

بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و سوت زنی سازمانی با نقش میانجی هویت اخلاقی

محمدرضا فلاح عراقی^۱

احمد گودرزی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۳/۰۱

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و سوت زنی سازمانی با نقش میانجی هویت اخلاقی انجام گرفت. پژوهش از لحاظ هدف بنیادی و از لحاظ روش تحقیق از نوع توصیفی به روش همبستگی رویکرد معادلات ساختاری بود. جامعه مورد پژوهش، متشکل از کلیه کارمندان شرکت هپکوی اراک در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۹۳۴ نفر بود که تعداد ۲۷۴ نفر با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش نامه پرسشنامه پرسشنامه رهبری اخلاقی کالشن و همکاران (۲۰۱۱)، پرسشنامه سوت زنی سازمانی ایزد پناه و همکاران (۱۳۹۵) و مقیاس هویت اخلاقی آکینو و رید (۲۰۰۲) بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی بر سوت زنی سازمانی کارکنان اثر مستقیم دارد. هویت اخلاقی بر سوت زنی سازمانی کارکنان اثر مستقیم دارد. رهبری اخلاقی بر هویت اخلاقی کارکنان کارکنان اثر مستقیم دارد. همچنین رهبری اخلاقی بر سوت زنی با نقش میانجی هویت اخلاقی سازمانی در بین کارکنان اثر غیرمستقیم دارد؛ بنابراین می‌توان گفت که برای افزایش سوت زنی سازمانی و کاهش خطاهای سازمانی، می‌توان به متغیرهای رهبری اخلاقی و هویت اخلاقی توجه داشت.

واژگان کلیدی

رهبری اخلاقی، هویت اخلاقی، سوت زنی سازمانی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، همدان، ایران.

۲. دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، همدان، ایران.

مقدمه

پیچیدگی بالای سازمان‌های امروزی سبب شده است تا شیوه‌های متداول برای کنترل آنان کفایت و اثربخشی لازم را نداشته باشد و متقلبانه همواره یک گام از ابزارهای پایش و کنترل رفتار و عملکرد خود جلوتر باشند. این مسئله در کنار سازوکارهای مربوط به قدرت به ویژه در رده‌های بالای سازمان و بین یقه‌سفیدها سبب شیوع بالای انواع تخلفات و بی‌قانونی‌ها و سوءاستفاده‌ها هم در بخش‌های دولتی و هم در بخش‌های خصوصی شده است؛ اما یکی از مهم‌ترین راهکارهای حفظ سازمان از این اقدامات غیراخلاقی و غیرقانونی و پیامدهای ناگوار این اقدامات پدیده سوت‌زنی یا افشاگری است (راسترینی و مراواتی، ۲۰۲۲). مفهوم سوت‌زنی شرایط بروز فعالیت‌های غیراخلاقی/ غیرقانونی بین سازمانی توسط کارمندان قدیمی یا کنونی برای افراد یا سازمان‌هایی تعریف می‌شود که می‌توانند بر این موضوع تأثیرگذار باشند و اقدام کنند (جعفری و زرین‌گری، ۱۴۰۲). بیان و لودادن فعالیت‌ها و شرایط غیرقانونی برای حفاظت از منافع جوامع و عموم، رفتار بسیار قانونی، مناسب، مطلوب و ضروری به شمار می‌آید (نکویی و پینتو، ۲۰۲۲). به بیان انجمن بازرسان رسمی تقلب که گزارش‌های مربوط به تقلب و سوءاستفاده شغلی را منتشر می‌کند، سوت‌زنی داخلی تخلف‌های مالی به طور مؤثر، ساده‌ترین روش شناسایی تخلف‌های سازمانی است (کردستانی و رجب - دری، ۱۴۰۰). از آنجایی که خطاکاری سازمانی نتایج منفی قابل توجهی در سازمان‌ها به جای گذاشته و هزینه‌ها را در سازمان‌ها افزایش داده و ایمنی، بهداشت و سلامت کارمندان، مشتریان و سرمایه‌گذاران و جامعه را به خطر انداخته است (لیو و همکاران، ۲۰۱۸)؛ در این شرایط سوت‌زنی می‌تواند یک منبع مهم اطلاعات برای شناسایی خطاکاری در سازمان باشد (لویز و وندکرکهو، ۲۰۱۸). سوت‌زنی سازمانی از مفاهیم مهمی است که با ادراک افراد از رخداد وقایع خلاف قانون، اخلاق و... سروکار دارد و برای سازمان‌ها بسیار حیاتی است، زیرا از یک سو می‌تواند به شهرت و اعتبار سازمان لطمه بزند و از طرف دیگر می‌تواند منجر به شناسایی خطاهای ناخواسته شده و از وخیم‌تر شدن مسائل جلوگیری کند (زرینی، ۱۳۹۹).

هویت اخلاقی یکی از عوامل مؤثر بر سوت‌زنی سازمانی است (کولیرگ و میهلیک، ۲۰۱۶). چنانچه ماترن، رینگ و فارمر^۴ (۲۰۱۷) اظهار داشتند که هویت اخلاقی یک فرد و جایگاه آن برای خودپنداره او به عنوان یک مکانیسم تنظیمی عمل می‌کند که او را در تصمیم‌گیری راهنمایی می‌کند و رفتارهای آنها را در پرتو اصول اخلاقی همراهی می‌کند. افراد دارای هویت اخلاقی بالا تمایل دارند اخلاقی عمل کنند و اقداماتی انجام دهند که از نظر اخلاقی قابل قبول است. صداقت و انصاف بخشی از هویت اخلاقی فرد است، بنابراین وقتی افراد هر گونه فعالیت غیرقانونی یا اقدام مشکوک

1. Rustiarini & Merawati

2. Nekoveeand Pinto

3. Liu

4. Loyens and Vandekerckhove

5. Culiberg & Mihelič

6. Matherne, Ring & Farmer

اخلاقی انجام شده توسط هم‌تایان خود یا سازمان را مشاهده می‌کنند، احساس می‌کنند موظف به گزارش این تخلف هستند. از این رو، هنگامی که آنها اتفاقات غیراخلاقی را در اطراف خود می‌بینند، انگیزه می‌گیرند که آن را گزارش کنند و بنابراین سوت می‌زنند (خان و همکاران، ۲۰۲۰^۷). هویت اخلاقی به اهمیت اخلاقی بودن برای هویت شخص اطلاق می‌شود (هاردی^۸ و همکاران، ۲۰۱۵). هویت اخلاقی در تحول و بروز رفتار اخلاقی به عنوان یک منبع انگیزشی اخلاقی محسوب می‌شود، یعنی قضاوت اخلاقی را با عمل اخلاقی پیوند می‌دهد (هاردی و همکاران، ۲۰۱۳). هویت اخلاقی به طور مثبت با رفتارهای اجتماعی و به طور منفی با رفتارهای ضد اجتماعی ارتباط دارد (هاردی و همکاران، ۲۰۱۵). در همین راستا در سازمان‌ها نیز هویت اخلاقی نقش خود را ایفا می‌کند؛ زیرا هویت اخلاقی موجب مشارکت افراد در رفتارهای اخلاقی و اجتماعی شده و مانع از بروز رفتارهای غیراخلاقی می‌شود (هرتز و کرتناور، ۲۰۱۶^۹).

رهبری اخلاقی نیز می‌تواند بر سوت زنی سازمانی تاثیر داشته باشد (براون و تروینو، ۲۰۱۰^{۱۰})؛ زیرا رهبران اخلاقی محیطی قابل اعتماد، صادقانه و مبتنی بر اصول ایجاد می‌کنند و به همین دلیل، ترس کارکنان از گرفتاری‌های ناشی از انتقام یا مجازات کاهش یافته و تمایل به سوت زنی آنها تقویت می‌شود (رابی و مالک، ۲۰۲۰^{۱۱}). بدین ترتیب یکی از عوامل تاثیر گذار بر سوت زنی سازمانی، رهبری اخلاقی می‌باشد؛ لذا رهبران در عین تأثیرگذاری بر کارکنان، ضمن دستیابی به اهداف، با مفاهیمی مانند رهبری اخلاقی، پایبندی رهبر به ارزش‌های اخلاقی و ارتباط رفتار با آن ارزش‌ها است؛ در واقع رهبری اخلاقی مسئولیت ایجاد اصول اخلاقی در ساختار سازمانی را بر عهده می‌گیرد (ایسنس، ۲۰۱۵^{۱۲}). رهبران اخلاقی تلاش می‌کنند تصمیمات منصفانه بگیرند و مراقب احساسات کارکنانشان باشند و تلاش می‌کنند که محیط‌های کاری عادلانه ایجاد کنند (دی هوگ و دن هارتوگ، ۲۰۰۸^{۱۳}). بدین ترتیب پیامدهای رهبری اخلاقی می‌تواند بر سطح استدلال اخلاقی هشداردندگان و شناخت و تفسیر آنها از مسائل اخلاقی و تصمیم آنها برای سوت زنی تأثیرگذار باشد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که درک اخلاقی بالاتر، انگیزه سوت زنی در خصوص سوء رفتارهای مرتبط با حسابداری را تحت تأثیر قرار می‌دهد (لی و همکاران، ۲۰۱۸^{۱۴}).

امروزه فساد، رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی جزئی جدایی‌ناپذیر از سازمان‌ها شده و همواره نیازمند افرادی است که با حفظ تعهد و وجدان کاری خود صدای سازمان بوده و موارد غیراخلاقی را به گوش مسئولان سازمان برسانند، لذا بررسی سوت زنی در سازمان‌ها و عوامل موثر بر آن از اهمیت زیادی برخوردار است. از طرف دیگر وجود متغیرهایی همچون هویت اخلاقی، رهبری اخلاقی و هوش اخلاقی می‌تواند بر سوت زنی سازمانی تاثیر داشته باشد. از آنجا که

⁷. Khan et al

⁸. Hardy

⁹. Hardy et al

¹. Hertz & Krettenauer 0

¹. Brown & Treviño 1

¹. Rabie & Abdul Malek 2

¹. Eisenbeiss 3

¹. De Hoogh & Den Hartog 4

¹. Lee et al 5

بررسی روابط این متغیرها و نقش میانجی هویت اخلاقی در پژوهش‌های پیشین برای پیشگیری از موارد غیرقانونی مورد غفلت قرار گرفته است، لذا این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و سوت زنی سازمانی با نقش میانجی هویت اخلاقی در بین کارکنان شرکت هپکو اراک طراحی شده است.

روش پژوهش

پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی به روش معادلات ساختاری بود که روابط ساختاری بین متغیر مستقل یا پیش‌بینی (رهبری اخلاقی)، متغیر میانجی یا واسطه‌ای (هویت اخلاقی) و متغیر وابسته یا ملاک (سوت زنی سازمانی) مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری: جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان شرکت هپکو اراک در سال ۱۴۰۳ به تعداد ۹۳۴ بود که تعداد ۲۷۴ با استفاده از روش نمونه‌گیری در دیترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد. ابتدا مجوز اجرای پرسشنامه از طرف شرکت هپکو اراک اخذ شد و پس از تهیه لینک آنلاین پرسشنامه و تایید استاد راهنما، ضمن اخذ رضایت شفاهی کارکنان برای شرکت در پژوهش، لینک پرسشنامه‌ها در بین کارکنان توزیع و داده‌ها گردآوری شد. داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی (شامل فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و نیز آماراستنباطی (همبستگی پیرسون، رگرسیون) با استفاده از نرم افزار Spss نسخه ۲۳ و برای بررسی برازش مدل نیز از نرم افزار Smart Pls استفاده شد.

ابزارهای گردآوری داده‌ها

پرسشنامه رهبری اخلاقی

در پژوهش حاضر جهت سنجش رهبری اخلاقی، پرسشنامه رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شد. پرسشنامه مذکور دارای ۲۳ گویه است که ۵ مولفه (انصاف (۱-۵)، جهت‌گیری فردی (۹-۶)، هدایت اخلاقی (۱۰-۱۳) و اشتراک قدرت (۱۴-۱۹)، شفافیت نقش (۲۴-۲۰)) را در بر می‌گیرد. پاسخ‌ها به صورت طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً مخالفم) درجه بندی می‌شود. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۲۴ تا ۱۲۰ بود. در پژوهش فروغی و حسین پور (۱۴۰۰) روایی پرسشنامه توسط استادان به تایید رسیده و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۸۵٪ گزارش شده است.

پرسشنامه سوت زنی سازمانی

پرسشنامه سوت زنی سازمانی توسط ایزد پناه و همکاران (۱۳۹۵) به منظور سنجش سوت زنی سازمانی طراحی و تدوین شده است. پرسشنامه سوت زنی سازمانی دارای ۸ سوال می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت با سوالاتی مانند (هر چه تعهد به سازمان بیشتر باشد تمایل وی برای گزارش تخلفات بیشتر می‌شود). به سنجش سوت زنی سازمانی می‌پردازد. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۸ تا ۴۰ بود. در پژوهش صادقیان چالشتی (۱۳۹۹) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش صادقیان چالشتی (۱۳۹۹) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد.

پرسشنامه هویت اخلاقی

مقیاس هویت اخلاقی آکینو و رید (۲۰۰۲) دارای ۱۰ گویه و شامل دو زیرمقیاس نمادسازی (۵ گویه) و درونی سازی (۵ گویه) است که بر روی طیف لیکرت ۵ درجه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره گذاری می شود. گویه های شماره ۴ و ۷ به صورت معکوس نمره گذاری می شوند. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۱۰ تا ۵۰ بود. روایی این ابزار توسط آکینو و رید (۲۰۰۲) تایید شده و آکینو و رید (۲۰۰۲) ضریب پایایی ۰/۸۵ را برای بعد درونسازی و ۰/۷۱ را برای بعد نمادسازی گزارش نموده اند. جوکار و حق نگهدار (۱۳۹۵) روایی این ابزار را به روش تحلیل عاملی اکتشافی و پایایی را به روش آلفای کرونباخ مورد بررسی و تأیید قرار دادند.

یافته های پژوهش

در این پژوهش تعداد ۲۷۴ نفر از کارکنان شرکت هپکوی اراک شرکت داشتند.

جدول ۱: شاخص های مرکزی (میانگین) و پراکندگی (انحراف معیار)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
سوت زنی سازمانی	۲۳/۴۲	۶/۱۰	۸	۴۰
رهبری اخلاقی	۷۰/۱۸	۱۲/۱۰	۲۴	۱۲۰
هویت اخلاقی	۴۸/۵۲	۸/۷۴	۱۰	۷۰

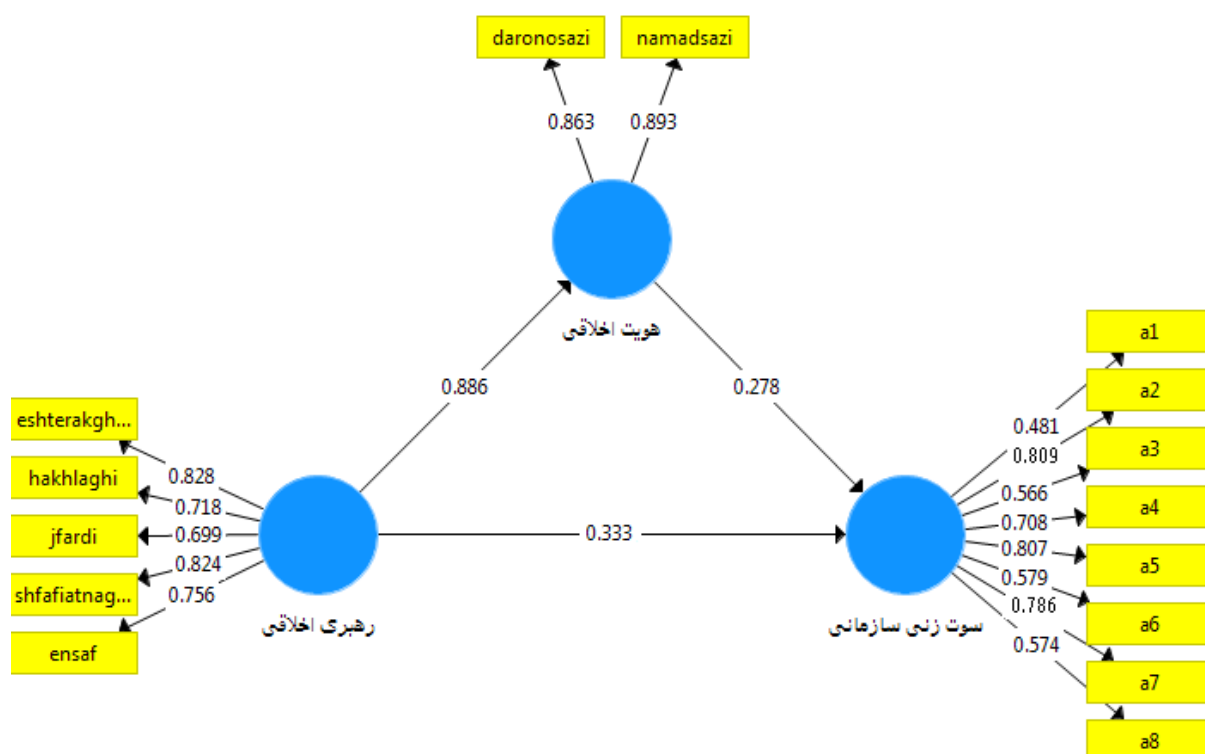
همانگونه که مشاهده می شود، میانگین و انحراف معیار سوت زنی سازمانی به ترتیب برابر با ۲۳/۴۲ و ۶/۱۰، میانگین و انحراف معیار متغیر رهبری اخلاقی به ترتیب برابر با ۷۰/۱۸ و ۱۲/۱۰ و میانگین و انحراف معیار متغیر هویت اخلاقی به ترتیب برابر با ۴۸/۵۲ و ۸/۷۴ می باشد.

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در مدل تحقیق

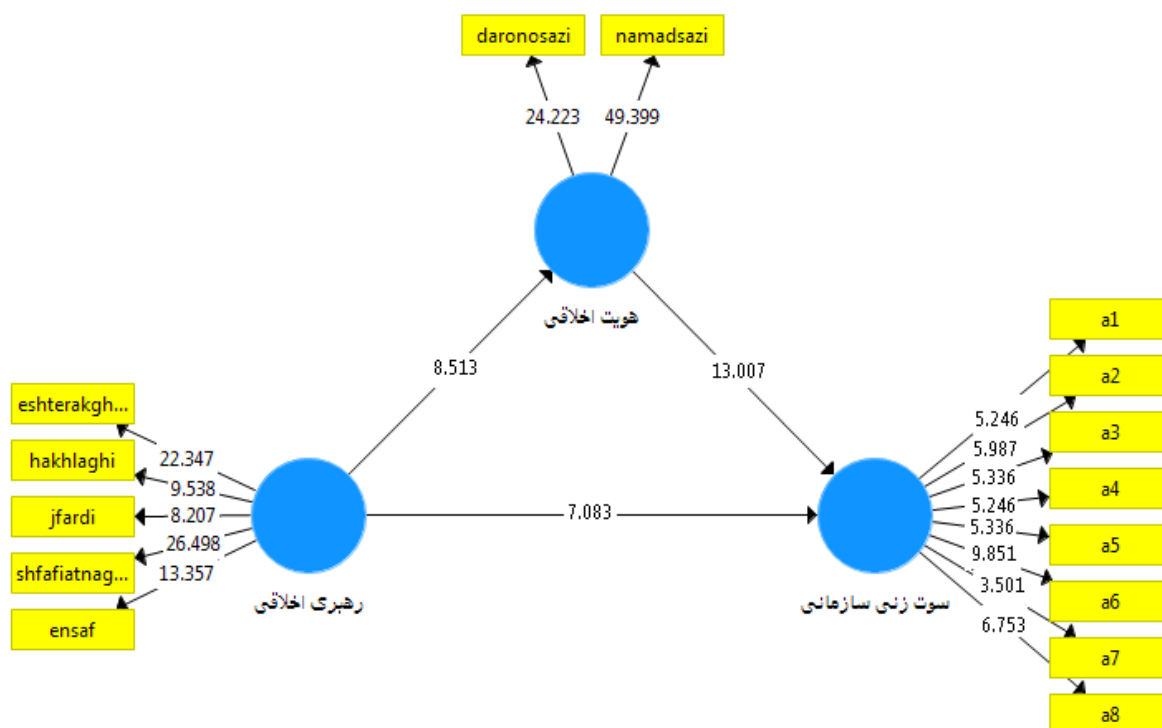
متغیرها	۱	۲	۳
۱. رهبری اخلاقی	۱		
۲. هویت اخلاقی	۰/۰۷۵**	۱	
۳. سوت زنی سازمانی	۰/۳۵۵**	۰/۵۹۶**	۱

$$p < ۰/۰۵, p < ۰/۰۱$$

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود، بین رهبری اخلاقی و سوت زنی سازمانی ($r=۰/۷۵$ ، $p<۰/۰۱$)، بین رهبری اخلاقی و سوت زنی سازمانی ($r=۰/۳۵$ ، $p<۰/۰۱$) و بین رهبری اخلاقی و هویت اخلاقی ($r=۰/۵۹$ ، $p<۰/۰۱$) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش در حالت معنی داری

جدول ۳. بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش

نتیجه	سطح معناداری	T	ضریب اثر	روابط مستقیم مدل	
تایید	$P < 0/001$	۷/۰۸	۰/۳۳	سوت زنی سازمانی	←
تایید	$P < 0/001$	۱۳/۰۰۷	۰/۲۷	سوت زنی سازمانی	←
تایید	$P < 0/001$	۸/۵۱	۰/۸۸	هویت اخلاقی	←
اثرات غیر مستقیم					
تایید	$P < 0/001$	۵/۱۴	۰/۲۶	رهبری اخلاقی* هویت اخلاقی* سوت زنی سازمانی	
۰/۳۴				GOF شاخص	

نتایج تحلیل داده ها نشان داد که رهبری اخلاقی بر سوت زنی سازمانی کارکنان با ضریب مسیر ۰/۳۳ و ضریب T برابر با ۷/۰۸ اثر مثبت و مستقیم دارد، هویت اخلاقی بر سوت زنی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۲۷ و ضریب t برابر با ۱۳/۰۰۷ اثر مثبت و مستقیم دارد، رهبری اخلاقی بر هویت اخلاقی کارکنان با ضریب مسیر ۰/۸۸ و ضریب t برابر با ۸/۵۱ اثر مثبت و مستقیم دارد، همچنین رهبری اخلاقی بر سوت زنی سازمانی با نقش میانجی هویت اخلاقی با ضریب مسیر ۰/۲۶ و ضریب t برابر با ۵/۱۴ اثر غیر مستقیم دارد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف تعیین مدل علی سوت زنی سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی و هوش اخلاقی با نقش میانجی هویت اخلاقی در بین کارکنان شرکت هپکوی اراک انجام شد.

نتایج تحلیل داده ها برای بررسی فرضیه فرعی اول نشان داد که رهبری اخلاقی بر سوت زنی سازمانی کارکنان دانشگاه اثر مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش های شاهعلی زاده و همکاران (۱۴۰۱)، سای و همکاران (۲۰۲۴)، راسترینی و مراواتی (۲۰۲۱) مبنی بر رابطه بین رهبری اخلاقی و سوت زنی سازمانی همسو می باشد. می توان اینگونه بیان نمود که رهبران با نشان دادن رفتار مناسب سازمانی و بهنجار از طریق فعالیت های فردی، ارتباطات بین فردی و ترویج این قبیل رفتارها به زیردستان سازمانی از طریق ایجاد ارتباطات دوطرفه باعث می شود تا کارکنان مناسبترین رابطه و رفتار را داشته باشند و در مواجهه با مسائل و رفتارهای مضر و کج رفتاری ها در سازمان نمی توانند خود را به بیراهه بزنند و صدای سازمان خود شده و آن را به مسئولان رده بالای خود در جهت پیشگیری و حل مسائل افشا و بر ملا می کنند در نتیجه موجب افزایش بازده سازمان می شود.

نتایج تحلیل داده ها برای بررسی فرضیه فرعی دوم نشان داد که هویت اخلاقی بر سوت زنی سازمانی کارکنان اثر مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش های زرینی (۱۳۹۹)، هندایانی و زوریاده (۲۰۲۴)، خان و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر رابطه بین هویت اخلاقی و سوت زنی سازمانی همسو می باشد. پس می توان اینگونه بیان کرد که ادراک و فهم و هیجانات اخلاقی کارکنان باعث می شود تا کارکنان از کجروی های سازمانی نادیده بگیرند و مراتب را به مسئولین ذیربط اطلاع و در جهت بهبود آن پیشنهادات منطقی و اخلاقی را ارائه دهند. با توجه به اینکه هویت اخلاقی از فهم اخلاقی و هیجانات

اخلاقی نشأت گرفته است و انسان را وادار به اندیشیدن در مورد خود و صفات ذاتی انسان مانند مهربانی- بخشش و عدالت می کند این ها باعث می شود تا کارمندان در محیط کاری خود کمتر خطایی را مرتکب شوند و اگر هم مرتکب شدند کسانی هستند که با توجه به رشد بیشتر این صفات در آنها، به آنها یادآور شوند که که مسیر اشتباه را طی می کنند یا در صورت لزوم به مقام های مافوق اطلاع دهند.

نتایج تحلیل داده ها بررسی فرضیه فرعی چهارم نشان داد که رهبری اخلاقی بر هویت اخلاقی اثر مثبت و مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهشهای خان و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر رابطه بین رهبری اخلاقی و هویت اخلاقی همسو می باشد. رهبران اخلاقی با مشارکت دادن زیردستان خود در بحث های اخلاقی و ترغیب آن به صحبت در مورد مسائل اخلاقی، باعث تقویت هیجانات اخلاقی و رفتارهای و خلقیات اخلاقی در کارکنان خود می شوند. سازمان ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزش نیاز دارند که این رهنمودها توسط یک رهبر اخلاقی به کارکنان داده می شود و باعث می شود که کارکنان با پیروی از رهنمودهای رهبر در امور محوله خود کمتر دچار آسیب شوند.

نتایج تحلیل داده ها بررسی فرضیه فرعی ششم نشان داد که هویت اخلاقی کارکنان در رابطه بین رهبری اخلاقی با سوت زنی سازمانی نقش میانجی دارد. مطالعه نقش رهبران اخلاقی را در شکل دهی هویت اخلاقی کارکنان و همچنین اهداف افشاگری آنها تأیید کرد و نیز هویت اخلاقی به عنوان یک مکانیسم مداخله گر بین رهبری اخلاقی و نیت افشاگری عمل می کند. رهبری اخلاقی در محیط کاری باعث ایجاد و گسترش صفات و هویت اخلاقی کارکنان شده و در نهایت منجر به ایجاد روحیه تعهد کاری کارکنان می شود و سازمان را در مسیر درست و به دور از هرگونه تخلفات هدایت می کنند.

با توجه به نتایج پژوهش به مدیران شرکت هپکو پیشنهاد می شود سمینارها و همایش هایی را مبنی بر رهبری اخلاقی برای کارکنان دانشگاه برگزار کنند تا از اهمیت این امر واقف شوند و در جهت بهبود و پرورش وضعیت اخلاق مداری تلاش های لازم را انجام دهند، شرکت در انتخاب کارکنان خود باید بعد اخلاقی آنها را نیز مد نظر قرار دهند و شرایط برای ارتقای این بعد در مدیران با برنامه ریزی مناسب فراهم کنند. لازم به ذکر است که جامعه تحقیق به کارکنان شرکت هپکوی اراک محدود شده است و لذا نتایج را باید با احتیاط کافی به کارکنان سایر شرکتها و سازمانها در شهر و سایر شهرهای دیگر تعمیم داد.

منابع و مآخذ

ایزدپناه، نوروز، رزمان، علی. (۱۳۹۵). بررسی پدیده سوت زنی افشاگری در سازمان با تاکید بر آموزه ها یدینی. اولین کنفرانس ملی مدیریت و اقتصاد جهانی، تهران

بربا، میشل (۱۴۰۰). کلیدهای پرورش هوش اخلاقی در کودکان و نوجوانان، فرناز فرود، تهران: صابرین

جوکار، بهرام و حق نگهدار، مرجان (۱۳۹۵). رابطه هویت اخلاقی با بی صداقتی تحصیلی: بررسی نقش تعدیلی جنسیت. مطالعات آموزش و یادگیری، ۸(۲)، ۱۶۲-۱۴۳.

زرینی، فرهاد. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر هویت سازمانی بر سوت زنی با نقش تعدیلگر جو اخلاقی و شخصیت فعال (مورد مطالعه: شرکت سهلان). پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان مرکزی، مرکز پیام نور ساوه
سهرابی روح اله، پروری پیمان. (۱۳۹۵). تحلیل رابطه هوش اخلاقی با عزت نفس کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۹۵؛ ۱۱ (۴): ۱۰۱-۱۰۶

شاهعلی زاده، رامین؛ نیکومرام، هاشم؛ حیدرپور، فرزانه و رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۴۰۱). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با هشدادهی (سوت زنی) در موسسات حسابرسی: با تأکید بر نظریه های هوش هیجانی و هویت اجتماعی. دانش حسابداری مالی، ۹(۱)، ۷۹-۱۱۱.

شهابی دارابی، حمیدرضا (۱۴۰۰) اثربخشی آموزش هوش اخلاقی بر مسئولیت پذیری، هویت اخلاقی و تقلب تحصیلی دانش آموزان پسر متوسطه دوم شهرستان بهشهر. پایان نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی ادیب - مازندران
صادقیان چالشتی، سمیه. (۱۳۹۹). تاملی بر سوت زنی سازمانی و تأثیر صدای کارمند و اخلاق حرفه ای بر آن در اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده ای استان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، گرایش طراحی سازمانهای دولتی، دانشگاه پیام نور، مرکز شاهین شهر.

عاقلی، میثم، نیک منش، شمس الدین و هاشم نیا، شهرام. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر عوامل رهبری سازمانی بر تمایل به سوت زنی (مورد مطالعه: کارکنان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج). توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۵(۵۵)، ۱-۳۵.

قنبری، بهروز (۱۳۹۸) تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار تسهیم دانش کارکنان با نقش میانجی هویت اخلاقی فرد. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان گیلان، مرکز پیام نور رشت
کردستانی، غالمرضا؛ رجب دری، حسین. (۱۴۰۰) الگوی عوامل مؤثر بر گزارشدهی داخلی تخلفهای مالی با تأکید بر پدیده تماشاگری. بررسیهای حسابداری و حسابرسی، ۲۸(۱)، ۱۳۵-۱۶۰

مومنی فر، فهیمه و راجی، امین و یاراحمدی، جلال و عزیزیان کهن، نسرین. (۱۴۰۲). رابطه مهارت های روابط انسانی با سوت زنی سازمانی با میانجی گری هوش اخلاقی کارکنان وزارت ورزش. جوانان. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۸ (۱): ۸۶-۷۸

میرزایی، وحید؛ دارابی، میلاد و یادگار، نسیم. (۱۴۰۲). بررسی رابطه عدم امنیت شغلی با رفتار غیراخلاقی سازمانی: اثر تعدیل کننده هویت اخلاقی و شخصیت فعال. فصلنامه پژوهش های علوم مدیریت، ۵(۱۶)، ۱-۱۹.

- Aquino, K., & Reed, A. (2019). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1423–1440.
- Bergman, R. (2008). Identity as motivation: Toward a theory of the moral self. In D. K. Lapsley & D. Narvaez (Eds.), *Moral development, self, and identity*, (pp18-35). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brown ME, Treviño LK, Harrison DA. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 97(2): 117–134.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616
- Cai, H., Zhu, L., & Jin, X. (2024). Construed Organizational Ethical Climate and Whistleblowing Behavior: The Moderated Mediation Effect of Person–Organization Value Congruence and Ethical Leader Behavior. *Behavioral Sciences*, 14(4), 293.
- Culiberg, B., & Mihelič, K. K. (2016). The evolution of whistleblowing studies: A critical review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 1-17
- De Hoogh, A. H. & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team /841
- Eisenbeiss, Silke Astrid, and Knippenberg. Daan van. (2015). "On ethical leadership impact: The role of follower mindfulness and moral emotions", *Journal Organizational Behavior*, 36(2), 182–195
- Handayani, M. A., & Zuraidah, I. (2024). The Role Of Individual Morality As A Moderating Variable The Effect Of Whistleblowing System, Lifestyle, And Organizational Culture On The Detection Of Fraudulent Financial Statements. *Migration Letters*, 21(S3), 249-260.
- Hardy S, & Carlo G. (2018). Moral Identity: What Is It, How Does It Develop, and Is It Linked to Moral Action?. *Child Development Perspectives*, 5 (3), 212 – 218.
- Hardy SA, Bean DS, Olsen JA. (2015). Moral identity and adolescent prosocial and antisocial behaviors: Interactions with moral disengagement and selfregulation. *Journal of Youth and Adolescence*; 44(8): 1542-1554.
- Hertz, S.G., & Krettenauer T. (2016). Does moral identity effectively predict moral behavior? A meta-analysis. *Review of General Psychology*, 20(2): 129-140
- Kalshoven.K; Den Hartog.DN and De Hoogh; AHB. (2011). Ethical leader behavior and big five factors of personality; *Journal of Business Ethics*; Vol 100; pp 349–366.
- Khan, M. W. J., Ismail, A., Ahmed, Z., & Ali, I. (2020). Ethical leadership and whistleblowing intentions: Mediating role of moral identity. *Journal of Accounting and finance in Emerging Economies*, 6(4), 1021-1032.
- Kim, I. S., Choi, E. S., & Lee, K. Y. (2015). A study on the moral intelligence and whistleblowing intent. *The Korean Journal of Emergency Medical Services*, 19(3), 103-115.
- Lee, G., and X. Xiao. (2018). Whistleblowing on accounting-related misconduct: A synthesis of the literature. *Journal of Accounting Literature*, 41(1): 22–46.
- Lennick. D., & Kiel, F. (2005). *Moral intelligence: Enhancing business performance & leadership success*. New Jersey: Wharton School Publishing.
- Liu, Y., S. Zhao, R. Li, Z. Lulu, and F. Tian. (2018). The relationship between organizational identification and internal whistle-blowing: the joint moderating effects of perceived ethical climate and proactive personality. *Review of Managerial Science*, 12(1): 113- 134.

- Loyens, K., and W. Vandekerckhove. (2018). Whistleblowing from an International Perspective: A Comparative Analysis of Institutional Arrangements. *Administrative Sciences*, 8(3): 1-16.
- Mkheimer, I.M., Selem, K.M., Shehata, A.E., Hussain, K. and Perez Perez, M. (2023), "Can hotel employees arise internal whistleblowing intentions? Leader ethics, workplace virtues and moral courage", *European Journal of Management and Business Economics*, Vol. 32 No. 2, pp. 203-222
- Nekovee, M. and Pinto, J. (2019). Modeling the impact of organization structure and whistleblowers on intra-organizational corruption contagion. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 522, 339-349.
- Rustiarini, N., & Merawati, L; (2021). Fraud and Whistleblowing Intention: Organizational Justice Perspective; *Journal of Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*; 5(3). 73-78.
- Safari M, Fattah Ziarani M. (2017). Identifying, conceptualizing and explaining the whistling process in the organization (Case study of Goharzamin Iron Ore Company). *Organizational Culture Management*; 16 (3): 643 -617. (In Persian)
- Zhan, X., & Jie, Y. (2023). Positive Effect of Narcissism on Employees' Whistleblowing: The Role of Felt Accountability and Ethical Environment. *Psychology Research and Behavior Management*, 5225-5235

Investigating the relationship between ethical leadership and organizational whistleblowing with the mediating role of ethical identity

Abstract

This study was conducted with the aim of investigating the relationship between ethical leadership and organizational whistleblowing with the mediating role of ethical identity. The research was descriptive in terms of its fundamental purpose and research method using the correlational structural equation approach. The research population consisted of all employees of Hepco Arak Company in 1403-1404, 934 people, of whom 274 people were selected as samples using the Morgan table. The data collection tools were the questionnaire of the Ethical Leadership Questionnaire by Kalshon et al. (2011), the Organizational Whistleblowing Questionnaire by Izadpanah et al. (2016), and the Aquino and Reed Moral Identity Scale (2002). The research findings showed that ethical leadership has a direct effect on organizational whistleblowing of employees. Moral identity has a direct effect on organizational whistleblowing of employees. Moral leadership has a direct effect on employees' moral identity. Also, ethical leadership has an indirect effect on whistleblowing with the mediating role of organizational moral identity among employees. Therefore, it can be said that to increase organizational whistleblowing and reduce organizational errors, one can pay attention to the variables of ethical leadership and ethical identity.

Keywords

Ethical leadership, ethical identity, organizational whistleblowing
