

## اثر مقبولیت مدیران سازمان بر قصد افشاگری با نقش میانجی شجاعت اخلاقی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر)

رضا سپهوند<sup>۱</sup>، محمد حکاک<sup>۲</sup>، فریبرز فتحی چگنی<sup>۳</sup>، مسعود سپه وند<sup>۴</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش مقبولیت مدیران بر قصد افشاگری با توجه به نقش میانجی شجاعت اخلاقی است. جامعه آماری پژوهش ۵۸۸ نفر از کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بوده که براساس جدول مورگان از میان آنها نمونه ای به حجم ۲۳۳ نفر به روش تصادفی طبقه ای انتخاب گردید. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه مقبولیت مدیران تابلر و جکسون (۲۰۱۳)، افشاگری پارک و همکاران (۲۰۰۸) و شجاعت اخلاقی سکرکا و همکاران (۲۰۰۹) استفاده شده است. که روایی و پایایی آن به ترتیب با استفاده از روش روایی همگرا (مقبولیت مدیران، ۰/۵۳۰، شجاعت اخلاقی، ۰/۵۰۲، قصد افشاگری، ۰/۵۹۹) و آلفای کرونباخ (مقبولیت مدیران، ۰/۷۳۶، شجاعت اخلاقی، ۰/۷۴۵، قصد افشاگری، ۰/۸۰۳) تایید گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان دهنده آن است که مقبولیت مدیران بر قصد افشاگری ( $r=0/235$ ) و شجاعت اخلاقی تاثیر مثبتی دارد ( $r=0/487$ )، همچنین مشخص شد که شجاعت اخلاقی تاثیر مثبتی بر قصد افشاگری دارد ( $r=0/595$ ). نتایج تحقیق همچنین حاکی از این بود که مقبولیت مدیران هم به صورت مستقیم و هم از طریق شجاعت اخلاقی موجب افزایش افشاگری در سازمان می شود.

واژگان کلیدی: مقبولیت مدیران، شجاعت اخلاقی، افشاگری

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۱۰/۲۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۳/۲۷

<sup>۱</sup> - استاد، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران.

<sup>۲</sup> - دانشیار، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران.

<sup>۳</sup> - دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران (نویسنده مسؤل: fathi.fa@fc.lu.ac.ir)

<sup>۴</sup> - دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

## مقدمه

تخلفات سازمانی مساله ای فراگیر در تمام سازمان های موجود در دنیا می باشد که در نهایت باعث زیان و لطمه به کل جامعه می شود. یکی از بهترین روش های شناسایی، اصلاح و توقف اقدامات غیرقانونی و غیراخلاقی سازمان ها، مکانیزم های درونی سازمان می باشد. در همه سازمان های دولتی، کنترل و ارزیابی رویه های کاری، شناسایی ضعف ها و بی قانونی در سیستم بسیار مورد اهمیت است (اسچولتز و هاروتیونیان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). کشف و اصلاح خطاها برای سازمان ها بسیار مفید خواهد بود. کارکنان یکی از منابع مهم و بحرانی در کشف اشتباهات و تخلفات سازمانی به شمار می روند (افشانی و همکاران، ۱۳۹۷). گزارش اشتباه ها و تخلف های کشف شده در سازمان به وسیله کارکنان، یک رفتار اخلاقی بسیار مهم است که می تواند مسیر موفقیت سازمان ها را هموارتر سازد (کفاش و ایمانی، ۱۳۹۶). افشاجری<sup>۲</sup> ابزار مهمی برای کشف و گزارش خطا می باشد (زکریا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). افشاجری نقش مهم و مؤثری در مقابله با رفتارهای غیرقانونی در سازمان ها دارد (شهبازی و نصر، ۱۳۹۳). اصطلاح افشاجری که معنی تحت الفظی آن دمیدن در سوت می باشد، از حرکت ماموران پلیس انگلیس اقتباس شده است که به هنگام مشاهده صحنه جرم در سوت خود می دمیدند تا همکاران و افراد دیگر را از وقوع این عمل مطلع سازند (داسگوپتا و کشاورانی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). این مفهوم که به عنوان رفتاری در خدمت اجتماع شناخته می شود، به شکل های مختلفی تعریف شده است. در ساده ترین تعریف ارائه شده، افشاجری به صورت "افشای اطلاعاتی بوسیله کارکنان یا پیمانکاران بر علیه سوء رفتارهای عمدی صورت گرفته از جانب فرد یا افرادی در درون یک سازمان" تعریف شده است (فیگ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰). افشاجری چون مکانیسمی است که اعمال غیرقانونی و فعالیت های غیراخلاقی را در هر سازمانی شناسایی می کند و به عنوان ابزار کنترل داخلی محسوب می شود که در جلوگیری و شناسایی فساد، هدر رفتن منابع و تقلب می تواند مفید باشد (علینقیان و همکاران، ۱۳۹۶). عمل افشاجری فرآیندی پویاست که در آن حداقل ۳ نفر درگیر می شوند: فرد خاطی، که عملی نابهنجار و یا رفتاری نادرست از خود نشان می دهد؛ افشاگر، یعنی فردی که این عمل را مشاهده نموده و آن را به دیگری اطلاع می دهد؛ و فرد دریافت کننده، که جزئیات این عمل را از جانب فرد افشاگر دریافت می دارد (ماتیسن و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). برای افشاجری حالت های مختلفی در نظر گرفته اند؛ از جمله اینکه افشاجری در داخل سازمان بوده یا در خارج از سازمان صورت می پذیرد (بردبری<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰)، بی نام است یا نام دارد (نیر و میسلی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸)، رسمی است یا غیررسمی صورت می گیرد (گرین وود<sup>۹</sup>، ۲۰۱۵). در افشاجری داخلی، فرد افشاگر نسبت به فعالیت غیراخلاقی آگاهی بیشتری دارد، اما به دلیل ترس از دست دادن شغل یا طرد شدن از سازمان، آن را به فرد مؤثری در سازمان اعلام می کند (رید و رامان<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۳). منظور از افشاجری رسمی، گزارش خطا از طریق استفاده از کانالهای ارتباط رسمی سازمان است. افشاجری غیررسمی مطلع کرن فرد یا مقامی صاحب نفوذ است که به او اعتماد می شود (توکر گوکز<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۳). زمانی که فرد از ذکر نام خود در گزارش خطا ترسی نداشته باشد، افشاجری با نام انجام می شود و در صورتی که بخواهد نام او محرمانه باقی بماند، افشاجری بی نام صورت می گیرد (پارک و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۸). افزایش آگاهی در مورد افشاجری بسیار با اهمیت است زیرا باید دانست که افراد افشاگر در جهت ضربه

<sup>1</sup> Schultz & Harutyunyan

<sup>2</sup> Whistleblowing

<sup>3</sup> Zakaria

<sup>4</sup> Dasgupta & kesharwani

<sup>5</sup> Figg

<sup>6</sup> Matthiesen et al

<sup>7</sup> Bradbury

<sup>8</sup> Near & Miceli

<sup>9</sup> Greenwood

<sup>10</sup> Read & Rama

<sup>11</sup> Toker Gökçe

<sup>12</sup> Park et al

زدن به سازمان نیستند بلکه کار آنها به بهبود جامعه و سازمان می انجامد (افشانی و همکاران، ۱۳۹۷). با وجود مزیت های بسیار افشاگری در سازمان، بیشتر کارکنان به دلیل مشکلاتی از قبیل تهدید، فهرست سیاه، اذیت و آزار و خشونت فیزیکی، جابه جایی، انفصال و تحقیر تصمیم خواهند گرفت در مقابل تخلفات و جرایم سکوت کنند (امباگو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). این سکوت می تواند به عدم مقبولیت مدیران و عاملان اجرایی سازمان که مسئولان ذیحق هستند نسبت داده شود. در واقع مقبولیت سازمانی مدیران در طی زمان بدست آمده و نقش بسیار مهمی در کنترل ناهنجاری های سازمانی از جمله فساد اداری دارد. مقبولیت تحت تاثیر عوامل مهمی همچون ارشدیت، سن، سابقه کاری، تخصص و قدرت مرجعیت بوده و ایجاد آن زمانبر اما از بین رفتن آن بسیار سریع اتفاق می افتد (ایسنر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). به منظور ایجاد مقبولیت، نه تنها مدیران باید منصف باشند و در انجام وظایف خود منصفانه عمل کنند، بلکه باید در بکارگیری و حمایت از سیاست ها و قوانینی که مشروع خوانده می شوند، سرآمد سایرین و پیشرو باشند (جکسون و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). مفهوم مقبولیت، نسبی بوده و دارای وجهه سلسله مراتبی است (عالم، ۱۳۸۳). مقبولیت باوری است که قانون و عاملان اجرایی آن، دارندگان قانونی اختیار و قدرت هستند. آنها این حق را دارند که رفتار مناسب را امر کرده و دیگران را به اطاعت آن قوانین وادار کنند (امباگو و همکاران، ۲۰۱۸). سازمان ها به تناسب میزان کارآمدی خود در تأمین و برآوردن انتظارات و خواسته های افراد اعم از مادی و معنوی و حل مشکلات آنان، از مراتب متفاوتی از مقبولیت برخوردار می باشند. به هر میزانی که بین عملکردها و اصول و اهداف ترسیم شده توسط سازمان اختلاف باشد، مقبولیت از شدت و ضعف برخوردار می گردد. و اگر این فاصله به حداقل برسد، میزان مقبولیت حداکثر می گردد (دوستدار و همکاران، ۱۳۹۵). مقبولیت یک مشخصه روانشناختی از اقتدار، اصل حقوقی یا مدیریت اجتماعی است که منجر به این باور می شود که مناسب، صحیح و منصفانه است ( تایلر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). در واقع، زمانی که افراد به منصفانه بودن یک سازمان و سیاست هایش و همچنین به موثر بودن رهبران آن باور داشته باشند، از آن اطاعت می کنند. برعکس به هر میزانی که یک سازمان از برآوردن اهداف و مأموریت خویش ناتوان بوده و ذینفعان کلیدی خویش به خصوص خدمت گیرندگان را ناراضی کند، از مقبولیت آن کاسته می شود (چو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷). از دیدگاه ماکس وبر، افراد از مدیران یا سازمان هایی اطاعت می کنند که آنها را مشروع یا حقیقی تلقی کنند. مقبولیت باعث می شود، دستورات مدیران یا سازمان ها به علت اعتقاد و باور زیردستان به آنها به صورت اختیاری اطاعت شوند (امباگو و همکاران، ۲۰۱۸). به طور کلی، مقبولیت مدیران در نزد ذینفعان از طریق تخصص، دانش، شایستگی، قدرت کاریزما و توانایی های آنان و همچنین از طریق تعاملات رهبر-پیرو به وجود می آید. بنابراین الزام به اطاعت کردن و مورد اعتماد بودن دو جزء مهم مقبولیت مدیران بوده که به صورت زیر تعریف شده اند:

الزام به اطاعت کردن: الزام به اطاعت از اختیارات قانونی مدیر، نشان دهنده درونی سازی ارزشی است که کارکنان باور دارند اقتدار و قانون جاری سازمان مناسب به نظر رسیده و در جهت حفظ منافع آنان است.

مورد اعتماد بودن: اگر کارکنان احساس کنند که اختیارات مدیر پذیرفتنی، خیرخواهانه و در جهت رفاه آنان است، به مدیران اعتماد نموده و در راستای اجرای اختیارات آنها که در نهایت به عملکرد بهتر سازمان منتهی می گردد، گام بر می دارند ( تایلر و جکسون<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳).

با اینکه مقبولیت سازمانی مدیران، عامل مهمی در قصد افشاگری ناهنجاری های سازمانی است، اما مبارزه با فساد اداری نهادینه شده در محیط سازمان نیازمند ویژگی های اثرگذار بیشتری همچون شجاعت اخلاقی می باشد. شجاعت اخلاقی یعنی بدون هیچ گونه ترس، مطابق با اخلاقیات و ارزش ها عمل کردن؛ یعنی غلبه بر ترس و پابندی به ارزش ها (لاچمن<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷).

<sup>1</sup> Mbago et al

<sup>2</sup> Eisner et al

<sup>3</sup> Jackson et al

<sup>4</sup> Tyler

<sup>5</sup> Cho

<sup>6</sup> Tyler & Jackson

<sup>7</sup> Lachman

یعنی توانایی پیروی از اصول درونی برای انجام کار درست و در نظر گرفتن تهدیدی نسبت به خود (سکرکا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). در حقیقت شجاعت یک ویژگی ضروری برای رفتار اخلاقی در محیط های سازمانی است که در نهایت افراد را به شجاعت اخلاقی در کار که باعث می شود افراد در حرفه خود در مسیر درست حرکت کرده و اخلاقی عمل کنند رهنمون خواهد کرد (اسدزاده هیر و همکاران، ۱۳۹۶). واژه شجاعت در فرهنگ لغت آکسفورد نشان دهنده وضعیت یا شرایط ذهنی و روحی می باشد که فرد را در مواجهه با خطرات، ترس ها و فراز و نشیب ها، به رفتاری با اعتماد به نفس و با متانت برای حل مسئله وادار می کند. شجاعت به نوعی بیانگر قدرت شخصیت یک فرد در شرایطی است که علاقمند به غلبه بر تهدیدها برای انجام عملی درست می باشد (سکرکا و همکاران، ۲۰۰۹). به قول پیتر دراکر، شجاعت به معنی عدم وجود ترس نیست؛ بلکه به معنی غلبه بر ترس برای پیگیری مستمر اهداف است (دراکر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳). شجاعت زمانی معنا پیدا می کند که ترس و دلهره ای از پیامدهای انجام اقدام وجود داشته باشد. بنابراین شجاعت اخلاقی، شجاعت انجام اقدامی بر مبنای دلایل اخلاقی است، حتی با وجود پیامدهای ناخواسته که می تواند وضعیت فرد را به خطر اندازد (مصطفی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). شجاعت اخلاقی به صورت ایستادگی در برابر آنچه درست است، تعریف شده و مستلزم یک تعهد ثابت در زمینه اصول اخلاقی علی رغم وجود خطرات بالقوه است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵). لاچمن می گوید شجاعت اخلاقی وسیله ای برای پیروزی بر ترس با عمل است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۸)، و یکی از مهم ترین فضیلت ها است که کارکنان باید آن را در خود ارتقاء دهند (گیسن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹). شجاعت اخلاقی برای شکوفایی اعضای سازمان موضوعی مهم است (وایت<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). افرادی که برای خواسته ها و استدلال های درست خود مبارزه می کنند، استقامت پایدار به آنها کمک می کند تا بر نزاع های درونی خود غلبه کنند (سیمولا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶). شجاعت اخلاقی یک فضیلت مبتنی بر نیروی اراده بوده که به شخص براساس ارزش های بنیادی انگیزه می بخشد و زمانی که وی قادر به انجام عملکرد صحیح اخلاقی نیست، شجاعت اخلاقی کمک می کند بدون در نظر گرفتن پیامدهای آن، برای دستیابی به هدف نهایی تلاش کند و با در نظر گرفتن اصول اخلاقی، اقدام درست را به عمل آورد که انجام آن در شرایط نامناسب آسان نیست (دیکرت و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱). شجاعت اخلاقی حتی در برنامه های روزمره سازمان نیز مورد نیاز بوده و از همه کارکنان انتظار می رود که به آن پایبند باشند، اقداماتی همچون افشاگری اعمال نادرست همکاران و مدیران، یکی دیگر از مصداق های شجاعت اخلاقی در سازمان است (دانگان و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۹).

شجاعت اخلاقی از ۵ بعد زیر تشکیل می شود:

- ۱- عامل اخلاقی: عامل اخلاقی اولین بعد ابزار شجاعت اخلاقی است که نشان دهنده توانایی فرد به تلاش در جهت عمل صحیح و انجام رفتار اخلاقی، در پاسخ به تعاملات کاری است.
- ۲- ارزش های چندگانه: بعد ارزش های چندگانه مشخص کننده ی توانایی فرد در انتخاب مجموعه ای از ارزش های مختلف حین تصمیم گیری های اخلاقی است و به حفظ اعتقادات و باورهای قلبی علی رغم نگرانی ها و نیازهای بیرونی اشاره دارد.
- ۳- تحمل تهدید: بعد تحمل تهدید حاکی از عمل فرد در مواجهه با تهدید و ترس است. این رفتار به ویژه در سازمان هایی که در آن وظایف طبق اصول خاصی انجام می شود و سلسله مراتب حاکم است، نمایان می گردد.
- ۴- حرکتی بیش از ظرفیت: در بعد حرکتی بیش از توان فرد، شخص فقط قوانین را در نظر نمی گیرد بلکه فراتر از ظرفیت درونی پیش رفته و انجام دادن آنچه کاملاً صحیح و ایده آل است، را مد نظر قرار می دهد.

<sup>1</sup> Sekerka et al

<sup>2</sup> Drucker

<sup>3</sup> Mostafa

<sup>4</sup> Gibson

<sup>5</sup> White

<sup>6</sup> Simola

<sup>7</sup> Dickert et al

<sup>8</sup> Dungan et al.

۵- هدف اخلاق: بعد هدف اخلاقی، نشان دهنده ی استفاده از استراتژی های تنظیم هدف برای رسیدن به روش صحیح ارائه خدمت، کمک و فایده رسانی و مورد توجه قرار دادن دیگران است و باعث می شود که فرد منافع دیگران را به منافع خود ترجیح داده و اصول و ارزش های اخلاقی را در عمل اجرا نماید (سکرکا، ۲۰۰۹).

محمدظاهری و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر رهبری زهرآگین بر سکوت سازمانی با متغیر میانجی شجاعت اخلاقی به این نتیجه رسیدند که رهبری زهرآگین در بین کارکنان دانشگاه های دولتی استان همدان موجب کاهش شجاعت اخلاقی کارکنان می شود. همینطور افزایش شجاعت اخلاقی موجب کاهش سکوت سازمانی در بین آنها می شود و از سوی دیگر رهبری زهرآگین از طریق کاهش شجاعت اخلاقی منجر به افزایش سکوت سازمانی کارکنان می شود. افشانی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با قصد افشاگری در کارکنان بخش سلامت (مورد مطالعه در دانشگاه علوم پزشکی مشهد) به این نتیجه رسیدند که افراد با کانون کنترل درونی، برونگرا و مسؤولیت پذیر و پایبند به ارزش های اخلاقی در مقابل تخلفات سازمانی نمی توانند سکوت اختیار کنند. روشن و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان رابطه رهبری اصیل با افشاگری سازمانی: نقش میانجی ایمنی روان شناختی و شناخت شخصی (مورد مطالعه، کارکنان رسانه های ورزشی استان اصفهان) به این نتیجه رسیدند که رهبری اصیل با افشاگری سازمانی در ارتباط است و دو متغیر ایمنی روان شناختی و شناخت شخصی در این رابطه نقش میانجی ایفا می کند. رهبری اصیل می تواند نقش مهمی در این زمینه و بیدار کردن وجدان و صدای سازمانی و در نهایت افشاگری سازمانی داشته باشد. شهبازی و نصرافهانی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان رویکردهای مختلف نسبت به افشای ناهنجاری در میان پرستاران مورد مطالعه: بیمارستان امام خمینی (ره) شهرستان ارومیه، رویکردهای افشاگری را میان پرستاران بیمارستان در نظر گرفتند. آنها در این بررسی پرسشنامه ۱۴ سوالی خود را بین نمونه ۸۲ نفری از پرستاران امام خمینی ارومیه توزیع کردند و دریافتند افشاگری بیشتر به صورت داخلی، بی نام و غیررسمی اتفاق می افتد. چنگ و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان رهبری اخلاقی و افشاگری درونی با نقش میانجی سیاست های سازمانی ادراک شده و تعدیلگر شجاعت اخلاقی به این نتیجه رسیدند که سیاست های سازمانی ادراک شده رابطه بین رهبری اخلاقی و افشاگری داخلی را میانجی می کند و همچنین دریافتند که شجاعت اخلاقی اثر سیاست های سازمانی ادراک شده بر افشاگری داخلی و اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر افشاگری داخلی از طریق سیاست های سازمانی ادراک شده را تعدیل می کند. آنوگرا و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان رهبری معتبر و قصد افشاگری داخلی: نقش میانجی ایمنی روانشناختی نشان دادند که رهبری معتبر و ایمنی روانشناختی قصد افشاگری داخلی را تحت تاثیر قرار می دهند. همچنین نتایج نشان داد که رهبری معتبر اثر غیرمستقیم بر قصد افشاگری داخلی از طریق ایمنی روانشناختی دارد. شاور و شاور<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان اثر استدلال اخلاقی بر قصد افشاگری به این نتیجه رسیدند که استدلال اخلاقی فرد قصد افشاگری تخلفات سازمانی به مدیران داخلی را تحت تاثیر قرار می دهد ولی بر افشاگری بیرونی تاثیری ندارد. سندجایا و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان نقش ماکیاولی در رابطه بین رهبری معتبر و اخلاق ارتباط معنادار شجاعت اخلاقی بر حسب سن و سابقه کاری را تایید کردند همینطور رابطه معنادار شجاعت اخلاقی با حساسیت اخلاقی نیز تایید شد. هانا و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان ارتباط بین رهبری معتبر، شجاعت اخلاقی و رفتارهای اجتماعی، به این نتیجه رسیدند که رهبری معتبر با شجاعت اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری دارد. همچنین شجاعت اخلاقی نقش میانجی را در رابطه رهبری معتبر و رفتارهای اجتماعی کارکنان ایفا می کند. مینتز<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود در سازمان های دولتی انگلستان به این نتیجه رسید که شجاعت اخلاقی مدیران اثر معنی داری بر افشای ناهنجاری های سازمانی در موسسات تحت مدیریت خود دارد. به عبارت دیگر هرچه شجاعت مدیریتی آنان افزایش یابد، میل به افشای فساد اداری صورت گرفته در

<sup>1</sup> Cheng et al.

<sup>2</sup> Anugerah et al.

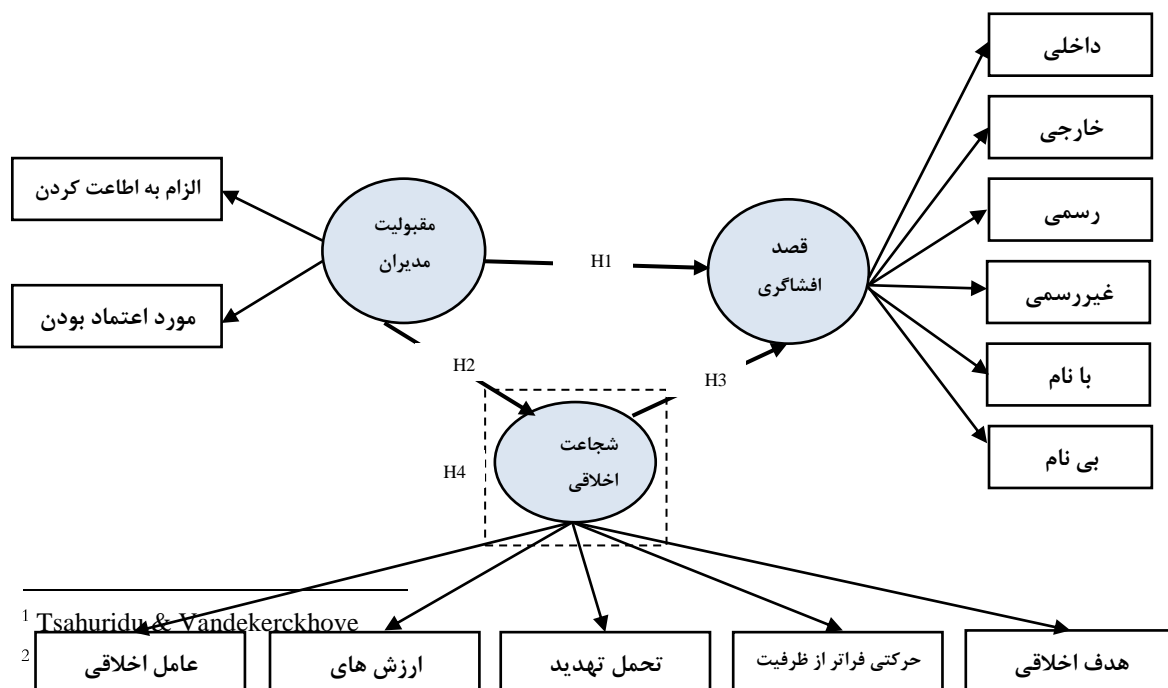
<sup>3</sup> Shawver & Shawver

<sup>4</sup> Mintz

مجموعه تحت مدیریتی آنان افزایش می یابد. تساهاریدا و واندکرک هاوی<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) در پژوهش خود با عنوان قصد افشاگری و استقلال اخلاقی در موسسات خیریه اسپانیا ثابت کردند که هرچه میزان مقبولیت مدیران افزایش یابد، سهولت افشاگری ناهنجاری سازمانی در اینگونه مدیران افزایش می یابد. دیویس و رازستین<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) در تحقیق خود با عنوان اثرات صداقت رفتاری ادراک شده مدیران بر نگرش های کارکنان ثابت کردند که صداقت رفتاری فرماندهان و ایجاد جو صمیمی بین مقامات بالایی و پرسنل زیر دست، نقش بارزی بر قصد افشاگری افسران زیر دست داشته و در کنترل فساد سازمانی موثر است. دی مریا<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) در تحقیقی در رابطه با مقبولیت مدیران و قصد افشاگری نشان داد که اعتماد پیش شرط اصلی برای افشاگری بوده و در ادامه به این نتیجه دست یافت که اگر کارکنان به مسئولان و مدیران اعتماد نداشته باشند قصد افشاگری در بین آنان کاهش خواهد یافت. گاندلج و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) نیز در پژوهش خود نشان دادند که اگر کارکنان احساس کنند که مقامات سازمان افرادی صادق و نیکخواه هستند که به اصول اخلاقی پایبند بوده، احساس امنیت روانی در آنها افزایش پیدا کرده تا تخلفات سازمانی را گزارش دهند.

دانشگاه یکی از مهمترین پایگاه های اجتماعی محسوب می شود که نقش فرهنگی، اجتماعی و سیاسی ویژه ای را در هر جامعه ای، ایفا می کند. با اینکه انتظار می رود این نهاد الگویی از سلامت اداری در بین دستگاه های دولتی باشد، با این حال به دلیل حاکمیت اقتصاد دولتی و تعارض بین منفعت شخصی و سازمانی مدیران و کارکنان، همواره تخلفات اداری چه در قالب فساد و چه در قالب سوداگری های اداری در آنها رخ می دهد که ورود دستگاه های نظارتی همچون دیوان محاسبات و سازمان بازرسی و تشکیل پرونده های تخلفات اداری گواهی بر این مدعاست. با اعتقاد بر اینکه همواره کنترل پیش نگر مقدم بر کنترل پس نگر بوده و پیشگیری بهتر از درمان و اقدامات تنبیهی و انضباطی است، بنابراین ضرورت افشاگری کارکنان روشن می شود که تا حد بسیار زیادی به مقبولیت مدیران برای شنیدن آوای کارکنان و شجاعت اخلاقی کارکنان در بیان شجاعانه تخلفات و سوءرفتارهای اداری بستگی دارد. بنابراین پژوهش حاضر در پی آن است تا اثر مقبولیت مدیران را بر قصد افشاگری با نقش میانجی شجاعت اخلاقی را در بین کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بررسی نماید.

با مرور سابقه پژوهش های مرتبط با موضوع، مدل مفهومی زیر (شکل ۱) که به صورت ترکیبی از ابعاد مقبولیت مدیران تایلر و جکسون (۲۰۱۳)، شجاعت اخلاقی سکرکا و همکاران (۲۰۰۹) و قصد افشاگری پارک و همکاران (۲۰۰۸) جهت این تحقیق در نظر گرفته شده است



<sup>1</sup> Tsahuridu & Vandekerckhove

<sup>2</sup> De Maria

<sup>3</sup> De Maria

<sup>4</sup> Gundlach

شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش: (منبع: محقق ساخته)

### فرضیه های تحقیق بر اساس مدل مفهومی عبارت اند از:

- H1: مقبولیت مدیران موجب افزایش قصد افشاگری در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) می گردد.  
 H2: مقبولیت مدیران موجب افزایش شجاعت اخلاقی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) می گردد.  
 H3: شجاعت اخلاقی موجب افزایش قصد افشاگری در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) می گردد.  
 H4: مقبولیت مدیران از طریق شجاعت اخلاقی موجب افزایش قصد افشاگری در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) می گردد.

### روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی، از حیث روش به دست آوردن داده ها از نوع توصیفی - همبستگی و از نظر نوع داده های جمع آوری شده از نوع کمی (پرسشنامه) است. برای سنجش مقبولیت مدیران از پرسشنامه تایلر و جکسون (۲۰۱۳) که شامل ۲ بعد الزام به اطاعت کردن (گویه ۲) ( $\alpha = 0/743$ ) و مورد اعتماد بودن (گویه ۲) ( $\alpha = 0/738$ ) می باشد، استفاده شده است. میزان پایایی کل این پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ  $0/736$  بدست آمد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه دارد. برای سنجش قصد افشاگری از پرسشنامه پارک و همکاران (۲۰۰۸) که شامل ۶ بعد افشاگری داخلی (گویه ۳) ( $\alpha = 0/775$ )، خارجی (گویه ۳) ( $\alpha = 0/781$ )، رسمی (گویه ۲) ( $\alpha = 0/789$ )، غیررسمی (گویه ۲) ( $\alpha = 0/752$ )، با نام (گویه ۲) ( $\alpha = 0/748$ ) و بی نام (گویه ۲) ( $\alpha = 0/801$ ) می باشد، استفاده شده است. میزان پایایی این پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ  $0/803$  بدست آمد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه دارد. و برای سنجش شجاعت اخلاقی از پرسشنامه سکرکا و همکاران (۲۰۰۹) که شامل ۵ بعد عامل اخلاقی (گویه ۳) ( $\alpha = 0/755$ )، ارزش های چند گانه (گویه ۳) ( $\alpha = 0/739$ )، تحمل تهدید (گویه ۳) ( $\alpha = 0/769$ )، حرکتی فراتر از ظرفیت (گویه ۳) ( $\alpha = 0/731$ ) و هدف اخلاقی (گویه ۳) ( $\alpha = 0/763$ ) می باشد، استفاده شده است. میزان پایایی این پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ  $0/745$  بدست آمد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه دارد. روایی پرسشنامه ها نیز با استفاده از روش روایی همگرا (مقبولیت مدیران،  $0/530$ ، شجاعت اخلاقی،  $0/502$ ، قصد افشاگری،  $0/599$ ) بدست آمد. برای پاسخدهی به سؤالات معیار ۵ سطحی لیکرت (کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف و کاملاً مخالف) استفاده شده و از اعداد ۱ تا ۵ برای امتیازدهی به پاسخها استفاده گردید. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بود. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری ۵۸۸ نفر بود بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۲۳۳ نفر برآورد شد. روش نمونه گیری در این پژوهش به صورت، تصادفی طبقه ای (به دلیل وجود طبقات مختلف در جامعه آماری و شانس برابر قائل شدن برای هر فرد در هر طبقه) می باشد. تعداد هر طبقه در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول (۱) حجم نمونه

طبقه	افسر	درجه دار	کارمند	جمع
تعداد	۱۱۰	۲۸۰	۱۵۸	۵۸۸
حجم نمونه	۷۳	۹۸	۶۲	۲۳۳



بر اساس نتایج به دست آمده از داده های آمار توصیفی، ۱۰ نفر (۴ درصد) از اعضای نمونه را زنان و ۲۲۳ نفر (۹۶ درصد) را مردان تشکیل داده اند. ۱۵۷ نفر (۶۷ درصد) پایور و ۷۶ نفر (۳۳ درصد) پیمانی، ۴۵ نفر آنها (۲۰ درصد) دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال، ۹۷ نفر (۴۲ درصد)، بین ۱۰-۲۰ سال و ۹۰ نفر (۳۸ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه کار دارند و ۱۱ درصد (۲۵ نفر) در مشاغل فرماندهی/معاونت و یا مدیری، ۱۹ درصد (۴۵ نفر) ریاستی، ۲۵ درصد (۵۷ نفر) استادی، ۱۵ درصد (۳۵ نفر) کارشناس مسؤل و ۳۰ درصد (۷۰ نفر) در مشاغل اقدام گری مشغول انجام وظیفه می باشند. همچنین در این تحقیق برای بررسی فرضیه ها و آزمون مدل، از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS استفاده گردیده است. این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنجه ها (متغیرهای قابل مشاهده) را به صورت هم زمان فراهم می سازد همچنین این تکنیک دارای قدرت پیش بینی مناسب است و زمانی که تعداد زیادی سازه ها و یا شاخص ها در مدل وجود داشته باشد، می توانند به خوبی مدل برازش کند. در این روش، برازش مدل پژوهش در سه بخش مدل اندازه گیری، مدل ساختاری و مدل کلی با توجه به شاخص های مختص به خود، ارزیابی می گردد. محققین دلایل متعددی را برای استفاده از روش پی ال اس ذکر نموده اند. مهم ترین دلیل، برتری این روش برای نمونه های کوچک ذکر شده است. دلیل بعدی داده های غیر نرمال است که محققین و پژوهشگران در برخی پژوهش ها با آن سروکار دارند. حجم نمونه اندک بهترین دلیل استفاده از پی ال اس است. نسل اول این تکنیک معادلات ساختاری که با نرم افزارهایی مانند لیزرل، اموس و ای کیو اس اجر می شدند، نیاز به تعداد نمونه زیاد دارند در حالی که روش پی ال اس توان اجرای مدل با تعداد نمونه خیلی کم را دارا هست (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

#### یافته های تحقیق

در جدول ۲ همبستگی بین مولفه های تحقیق ارائه شده است.

جدول (۲) همبستگی بین مؤلفه های تحقیق

نام متغیر	مقبولیت مدیران	شجاعت اخلاقی	قصد افشاگری
مقبولیت مدیران	۱	۰/۶۴	۰/۵۴
شجاعت اخلاقی	۰/۶۴	۱	۰/۶۱
قصد افشاگری	۰/۵۴	۰/۶۱	۱

با توجه به نتایج جدول فوق وجود همبستگی بین متغیرهای تحقیق در سطح اطمینان ۰/۹۵ تایید شدند.

برای بررسی برازش مدل از برازش مدل اندازه گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده شده است.

#### برازش مدل های اندازه گیری

##### پایایی

به منظور بررسی پایایی مدل اندازه گیری پژوهش، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی پرداخته شد. در سنجش بارهای عاملی، مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ است. در جدول ۳ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

جدول (۳) ضرایب بارهای عاملی

متغیر پنهان	متغیر آشکار	بار عاملی
مقبولیت مدیران	الزام به اطاعت کردن	۰/۷۱۹
	مورد اعتماد بودن	۰/۷۳۸



۰/۷۸۲	عامل اخلاقی	شجاعت اخلاقی
۰/۶۳۶	ارزش های چندگانه	
۰/۶۹۶	تحمل تهدید	
۰/۶۶۳	حرکتی فراتر از ظرفیت	
۰/۷۵۳	هدف اخلاقی	
۰/۶۰۹	داخلی	قصد افشاگری
۰/۸۱۹	خارجی	
۰/۸۴۲	رسمی	
۰/۷۷۱	غیررسمی	
۰/۸۰۱	با نام	
۰/۷۷۸	بی نام	

مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می رسد که نتایج آن در جدول ۳ آمده است.

جدول (۴) نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ ( $\alpha > 0/7$ )	پایایی ترکیبی ( $CR > 0/7$ )
مقبولیت مدیران	۰/۷۳۶	۰/۷۵۲
شجاعت اخلاقی	۰/۷۴۵	۰/۷۶۹
قصد افشاگری	۰/۸۰۳	۰/۸۱۹

باتوجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته های جدول ۴ این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده اند، می توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تایید نمود.

#### روایی همگرا

معیار دوم از بررسی برازش مدل های اندازه گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با پرسش ها (شاخص ها) می پردازد. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE، ۰/۵ است، مطابق با یافته های جدول ۵ این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده است، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرای پژوهش تایید می گردد.

جدول (۵) نتایج روایی همگرا متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین واریانس استخراجی ( $AVE > 0/5$ )
مقبولیت مدیران	۰/۵۳۰
شجاعت اخلاقی	۰/۵۰۲
قصد افشاگری	۰/۵۹۹

#### برازش مدل ساختاری

#### ضرایب معنی داری (مقادیر t-values)

با توجه به شکل ۳، چون ضرایب t برای تمام فرضیه های پژوهش بیشتر از ۱/۹۶ به دست آمده است، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار بودن آنها تایید می گردد.

#### معیار R Squares یا $R^2$

دومین معیار برای بررسی برازش ساختار در یک پژوهش ضرایب  $R^2$  مربوط به متغیرهای درونزا (وابسته) مدل است.  $R^2$  معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا 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 می شود. مطابق با شکل ۲، مقدار  $R^2$  برای سازه های درونزای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تایید نمود.

جدول (۶) نتایج معیار  $R^2$  برای سازه درونزا

متغیر	$R^2$
شجاعت اخلاقی	۰/۵۵۵
قصد افشاگری	۰/۵۴۳

### برازش کلی مدل

شاخص GOF در مدل PLS راه حلی برای بررسی برازش کلی مدل بوده و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. این شاخص توانایی پیش بینی کلی مدل را بررسی می کند و اینکه آیا مدل آزمایش شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درون زا موفق بوده است یا خیر. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می شود که  $GOF = 0.1$  میزان کم،  $GOF = 0.25$  مقدار متوسط و مقدار بزرگ  $GOF = 0.36$  برای سنجش اعتبار مدل های PLS به کار می رود (وتزلس و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹، ۱۸۶).

نتایج برازش کلی مدل در جدول ۳ ارائه شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می شود:

$$GOF = \sqrt{\text{Avg}(\text{Communality}) \times \text{Avg}(R^2)}$$

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۵۸۹ برازش بسیار مناسب مدل کلی تایید می شود. علاوه بر این با توجه به جدول بالا ضرایب  $R^2$  معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری محسوب می شوند. ضرایب  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است که با توجه به نتایج به دست آمده، مقادیر  $R^2$  مطلوب است.

جدول (۷) شاخص های کلی برازش مدل

متغیر پنهان	Communality	$R^2$
مقبولیت مدیران	۰/۶۹۳	-
شجاعت اخلاقی	۰/۶۱۵	۰/۵۵۵
قصد افشاگری	۰/۵۹۶	۰/۵۴۳
میانگین	۰/۶۳۴	۰/۵۴۹
GOF	۰/۵۸۹	

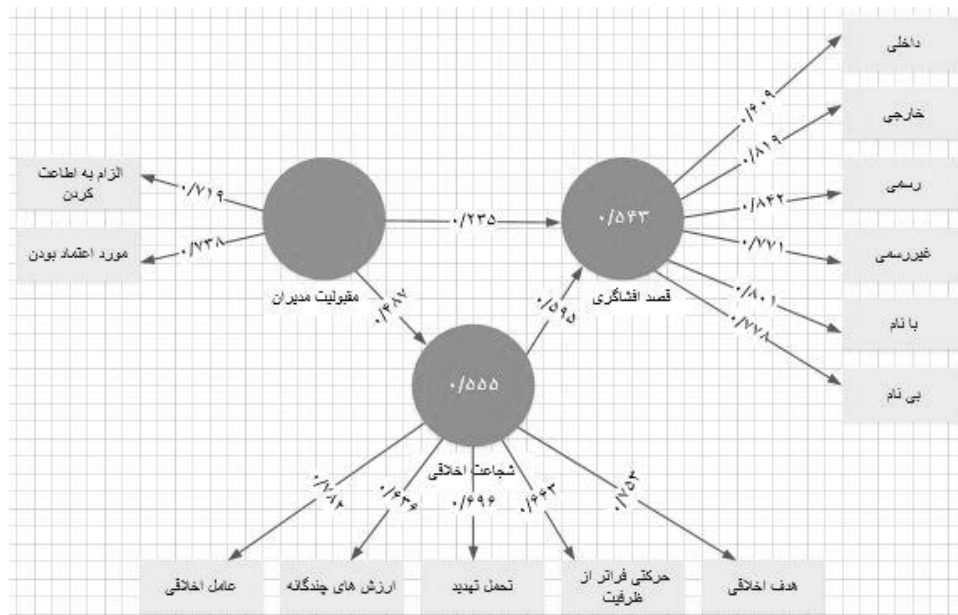
جدول (۸) نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معنی داری فرضیه های پژوهش

رابطه	ضریب مسیر	آماره T	سطح معناداری	نتیجه آزمون
مقبولیت مدیران ← قصد افشاگری	۰/۲۳۵	۲/۴۸۷	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
مقبولیت مدیران ← شجاعت اخلاقی	۰/۴۸۷	۴/۸۵۸	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
شجاعت اخلاقی ← قصد افشاگری	۰/۵۹۵	۵/۰۳۳	۰/۰۰۰	تایید فرضیه

<sup>1</sup> Wetzels et al.

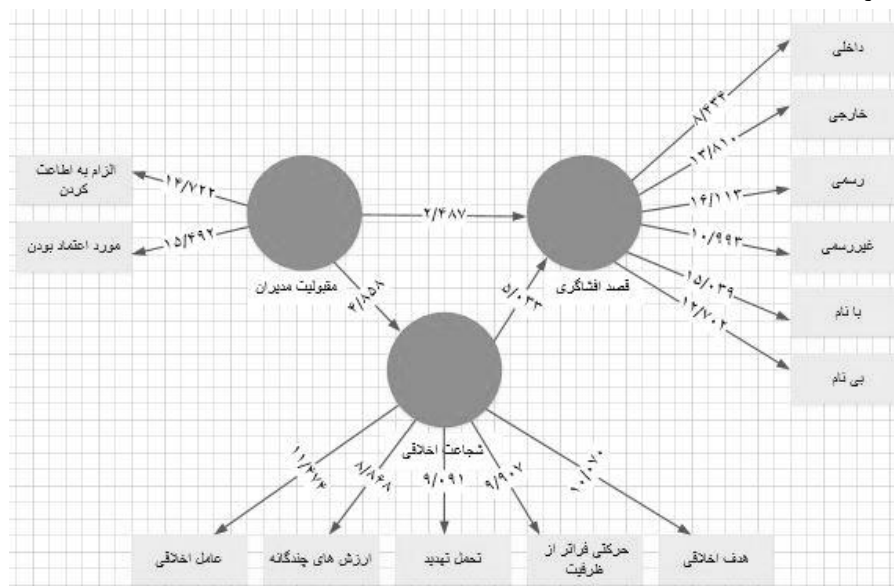
### آزمون فرضیه های تحقیق

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیه های پژوهش با استفاده از نرم افزار PLS پرداخته می شود. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد، رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است.



شکل (۲) مدل ترسیم شده همراه با ضرایب بارهای عاملی

جهت بررسی معنی دار بودن رابطه بین متغیرها از آماره  $t$  یا همان  $t$ -value استفاده می شود. چون معنی داری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می شود، بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون  $t$ -value از ۱/۹۶ کوچکتر محاسبه شود، رابطه معنی دار نیست.



شکل (۳) مدل ترسیم شده همراه با مقادیر آماره T

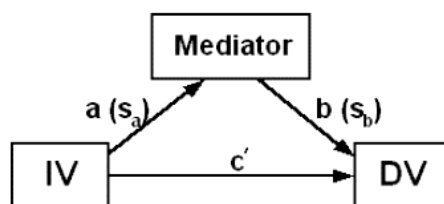
فرضیه اول: مقبولیت مدیران اثر مثبت و معنی داری بر قصد افشاگری دارد.

مطابق با جدول ۸ ضریب مسیر رابطه میان مقبولیت مدیران و قصد افشاگری ۰/۲۳۵ است. آماره t برای این ضریب ۲/۴۸۷ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری (۱/۹۶) در سطح خطای ۰/۰۵ می باشد. بنابراین این فرضیه تایید می شود.  
**فرضیه دوم:** مقبولیت مدیران اثر مثبت و معنی داری بر شجاعت اخلاقی دارد.

مطابق با جدول ۸ ضریب مسیر رابطه میان مقبولیت مدیران و شجاعت اخلاقی ۰/۴۸۷ است. آماره t برای این ضریب ۴/۸۵۸ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری (۱/۹۶) در سطح خطای ۰/۰۵ می باشد. بنابراین این فرضیه تایید می شود.  
**فرضیه سوم:** شجاعت اخلاقی اثر مثبت و معنی داری بر قصد افشاگری دارد.

مطابق با جدول ۸ ضریب مسیر رابطه میان شجاعت اخلاقی و قصد افشاگری ۰/۵۹۵ است. آماره t برای این ضریب ۵/۰۳۳ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری (۱/۹۶) در سطح خطای ۰/۰۵ می باشد. بنابراین این فرضیه تایید می شود.  
**فرضیه چهارم:** مقبولیت مدیران از طریق شجاعت اخلاقی اثر مثبت و معنی داری بر قصد افشاگری دارد.

**اثر میانجی:** یک متغیر، زمانی یک میانجی در نظر گرفته می شود که تا حدی تاثیر متغیر مستقل (IV) بر متغیر وابسته (DV) را تحت تاثیر قرار دهد. به طور کلی، میانجیگری زمانی رخ می دهد که (۱) IV به طور قابل توجهی بر میانجی تاثیر گذارد، (۲) IV در صورت عدم حضور میانجی به طور قابل توجهی بر DV تاثیر گذارد، (۳) میانجی اثر منحصر به فرد قابل توجهی بر DV دارد.



شکل (۴) اثر میانجی

برای بررسی میانجی بودن شجاعت اخلاقی میان متغیر مقبولیت مدیران و قصد افشاگری از آزمون سوبل<sup>۱</sup> استفاده شده است. در آزمون سوبل، با تخمین خطای معیار ab و p-value و برآورد فاصله ab می توان اثر غیر مستقیم را فقط با یک آزمون بررسی کرد. سه روش برای محاسبه خطای معیار ab وجود دارد که در عمل نتایج استفاده از همه این روش ها مشابه است (پریچر و هایس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸).

$$\text{Sobel} = \text{SQRT} (b^2 * s_a^2 + a^2 * s_b^2)$$

$$\text{Aroian} = \text{SQRT} (b^2 * s_a^2 + a^2 * s_b^2 + s_a^2 * s_b^2)$$

$$\text{Goodman} = \text{SQRT} (b^2 * s_a^2 + a^2 * s_b^2 - s_a^2 * s_b^2)$$

پس از برآورد خطای معیار اثر غیر مستقیم، فرضیه اثر غیر مستقیم می تواند بوسیله آن تست شود. (H0: ab=0)

Sobel test equation

$$z\text{-value} = a * b / \text{SQRT} (b^2 * s_a^2 + a^2 * s_b^2)$$

Aroian test equation

$$z\text{-value} = a * b / \text{SQRT} (b^2 * s_a^2 + a^2 * s_b^2 + s_a^2 * s_b^2)$$

Goodman test equation

$$z\text{-value} = a * b / \text{SQRT} (b^2 * s_a^2 + a^2 * s_b^2 - s_a^2 * s_b^2)$$

با استفاده از جدول توزیع نرمال برای فاصله اطمینان ۹۵ درصد  $Z_{95\%} = 1.96$ ، فرض صفر بررسی می شود.

1. Sobel test  
2. Preacher & Hayes

با استفاده از خطای معیار و ضریب مسیر، مقدار p-value با استفاده از هر سه روش محاسبه گردید که در هر سه مورد کوچکتر از 0/05 می باشد پس فرض صفر رد شده و نقش میانجی شجاعت اخلاقی میان متغیر مقبولیت مدیران و قصد افشاگری تایید می شود.

$$a = .487 \quad b = .595 \quad sa = .12 \quad sb = .14$$

$$\text{Sobel test} \longrightarrow p\text{-value} = 0/0033$$

$$\text{Aroian test} \longrightarrow p\text{-value} = 0/0038$$

$$\text{Goodman} \longrightarrow p\text{-value} = 0/0028$$

در این مطالعه برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از روش VAF<sup>1</sup> استفاده شد که مقداری بین ۰ و ۱ است و هر چه 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 می سنجد. باتوجه به نظر هیر و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۴)، اگر ارزش VAF بیش از ۸۰٪، نشان دهنده نقش میانجی کامل است، ارزش بین ۲۰ تا ۸۰ درصد، میانجی جزئی است، و ارزش کمتر از ۲۰ درصد به این معنی است که نقش میانجیگری وجود ندارد. در این تحقیق محاسبه VAF به صورت زیر انجام شده است.

$$\text{اثر غیر مستقیم مقبولیت مدیران بر قصد افشاگری از طریق شجاعت اخلاقی: } 0.487 * 0.595 = 0.289$$

اثر کل مقبولیت مدیران بر قصد افشاگری:

$$\text{اثر غیر مستقیم} + \text{اثر مستقیم} = 0.235 + 0.289 = 0.524$$

$$\text{VAF} = \text{اثر غیر مستقیم تقسیم بر اثر کل} = 0.289 / 0.524 = 0.551$$

در نتیجه، ۵۵٫۱٪ از اثر کل مقبولیت مدیران بر قصد افشاگری از طریق شجاعت اخلاقی تبیین می شود و شجاعت اخلاقی نقش متغیر میانجی جزئی دارد، در نتیجه فرضیه چهارم نیز تایید می شود.

### بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی اثر مقبولیت مدیران سازمان بر قصد افشاگری با نقش میانجی شجاعت اخلاقی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر صورت گرفت. در این پژوهش نخست با استفاده از منابع کتابخانه ای، ادبیات موضوع بررسی شد، سپس متغیرهای تحقیق از راه پرسشنامه مورد اندازه گیری قرار گرفتند. برای بررسی موضوع پژوهش چهار فرضیه مطرح گردید که پس از جمع آوری داده ها و آزمون فرضیات مشخص گردید که هر چهار فرضیه مورد تأیید قرار گرفته اند. فرضیه اول به این موضوع پرداخت که مقبولیت مدیران اثر مثبت و معنی داری بر قصد افشاگری کارکنان از فساد ایجاد شده در حوزه کاری آنها دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های پژوهش حاکی از تایید این فرضیه است. در واقع مدیرانی که از مقبولیت بیشتری در سازمان برخوردار بودند، پرسنل آنها در افشای ناهنجاری ها و معرفی متخلفان اهتمام بیشتری به خرج می دادند. به عبارت دیگر مقبولیت مدیران باعث به وجود آمدن نگرش مثبت در کارکنان و افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی آنها می شود. در واقع مقبولیت بالای مدیران سبب شده کارکنان آنها را افرادی قابل اعتماد و منصف تصور کنند که می توانند با اطمینان خاطر از اینکه در صورت افشای تخلفات سازمانی، هیچ گونه خطری موقعیت یا آینده شغلی آنها را تهدید نمی کند و مورد حمایت مدیران نیز قرار می گیرند، تخلفات سازمانی را گزارش دهند. یافته های این فرضیه با نتایج پژوهش صورت گرفته توسط تساهاریدا و واندکرک هاوی (۲۰۰۸) دیویس و رازستین (۲۰۰۶) و دی مریا (۲۰۰۵) مطابقت دارد. فرضیه دوم به این صورت مطرح گردید که مقبولیت مدیران بر شجاعت اخلاقی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های تحقیق موید تایید این فرضیه است. در واقع هرچه منابع مقبولیت مدیران بیشتر و نیرومندتر باشد، شجاعت اخلاقی کارکنان در حوزه مبارزه با فساد اداری بیشتر خواهد شد. مقبولیت مدیران معمولاً ناشی از تخصص، ارتباط با

1. Variance Accounted for (indirect effect / total effect)

2. Hair et al.

ذینفعان قدرتمند بیرونی و یا قدرت کارزماتیک آنان می باشد. یافته های این فرضیه با تحقیق صورت گرفته توسط گاندلج و همکاران (۲۰۰۳) همخوانی دارد. فرضیه سوم پژوهش به موضوع اثر شجاعت اخلاقی کارکنان بر قصد افشاگری آنان مرتبط بود. نتایج حاصل از داده های آماری تحقیق گواه تایید این فرضیه است. در واقع مطابق عقل سلیم هرچه شجاعت اخلاقی فردی بیشتر باشد، افراد قصد بیشتری برای افشای تخلفات خواهند داشت. به عبارت دیگر افراد با شجاعت اخلاقی بالا کارکنانی هستند که پایبندی به اصول اخلاقی برای آنها مهم تر از حفظ موقعیت شغلی یا ارتقاء آن می باشد. در واقع این افراد حاضر نیستند به هر قیمتی اثم از نادیده گرفتن و چشم پوشی بر تخلفات سازمانی موقعیت شغلی خود را حفظ و یا آن را بهبود بخشند. این کارکنان بدون در نظر گرفتن خطراتی که ممکن است در صورت افشای تخلفات سازمانی، موقعیت شغلی آنها را مورد تهدید قرار دهد با احساس تعهد و دلسوزی که نسبت به سازمان خویش دارند بر خود واجب می دانند که در صورت مشاهده هر گونه تخلفی سکوت نکرده و آن را گزارش دهند. یافته های این فرضیه با یافته های مینتز (۲۰۱۰) مطابقت دارد. آخرین فرضیه پژوهش در مورد اثر مثبت و معنی دار مقبولیت مدیران بر قصد افشاگری کارکنان از طریق افزایش شجاعت اخلاقی بود. در واقع این فرضیه که مترادف هدف اصلی پژوهش بود به این موضوع می پرداخت که هرچه مقبولیت مدیران از قوت و استحکام بیشتری برخوردار باشد، شجاعت اخلاقی کارکنان بیشتر شده و احتمال افشای فسادهای ارتكابی در سازمان افزایش می یابد. به عبارت دیگر مقبولیت مدیران باعث می شود کارکنان احساس خوشایند و مثبتی نسبت به آنها داشته و احساس کنند که مدیران نسبت به مسائل سازمانی بی توجه نبوده و در صورت آگاهی یافتن از بروز تخلفات سازمانی، اقدامات لازم را صورت می دهند. همین مسئله موجب شده که اعتماد کارکنان به مدیران افزایش یافته و جو خوش بینی و همبستگی در سازمان به وجود آید که افراد را به لحاظ روانشناختی تقویت کرده و این شجاعت را پیدا می کنند که در صورت افشای تخلفات سازمانی نه تنها برای آنها مشکلی پیش نخواهد آمد بلکه مورد تشویق و حمایت مقامات سازمانی نیز قرار می گیرند. در نهایت پیشنهاد می شود مدیران قبل از اینکه در پی افزایش مقبولیت خویش برای افشای فساد در سازمان تابعه خود باشند، باید به کنترل پیش نگر معتقد بوده و با ارائه سازوکارهای هوشمندانه، ریشه ی اصلی فساد را به صورت سیستماتیک بخشکانند. باید به عنوان یک مکانیزم پیشگیری همه ی فرآیندها و گلوگاههای احتمالی ارتكاب فساد را شفاف کنند. باید با ارائه ی دوره های آموزشی و بکارگیری اصول توانمندسازی افراد در حوزه ی اخلاق حرفه ای شجاعت اخلاقی کارکنان را افزایش دهند. باید از کارکنانی که افشاگری می کنند، با در نظر گرفتن پاداش های مادی و معنوی حمایت کنند. باید کانال های مشخصی را فراهم آورند تا کارکنان از طریق آن بتوانند به راحتی خطای صورت گرفته را گزارش دهند. باید پایگاه اطلاعاتی را ایجاد کنند به طوریکه نام کارکنانی که اقدام به افشاگری می کنند، فاش نشود. این مطالعه هم چنین، محدودیت هایی دارد که نیاز به ذکر است و نتایج آن باید با عنایت به محدودیت هایش مورد توجه قرار گیرد. جامعه ی آماری و قلمرو مکانی این پژوهش کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر بود که این امر از میزان تعمیم پذیری نتایج پژوهش به دیگر حوزه ها با ویژگی های متفاوت می کاهد لذا نمونه آماری مورد استفاده نمی تواند نماینده سایر سازمان ها جهت تعمیم پذیری نتایج تحقیق به آنها باشد. با توجه به آن که پژوهش قابل توجهی در حوزه مورد بررسی در کشور گزارش نشده است، لذا امکان مقایسه نتایج پژوهش حاضر با سایر پژوهش ها ممکن به نظر نمی رسد؛ بنابراین، توصیه می شود پژوهش های مشابهی در مطالعات متعدد و در جوامع آماری و قلمروهای مکانی دیگری نیز انجام شوند تا قابلیت تعمیم پذیری در طیف گسترده ای از محیط های سازمانی را افزایش دهد.

## منابع

- اسدزاده هیر، نجف؛ قلاوندی، حسن و سیدعباس زاده، میرمحمد (۱۳۹۶). تحلیل کانونی رابطه بین ابعاد فضیلت سازمانی و مؤلفه های شجاعت اخلاقی حرفه ای. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۲)، ۱۲۷-۱۳۶.
- افشانی، مینو؛ وحدتی، حجت؛ حکاک، محمد و موسوی، سید نجم الدین (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با قصد افشاگری در کارکنان بخش سلامت (مورد مطالعه در دانشگاه علوم پزشکی مشهد). فصلنامه بیمارستان، ۱۷(۳)، ۳۰-۲۱.

- افشانی، مینو؛ وحدتی، حجت؛ حکاک، محمد و موسوی، سید نجم الدین (۱۳۹۷). بررسی عوامل اثرگذار بر قصد افشای تخلفات در کارکنان بخش بهداشت و درمان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد). مدیریت بهداشت و درمان، ۹(۲)، ۷۷-۸۷.
- حسینی، معصومه؛ عبادی، منیره و فارسی، زهرا (۱۳۹۸). بررسی تاثیر برنامه انگیزشی اخلاق بر شجاعت اخلاقی پرستاران بیمارستان های نظامی مشهد. مجله طب نظامی، ۲۱(۴)، ۴۱۰-۴۱۷.
- دوستدار، رضا؛ غفاری، غلامرضا؛ آب نیکی، حسن و عبدی، توحید. (۱۳۹۵). تبیین نظری سرمایه اجتماعی پلیس؛ تلاش برای مفهوم سازی. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، ۹(۳۳)، ۷۵-۱۰۸.
- روشن، سید علیقلی؛ درینی، ولی محمد و نامدار جویمی، احسان. (۱۳۹۷). رابطه رهبری اصیل با افشاگری سازمانی: نقش میانجی ایمنی روان شناختی و شناخت شخصی (مورد مطالعه، کارکنان رسانه های ورزشی استان اصفهان). فصلنامه علمی مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی، ۶(۲)، ۲۹-۴۸.
- شهبازی، غلامرضا؛ نصرافهانی، علی (۱۳۹۳). رویکردهای مختلف نسبت به افشای ناهنجاری در میان پرستاران مورد مطالعه: بیمارستان امام خمینی (ره) شهرستان ارومیه، کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت.
- عالم، عبدالرحمن (۱۳۸۳). بنیادهای علم سیاست، تهران، نشر نی، چاپ دوازدهم؛ ص ۱۰۷.
- علینقیان، نسرين؛ نصرافهانی، علی و صفری، علی (۱۳۹۶). تحلیل عوامل مؤثر بر افشاگری در سازمان مورد مطالعه: بیمارستان الزهرا. پژوهش های مدیریت در ایران، ۲۱(۲)، ۶۹-۸۸.
- کفاش، لیلی و ایمانی، دکتر حمیدرضا (۱۳۹۶). تأثیر تعهد سازمانی و ارزش های اخلاقی بر قصد گزارش تخلف های کشف شده در بین حسابداران بخش عمومی. حسابداری سلامت، ۶(۲)، ۸۷-۱۰۵.
- محمدظاهری، محمد؛ وحدتی، حجت؛ سپهوند، رضا و نظریوری، امیر هوشنگ (۱۳۹۸). بررسی تاثیر رهبری زهرآگین بر سکوت سازمانی با متغیر میانجی شجاعت اخلاقی. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۱۳۹۸(۳)، ۱۷۵-۲۰۲.
- موسوی، سیده سولماز؛ برهانی، فریبا و عباسزاده، عباس (۱۳۹۵). شهامت اخلاقی پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. مجله حیات، ۲۲(۴)، ۳۳۹-۳۴۹.
- Anugerah, R., Abdillah, M. and Anita, R. (2019), "Authentic leadership and internal whistleblowing intention: The mediating role of psychological safety", *Journal of Financial Crime*, Vol. 26 No. 2, pp. 556-567.
- Baron RM, Kenny DA. (1986), The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bradbury, R. A. (2010). *Defense Industry Fraud and Whistle-blowing: a Study of the Relationship between Perceptions of Fraud and Whistle-blowing*. Dissrtation of Master of Art, the University of Texas, Texas. Center.
- Center.
- Cheng, J., Bai, H., & Yang, X. (2019). Ethical Leadership and Internal Whistleblowing: A Mediated Moderation Model. *Journal of Business Ethics*, 155(4), 115-130.
- Cho, W. (2017), "Change and Continuity in Police Organizations: Institution, Legitimacy, and Democratization\*", *The Experience of Democracy and Bureaucracy in South Korea (Public Policy and Governance, Vol. 28)*, Emerald Publishing Limited, pp. 113-139.
- Dasgupta, S., and kesharwani, A. (2010). Whistleblowing: a survey of literature. *The HUP. Journal of corporate Governance*. 9, 4, 57-70.
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2013). *Structural Equation Modeling with PLS Software*. Tehran, Jahad University Press.(Persian)
- Davis, A. & Rothstein, H. R.(2006) "The Effects of the Perceived Behavioral Integrity of Managers on Employee Attitudes: A Meta-analysis". *Journal of Business Ethics*, 67, 407-419. 823-836.
- De Maria, W. (2005). Whistleblower protection: Is Africa ready? *Journal of Public Administration and Development*, 25: 217-226.
- Dickert, S., Sagara, N., & Slovic, P. (2011). Affective motivations to help others: A two-stage model of donation decisions. *Journal of Behavioral Decision Making*, 24, 361–376.
- Drucker, Peter F. *The Ecological Vision: Reflections on the Human Condition*, 1993, p. 75.
- Dungan, J.A., Young, L. & Waytz, A. (2019). The Power of Moral Concerns in Predicting Whistleblowing Decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 85(2019), 1-12
- Eisner, M., and Nivette, A. (2013). Does low Legitimacy cause crime? A Review of the evidence. Institute of Criminology, University of Cambridge.
- Figg, J. (2000). Whistleblowing. *Internnal Auditor*. 57, 2, 30-37.



- Gibson, E. (2019). Longitudinal Learning Plan for Developing Moral Courage. *Teaching and Learning in Nursing*, 14(2), 122-124.
- Greenwood, C. A. (2015). Whistleblowing in the Fortune 1000: what practitioners told us about wrongdoing in corporations in a pilot study? *Public Relations Review*, 41(4), 490-500.
- Gundlach, M.J., Douglas, S.C. & Martinko, M.J. (2003). The decision to blow the whistle: A social information processing framework. *Academy of Management Review*, 28(1), 107-123.
- Hannah, S.T., Avolio, B.J., & Walumbwa, F.O. (2011). Relationships between Authentic Leadership, Moral Courage, and Ethical and Pro-Social Behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 21(4), 555-578.
- Jackson, J., Bradford, B., Kuha, J. and Hough, M. (2014). 'Empirical Legitimacy as Two Connected Psychological States', in Mesko, G. and Tankebe, J. (eds.), *Improving Legitimacy of Criminal Justice in Emerging Democracies*, London: Springer.
- Lachman V. (2007). Moral courage: a virtue in need of development? *Medsurg Nursing*; 16(2):131-133.
- Matthiesen, G. E., Einarsen, S., and Mykletun., (2008). The occurrence and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology*. 49(1), 59-68.
- Mbago, M., Mpeera Ntayi, J. and Mutebi, H. (2018), "Does legitimacy matter in whistleblowing intentions?", *International Journal of Law and Management*, Vol. 60 No. 2, pp. 627-645.
- Miller, R. 2005. Moral courage: Definition and development. Washington DC: Ethics Resource
- Miller, R. 2005. Moral courage: Definition and development. Washington DC: Ethics Resource
- Mintz, S. (2010). The ethics of whistle-blowing and employment confidentiality agreements. Retrieved from <http://www.workplaceethicsadvice.com/2015/04/the-ethics-of-whistle-blowing-and-employmentconfidentiality-agreements.html>.
- Mostafa, A. (2019), "Abusive supervision and moral courage: does moral efficacy matter?", *PSU Research Review*, Vol. 3 No. 2, pp. 145-155.
- Near, J.P. & Miceli, M.P. (2008). Wrongdoing, whistle-blowing, and retaliation in the U.S. government, what have researchers learned from the merit systems protection board (MSPB) survey results? *Review of Public Personnel Administration*, 28(3), 263-281.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K. and Omurgonulsen, U. (2008). Cultural Orientation and Attitudes toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82 (4), 929-939.
- Ravishankar, L. (2002). Encouraging internal whistle-blowing in organisations. Retrieved September 16, 2007, from the World Wide Web: <http://www.scu.edu/ethics/p;ublications/ submitted/ whistle-blowing.html>.
- Read, W.J. & Rama, D.V. (2003). Whistle-blowing to internal auditors, *Managerial Auditing Journal*, 18(5), 354-362.
- Schultz, D., Harutyunyan, K. (2015). Combating corruption: The Development of Whistleblowing Laws in the United State, Europe, and Armenia. *International Comparative Jurisprudence*, 1(2), 87-97.
- Sekerka LE, Bagozzi RP, Charnigo R.(2009).Facing ethical challenges in the workplace: Conceptualizing and measuring professional moral courage. *J Bus Ethics* 2009; 89: 565-79.
- Sendjaya,S. Pekerti,A. Härtel,C. Hirst,G.(2116). Are authentic leaders always moral? The role of Machiavellianism in the relationship between authentic leadership and morality. *Journal of Business Ethics*, 133(1), 125-139.
- Shawver, T. and Shawver, T. (2018), "The Impact of Moral Reasoning on Whistleblowing Intentions", Jeffrey, C. (Ed.) *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting (Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting, Vol. 21)*, Emerald Publishing Limited, pp. 153-168.
- Simola, S. (2016), "Mentoring the morally courageous: a relational cultural perspective", *Career Development International*, Vol. 21 No. 4, pp. 340-354.
- Toker Gökçe, A. (2013). Teachers' value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(4), 47-59.
- Tsahuridu, E. E. & Vandekerckhove, W. (2008). 'Whistleblowing and Moral Autonomy In Organizations' *Journal of Business Ethics*, 82(1), 107 - 118.
- Tyler, R.M., Jackson, J. (2013). Popular Legitimacy and the Exercise of Legal Authority: Motivating Compliance, Cooperation and Engagement. *Psychology Public Policy and*, Available at: <https://www.researchgate.net/publication/249643866>.
- Tyler, T.R. (2006). Psychological perspectives on legitimacy and legitimation. *Annual Review of Psychology* 57: 375-400.
- Wetzels, M., G.,Schroder, C., & Van Oppen.(2009).Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *Management Information Systems Quarterly*, 33(1), 177-195.
- White, J. (2015). A Model of Moral Courage: A Study of Leadership for Human Rights and Democracy in Myanmar. *Journal of Civil Society*, 11(1), 1-18.

Zakaria, M. (2015). Antecedent factors of whistleblowing in organizations. *Procedia Economics and Finance*, 28, 230 – 234.