های متعالی سازمان‌ها است.

فراموشی سازمانی^۱ برعکس یادگیری سازمانی که به ذخیره دانش سازمانی می‌افزاید، موجب کاهش و از دست دادن دانش سازمانی^۲ می‌شود (۱). از دیدگاه (۲)، فراموشی سازمانی عبارت است از دست دادن داوطلبانه یا غیر داوطلبانه دانش سازمانی که می‌تواند به تغییر در قابلیت‌های سازمان منجر شود. از سوی دیگر سبک رهبری مدیران یکی از عوامل موثر در افزایش کارایی، اثربخشی و در نهایت بهره‌وری سازمان‌ها است که بر فراموشی سازمانی تأثیری مثبت و معنی‌دار دارد (۳). از جمله نظریه‌های جدید که برای استفاده حداکثری از ظرفیت کارکنان مطرح شده است، نظریه رهبری اصیل^۳ است. رهبران اصیل افرادی هستند که به خودشناسی^۴ رسیده و از چگونگی افکار و رفتار خود آگاهی دارند.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: Zahed@uma.ac.ir

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۸۵۰ نفر بود که بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۶۵ نفر از آن‌ها به عنوان حجم نمونه از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهشی مورد استفاده، پرسشنامه‌های رهبری اصیل، فضیلت سازمانی و فراموشی سازمانی هدمند بود. روایی پرسشنامه‌ها به ترتیب در مطالعات (۱۱، ۱۲ و ۱۳) به روش کیفی با استفاده از نظر ۵ نفر از متخصصان حوزه مدیریت آموزشی مطلوب گزارش شد. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ برای پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۰ و ۰/۸۲ و مطلوب گزارش شد. در روش اجرا، باتوجه به احتمال ریزش مشارکت‌کنندگان، پژوهشگر تصمیم گرفت که از ۲۸۰ مشارکت‌کننده اطلاعات جمع‌آوری کند که در نهایت ۲۶۵ پرسشنامه جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری نظیر ضریب همبستگی پیرسون و روش معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS و LISREL استفاده شد.

یافته‌ها

فرضیه اصلی: فضیلت سازمانی به عنوان مولفه اخلاقی در رابطه بین رهبری اصیل و فراموشی سازمانی نقش میانجی دارد.

فضیلت سازمانی به معنای ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادات و شخصیت‌های والا مانند صداقت^۷، گذشت^۸، اعتماد^۹ و وفاداری^{۱۰} در سطوح فردی و جمعی در سازمان^{۱۱} است (۶). فضیلت سازمانی در دانشگاه‌ها^{۱۲} نیز به عنوان سازمان‌هایی که مهم‌ترین مراکز تولید دانش و تربیت نیروی انسانی متخصص به شمار می‌روند اهمیت بسزایی دارد (۸). لذا بروز رفتارهای نامطلوب یا منفی در میان آن‌ها (۹)، نه تنها بر عملکرد دانشگاه تأثیرگذار است، بلکه با تأثیرگذاری بر دانشجویان، فضای آموزش و تربیت صحیح در دانشگاه، اعتماد جامعه و دیگر نهادها را به دانشگاهیان خدشه‌دار می‌کند (۱۰). تا وقتی پاسخگویی در برابر اشکال مختلف رفتارهای نامطلوب، هزینه‌بر باشد، بهترین راه‌حل، پیشگیری از بروز این گونه رفتارهاست (۱۰). به عبارت دیگر انباشته شدن دانش و پالایش نکردن آن از ارزش دانش می‌کاهد و این نکته را یادآور می‌شود که تا شیوه‌های قدیم را از یاد نبرند و آموخته‌های پیشین را کنار نگذارند، فرصتی برای کسب دانش جدید فراهم نخواهد شد. از این‌رو پژوهش حاضر درصدد است تا نقش میانجی فضیلت سازمانی به عنوان مولفه اخلاقی^{۱۳} در رابطه بین رهبری اصیل و فراموشی سازمانی را در میان کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی بررسی کند. بنابراین هدف اصلی پژوهش پاسخ به این سوال است که رابطه درونی بین این متغیرها چگونه است؟ و آیا فضیلت سازمانی به عنوان مولفه اخلاقی نقش میانجی در رابطه بین رهبری اصیل و فراموشی سازمانی کارکنان دارد یا نه؟

جدول ۱: ضرایب استاندارد اثرات مستقیم، اثرات غیر مستقیم و اثرات کل مدل نهایی

اثر	متغیر مستقل	متغیر وابسته : فراموشی سازمانی
مستقیم	رهبری اصیل	-۰/۴۹
غیر مستقیم	رهبری اصیل با واسطه فضیلت سازمانی	۰/۳۶
کل	رهبری اصیل	-۰/۴۹
	فضیلت سازمانی	-۰/۷۶
	ضریب تعیین	۰/۲۷

بین رهبری اصیل و فراموشی سازمانی نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند. بنابراین فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه‌های فرعی

- رهبری اصیل بر فراموشی سازمانی اثر مستقیم دارد.
- رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی به عنوان مولفه اخلاقی اثر مستقیم دارد.

برای تعیین معنی‌داری اثرات غیر مستقیم از روش نمونه‌گیری‌های مکرر خودرانداز، با فاصله اطمینان ۹۵ درصدی توزیع نمونه‌گیری اثرات استفاده شد. با توجه به جدول ۱، نتایج آزمون معنی‌داری اثرات غیر مستقیم نشان داد که سهم واسطه‌گری متغیر فضیلت سازمانی در رابطه بین رهبری اصیل و فراموشی سازمانی (p=۰/۰۰۴) معنی‌دار است؛ به این صورت که متغیر فضیلت سازمانی به عنوان مولفه اخلاقی در رابطه

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
۱- رهبری اصیل	-	-۰/۵۷**	۰/۷۱**
۲- فراموشی سازمانی		-	-۰/۷۶**
۳- فضیلت سازمانی			-

**P<۰/۰۱

به مدیران دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌گردد که به اهمیت فراموشی سازمانی هدفمند که از طریق یادگیری‌زدایی روش‌های قدیمی، زمینه‌گرایی به رویه‌های جدید را امکان‌پذیر می‌سازد و این امر زمانی بهتر اتفاق می‌افتد که رهبران سازمان‌ها به طور فعالانه و با رعایت اصول و فضیلت‌های سازمانی، سازمان خود را مدیریت کنند توجه شایانی داشته باشند. در پژوهش حاضر برای بررسی سطح متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه استفاده شد و چون پرسشنامه‌ها، ابزار خودگزارشی هستند امکان دارد که به دلیل مشکلاتی همچون آمایه پاسخ، نتایج تحقیق گاهی غیرواقعی و معرف سطح واقعی متغیر در نمونه مورد مطالعه نباشد که در این مورد باید در تعمیم نتایج احتیاط لازم صورت بگیرد.

نتیجه‌گیری

با توجه به تعاملات بالای اجرایی کارکنان با اساتید و دانشجویان به نظر می‌رسد این کارکنان هستند که یکی از مهم‌ترین حلقه اتصال سلسله مراتب سازمانی در دانشگاه‌ها باشند و نقشی مهم و هدایتگر را ایفا می‌کنند. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی فضیلت سازمانی به عنوان مولفه اخلاقی بر رابطه رهبری اصیل و فراموشی سازمانی تلاش نمود تا با آزمودن این فرضیه به کاهش سطح فراموشی سازمانی هدفمند کارکنان همت گمارد. با توجه به تأیید فرضیه‌های مطرح شده این تحقیق به نظر می‌رسد که وجود یک رهبر اصیل، با جهت‌گیری‌ها و رهنمودهای اخلاقی که دارد و با به اشتراک گذاشتن قدرت در سازمان و شفافیت‌رابطه، می‌تواند از طریق برقراری صداقت، اعتماد و بخشش در بین کارکنان سازمان، نتایج مثبت سازمانی را به دنبال داشته و در نتیجه باعث کاهش سطح فراموشی سازمانی هدفمند شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندانکه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته‌اند.

واژه‌نامه

1. Organizational Forgetfulness	فراموشی سازمانی
2. Organizational knowledge	دانش سازمانی
3. Authentic Leadership	رهبری اصیل
4. Self-Knowledge	خودشناسی
5. Aspects of Ethical Leadership	جنبه‌های رهبری اخلاقی
6. Organizational Virtuousness	فضیلت سازمانی
7. Integrity	صداقت
8. Forgiveness	گذشت
9. Trust	اعتماد
10. Loyalty	وفاداری
11. Organization	سازمان
12. Universities	دانشگاه‌ها
13. Moral Component	مولفه اخلاقی

بر اساس جدول ۲، همبستگی بین متغیرهای رهبری اصیل و فراموشی سازمانی ۰/۵۷-، رهبری اصیل و فضیلت سازمانی ۰/۷۱، در سطح $P > 0/01$ معنادار می‌باشد. بنابراین فرض صفر رد و فرضیه‌های فرعی پژوهش مورد تأیید می‌باشد.

با ورود داده‌ها به برنامه SPSS، برازش مدل با استفاده از شاخص‌های برازندگی، شامل مجذور خی بر درجات آزادی (۰/۵۰)، شاخص نیکویی برازش (۰/۹۹)، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (۰/۹۷)، شاخص برازندگی تطبیقی (۰/۹۵)، شاخص برازندگی افزایشی (۰/۹۸) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (۰/۰۱) مورد بررسی قرار گرفت که همه شاخص‌ها بیانگر برازش مطلوب مدل می‌باشند.

بحث

نتایج حاصل از فرضیه پژوهش نشان داد که رهبری اصیل بر فراموشی سازمانی اثر مستقیم دارد. این یافته با نتایج مطالعات (۱۱ و ۳)، همسو و در یک راستا قرار دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان بیان نمود که سبک رهبری اصیل دارای فاکتورهایی همچون شفافیت‌رابطه ای^{۱۴} و پردازش متوازن^{۱۵} است که این دو عامل به دلیل بارمعنایی و تاثیرگذاری مثبتی که دارند فراموشی سازمانی هدفمند را با هدف پیشرفت سازمانی بهینه و مطلوب افزایش می‌دهند. بنابراین مدیرانی که از سبک رهبری اصیل استفاده می‌کنند می‌توانند با بهره‌گیری از دو فاکتور مهم شفافیت در روابط و پردازش متوازن اطلاعات سطح فراموشی سازمانی هدفمند را ارتقا داده و از این طریق به عملکرد مطلوب و بهینه در سازمان کمک کنند. یکی دیگر از نتایج حاصل از فرضیه پژوهش این است که رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی به عنوان مولفه اخلاقی اثر مستقیم دارد. این یافته با نتایج مطالعات (۷، ۱۲، ۱۳) همسو و در یک راستا قرار دارد. از دلایلی که برای تبیین و چرایی این یافته استفاده می‌شود این است که استفاده از سبک رهبری اصیل و به تناسب آن توجه به ابعادی مانند شفافیت‌رابطه، خودآگاهی، ارتباط بهینه با همکاران و تأکید بر مبانی اخلاقی و کاری باعث می‌شود که سطح اعتماد، شفقت، خوش-بینی، صداقت و بخشش در کارکنان افزایش پیدا کند (۱۴). بنابراین به‌طور کلی می‌توان گفت که هر چقدر میزان استفاده از سبک رهبری اصیل بیشتر باشد به همان میزان سطح فضیلت سازمانی نیز ارتقا می‌یابد. نتایج دیگر از فرضیه‌های پژوهش نشان داد که فضیلت سازمانی به‌عنوان مولفه اخلاقی بر رابطه رهبری اصیل و فراموشی سازمانی نقش میانجی دارد. این یافته با نتایج مطالعات تحقیقات (۳۶، ۷، ۱۱، ۱۲، ۱۳) همسو و در یک راستا قرار دارد. در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که در سبک رهبری اصیل بر شفافیت‌رابطه و اجتناب از روابط غیر شفاف تأکید می‌شود. همین شفافیت در رابطه بر میزان اعتماد، صداقت و خوش‌بینی کارکنان اثری مثبت و معنادار می‌گذارد که نتیجه آن توجه به پیشرفت سازمانی است و نتیجه نهایی آن کاهش سطح فراموشی سازمانی هدفمند در بین کارکنان است.

14. Relational Transparency

شفافیت رابطه‌ای

15. Balanced Processing

پردازش متوازن

References

- Hedberg B. (1981). How organizations learn and unlearn. handbook of organizational design, adapting organizations to their environments. Oxford University Press; 1:3-27.
- Martin DH, Philips N. (2003). Organizational forgetting. in handbook of organizational learning and knowledge management. New York: Sage; 393- 409.
- Kochzadeh Z, Durani A, Yazdani H. (2019). The mediating role of organizational purposeful forgetting in the effect of authentic leadership on organizational learning in employees of the headquarters of the Ministry of Oil. Strategic Studies in the Oil and Energy Industry; 12(45): 133-160. (In Persian). <http://ijeshrm.ir/article-1-898-en.html>
- Gardner WL, Coglisier CC, Davis KM, Dickens MP. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. The Leadership Quarterly; 22(6), 1120 -1145.
- Pirannezhad A. (2014). Authentic leadership, a necessary style in universities management (case study: Payame Noor Universities in Tehran, Alborz Provinces). Iranian Journal of Management in the Islamic University; 2(6):329- 350. (in Persian).
- Rego A, Ribeiro N, Cunha MP, Jesuino J C. (2015). How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Affective Commitment Relationship. Journal of Business Research; 5(64):524-532
- Derakhshan M, Zandi K. (2015). Investigating the effect of authentic leadership on organizational virtue. Change management research paper; 8(15):88-106. (In Persian).
- Nastiezaie N, Jenaabadi H. (2019). The Study of Relationship between Organizational Health and Organizational Virtuousness with Mediating Role of Organizational Justice. Bioethics Journal; 9(32): 33-45. (In Persian). <http://dx.doi.org/10.18869/acadpub.rme.8.1.12>
- Gupta N. (2010). Talent Management in Indian Upstream Oil, Gas Sector. Available at: [http:// www.deloptte.com](http://www.deloptte.com) Accessed in: July 2010.
- Pour Ezzat AA, Qalipour A, Heydari E, Nadir Khanlou S, Saeedi Nejaad M. (2012). Antecedents and Outcomes of Non-Academic Behaviors Among University Professors. Ethics in Science and Technology; 7(2):1-14 . (In Persian). <http://ethicsjournal.ir/article-1-693-en.html>
- Mohammadpour S, Kamalian AR. (2017). Describing the Role of Authentic Leadership in Intentional Organizational Forgetting. Given the Mediatory Role of Personnel Empowerment; 10(33): 89-115. (In Persian). <https://doi.org/10.22111/jmr.2017.3510>
- Faghirnejad F, Fatahi M. (2019). Effect of Genuine Leadership on Organizational Virtue With the Mediation of Psychological Capital. Journal of Education Strategies in Medical Sciences; 12(1):116-122. (In Persian). <http://dx.doi.org/10.29252/edcbmj.12.01.16>
- Fanai M, Razavi SM, Siadat SA, Khalsi S, Siadat A. (2016). Investigating the factors affecting the job satisfaction of employees of the Faculty of Dentistry of Isfahan University of Medical Sciences. Isfahan Faculty of Dentistry Journal; 13(4): 436-441. (In Persian).
- lies R, Morgeson FP, Nahrgang JD. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: understanding leader–follower outcomes. The Leadership Quarterly; 16(3): 373-394.