

بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و مبادله رهبر-عضو با نقش وابسته افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان

علیرضا فتحی زاده^۱، محمد سرور مرشدی^۲

^۱ هیئت علمی دانشگاه پیام نور

^۲ کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش تحول دانشگاه پیام نور واحد سیرجان

چکیده

تحقیق حاضر به منظور « بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و مبادله رهبر-عضو با نقش وابسته افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان » انجام شده است. روش تحقیق توصیفی و از شاخه همبستگی بوده و جامعه آماری شامل کارکنان سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان بود که تعداد آنها در سال ۱۳۹۶ به ۱۴۶ نفر بالغ گردیده است که با توجه به محدود بودن جامعه آماری از روش نمونه گیری سرشماری استفاده گردید و حجم نمونه برابر با حجم جامعه آماری برابر با ۱۴۶ نفر در نظر گرفته شد. ابزار اندازه گیری شامل سه پرسشنامه رهبری اخلاقی عمادی فر (۱۳۸۸)، پرسشنامه لیندن و مازلین (۱۹۹۸) و پرسشنامه افشاگری کارکنان رید و راما (۲۰۰۲) می باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، میانه، مد، چولگی، کشیدگی) و آمار استنباطی (معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Lisrel) استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین رهبری اخلاقی و مبادله رهبر-عضو با افشاگری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد مبادله رهبر-عضو (علاقه و دوستی، وفاداری، مشارکت و احترام حرفه ای) با افشاگری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

واژه های کلیدی: افشاگری کارکنان، رهبری اخلاقی، مبادله رهبر-عضو

مقدمه

رهبری اخلاقی به عنوان یکی از شیوه های معمول سازمانی که دارای محتوای اخلاقی است توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است (شین^۱، ۲۰۱۲). رهبری اخلاقی در حال تبدیل شدن به مهمترین ابزاری است که رهبران میتوانند به وسیله آن بر افراد در سازمان و عملکرد سازمانی آنها تأثیر داشته باشند (ارونسون، ۲۰۰۱). در سالهای اخیر رسواییهای اخلاقی رهبران، تبعیض، باندبازی و تحریف مسایل در همه جا از سازمانهای تجاری و دولتی گرفته تا کلیسا در صدر اخبار سرتاسر دنیا قرار گرفته است. در نتیجه توجه عموم را به رهبری اخلاقی معطوف نموده است. البته مسائل اخلاقی و اجتماعی که مدیریت سازمانها با آن-ها مواجه هستند به این موارد ختم نمیشود. تمام سازمانها مستقیم یا غیرمستقیم از رفتار اخلاقی سود میبرند و میبایست برای گسترش موازین اخلاقی در سازمانها و اتخاذ تصمیمات اخلاقی تلاش نمایند. اولین گام در گسترش موازین اخلاقی در سازمانها، اجرای مدیریت و رهبری اخلاقی میباشد (براون^۲، ۲۰۰۶). لذا رهبران اخلاقی به طور فعال تلاش میکنند استانداردهای اخلاقی و رفتار اخلاقی الگو را به پیروان منتقل نمایند و آنها را نسبت به اعمال اخلاقی پاسخگو نگه دارند (براون و تروینو، ۲۰۰۶). این امر نیازمند برقراری نوعی رابطه تبادلی مناسب میان رهبران و پیروان است. از این لحاظ، نظریه تعامل رهبر-عضو، توجه قابل ملاحظه ای در علوم سازمانی دریافت نموده است (نهرگنگ مورکسون و آلیس^۳، ۲۰۰۹). تعامل رهبر-عضو به عنوان کیفیت تبادل بین یک رهبر و یک کارمند تعریف میشود (گراین و اسکاندورا^۴، ۱۹۸۷).

مدیران امروزی به این نتیجه دست یافته اند که فقط با قوانین و مقررات نمی توان سازمان ها را اداره کرد بلکه در کنار آنها به ابزار دیگری نیاز دارند که اخلاق نام دارد به اعتقاد کارشناسان برای اداره بهتر سازمان ها ضرورت دارد که اخلاق در کنار قانون قرار بگیرد خودکنترلی جایگزین دیگر کنترلی شود و هدفهای اخلاقی به قوانین اخلاقی تبدیل شوند. لذا اخیراً بحث اخلاقیات در کار، توجه زیادی را به خود جلب نموده است درک مفهوم اخلاقیات به طور کلی و در معنای خاص آن در کسب و کار، زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمان هاست (کوناک و جونز^۵، ۱۹۹۸).

نتایج پژوهشهای میدانی متعدد نشان داده است که یکی از مهمترین روابط میان مافوق و زیردست، به کیفیت تبادل رهبری عضو بستگی دارد و این امر، یکی از مهمترین متغیرهای پیشبین دستاوردهای مطلوب سازمانی به شمار می آید. به گونه ای که در غالب پژوهشهای سازمانی در حوزه رهبری، کیفیت ارتباط میان مافوق و زیردست، عموماً در قالب این نظریه مطالعه می شود (علم بیگی و همکاران، ۱۳۹۳: ۸۲۰). لذا گسترش علوم و تخصصی شدن آن، مفهوم جدیدی را در روابط اجتماعی کارکنان در همه سازمان ها بوجود آورده که اقتدار تخصصی نام گرفت و روابط اجتماعی کارکنان و سلسله مراتب سازمانی را متأثر ساخت، رهبران و مدیران دیگر تصمیم گیران یگانه سازمان ها نبودند، کارکنان هم می توانستند اعمال نظراتشان را بخواهند لذا روابط اجتماعی و تعاملات کارکنان ماهیت تازه ای یافت برآیند ادبیات مطالعات اجتماعی و روابط انسانی سازمان ها در دهه اول حاکمی از این است که هزاره سوم حداقل در قرون اولیه خود شاهد ایفای نقش اجتماعی رهبران در ماندگاری سازمان ها خواهد بود که مشخص ترین وجه آن روابط آنان با پیروان (کارکنان) مورد توجه و مطالعه قرار می گیرد. موفقیت سازمان در گرو جلب اعتماد کارکنان متخصص قرار دارد، رهبری دانشی شده که با ایجاد مهارت انسانی در ارتباطات لاجرم

¹ Shane

² Brown

³ Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Ilies

⁴ Graen, G. B., & Scandura

⁵ Conaock, M., & Johns

فرهنگ حاکم بر سازمانها در روابط اجتماعی را متحول کرده و بواقع رفتار سازمانی کارکنان را در ارتباط با نقش اجتماعی رهبری قرار داده است لذا تحقیق در شاخص هایی که اساس سنجش رابطه رهبر - پیرو قرار می گیرند مسئله امروز سازمانها شده است (دلخوش کسمایی، ۱۳۹۱: ۲۳۱). انجام این تحقیق می تواند برای سازمان تعاون رفاه و کار اجتماعی استان سیستان و بلوچستان به طور اخص، و سازمان تعاون رفاه و کار اجتماعی سایر استانها به طور اعم، مفید واقع گردد. زیرا مسئولین مربوطه می توانند با بررسی وضع موجود رهبری اخلاقی و مبادله رهبر- عضو زمینه های بهبود افشاگری کارکنان را فراهم نمایند.

هدف اصلی

تعیین رابطه بین رهبری اخلاقی و مبادله رهبر- عضو با افشاگری کارکنان سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان

اهداف فرعی پژوهش

۱. تعیین وضعیت رهبری اخلاقی در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان
۲. تعیین وضعیت مبادله رهبر- عضو در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان
۳. تعیین وضعیت افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان
۴. تعیین رابطه بین رهبری اخلاقی و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان
۵. تعیین رابطه بین مبادله رهبر- عضو و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان
۶. تعیین رابطه بین ابعاد مبادله رهبر عضو (علاقه و دوستی، وفاداری، مشارکت و احترام حرفه ای) و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان

تعاریف نظری:

رهبری اخلاقی: نشان دادن رفتار هنجاری مناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و حمایت چنین رفتارهایی از زیردستان از طریق ارتباطات دوطرفه، تقویت پاداش و تصمیم گیری ها، تعریف کردند (عمادی فر، ۱۳۸۸)

مبادله رهبر- عضو: وقتی مدیران و سرپرستان با کارکنان خود روابط تبادلی حمایت گرانه، مبتنی بر توجه و راهنمایی و هدایت مقتضی را برقرار می کنند، به اصطلاح گفته می شود که رابطه ی مبادله ای با کیفیت مطلوب بین کارکنان و سرپرستان و مدیران بوجود آمده است (لیندن و مازلین، ۱۹۹۸). تحقیقات لیندن و مازلین (۱۹۹۸) است که مولفه های تبادل رهبر- عضو را در ۴ بعد به شرح زیر را می سنجد:

- ۱-علاقه و دوست داشتن: که با شاخص هایی چون علاقه ای که کارکنان به کار خود دارند و این علاقه تاثیر بسزایی در فرایند کاری و پیشرفت کارش دارد.
- ۲-وفاداری: به کارگیری تمام توان کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمان، مسئولیت پذیری، انجام مشتافانه کار، تلاش مضاعف، هماهنگی با تغییرات و مواردی از این قبیل است.
- ۳- مشارکت: مشارکت یک درگیری ذهنی عاطفی اشخاص در موقعیتهای گروهی است که آنان را برمی انگیزد تا سازمان را برای دستیابی به هدفهای گروهی یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند.
- ۴- احترام حرفه ای: : اخلاق حرفه ای متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (لیندن و مازلین، ۱۹۹۸)

افشاگری کارکنان: فعالیتی که در برگیرنده کشف اطلاعات توسط یکی از کارکنان است و در آن کارمند با دلایل مشخص اعتقاد داد که این وقایع رخ داده است (رید و راما، ۲۰۰۲). رید و راما (۲۰۰۲) افشاگری کارکنان را شامل دو بعد به شرح زیر تعریف کرده است:

۱- افشاگری بی نام: افشاگری که نام فرد محرمانه باقی بماند.

۲- افشاگری داخلی: افشاگری که در داخل سازمان صورت گیرد (رید و راما، ۲۰۰۲).

تعاریف عملیاتی:

رهبری اخلاقی: متغیر رهبری اخلاقی به عنوان متغیر مستقل یا پیش بین اول به وسیله یک پرسشنامه استاندارد شامل ۱۰ سوال سنجیده می شود. نمره ای که آزمودنی ها در مقیاس لیکرت به این پرسشنامه می دهند، میزان رهبری اخلاقی را مشخص می کند.

مبادله رهبر- عضو: متغیر مبادله رهبر- عضو به عنوان متغیر مستقل یا پیش بین دوم، به وسیله یک پرسشنامه استاندارد شامل چهار بعد علاقه و دوستی، وفاداری، مشارکت و احترام حرفه ای که شامل ۱۳ سوال می باشد، سنجیده می شود. نمره ای که آزمودنی ها در مقیاس لیکرت به این پرسشنامه می دهند، میزان مبادله رهبر- عضو را مشخص می کند.

افشاگری کارکنان: متغیر افشاگری کارکنان به عنوان متغیر وابسته یا ملاک، به وسیله یک پرسشنامه استاندارد شامل دو بعد افشاگری بی نام و افشاگری داخلی که شامل ۶ سوال می باشد، سنجیده می شود. نمره ای که آزمودنی ها در مقیاس لیکرت به این پرسشنامه می دهند، میزان افشاگری کارکنان را مشخص می کند.

رهبری اخلاقی

یکی از جدیدترین رویکردهایی که برای مطالعه رهبری پدید آمده، رهبری اخلاقی است (سعادت، نصر اصفهانی و الهیاری، ۱۳۸۹). رهبری اخلاقی، نشان دادن رفتارهای مناسب از نظر هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و حمایت از این اقدامات برای پیروان از طریق ارتباطات دوطرفه، تقویت و تصمیم گیری است (براون و همکاران، ۲۰۰۵). رهبری اخلاقی با ایجاد ارزش ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک و ایجاد جو سازمانی مناسب به منظور تحقق سلامت سازمانی، صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش ها و نگرش ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش ها در تصمیم گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می کند (توتار و همکاران، ۲۰۱۱).

مروری بر پژوهش های داخلی

۱- درخشان و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی رابطه رهبری اصیل و شفافیت سازمانی اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که بین رهبری اصیل و ابعاد آن با شفافیت سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. یافته ها همچنین نشان داد که بعد پردازش متوازن از رهبری اصیل پیش بینی کننده معنادار شفافیت سازمانی است، اما تاثیر رگرسیونی سایر ابعاد معنادار نبود.

۲- شهبازی (۱۳۹۶) در پژوهشی پیوند رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان: نقش تبادل رهبر- عضو مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که بین تبادل رهبر- عضو و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد و همچنین بین رهبری اخلاقی و عملکرد سازمان رابطه وجود دارد.

⁶ Brown

۳- علینقیان و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تأثیر عوامل ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی بر تمایل به افشاگری در سازمان مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که تأثیر هر دو عامل ساختار سازمان و فرهنگ سازمان بر افشاگری معنادار است.

۴- خیاط مقدم و طباطبایی نسب (۱۳۹۵) در پژوهشی مولفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت را مورد بررسی قرار دادند که به گفته آن ها اخلاق حرفه ای، شاخه ای مهم از اخلاق کاربردی است که پرداختن به آن از ضرورت های زندگی در جوامع جدید است، بر این اساس مجموعه قواعد و اصول اخلاق باید در هر حرفه ای رعایت و اخلاقیات بیشتر مورد توجه قرار گیرد. از این رو، در پژوهش خود مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت را شناسایی و رتبه بندی نمودند. پس از تحلیل داده ها ۳۷ مؤلفه اخلاق حرفه ای در مدیریت شناخته و در ۵ شاخص دسته بندی شدند. بر اساس یافته های پژوهش؛ رتبه بندی مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت را میتوان به ترتیب شامل: مسئولیت پذیری، توکل به خدا، صداقت، امانت داری، عدالت و... دانست. در نمونه مورد بررسی عامل معنویت در رتبه اول، عامل درون فردی و برون سازمانی در رتبه دوم و سوم، عامل درون سازمانی و برون فردی در رتبه های بعدی قرار داشتند. در نهایت، اخلاق حرفه ای مدیران در جامعه مورد مطالعه در سطح مطلوبی قرار داشت.

۵- منجوقی و نوری در پژوهشی در سال ۱۳۹۵ پیامدهای جسمی و عاطفی افشاگری تخلف سازمانی در پرستاران را مورد بررسی قرار دادند که بر اساس نتایج بدست آمده افراد افشاگر به طور کلی از مشکلات جسمی و عاطفی بیشتری رنج می برند، اما افراد غیر افشاگر نیز مشکلات خاصی (گوارشی و احساس بی ارزشی و گناه) دارند که بیانگر لزوم توجه بیشتر به این گروه می باشد.

۶- خدای و اصائلو در پژوهشی (۱۳۹۴)، مدلی رفتار اخلاقی کارکنان را با تأکید بر نقش ارزش های اخلاقی سازمان طراحی نمودند. به گفته آن ها بروز رفتار اخلاقی زمانی صورت می پذیرد که ارزشهای اخلاقی بتوانند موانع رفتار اخلاقی در سازمان را از بین ببرند. بنابراین، هدف تحقیق بررسی ادبیات این حوزه و ارائه مدلی جهت ارزیابی تحقق این هدف بود، در این راستا سعی نمودند تا از طریق تعریف متغیرهای میانجی موثر بر رفتار اخلاقی و بررسی پیامدهای ارزشهای اخلاقی در سازمان مدلی طراحی نمایند که بتواند نقش ارزشهای اخلاقی سازمانی در بروز رفتار اخلاقی کارکنان را بررسی نماید. که مبتنی بر شاخص ضرایب معناداری مشخص شد که ارزشهای اخلاقی با هر سه بعد عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. از ابعاد عدالت سازمانی تنها بعد عدالت تعاملی با هر دو بعد تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط دارد و بعد عدالت رویهای نیز تنها با تعهد سازمانی رابطه دارد. تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز هردو با رفتار اخلاقی رابطه مثبت دارند. بر اساس نتایج بدست آمده مدل تحقیق مورد تأیید قرار گرفت که این مساله نشان داد که ارزشهای اخلاقی سازمان می توانند از طریق ایجاد عدالت تسازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی منجر به رفتار اخلاقی کارکنان شوند.

۷- شیخ الاسلامی و آقاجانیان (۱۳۹۴)، رابطه مبادله رهبر- عضو، عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان در سازمان را مورد بررسی قرار دادند. به گفته آن ها در مبادله رهبر- عضو کیفیت رابطه توسط مدیران و زیردستان ارزیابی می شود یک رابطه با کیفیت بالا با سطح بالای تبادل اطلاعات اعتماد؛ احترام؛ علاقه؛ سطح بالای تعامل؛ تأثیر مشترک و پاداشهای فراوان مشخص و توصیف می شود.

۸- عریضی و منجوقی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان رابطه برون گرایی با افشاگری تخلف سازمانی نشان داد که بین زیرمقیاسهای خودابرازی و پرخاشگری با افشاگری تخلف سازمانی رابطه مثبت معنادار و بین حرمت خود پایین و اضطراب

و احساس گناه و وابستگی با افشاگری تخلف سازمانی رابطه منفی معنادار وجود دارد. بنابراین برخی ویژگی های شخصیتی با رفتار اخلاقی افشاگری رابطه دارند و از این رو میتوان در گزینشهای خاص سازمانها از این یافته ها بهره جست. پژوهش نشان داد که چگونه باید تسهیل گرانی را که پایه گذاران کدهای اخلاقی در سازمان هستند، براساس شخصیت آنان و ویژگی های خاصی انتخاب کرد که از خطا یا رفتارهای ضد تولیدی بازداري کنند و به محض وقوع چنین رفتارهایی هشدار دهند.

مروری بر پژوهش های خارجی

۱- رضایی کلید بری و همکارانش (۲۰۱۶) در پژوهشی، "نقش عدالت سازمانی در تقویت رفتار شهروندی سازمانی" را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان به صورت غیرمستقیم معنادار است.

۲- کایا اوزبگ^۷ (۲۰۱۶) رابطه بین پنج ویژگی شخصیتی و رهبری اخلاقی را مورد بررسی قرار دادند. بر اساس تحقیقات ابعاد رهبری اخلاقی رهبری به لحاظ قابلیت بالقوه اجرایی برای نفوذ در رفتار کارکنان و سازمانی، به طور منحصر به فرد اهمیت دارد. نتایج نشان داد که روان نژندی تأثیر منفی بر ادراک رهبری اخلاقی کارکنان دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین برون گرایی و رهبری اخلاقی رابطه معناداری وجود ندارد. وظیفه شناسی، همگرایی و گشودگی نسبت به تجربه پیش بین های مهم رهبری اخلاقی به شمار می روند.

۳- پوسیتیت^۸ (۲۰۱۴)، ایجاد نوآوری سازمانی از طریق شیوه های رهبری اخلاقی را با در نظر گرفتن نقش واسطه ای اعتماد سازمانی را در پژوهشی مورد بررسی قرار داد. بر اساس نتایج بدست آمده اعتماد سازمانی تأثیر رهبری اخلاقی بر نتایج مثبت سازمانی را تقویت می کند. لذا نتایج پژوهش میانجی گری اعتماد سازمانی را در رابطه بین رهبری اخلاقی و نوآوری سازمان تایید می کند.

۴- آدریان ماریکا^۹ (۲۰۱۳) پژوهشی را در زمینه مدیریت اخلاقی انجام داد. براساس تحقیقات او در طول دو دهه گذشته، موضوع مدیریت اخلاقی تبدیل به یک دغدغه ثابت در موسسات مختلف شده است، بر این اساس ضرورت ادغام الزامات اخلاق حرفه ای در حرفه تدریس را از طریق یک برنامه منسجم، ساختاریافته و صریح در سطح ملی بررسی نمود. در این راستا سوال اساسی این بود که چه ابزارهایی رفتار اخلاقی را در حرفه شما شکل می دهند و تنظیم می کنند؟

۵- کانوکورن^{۱۰} و همکارانش (۲۰۱۳) در پژوهشی شاخص های رهبری اخلاقی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی از ۵ عامل اولیه، ۱۹ عامل ثانویه و ۶۹ شاخص تشکیل شده است. عوامل به ترتیب احساس مسئولیت، عدالت، اعتماد، وضعیت، توانمندسازی رتبه بندی شدند ۱۳ شاخص مرتبط با مسئولیت وجود دارد، ۱۱ شاخص مرتبط با عدالت، ۱۷ شاخص مربوط به اعتماد، ۱۵ شاخص مرتبط با وضعیت؛ و ۱۳ شاخص مربوط به توانمندسازی می باشد.

۶- ماگدالنا ریچیا^{۱۱} (۲۰۱۳) در پژوهشی اصول اخلاقی مدیریت و رفتار اخلاقی در سازمان ها را مورد بررسی

⁷ Kaya Özbağ

⁸ Pučetaitė

⁹ Adrian Marica

¹ Kanokorn

0

¹ Magdalena Richea

1

قراردادند. به گفته آن ها یکی از مسئولیت های مهم مدیران، ایجاد یک تصویر قابل اعتماد از سازمان هایی است که آنها رهبری می کنند، بر اساس اصول اخلاقی شفاهی که به مأموریت سازمان، اصول حاکمیت، اهداف، پروژه ها و فعالیت های روزمره تبدیل شده است. بنابراین، اصول اخلاقی مدیریت باید انعکاسی از الزامات اخلاقی باشد. بنابراین، روند تحقیق بر دو جنبه عمده متمرکز بود: الف) اصول اخلاقی که توسط مدیران سازمان های غیر انتفاعی ترویج می شود؛ و ب) شیوه ای که این اصول توسط کارکنان داوطلب درک می شوند. هدف پژوهش این بود که ارتباط بین زیرساخت های اخلاقی ارائه شده توسط مدیران غیر انتفاعی به کارکنان داوطلب و ارزش های اخلاقی هسته ای که در رفتار داوطلبان دخیل است را نشان دهد.

۷-توکر^۲ (۲۰۱۳)، رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار رهبری اخلاقی را مورد بررسی قرار داد. سه نتیجه اصلی یافت شد. اول از همه این است که ادراکات دانشگاهیان برای مدرسان دانشکده در سطح متوسط است. دوم این است که بدبینی سازمانی دانشگاهیان در سطح بالاست. در این مطالعه، رفتار رهبری اخلاق مدرسان هیئت مدیره اثر منفی و سازگار با رفتار بدبینی سازمانی دانشگاهیان داشت. همچنین مشخص شد که رفتار رهبری اخلاقی درک شده، پیش بینی کننده مهمی از بدبینی سازمانی است.

۹-نتایج مدل سازی معادله های ساختاری در پژوهش کانگ^۳ و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد که جو اخلاقی سازمان و و مبادله رهبر -عضو، همبستگی معناداری با تعهد سازمانی دارند، همچنین منزلت بیرونی درک شده، متغیر پیشبینی کننده مهمی برای تعهد سازمانی است.

۱۱-بها و انصاری^۴ (۲۰۰۷) در پژوهشی تاثیر رهبری اخلاقی و مبادله رهبر-عضو را بر افشاگری کارکنان مورد بررسی قرار دادند که نتایج نشان داد که نه تنها رهبری اخلاقی و مبادله رهبر-عضو متغیر افشاگری کارکنان را پیش بینی می کنند، بلکه این روابط با شدت اخلاقی نیز تعدیل می شوند.

۱۰-پژوهش کارملی^۵ و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد تبادل رهبری - عضو از طریق کمک به کارکنان در تعریف هویت رابطه ای خود در سازمان و همچنین از طریق این متغیر در تعیین هویت سازمانی آنها، سبب بهاشتراک گذاری دانش در میان کارکنان می شود. نتایج این مطالعه نشان داد تبادل رهبری عضو با به تصویر کشیدن هویت سازمانی کارکنان، بر تلاش آنها در جهت نشر دانش سازمانی می افزاید.

۱۱-بیجرکلو^۶ و همکاران (۲۰۱۰) تحقیقی را پیرامون نقش شخصیت به عنوان عامل پیش بینی کننده رفتار افشاگری در میان ۵۰۳ نفر از کارکنان شهرداری انجام داده و از ابزار شخصیتی NEO-FFI استفاده نمودند. آنها به این نتیجه رسیدند که بین افشاگری تخلف سازمانی و دو بعد از ابعاد پنج گانه شخصیت نئو یعنی برونگرایی و همسازی رابطه معنادار معنادار وجود دارد، به گونه ای که افراد با سطوح بالای برون -گرایی و تسلط و سطوح پایینی از همسازی به احتمال بیشتری افشاگری میکنند .

¹ Toker	2
¹ Kang	3
¹ Bhal and Ansari	4
¹ Carmeli	5
¹ Bjorkelo	6

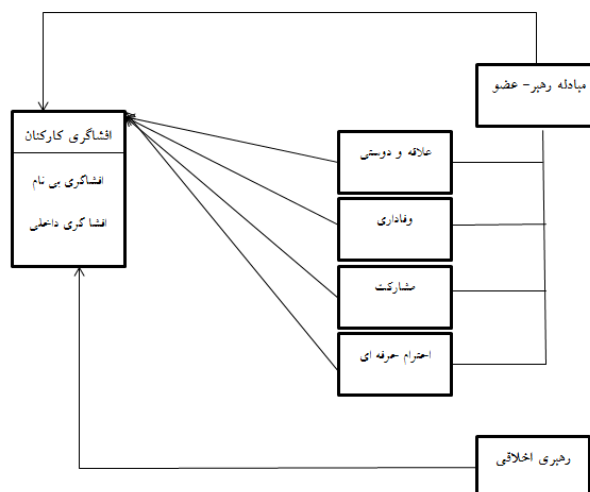
۱۲- نتایج تحقیقات جکسون^۷ و همکارانش (۲۰۱۰) حاکی از تأثیرات منفی افشاگری در حوزه سلامت عاطفی و روانی پرستاران افشاگر مانند ناراحتی، افسردگی، حملات وحشت زدگی، اضطراب حاد و مزمن، کابوس و افکار مزاحم می باشد.

۱۳- رسولی و شهائی (۲۰۰۹) تأثیر ریکرد مبادله رهبر-پیرو بر رضایت شغلی کارکنان شعبه های تامین اجتماعی را مورد مطالعه قرار دادند. این پژوهش کمی در بین ۱۸۲ کارمند شعب تامین اجتماعی تهران دریافت، که رابطه مبادله ای خوب بین مدیر و کارمند، موجب افزایش رضایت درونی، بیرونی و عمومی کارکنان می شود. از پرفی نتایج نشان داد که رابطه مبادله ای ضعیف صرفاً بر رضایت بیرونی کارمند تأثیر معناداری دارد.

۱۴- ژانگ^۸ و همکاران (۲۰۰۹) نیز با انجام پژوهشی به بررسی فرایند افشاگری قضاوت / تمایل در یک نمونه ۳۶۴ نفری از کارکنان بانک با در نظر گرفتن دو متغیر عاطفه مثبت و فرهنگ اخلاقی سازمان پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که عاطفه مثبت و فرهنگ اخلاقی سازمان میتواند رابطه بین قضاوت در مورد افشاگری و تمایل به افشاگری را تعدیل کند. بهطوری که رابطه قضاوت در مورد افشاگری و تمایل به افشاگری در کارکنانی که عاطفه مثبت بالاتری دارند، بیشتر است.

۱۵- کاپلان و شولتز (۲۰۰۷) در پژوهش خود، انواع افشاگری را مدنظر قرار دادند. داده های پژوهش آنها از ۹۰ مدیر اجرایی شرکت های حسابرسی و سایر شرکت ها جمع آوری شد. پس از تحلیل رگرسیونی نتیجه گرفتند، اغلب افراد به افشاگری بی نام تمایل نشان می دهند و همچنین، زمانی که سیستم داخلی قوی وجود داشته باشد، افراد تمایل به افشاگری داخلی دارند.

مدل مفهومی پژوهش



¹ Jackson 7
¹ Zhang 8
¹ Kaplan 9

متغیر مستقل اول: مبادله رهبر - عضو؛ لیندن و مازلین (۱۹۹۸)

متغیر مستقل دوم: مبادله رهبری اخلاقی؛ عمادی فر (۱۳۸۸)

متغیر وابسته؛ افشاگری کارکنان، رید و راما (۲۰۰)

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش

بین رهبری اخلاقی و مبادله رهبر- عضو با افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی پژوهش

- ۱- بین علاقه و دوستی و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین وفاداری و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین مشارکت و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین احترام حرفه ای و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی است زیرا که یافته های این تحقیق می تواند برای سازمان کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان مورد استفاده قرار گیرد. همچنین از نظر ماهیت و روش، از نوع همبستگی است، زیرا به بررسی رابطه متغیرها با یکدیگر می پردازد.

روش های گردآوری داده ها

برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات این تحقیق و مباحث نظری مرتبط با موضوع، از روش مطالعات کتابخانه ای (کتب و مقالات انگلیسی و فارسی، پایان نامه ها، آمارنامه ها و سایت های اینترنتی) استفاده شده است. همچنین به منظور گردآوری داده های مربوط به آزمون فرضیه ها، از روش میدانی استفاده گردیده است.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

در پژوهش حاضر، با توجه به ماهیت فرضیه ها و نوع متغیرها از آزمون های آماری زیر استفاده شده است. در این بررسی از روشهای موجود در آمار توصیفی نظیر جداول توزیع فراوانی مطلق، میانگین جهت بررسی و مقایسه اطلاعات جمع آوری شده از طریق پرسشنامه و در بخش آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل و همچنین برای تحلیل عاملی و الگوسازی معادلات ساختاری نرم افزار Lisrel مورد استفاده قرار گرفت. پژوهش ها نشان می دهد در کاربرد مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با استفاده از دو نرم افزار Lisrel , Amos با هم تفاوت معناداری ایجاد نمی کنند. بنابراین کاربر می تواند به جای استفاده از لیزرل از نرم افزار آموس استفاده نماید.

مدلسازی معادلات ساختاری

در این پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. الگوسازی معادلات ساختاری روشی برای آزمون دقیق الگوهای نظری بر اساس فرضیه‌هایی درباره‌ی متغیرهای مشاهده شده و پنهانی است که بین آن‌ها همبستگی درونی وجود دارد تا روابط مشاهده شده بین این متغیرها را به صورت هدفمند توصیف نماید. توانمندی SEM در آزمون کردن روابط فرضی بین متغیرهای پنهان و قابل اندازه‌گیری می‌باشد و بدین منظور، الگو باید مبنای نظری داشته و از پیش مشخص شده باشد. علاوه بر آن، SEM مجموعه‌ای از شاخص‌ها را ارائه می‌کند که به کمک آن‌ها می‌توان برازش الگو به داده‌های مشاهده شده را بررسی نمود (چائو، ۱۹۹۷). این روش مجموعه‌ای از روابط پیچیده بین متغیرها را به‌طور همزمان (مانند تحلیل مسیر) آزمون می‌کند که با تحلیل رگرسیون نمی‌توان آن را انجام داد، همانند تحلیل مسیر می‌تواند برای آزمون الگوهای علمی استفاده شود، با این تفاوت که در SEM خطاهای اندازه‌گیری برآورد می‌شوند و اثرشان از روابط بین متغیرهای پنهان خارج می‌شود. بنابراین آزمون‌ها از دقت بیشتری برخوردار خواهند بود. به علاوه SEM می‌تواند الگوهای غیر بازگشتی (برای مثال، الگوهایی با مسیرهای دو طرفه) را نیز تحلیل کند. توانمندی این ابزار در ارزیابی همزمان انواع مختلف ارتباط بین متغیرها، آزمون و مقایسه‌ی شباهت‌ها و تفاوت‌های بین گروه‌های مختلف شرکت کننده در مطالعه است.

مهم‌ترین مرحله در تجزیه و تحلیل آماری SEM ارزیابی برازش الگو به داده‌ها است. پیش از انجام هرگونه بررسی روابط علی میان سازه‌ها، لازم است برازش الگو به داده‌ها تایید گردد. نکته حائز اهمیت آنست که الگوهای SEM را هرگز نمی‌توان به گونه مطلق پذیرفت، تنها می‌توان آن‌ها را رد نکرد. این مسئله موجب می‌شود که پژوهشگران، یک الگو بخصوص را به گونه‌ای موقتی بپذیرند، زیرا اذعان دارند که در بیشتر موارد، الگوهای هم ارز و معادلی وجود دارد که به همان اندازه الگویی که به گونه موقت پذیرفته‌اند، با داده‌ها برازش دارد. در این پژوهش از روش معادلات ساختاری پیشنهاد شده آندرسون و جربینگ (۱۹۸۸) برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. جهت مدلسازی معادلات ساختاری از تحلیل عاملی تأییدی (برازش الگوهای اندازه‌گیری) بهره برده شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

• نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر رهبری اخلاقی در حالت یک سطحی

در حالت معنی داری باید ارزش t بیشتر از مقدار ۱/۹۶ باشد تا رابطه بین هر سؤال و متغیر مورد نظر معنی دار باشد. همه سوالات بیشتر از ۱،۹۶ می‌باشد و بنابراین این سوالات تبیین کننده مناسبی برای متغیر مورد نظر هستند. اما شاخص‌های برازش موید مدل در سطح اطمینان ۹۰ درصد نبودند. بنابراین مدل نیاز به اصلاحات داشت. از میان اصلاحات پیشنهادی نرم افزار به برقراری ارتباط میان ۵ متغیر خطا انجامید. شاخص‌های برازش موید مدل در سطح اطمینان ۹۰ درصد شدند.

در حالت تخمین استاندارد بارهای عاملی نشان داده می‌شود، هر چه بار عاملی بزرگتر و به عدد یک نزدیکتر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده (سؤال) بهتر می‌تواند متغیر مکنون یا پنهان را تبیین نماید. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۵ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی همه سوالات بیشتر از مقدار ۰/۵ است، بنابراین این سوالات تبیین کننده مناسبی برای متغیر مورد نظر هستند. اما شاخص‌های برازش موید مدل در سطح اطمینان ۹۰ درصد نبودند. بنابراین مدل نیاز به اصلاحات داشت. از میان اصلاحات پیشنهادی نرم افزار به برقراری ارتباط میان ۵ متغیر خطا انجامید. مطابق نمودار شاخص

های برازش موید مدل در سطح اطمینان ۹۰ درصد شدند. مطابق جدول ۳ شاخص های برازش موید مدل در سطح اطمینان ۹۹ درصد بودند.

جدول (۱). شاخصهای مربوط به برازندگی مدل متغیر رهبری اخلاقی

متغیر	χ^2/df	RMSEA	GFI	RMR	CFI	IFI	NFI	NNFI
رهبری اخلاقی	۳,۲۹	۰,۰۸۸	۰,۸۶	۰,۰۴۹	۰,۹۲	۰,۹۲	۰,۹۱	۰,۹۰
سطح مناسب	<۵	<۰,۱	>۰,۹۰	<۰,۵	>۰,۹۰	>۰,۹۰	>۰,۹۰	>۰,۹۰
نتیجه	مناسب	مناسب	نامناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

جدول (۲) مقادیر AVE در رهبری اخلاقی

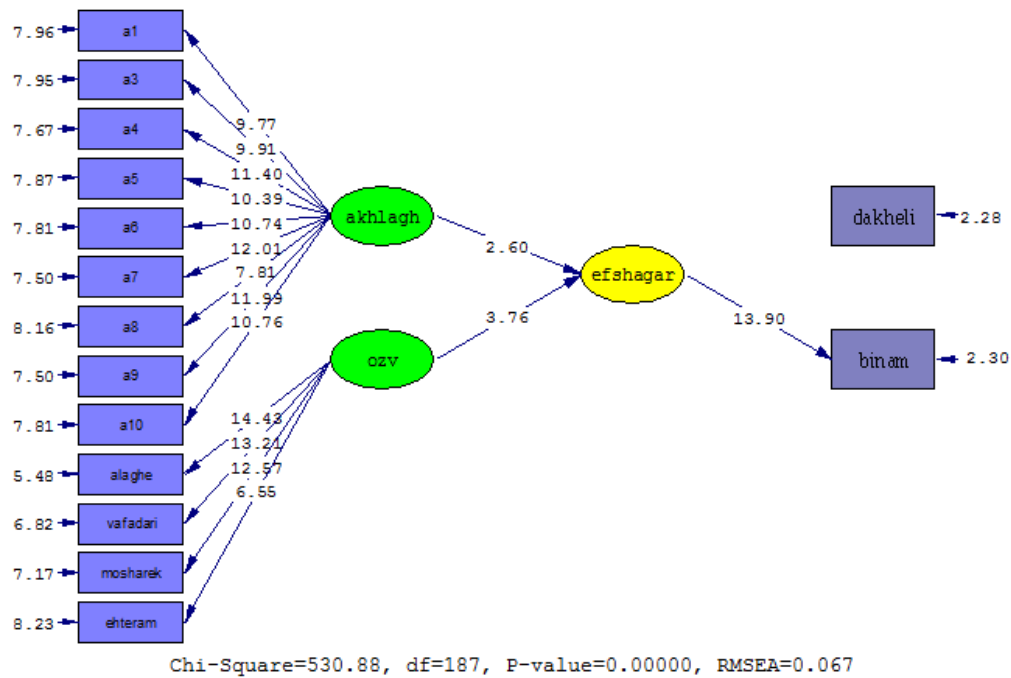
متغیرهای مکنون	AVE	CR	آلفا کرونباخ
رهبری اخلاقی	۰,۵۴	۰,۹۳	۰,۹۱

با توجه به جدول (۲) AVE متغیر رهبری اخلاقی بزرگتر از ۰,۴ می باشد. بنابراین همگرایی سازه برای این متغیرها تایید می شود. همچنین شاخص آلفا کرونباخ و CR برای متغیرها تایید می شود چرا که مقداری بزرگتر از ۰,۷ دارند.

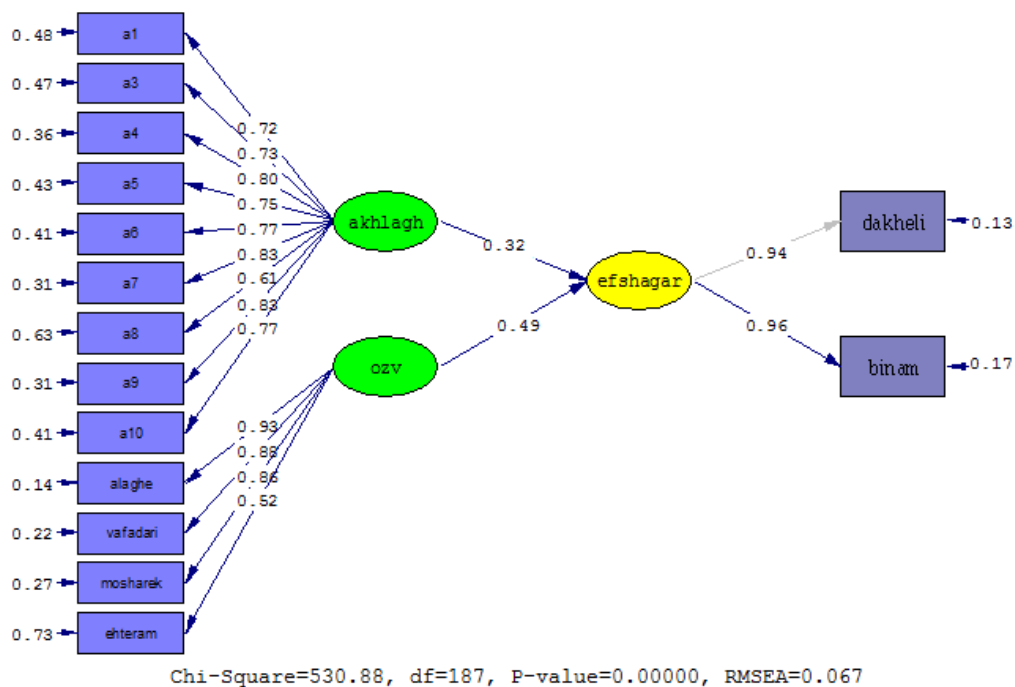
بررسی فرضیه های تحقیق در قالب الگویابی معادلات ساختاری

یکی از قوی ترین و مناسب ترین روشهای تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری ، تجزیه و تحلیل چند متغیره است. زیرا ماهیت این گونه موضوعات ،چند متغیره بوده و نمی توان آنها را با شیوه دو متغیری (که هر بار تنها یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می شود) حل نمود (سکاران، ۱۳۸۱).

از این رو، در این تحقیق برای تایید یا رد فرضیات از روش الگویابی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار LISREL 8.8 استفاده شده است. به منظور تأیید یا رد فرضیات از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری استفاده می شود. منظور از عدد معناداری در نرم افزار لیزرل همان مفهوم sig در نرم افزار SPSS می باشد با این تفاوت که برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری آن باید بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱-۱/۹۶ باشد و در کل برای تأیید یا رد فرضیات تحقیق بکار می رود. عدد معناداری هر چقدر از ۱/۹۶ بزرگتر باشد نشان دهنده آن است که متغیر مستقل اثر قویتری روی متغیر وابسته دارد. منظور از ضریب استاندارد بارهای عاملی می باشد، هر چه بار عاملی بزرگتر و به عدد یک نزدیکتر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده (سؤال) بهتر می تواند متغیر مکنون یا پنهان را تبیین نماید و به معنای اثرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است. اگر این مقدار کمتر از ۰/۳ باشد، متوسط اگر بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشد خوب و اگر بالای ۰/۶ باشد عالی است. (قاسمی، ۱۳۸۹).



نمودار (۱) مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه اصلی



نمودار (۲). مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه اصلی

آزمون فرضیه اصلی

بین رهبری اخلاقی و مبادله رهبر- عضو با افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد.

H₀: بین رهبری اخلاقی و مبادله رهبر- عضو با افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معنا داری وجود ندارد.

H₁: بین رهبری اخلاقی و مبادله رهبر- عضو با افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معنا داری وجود دارد.

با توجه به نمودار ۱ اعداد معناداری رهبری اخلاقی و افشاگری کارکنان ۲,۶۰، و مبادله رهبر-عضو و افشاگری کارکنان ۳,۷۶ می باشد که مقادیری بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد بنابراین بین رهبری اخلاقی و مبادله رهبر- عضو با افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. طبق نمودار ۲ نیز ضریب استاندارد: بین رهبری اخلاقی و افشاگری کارکنان ۰,۳۲ می باشد که چون این عدد بین ۰,۳ و ۰,۶ می باشد که این نشان از تاثیر خوب و مستقیم رهبری اخلاقی بر روی افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان دارد.

بین مبادله عضو- رهبر و افشاگری کارکنان ۰,۴۹ می باشد که چون این عدد بین ۰,۳ و ۰,۶ می باشد که این نشان از تاثیر خوب و مستقیم مبادله عضو- رهبر بر روی افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان دارد.

خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در جدول شماره ۳ ارائه شده است:

جدول (۳) نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری فرضیه اصلی

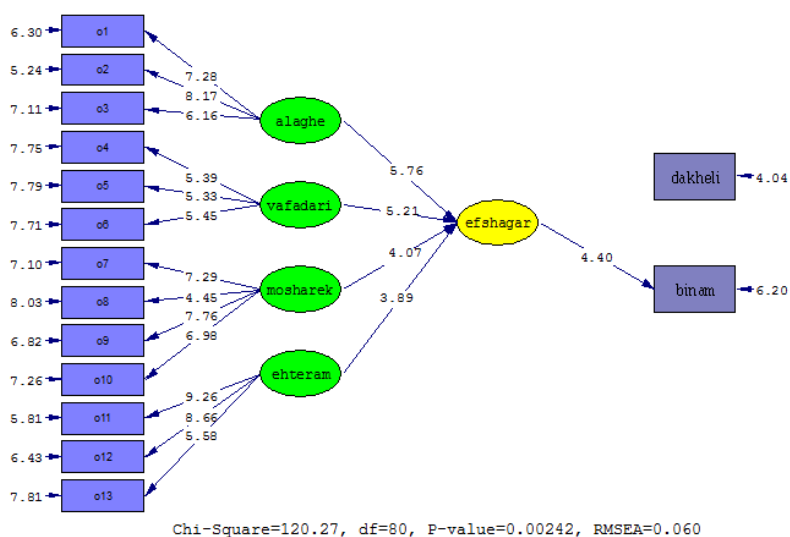
روابط متغیرهای تحقیق	ارزش t	اثر مستقیم (R)	اثر کل	نتیجه	رابطه
رهبری اخلاقی- افشاگری کارکنان	۲,۶۰	۰,۳۲	۰,۳۲	تایید	مستقیم
مبادله رهبر-عضو- افشاگری کارکنان	۳,۷۶	۰,۴۹	۰,۴۹	تایید	مستقیم

در جدول شماره ۴ شاخص های برازش مدل در الگویابی معادلات ساختاری ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می شود مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است و سطح پذیرش شاخص ها برآورده شده است.

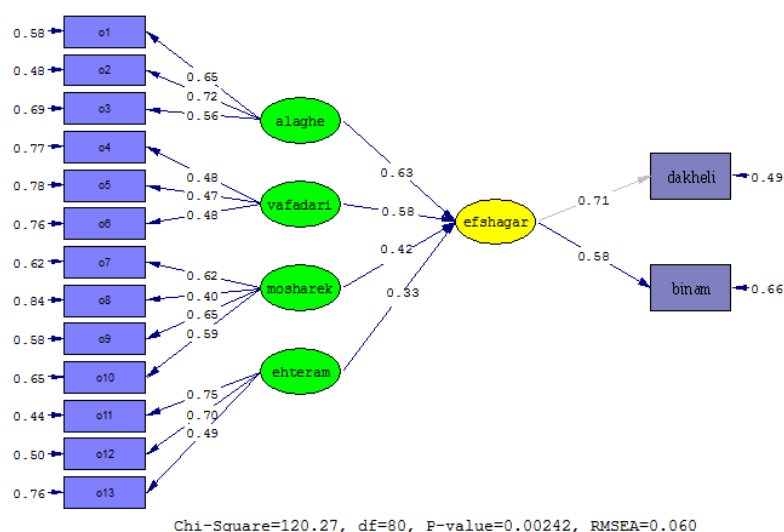
جدول (۴) شاخص‌های برازش برای مدل فرضیه اصلی

متغیر	χ^2/df	RMSEA	GFI	RMR	CFI	IFI	NFI	NNFI
فرضیه	۲,۸۳	۰,۰۶۷	۰,۸۷	۰,۰۴۲	۰,۹۸	۰,۹۸	۰,۹۷	۰,۹۶
سطح مناسب	<۵	<۰,۱	>۰,۹۰	<۰,۵	>۰,۹۰	>۰,۹۰	>۰,۹۰	>۰,۹۰
نتیجه	مناسب	مناسب	نامناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش



نمودار (۳) مقادیر معناداری حاصل از الگویی معادلات ساختاری فرضیه‌های فرعی



نمودار (۴). مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی

آزمون فرضیه فرعی اول

بین علاقه و دوستی و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد.

H₀: بین علاقه و دوستی و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معنا داری وجود ندارد.

H₁: بین علاقه و دوستی و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معنا داری وجود دارد.

با توجه به نمودار ۳ اعداد معناداری علاقه و دوستی و افشاگری کارکنان ۵,۷۶ می باشد که مقادیری بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد بنابراین بین علاقه و دوستی و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. طبق نمودار ۴ نیز ضریب استاندارد بین علاقه و دوستی و افشاگری کارکنان ۰,۶۳ می باشد که چون این عدد بزرگتر از ۰,۶ می باشد که این نشان از تاثیر قوی و مستقیم علاقه و دوستی بر روی افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان دارد.

آزمون فرضیه فرعی دوم

بین وفاداری و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد.

H₀: بین وفاداری و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معنا داری وجود ندارد.

H₁: بین وفاداری و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معنا داری وجود دارد.

با توجه به نمودار ۳ اعداد معناداری وفاداری و افشاگری کارکنان ۵,۲۱ می باشد که مقادیری بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد بنابراین

بین وفاداری و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. طبق نمودار ۴ نیز ضریب استاندارد بین وفاداری و افشاگری کارکنان ۰,۵۸ می باشد که چون این عدد بین ۰,۳ و ۰,۶ می باشد که این نشان از تاثیر خوب و مستقیم وفاداری بر روی افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان دارد.

آزمون فرضیه فرعی سوم

بین مشارکت و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. H_0 : بین مشارکت و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین مشارکت و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نمودار ۳ اعداد معناداری مشارکت و افشاگری کارکنان ۴,۰۷ می باشد که مقادیری بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد بنابراین بین مشارکت و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. طبق نمودار ۴ نیز ضریب استاندارد بین مشارکت و افشاگری کارکنان ۰,۴۲ می باشد که چون این عدد بین ۰,۳ و ۰,۶ می باشد که این نشان از تاثیر خوب و مستقیم مشارکت بر روی افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان دارد.

آزمون فرضیه فرعی چهارم

بین احترام حرفه ای و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد.

H_0 : بین احترام حرفه ای و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین احترام حرفه ای و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نمودار ۳ اعداد معناداری احترام حرفه ای و افشاگری کارکنان ۳,۸۹ می باشد که مقادیری بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد بنابراین بین احترام حرفه ای و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. طبق نمودار ضریب استاندارد بین احترام حرفه ای و افشاگری کارکنان ۰,۳۳ می باشد که چون این عدد بین ۰,۳ و ۰,۶ می باشد که این نشان از تاثیر خوب و مستقیم احترام حرفه ای بر روی افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان دارد.

خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در جدول شماره ۵ ارائه شده است:

جدول (۵) نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری فرضیه اصلی

روابط متغیرهای تحقیق	ارزش t	اثر مستقیم (R)	اثر کل	نتیجه	رابطه
علاقه و دوستی- افشاگری کارکنان	۵,۷۶	۰,۶۳	۰,۶۳	تایید	مستقیم
وفادای- افشاگری کارکنان	۵,۲۱	۰,۵۸	۰,۵۸	تایید	مستقیم
مشارکت- افشاگری کارکنان	۴,۰۷	۰,۴۲	۰,۴۲	تایید	مستقیم
احترام حرفه ای- افشاگری کارکنان	۳,۸۹	۰,۳۳	۰,۳۳	تایید	مستقیم

در جدول شماره ۶ شاخص های برازش مدل در الگویابی معادلات ساختاری ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می شود مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است و سطح پذیرش شاخص ها برآورده شده است.

جدول (۶) شاخص های برازش برای مدل فرضیه اصلی

متغیر	χ^2/df	RMSEA	GFI	RMR	CFI	IFI	NFI	NNFI
فرضیه	۱,۵۰	۰,۰۶۰	۰,۹۰	۰,۰۴۴	۰,۹۶	۰,۹۶	۰,۹۰	۰,۹۵
سطح مناسب	< ۵	$< ۰,۱$	$> ۰,۹۰$	$< ۰,۵$	$> ۰,۹۰$	$> ۰,۹۰$	$> ۰,۹۰$	$> ۰,۹۰$
نتیجه	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

بحث و نتیجه گیری

بررسی وضع متغیرهای مورد مطالعه

نتایج حاصل از آزمون t یک نمونه ای نشان می دهد که:

- مولفه رهبری اخلاقی میانگین آنها بیشتر از ۳,۰۰۰ و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ می باشد. بنابراین میانگین بیشتر از حد متوسط است و فرضیه H_0 رد می شود.
- مولفه رهبر- عضو و ابعاد آن. میانگین آنها بیشتر از ۳,۰۰۰ و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ می باشد. بنابراین میانگین بیشتر از حد متوسط است و فرضیه H_0 رد می شود.
- مولفه افشاگری کارکنان میانگین آنها بیشتر از ۳,۰۰۰ و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ می باشد. بنابراین میانگین بیشتر از حد متوسط است و فرضیه H_0 رد می شود.

نتایج فرضیه های تحقیق

- بین رهبری اخلاقی و مبادله رهبر- عضو با افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. اعداد معناداری رهبری اخلاقی و افشاگری کارکنان ۲,۶۰ و مبادله رهبر- عضو و افشاگری کارکنان ۳,۷۶ می باشد که مقادیری بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد بنابراین بین رهبری اخلاقی و مبادله رهبر- عضو

با افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. ضریب استاندارد:

➤ بین رهبری اخلاقی و افشاگری کارکنان ۰,۳۲ می باشد که چون این عدد بین ۰,۳ و ۰,۶ می باشد که این نشان از تاثیرخوب و مستقیم رهبری اخلاقی بر روی افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان دارد.

➤ بین مبادله عضو- رهبر و افشاگری کارکنان ۰,۴۹ می باشد که چون این عدد بین ۰,۳ و ۰,۶ می باشد که این نشان از تاثیرخوب و مستقیم مبادله عضو- رهبر بر روی افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان دارد.

➤ بین علاقه و دوستی و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. اعداد معناداری علاقه و دوستی و افشاگری کارکنان ۵,۷۶ می باشد که مقادیری بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد بنابراین بین علاقه و دوستی و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. ضریب استاندارد بین علاقه و دوستی و افشاگری کارکنان ۰,۶۳ می باشد که چون این عدد بزرگتر از ۰,۶ می باشد که این نشان از تاثیر قوی و مستقیم علاقه و دوستی بر روی افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان دارد.

➤ بین وفاداری و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. اعداد معناداری وفاداری و افشاگری کارکنان ۵,۲۱ می باشد که مقادیری بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد بنابراین بین وفاداری و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. ضریب استاندارد بین وفاداری و افشاگری کارکنان ۰,۵۸ می باشد که چون این عدد بین ۰,۳ و ۰,۶ می باشد که این نشان از تاثیر خوب و مستقیم وفاداری بر روی افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان دارد.

➤ بین مشارکت و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. اعداد معناداری مشارکت و افشاگری کارکنان ۴,۰۷ می باشد که مقادیری بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد بنابراین بین مشارکت و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. ضریب استاندارد بین مشارکت و افشاگری کارکنان ۰,۴۲ می باشد که چون این عدد بین ۰,۳ و ۰,۶ می باشد که این نشان از تاثیر خوب و مستقیم مشارکت بر روی افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان دارد.

➤ بین احترام حرفه ای و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. اعداد معناداری احترام حرفه ای و افشاگری کارکنان ۳,۸۹ می باشد که مقادیری بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد بنابراین بین احترام حرفه ای و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. ضریب استاندارد بین احترام حرفه ای و افشاگری کارکنان ۰,۳۳ می باشد که چون این عدد بین ۰,۳ و ۰,۶ می باشد که این نشان از تاثیر خوب و مستقیم احترام حرفه ای بر روی افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان بلوچستان دارد.

بحث

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و مبادله رهبر-عضو با نقش وابسته افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان. نتایج آزمون فرضیه های پژوهش نشان داد که بین:

➤ بین رهبری اخلاقی و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. رهبری و مدیریت در محیط های کار از طریق ساز و کارهای مختلفی، شکل رفتار و ادراکات کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد. شخصیت به عنوان یکی از دلایلی که چرا برخی از کارکنان بیشتر از دیگران تمایل به رفتار افشاگری و دیگر اعمال ابتکاری در جهت حل یا ایجاد مشکلات سازمانی دارند، در نظر گرفته می شود (شهبازی، ۱۳۹۶). برخی معتقدند رفتار اخلاقی با افشاگری رابطه دارند و از این رو می توان درگزینش های خاص سازمان ها از این یافته ها بهره جست. تحقیقات نشان می دهند که چگونه باید مدیرانی که پایه گذاران کدهای اخلاقی در سازمان هستند، کارکنان را بر اساس شخصیت آنان و ویژگی های خاصی انتخاب کنند که از خطا یا رفتارهای ضد تولیدی بازدارند و به محض وضع چنین رفتارهایی افشاگری کنند (شهبازی، ۱۳۹۶). رهبران اخلاقی نه تنها افراد اخلاقی در سازمان هستند، بلکه باید استانداردهای اخلاقی را تعیین کرده و اطمینان حاصل می کنند که همه آنها پیروی می کنند و در صورت بروز مشکلاتی که به اهداف سازمان لطمه وارد می کنند، از افشاگری ابایی ندارند که رهبری و مدیریت در محیط های کار از طریق ساز و کارهای مختلفی، شکل رفتار و ادراکات کارکنان را در زمینه افشاگری تحت تاثیر قرار می دهد (تریوینو و همکاران، ۲۰۰۳). نتایج این پژوهش با پژوهش بهال و دادیچ (۲۰۱۱) همخوانی دارد.

➤ بین مبادله رهبری عضو و ابعاد آن و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. پژوهش ها نشان می دهد که مبادله رهبر-عضو و ابعاد آن تاثیر قابل توجهی بر افشاگری کارکنان دارد. رضایت کارکنان از شغل و مدیر، دو پیامد مهم کیفیت رابطه مبادله رهبر-عضو می باشد. در این فرایند، درجه ای که زیردستان، خواسته های وظیفه ای را برآورده کرده و اعتماد مافوق خود را کسب کنند، بر نوع رابطه مبادله رهبر-عضو تاثیر دارد. همچنین به نوبه خود مبادله رهبر-عضو، تعیین کننده دامنه ای است که مدیر با منابع کاری نظیر اطلاعات، تکالیف کاری چالش برانگیز و استقلال، زحمت یا لطف کارکنان را جبران یا تلافی می کند. در این شرایطی که مبادله رهبر-عضو در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد، روابط بهتر و گزارش افشاگری فوری را به دنبال خواهد داشت. چرا که کارکنان رسیدن به اهداف سازمانی را به اهداف فردی خود ترجیح خواهند داد (رسولی و شهبازی، ۱۳۹۰: ۶۹). نتایج این پژوهش با پژوهش بهال و دادیچ (۲۰۱۱) همخوانی دارد.

محدودیت های تحقیق

در تحقیقات علوم انسانی تاثیرگذارترین محدودیت، انسان و استفاده از اطلاعات وی است. در علوم دیگر که به علوم ثابت نیز معروفند، چنین محدودیت هایی کمتر مشاهده می شود. کسب اطلاعات از انسانها با وجود متغیرهای زیادی که بر پاسخگویی آنها تاثیر می گذارد موجب می گردد تا گاهی اوقات نتایج تحقیق تحت تاثیر قرار گیرد و در مواردی روند تحقیق را با اختلال و

² Trevino et al

تاخیر مواجه سازد که در علوم ثابت کمتر این موارد وجود دارد. در این تحقیق نیز محقق با محدودیت هایی مواجه بوده است که عبارتند از:

- ۱- در این پژوهش برخی متغیرها همچون عوامل شخصیتی و جنیست که می توانست در میزان بروز رفتارهای اصیل موثر باشد، لحاظ نشد.
- ۲- محقق پس اجرای پژوهش شواهدی را مبنی بر پایداری و ثبات رفتارهای رهبری اصیل آموخته شده در طول دوره مداخلات در اختیار ندارد که مستلزم اجرای طرح های پژوهش طولی می باشد.
- ۳- عدم کنترل عوامل محیطی، چنانچه در بعضی از موارد چند نفر با هم در یک مکان نشسته و پرسشنامه را تکمیل می کنند ممکن است آن ها تحت تاثیر دوست خود قرار گرفته و پرسشنامه را مطابق با واقعیت موجود پر نکنند. بنابر این سعی شد با راهنمایی و ذکر این نکته که پاسخگویی صحیح و بیان نظر شخصی هر یک از آنان به تنهایی چه تاثیر مهمی بر نتایج تحقیق دارد این محدودیت رفع شود.

پیشنهادهای تحقیق

پیشنهادهای برگرفته از نتایج تحقیق

- نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می گردد:
 ۱. مدیران خود را متعهد به سازمانی بدانند و نسبت به اتخاذ تصمیم های مدیریت داریت بیشتری به خرج دهند.
 ۲. نسبت به افشاگری هایی که اطلاعات مفیدی را به سازمان فراهم می آورد، واکنش مثبت نشان دهند چرا که این کار باعث می گردد که کارکنان به مصالح و علائق سازمان علاقه مندتر شوند.
- نتایج پژوهش نشان داد که مبادله رهبر- عضو و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می گردد:
 ۱. ایجاد تبادل درون گروهی در سازمان که در این رابطه، رهبران و پیروان، مشارکتی را که به واسطه نفوذ متقابل، اعتماد دو جانبه، احترام، تمایل و احساس مشترک نسبت به سرنوشت نمایان می گردد توسعه می بخشند.
 ۲. ایجاد جو سازمانی که در آن ادراکات مشترک از خط مشی ها، اقدامات و رویه های سازمانی (هم رسمی و هم غیر رسمی) تعریف شده باشد.
 ۳. مدیران باید به کارکنان خود فرصت کافی دهند، تا خود را نشان بدهند.
- نتایج پژوهش نشان داد که علاقه و دوستی و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می گردد:
 ۱. نهادینه کردن و توسعه علاقه و دوست داشتن در بین کارکنان و مدیران سازمان که می تواند باعث فعالیت های بیشتری جهت رسیدن به اهداف سازمان می گردد.
 ۲. دخالت دادن کارکنان سازمان در تصمیماتی از قبیل، تعیین هدفهای کاری، تعیین ساعاتی که فرد آمادگی بیشتری برای کار دارد و این کار باعث خواهد شد که بازدهی فرد و تعهد او نسبت به کار، انگیزش و در نتیجه علاقه و دوستی اش به سازمان افزایش یابد.

➤ نتایج پژوهش نشان داد که وفاداری و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می گردد:

۱. ایجاد جوی در سازمان که در آن کارمندان جدید وفاداری، حمایت و همکاری خود را به مدیران نشان دهند.
۲. بازسازی ساختار سازمان به نحوی که کارکنان با شغل خود ارتباط موثری پیدا کرده و با انجام وظایف محوله احساس تحرک و سرزندگی داشته باشد که در این صورت به کار و سازمان خود وفادار خواهد ماند.

➤ نتایج پژوهش نشان داد که مشارکت و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می گردد:

۱. توجه به مشارکت کارکنان در بخش های مختلف و استفاده از انگیزاننده های مادی
۲. شفاف سازی فعالیتهای و مشارکت دادن کارکنان سازمان برای بهبود اعتماد کارکنان به اهداف راهبردی سازمان امری ضروری است

➤ نتایج پژوهش نشان داد که احترام حرفه ای و افشاگری کارکنان در سازمان تعاون کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می گردد:

۱. همه کارمندان باید توسط همکاران روسا خود مورد احترام واقع شوند.
۲. مدیران در نظر داشته باشند که احترام حرفه ای به اندازه دیده شدن و شنیده شدن در سازمان ارزشمند می باشد.

پیشنهاد برای تحقیقات آتی

۱. در نظر گرفتن برخی متغیرها مانند گرایش های اخلاقی و ارزش های معنوی و مذهبی که می تواند به عنوان پیش آمدگی های پذیرش افشاگری کارکنان مورد ارزیابی قرار بگیرند.
۲. تعیین سبک غالب رهبری در سازمان که در بهبود افشاگری کارکنان سازمان موثر است.
۳. تحقیق در سازمان های سازمانهای استان مورد آزمون قرار گیرد و نتایج تحقیق با یکدیگر مورد مقایسه قرار گیرد.
۴. متغیر عدالت سازمانی به عنوان متغیر میانجی بین رهبری اخلاقی و مبادله رهبر- عضو در نظر گرفته شود.

منابع

۱. ابارشی، احمد، حسینی، سید یعقوب (۱۳۹۰). مدل سازی معادلات ساختاری، انتشارات آگاه، چاپ شایک: ۹۷۸۶۰۰۲۲۳۱۸۳۳
۲. ارزی، م، یزدانشناس، م، (۱۳۸۶)، مسئولیت اجتماعی و اخلاق کار در مدیریت کیفیت نوین، فرهنگ مدیریت، سال 5، شماره ۱۵، صفحه ۴۲-۵۵
۳. ارنسون، الیوت (۲۰۰۱). روان شناسی اجتماعی، ترجم حسین شکرکن، انتشارات رشد.
۴. ازگلی، م. (۱۳۸۳) درآمدی بر معیارها و روش های ارزشیابی رهبری اخلاقی، مجله دانشکده علوم انسانی، سال چهاردهم، شماره ۵۶.
۵. افجه، س، ۱۳۹۲، مبانی فلسفی و تئوری های رهبری و رفتار سازمانی، تهران، چاپ ۵، صفحه ۴۶۷.

۶. افجه، سیدعلی اکبر؛ مبانی فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی، تهران، سمت، (۱۳۸۵)، چاپ پنجم، ص ۴۶۷.
۷. افشانی، مینو. وحدتی، حجت؛ حکاک، محمد؛ موسوی، نجم الدین (۱۳۹۷). بررسی عوامل اثرگذار بر قصد افشای تخلفات در کارکنان بخش بهداشت و درمان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد، دوره ۹، شماره ۲ - شماره پیاپی ۲۷، تابستان ۱۳۹۷، صفحه ۷۷-۸۶
۸. الوانی، س.م و رحمتی، م.ح. (۱۳۸۶)، فرآیند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان، نشریه فرهنگ مدیریت، سال ۵، شماره ۱۵، صص ۴۳-۷۰.
۹. آذر، عادل؛ و مومنی، منصور. (۱۳۸۷). آمار و کاربرد آن در مدیریت، جلد اول، چاپ ۱۵، تهران: انتشارات سمت.
۱۰. آذر، ع.، ربیع، م و قیطاسی، ف. (۱۳۸۷)، اخلاق در علم مدیریت، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۳، شماره های ۱ و ۲، ص ۶۱-۷۰
۱۱. بهارلو، م، بشلیده، ک، نعمی، ع، شیخ شبانی، ا. (۱۳۹۴)، تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی، فصل نامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۰، شماره ۱.
۱۲. بهارلو، م، بشلیده، ک، نعمی، ع و هاشمی شیخ شبانی، س.ا. (۱۳۹۴)، تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی، مجله فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۰، شماره ۱، صص ۱۹-۲۷
۱۳. بهشتی فر، م و نکوئی مقدم، م. (۱۳۸۹)، رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۵، شماره های ۱ و ۲، صص ۶۷-۷۳
۱۴. حافظ نیا، محمدرضا. (۱۳۸۹). بررسی تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، چاپ هفدهم
۱۵. حسین زاده، خ، گل پرور، م. (۱۳۹۰)، الگوی ساختاری قرارداد رواین، عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی، مبادله رهبر-عضو و حمایت سازمانی، شماره ۷، صفحه ۲۱-۳۲
۱۶. حضرتی، م و معمارزاده طهران، غ. (۱۳۹۳)، ارائه مدلی از رهبری اخلاقی سازگار با سازمان های دولتی ایران، مجله مدیریت توسعه و تحول، ۱۸، صص ۶۳-۷۰
۱۷. حقیقی، محمد، سید مجتبی موسوی و مرتضی انوشه. "مدیریت استراتژیک نظریه ها و کاربردها." تهران: نگاه دانش، ۱۳۹۲.
۱۸. خاکی، غلامرضا، (۱۳۸۹). بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان ها. تهران: انتشارات سمت
۱۹. خدای، سهیلا؛ اصائلو، بهاره (۱۳۹۴). طراحی مدل ایجاد جذابیت کارفرما مبتنی بر ساخت برند متمایز کارفرما، دوره ۵، شماره ۱، صفحه ۶۱-۸۳
۲۰. خلیلی شورینی، سهراب؛ تئوریهای رهبری سازمانی و کاربرد آنها در نظام مدیریت ایران، تهران، قائم، (۱۳۷۳)، چاپ اول، ص. ۹۶.
۲۱. خیاط مقدم، س و طباطبایی نسب، س.م. (۱۳۹۵)، مولفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۱، شماره ۱، صص ۱۲۸-۱۳۶
۲۲. درخشان، م، قنبری، س، زندی، خ، سیف پناهی، ح. (۱۳۹۶)، رابطه رهبری اصیل و شفافیت سازمانی اداره کل راه و شهرسازی کرمان، صفحه ۴۹۷.

۲۳. دلخوش کسمایی، ا. (۱۳۹۱)، الگوی سرمایه اجتماعی پلیس در شاخص یابی رابطه رهبر - پیرو با رویکرد خودباوری و بلوغ اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه علوم انتظامی)، فصلنامه مطالعات امنیت اجتماعی، شماره ۳۱، صص ۱۲۱-۱۴۲
۲۴. دلفانی، ل. (۱۳۹۱)، رهبری اخلاقی، مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری، و تولید ملی، قم.
۲۵. رایبیز، ا.، پارسائیان، ع.، اعرابی، م. (۱۳۸۱)، رفتار سازمانی: نظریه و کاربردها، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی، جلد سوم، چاپ ۴، صفحه ۶۶۳.
۲۶. رایبیز، استیفن پی؛ رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها، کاربردها، علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی، (۱۳۸۱)، جلد سوم، چاپ چهارم، ص ۶۶۳
۲۷. رایبیز، ا. (۱۳۹۵)، مبانی رفتار سازمانی، سید محمد اعرابی (مترجم) و علی پارسائیان (مترجم)، ناشر: دفتر پژوهش های فرهنگی.
۲۸. رایبیز، استیفن پی (۱۳۸۵) مبانی رفتار سازمان. ی ترجمه فرزاد امیدواران. تهران: مؤسسه کتاب مهربان فرسودگی شغلی با سلامت روان: مطالعه در ۲۰۰ پرستار. مجله دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۶۵ شماره ۶، ص ۶۵ - ۷۵
۲۹. راهداری شمالی، ا. (۱۳۸۹)، رهبری اخلاقی در سازمان، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، شیراز.
۳۰. رسولی، ر. و شهائی، ب. (۱۳۸۸)، تأثیر رویکرد مبادله رهبر-پیرو بر رضایت شغلی کارکنان شعبه های تأمین اجتماعی تهران، مجله چشم انداز مدیریت، شماره ۳۳، صص ۶۷-۸۴
۳۱. رسولی، رضا، شهائی، بهنام (۱۳۹۰). تأثیر رویکرد مبادله رهبر-عضو بر رضایت شغلی کارکنان شعبه های تأمین اجتماعی تهران، چشم انداز مدیریت، شماره ۳۳، صص ۶۷-۸۴
۳۲. رضایی کلید بری، ح. ر. باقر سلیمی، س. (۲۰۱۶). " نقش عدالت سازمانی در تقویت رفتار شهروندی سازمانی ". اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی
۳۳. رفیعی، م.، علی احمدی، ع. ر.، موسوی، م. و کرمانی، م. (۱۳۹۲)، رهبری اخلاق مدار، ثمره پارادایم مدیریت اسلامی، فصلنامه علمی-پژوهشی ژوهش نامه اخلاقیات سال ۶، شماره ۲۰، صص ۴۹-۷۶
۳۴. سازمانی در پرستاران بیمارستانهای شهر اصفهان در سال (۱۳۸۹-۱۳۸۸)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۸۸-۱۳۸۹، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
۳۵. ساکی، ر.، حمیدی، ف.، محب زاده، ز. و موحدی نسب، ع. (۱۳۹۲)، رابطه بین تبادل رهبر-عضو و رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر یزد، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال ۴، شماره ۲، صص ۲۹-۵۰
۳۶. سبزی، علیرضا؛ علی حسینی و علیرضا قاسمی، (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رفتار اخلاقی مدیران بر عملکرد کارکنان (مطالعه موردی بانک کشاورزی استان قم)، سومین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکیش،
۳۷. سرمدی، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه. (۱۳۸۵). روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه

۳۸. سعادت، س.ع.؛ نصر اصفهانی، ع. و الهیاری، س. (۱۳۸۹). رهبری اخلاقی در سازمانهای آموزشی. (۴۵). ص ۳۸-۴۶، فرهنگی مهندسی ماهنامه
۳۹. سلطانی، م، (۱۳۸۲)، مدیریت اخلاق در سازمان، نشریه تدبیر، دوره ۱۴، شماره ۱۳۲.
۴۰. شورینی، خ، سهراب، (۱۳۷۳)، تئوری های رهبری سازمانی و کاربرد آنها در نظام مدیریت ایران، تهران، قائم، چاپ اول، صفحه ۹۶
۴۱. شهبازی، ا، (۱۳۹۶)، پیوند رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان: نقش تبادل رهبر-عضو، چهارمین کنگره بین المللی پژوهش های نوین در مطالعات مدیریت، حسابداری و اقتصاد.
۴۲. شیخ الاسلامی، نادر و مطهره آقاجانیان، ۱۳۹۴، رابطه مبادله رهبر-عضو، عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان در سازمان، (کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت، شیراز، مرکز توسعه آموزشهای نوین ایران) متنا
۴۳. <https://www.civilica.com/Paper->
۴۴. -ضامنی، ف، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه توسعه رفتار اخلاقی توسط مدیران با سلامت سازمان، فصلنامه اخلاق زیستی، سال ۶، شماره ۲۰، صص ۴۷-۶۵
۴۵. عریضی، ح، منجوقی، ن، (۱۳۹۲)، رابطه برون گرایی و رزگرایی با افشاگری تخلف سازمان، روانشناسی معاصر، (۱)، ۸.
۴۶. عریضی، ح.ر. و منجوقی، ن، (۱۳۹۲)، رابطه برون گرایی با افشاگری تخلف سازمانی، مجله روانشناسی معاصر، (۱)، ۸، صص ۶۱-۷۲.
۴۷. عظیمی، حسین؛ حمید نورعلی دخت و آمنه جلیلود، ۱۳۹۱، فلسفه اخلاق سازمانی و تصمیم گیری اخلاقی در سازمان ها، سومین همایش ملی بزرگداشت سهروردی با موضوع اخلاق کاربردی، زنجان، دانشگاه زنجان،
۴۸. علم بیگی، ا، آهنگری، ا و عزیزی، س، (۱۳۹۳)، واکاوی روابط بین تبادل رهبر عضو، فرهنگ یادگیریسازمانی و تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: کارشناسان کشاورزی استان مرکزی)، مجله مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۴، صص ۸۱۹-۸۳۷
۴۹. علینقیان، ن، نصر اصفهانی، ع و صفری، (۱۳۹۵)، تأثیر عوامل ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی بر تمایل به افشاگری در سازمان، مجله مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۸، شماره ۳، صص ۴۳۷-۴۵۸
۵۰. عواطفی منفرد، ا، مهداد، ع و میرجعفری، س.ا. (۱۳۹۱). رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روانشناختی محیط کار با اعتماد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۳. صص ۱-۸
۵۱. غلامی، ع، (۱۳۸۸)، اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راه کارها، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ۶، شماره ۲۵، صص ۶۳-۸۳
۵۲. قاسمی، زهرا؛ محمدحسین بهزادی و محمدکاظم کاوه پیشقدم، ۱۳۹۳، اخلاق در مدیریت، همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین، <https://www.civilica.com/Paper-ICOMHYPERLINK>
۵۳. قاسمی، وحید. (۱۳۸۹). مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics. انتشارات جامعه شناسان، تهران، چاپ اول
۵۴. قره چه، منیژه و دابوئیان، منیره (۱۳۹۰). وفاداری کارکنان در تعامل با وفاداری مشتریان صنایع خدماتی». دوفصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین، دوره ۱، شماره ۳، ۲۷-۴۶ صفحات

۵۵. کریتنر، ر، کینیکی، آ، فرهنگی، ع، صفرزاده، ح، (۱۳۸۵)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، پیام پویا، چاپ دوم، صفحه ۵۱۳.
۵۶. کریتنر، رابرت و کینیکی، آنجلو؛ (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی، علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، تهران، پیام پویا، چاپ دوم، ص ۵۱۳.
۵۷. گرگوار، فرانسو (۱۳۸۰). مشارب عمده اخلاقی، ترجمه ابوالقاسم پورحسینی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
۵۸. گریفین، م، الوانی، م، معمارزاده، غ، (۱۳۸۴)، رفتار سازمانی، تهران، مروارید، چاپ ۹، صفحه ۳۶۸
۵۹. گریفین، مورهد؛ رفتار سازمانی، سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، مروارید، (۱۳۸۴)، چاپ نهم، ص ۳۶۸
۶۰. گل پرور، م. و نادی، م. (۱۳۸۹). رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی معلمان، مجله روانشناسی ۵۴، سال چهاردهم، شماره ۲، صص ۱۴۲-۱۶۰
۶۱. گل پرور، م.، پاداش، ف.، و آتش پور، ح (۱۳۸۹). مدل تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی، فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۷، شماره ۳، صص ۴-۱۱
۶۲. گل پرور، م.؛ پاداش، ف. و آتش پور. (۱۳۸۹). مدل تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی، فصلنامه سلامت کار ایران، (۷(۳)، ۵-۱۱
۶۳. -گل پرور، م، جوادیان، ز و حسین زاده، خ، (۱۳۹۰)، الگوی ساختاری قرارداد روانی، عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی، مبادله رهبر عضو و حمایت سازمانی، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی / سازمانی، سال دوم، شماره هفتم، صص ۳۲-۲۱
۶۴. گیوریان، ح، ۱۳۹۱، نقش منشور اخلاقی در بهبود رفتار سازمان های رسانه ای، نشریه اخلاق رسانه ای، سال ۵، شماره ۱۱، صص ۱۴۷-۱۶۷
۶۵. محسن وند، م. (۱۳۸۷). نقش رهبری در کمال سازمانی و پنج سبک رهبری اخلاقی، نشریه صنعت خودرو، شماره ۱۱۹.
۶۶. مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۰)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، انتشارات ترمه، چاپ دوم.
۶۷. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۷). زندگی در پرتو اخلاق، قم، نسل جوان.
۶۸. ممی زاده، ج (۱۳۷۴). اخلاق مدیریت، ماهنامه تدبیر، شماره ۵۱.
۶۹. منتخب یگانه، محمد؛ بشلیده، کیومرث؛ بهارلو، مصطفی. (۱۳۹۳)، بررسی اثر رهبری خدمتگزار بر رفتار شهروندی سازمانی : نقش واسطه ای توانمندسازی روانشناختی، عدالت سازمانی و خشنودی شغلی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال سوم، شماره چهارم.
۷۰. منجوقی، ن و نوری، ا، (۱۳۹۵)، پیامدهای جسمی و عاطفی افشاگری تخلف سازمانی در پرستاران، مجله تحقیقات علوم رفتاری، دوره ۱۴، شماره ۲، صص ۱۷۳-۱۷۹
۷۱. منجوقی، ن، (۱۳۸۹)، روابط ساده و چندگانه تعهد سازمانی، معنویت و مراقبت معنوی و برونگرایی با افشاگری تخلف
۷۲. مومنی، منصور (۱۳۸۶). تحلیل آماری با استفاده از SPSS، کتاب نو، چاپ اول
۷۳. نظری، م. ج، (۱۳۹۲)، مدل های اخلاق در مدیریت، روزنامه دنیای اقتصاد، شماره ۳۱۱۷

۷۴. نوری کمری، مجید؛ محبوبه حاجی میرزایی و امید نژاد کاظم، ۱۳۹۴، بررسی تاثیر مبادله رهبر - عضو و اعتماد مدیریتی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان، مطالعه موردی در پژوهشگاه استاندارد، کنفرانس بین المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی، مشهد، موسسه تحقیقاتی رایمند پژوه
۷۵. نیری، ش.، گل پرور، م.، و مهداد، ع (۱۳۸۹). نقش ارزش های اخلاقی و رهبری اخلاق مدار بر کاهش تنش شغلی کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم، شماره های ۳ و ۴.
۷۶. نیری، ش.، گل پرور، م. و مهداد، (۱۳۸۹). نقش ارزشهای اخلاقی و رهبری اخلاق مدار بر کاهش تنش شغلی کارکنان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ص ۶۷-۷۶
77. Adegbola, M.(2006). Spirituality and quality of life in chronic illness. *Journal of Theory Construction & Testing*, 10(2). 4247.
78. Adrian Marica, M, 2013, On the ethical management of the teaching profession, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 76 , 476 – 480.
79. Agerfalk, par; Bannan lian & Fitzgerald Brian (2005) "Action Language", Organization and Information Systems, printed be Ireland by the University of Limerick, WWW.ul.ie.
80. Ahern, K. and S. McDonald. (2002). The Beliefs of Nurses who were Involved in a Whistleblowing Event, *Journal of Advanced Nursing*, 38, 303–209.
81. Ajzen, L. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
82. Allen, N., & Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 118.
83. Allport, G. W., & Odbert, H. S.(1936). Traitnames: A psycholexical study. *Psychological Monographs*, 47, 169178.
84. Altman, D. G., 1995. Statistics notes: The normal distribution. *BMJ*, 310: 298
85. Amirkhan, J. H., Risinger, R., & Swicker, R. J.(1995). Extraversion: a hidden personality factor in coping, *Journal of personality*, 63, 189212.
86. Ancona, D., Kochan, T., Scully, M., Van Maanen, J., & Westney, D. E.(1999). *Organizational behavior and processes*, Boston: SouthWestern College Publishing.
87. Andrews, P & Herschel, R., (1997), *Organizational Communication Empowerment in a Technological Society*, A. I. T. B. S. Publishers of Distributors (INOPA).
88. Anoosheh, M., Ahmadi, F., Faghihzadeh, S., & Vaismoradi, M.(2007). Survey of predisposing causes of working errors in nursing cares . from perspective of nurses and their mangers perspectives. *Q Iran J Nurs*, 20(51). 2536.
89. Anshel, M.(1996). Coping styles among adolescent competitive athletes. *The Journal of Social Psychology*, 136, 311324.
90. Appelbaum, S. H., Deguire, K. J. and Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour, *Corporate Governance*, 5, 43–55.
91. Aranya, N., Barack, A. and Amernic, J.(1981). A test of Holland's theory in a population of accountants", *Journal of Vocational Behavior*, 19(1) ,1524.
92. Arjoon, S.(2000), 'Virtue Theory as a Dynamic Theory of Business', *Journal of Business Ethics* 28, 159–178
93. Arszulowicz M, Gasparski WW. Whistleblowing: In defense of proper action. New York, NY: Transaction Publishers; 2011.

94. Aryee, S. & Chen, Z.X; Leader-member exchange in a Chinese context: Antecedents, the mediating role of psychological empowerment and outcomes. *Journal of Business Research*, 2006 Vol.59, p794
95. Ashford, B. E., & Saks, A. M.(1996). Socialization tactics: longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of management journal*, 39, 149176.
96. Ashmos, D. P. & Duchon, D.(2000). Spirituality at work, *Journal of Management Inquiry*, 9,134145.
97. Ayers, S., & Kaplan, S. E.(2005). Wrongdoing by consultants: an examination of employees' reporting intentions. *Journal of Business Ethics*, 57, 121137.
98. Babakus, E., Cornwell, T. B., Mitchell, V., and Schlegelmilch, B.(2004). Reactions to unethical consumer behavior across six countries. *Journal of Consumer Marketing*, 21(4). 254263.
99. Bhal, K. T, and Ansari, M. A. (2007), "Leader-Member Exchange- Subordinates Outcomes Relationship: Role of Voice and Justice", *Leadership & Organization Development Journal*, 28, 20-35.
100. Bjorkelo, B., Einarsen, S., & Matthiesen, S. B. (2010). Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 371-394.
101. Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley, New York, NY.
102. 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.
103. Brief, A.P., & Motowidlo, S.J.(1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 4, 710725.
104. Brown ME, Trevino LK, 2006, Ethical leadership: Ethical Leadership: A Review and Future Directions.” *The Leadership Quarterly*, 17: 595-616.
105. Brown ME, Trevino LK, Harrison DA. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organ Behav Hum Dec Proc.* (2005); 97: 117-134.
106. Brown ME, Trevino LK.(2005). Ethical leadership: A review and future directions. *Lead Q.* 595-616.
107. Brown, M. E., Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 6(17): 516-695.
108. Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A.(2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*,97,117-134.
109. *Business Ethics*, 88, 25-41.
110. Carmeli, A., Atwater, L. & Levi, A. (2011). How leadership enhances employees' knowledge sharing: the intervening roles of relational and organizational identification. *Journal of Technol Transformation*, 36(1): 257–274.
111. Carmeli, A., Atwater, L., & Levi, A. (2011). How leadership enhances employees' knowledge sharing: the intervening
112. characteristics matter? In J. M. Darley, D. M. Messick & T. R. Tyler(Eds.).
113. Chau, W. K. (1997) ,“The ranking of construction management journals”, *Construction Management and Economics*, 15(4), 387-398.

114. Choosang, S., and Gordon, S., 2014. A Coloured Petri Net Methodology and Library for Security Analysis of Network Protocols, *Journal of Computers*, Vol. 9, Issue 2, pp. 243-256.
115. climate to deviant workplace behaviour, *Corporate Governance*, 5, 43-55.
116. Clinard, M. B.(1983). *Corporate ethics and crime: The role of middle management*. Beverly Hills: Sage.
117. Conaock, M., & Johns, L., (1998), "Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis", *The TQM Magazine*, 10 (4), 26-31..
118. Conaock, M., & Johns, L., (1998), "Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis", *The TQM Magazine*, 10 (4), 293-301
119. Conner, M., & Armitage, C.J. (1998). Extending the theory of planned behavior: A review and avenues for further research. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(15), 1429-1464.
120. Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.-Collins, D.: 2009, *Essentials of Business Ethics: Creating an Organization of High Integrity and Superior Performance* (John Wiley & Sons, Hoboken, NJ).
121. Davis, T. R., & Luthans, F. (1980). A social learning approach to organizational behavior. *Academy of Management Review*, 5, 281-290. Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970.
122. De Hoogh AHB, Den Hartog DN. Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: a multi-method study. *Lead. Q.* 2008; 19: 297- 311.
123. DeConinck J. The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research* 2011; 64:617-24.
124. Dozier, J.B., & Miceli, M.P.(1985). Potential predictors of whistleblowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10, 823 836.
125. Elci M, Sener I, Aksoy S, Alpkan L. The impact of ethical leadership and leadership effectiveness on employees' turnover intention: The mediating role of work related stress. *Procedia Soc Behav Sci.* 2012; 58: 289-97.
126. Flemming, P.L; A study of the relationship between transformational leadership traits and organizational culture types in improving performance in public sector organizations: Caribbean perspective, Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University, 2009, p33.
127. Flemming, P.L; A study of the relationship between transformational leadership traits and organizational culture types in improving performance in public sector organizations: Caribbean perspective, Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University, 2009, p33.
128. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50
129. Fox, S. (1997), "From management education and development to the study of management learning", in Burgoyne, J. and Reynolds, M. (Eds), *Management Learning: Integrating Perspectives in Theory and Practice*, Sage, London, pp. 21-37.

130. Francis, R. D. & Armstrong, A. (2011). Corruption and whistleblowing in international humanitarian aid agencies. *Journal of Financial Crime*, 18(4), 319 – 335.
131. Gardner, W. L., Coglisier, C. C., Davis, K. M. & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120-1145
132. Graen, G. B. & Scadura, T. A. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 175-208). Greenwich, CT: JAI Press
133. Graen, G. B., & Scandura, T. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. In: B. Staw & L.L. Cumming (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 9: 175-208. Greenwich, CT: JAI Press.
134. 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.
135. Haines , R and Leonard, L. N.K, 2018, Situational influences on ethical decision-making in an IT context, *Information & Management* 44 , 313–320.
136. Hair, J. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
137. Hansen, S.D. (2011). Ethical Leadership: A Multi Foci Social Exchange Perspective, *the Journal of Business Inquiry* 2011, 10, 1, [Http: Wwww.Uvu.Edu/Woodbury/Jbi/VolumeHYPERLINK "http://www.uvu.edu/Woodbury/Jbi/Volume10"](http://www.uvu.edu/Woodbury/Jbi/Volume10)10, ISSN 2155 4056 (Print)/ISSN 2155 4072 (Online), Pp. 41-55.
138. Harman, D. (1967). A single factor test of common method variance. *Journal of Psychology*, 35, 359-378.
139. Harris, R. B. and Harris, K. J. (2007). A Test of competing models of the relationships among perceptions of organizational politics, perceived organizational support, and individual outcomes. *The Journal of Social Psychology*, 147, 631-655.
140. Hassan A. Ahmed F. Authentic leadership, trust and work engagement. *International journal of human and social science*. 2013; 6 (3): 164-170.
141. Henik, E. G. (2008). *Mad as Hell or Scared Stiff? The Effects of Value Conflict and Emotions on Potential Whistle-Blowers*, Dissertation of Doctor of Philosophy, University of California, Berkeley.
142. Jackson D, Peters K, Andrew S, Edenborough M, Halcomb E, Luck L, et al. Trial and retribution: a qualitative study of whistleblowing and workplace relationships in nursing. *Contemp Nurse* 2010; 36(1-2): 34-44.
143. Jones, T.M. , 1991, Ethical decision-making by individuals in organizations: an issue-contingent model, *Academy of Management Review* 16 (2), pp. 366–395.
144. Joo, b. & Ready, K. (2012). The influences of proactive personality, performance goal orientation, organizational learning culture and leader-member exchange quality. *Career Development International journal*, 17(3): 276-295.
145. Kalshoven, K. Den Hartog, D., Den Hoogh, A. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW), *The Leadership Quarterly*, 22 (1): 51–69.

146. Kang, D. Stewart, J. & Kim, H. (2011). The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employee's commitments and their subsequent attitudes. *Personnel Review*, 40(6): 761-784.
147. Kang, D.S. and Stewart, J; Leader-member exchange (LMX) theory of leadership and HRD Development of units of theory and laws of interaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 2007, Vol.28, p534
148. Kang, D.S. and Stewart, J; Leader-member exchange (LMX) theory of leadership and HRD Development of units of theory and laws of interaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 2007, Vol.28, p534.
149. Kanika T. Bhal, Anubha Dadhich, 2011, Impact of Ethical Leadership and Leader Member Exchange on Whistle Blowing: The Moderating Impact of the Moral Intensity of the Issue, *J Bus Ethics* 103, pages 485: 496.
150. Kanika T. Bhal, Anubha Dadhich, 2011, Impact of Ethical Leadership and Leader Member Exchange on Whistle Blowing: The Moderating Impact of the Moral Intensity of the Issue, *J Bus Ethics* 103, pages 485: 496.
151. Kanokorn, S., Wallapha ,A and Ngang, Y.K, 2013, Indicators of ethical leadership for school principals in Thailand, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 93 , 2085 – 2089.
152. Kaplan S. E. & Schultz, J. J. (2007). Intentions to report questionable acts: an examination of the influence of anonymous reporting channel. *Internal audit quality and setting. Journal of Business Ethics*, 71: 109-124.
153. Kaya Özbağ, G, 2016, The Role of Personality in Leadership: Five Factor Personality Traits and, *Ethical Leadership* , *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 235 , 235 – 242.
154. Kline, P.(1992). The factor structure in the fields of personality and ability, in Gale, A. and Eysenck, M.W.(Eds). *Handbook of Individual Differences: Biological Perspectives*, Wiley, Chichester.
155. Lamb, T. M.(2009). *Whistleblowers: A study of employee decisionmaking*
156. Lambert VA, Lambert CE, Petrini M. Workplace and personnel factors associated with physical and mental health in hospital nurses in china. *Nurs Health Sci.* 2007; 9(2):120-6.
157. Lanefeld, I.D; (2009) .The Role of Implicit Leadership Theories on Leader-Member Exchange and Follower Self-Efficacy, *Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy Psychology*, Walden University, p6
158. Lavena, C. F. (2013). *Deciding to Blow the Whistle: How Individual and Organizational Factors Influence the Reporting of Wrongdoing in the Federal Government*. Dissertation of Doctor of Philosophy, Newark, The legal implications for companies and employees. New York: Lexington
159. Liden, R. C., and Maslyn, J. M. (1998), "Multidimensionality of Leader-member Exchange: an Empirical Assessment Through Scale Development", *Journal of Management*, 24, 43-73.
160. Magdalena Richea,M., 2013, - Management Ethical Principles and Ethical Behaviour in the Non-profit Organisations. *Shaping a Causal Liaison or a Myth?*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 92 , 789 – 798.
161. Magner, N., Welker, R. B., & Campbell, T. L. (1996). Testing a model of cognitive budgetary participation -processes in a latent variable structural equations framework. *Accounting and Business Research*, 27(1), 41-50.

162. Maguire, Stephen (1997). Business Ethics: A Compromise Between Politics and Virtue. *Journal of Business Ethics* Vol.16, Pp.1411–1418
163. Mason, J.(2009), "Ethics in the construction industry: the prospects for a single professional code", *International Journal of law in the Built Environment*, 1(3): 194-204.
164. McDonald, S. and Aheren, K.(2002). Physical and emotional effects of whistleblowing. *US National Library of Medicine National Institutes of Health*, 40(1):14-27.
165. McDonald, S. and Aheren, K.(2002). Physical and emotional effects of whistleblowing. *Journal of Psychological Nursing and Mental Health Service*. 40(1).1427.
166. McDonald, S. and Aheren, K.(2002). Physical and emotional effects of whistleblowing. *Journal of Psychological Nursing and Mental Health Service*. 40(1).1427.
167. McDonald, S. and K. Ahern.(2000). The Professional Consequences of Whistleblowing by Nurses, *Journal of Professional Nursing*, 16, 313–321.
168. McDonald, S. and K. Ahern.(2000). The Professional Consequences of Whistleblowing by Nurses, *Journal of Professional Nursing*, 16, 313–321.
169. McDonald, S.(1999). Reporting misconduct: A descriptive study of whistleblowing in nursing . Unpublished master's thesis. Edith Cowan University, Perth, Western Australia.
170. McDonald, S.(1999). Reporting misconduct: A descriptive study of whistleblowing in nursing . Unpublished master's thesis. Edith Cowan University, Perth, Western Australia.
171. McMillan, B. and M. Conner.(2003). 'Applying an Extended Version of the Theory of Planned Behavior to Illicit Drug Use Among Students', *Journal of Applied Social Psychology*, 33(8). 1662–1683.
172. McMillan, B. and M. Conner.(2003). 'Applying an Extended Version of the Theory of Planned Behavior to Illicit Drug Use Among Students', *Journal of Applied Social Psychology*, 33(8). 1662–1683.
173. McMurray A.J., Scott DR, Pace RW.(2004). The relationship between organizational commitment and organizational climate in manufacturing. *Hum Resource Dev Quart*. 15,47389
174. McMurray A.J., Scott DR, Pace RW.(2004). The relationship between organizational commitment and organizational climate in manufacturing. *Hum Resource Dev Quart*. 15,47389.
175. McNeeseSmith, D. K., & Crook, M.(2003). Nursing values and a changing
176. Melhem y,(2004). The Antecedents of Customer Contact Employment Empowerment .*Employee Relation* Vol26.No1:72-93
177. Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297.
178. Meyer, J. P., Irving, P. G., & Allen, N. J.(1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 2952.
179. Meyer, J.P., Allen, N.J. and Smith, C.A.(1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a threecomponent conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4). 538551.
180. Miceli, M. and Near, J.(1992). *Blowing the Whistle*(Lexington Books, New York, NY).

181. Miceli, M. P. & Near, J. P. (2005). Standing up or standing by: what predicts blowing the whistle on organizational wrongdoing? *Research in Personnel and Human Resources Management*, 24, 95-136.
182. Miceli, M. P.(2004). Whistleblowing research and The Insider: lessons learned and yet to be learned. *Journal of Management Inquiry*, 13(4). 364366.
183. Miceli, M. P., & Near, J. P.(1984). The relationships among beliefs, organizational position, and whistleblowing status: A discriminant analysis. *Academy of Management Journal*, 27(4). 687705.
184. Miceli, M. P., & Near, J. P.(1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistleblowing decisions. *Personnel Psychology*, 38(3). 525544.
185. Miceli, M. P., & Near, J. P.(1988). Individual and situational correlates of whistleblowing. *Personnel Psychology*, 41(2). 267281.
186. Miceli, M. P., & Near, J. P.(1992). *Blowing the whistle: the organizational & legal implications for companies and employees*. New York: Lexington Books.
187. Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M.(2008). *Whistleblowing In organizations*. New York: Routledge.
188. Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M.(2008). Whistleblowing
189. Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. R.(1991). Who blows the whistle and why? *Industrial and Labor Relations Review*, 45(1). 113130.
190. Miceli, M. P., van Scotter, J. R., Near, J. P., & Rehg, M. T. L. E. A. (2001). Responses to perceived organizational wrongdoing: Do perceiver characteristics matter? In J. M. Darley, D. M. Messick & T. R. Tyler(Eds.). *Social influences on ethical behavior in organizations*(pp. 119–135).
191. Miceli, M., J. Dozier and J. Near.(1991). Blowing the Whistle on Data Fudging: A Controlled Field Experiment , *Journal of Applied Social Psychology*, 21(4). 301– 325 Coping Responses. *Nursing Forum*, 34(4).513.
192. Moliner, C., Martinez, V., Peiro, J., Ramos, J., & Russell, C. (2013). Relationship between organizational justice and burnout at the work-unit. *Journal of Stress Management*, 12, 99-116.
193. Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Ilies, R. (2009). The development of leader–member exchanges: Exploring how personality and performance influence leader and member relationships over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108: 256–266.
194. Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and practice* (5th.ed.). Los Angeles, CA: Sage. O'Donnell, M., Yukl, G., & Taber, T. (2012) Leader behavior and LMX: A constructive replication. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2): 143-154.
195. Pallant, J .2007. *SPSS survival manual, a step by step guide to data analysis using SPSS for windows* (3 ed.), McGraw Hill, Sydney
196. perceived wrongdoing associated with whistleblowing decisions. *Personnel*
197. personality factor in coping, *Journal of personality*, 63, 189212.
198. Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.

199. Pučetaité, R, 2014, Stimulating organizational innovativeness through ethical leadership practices: the mediating role of organizational trust, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 156 (2014) 231 – 235.
200. Rasooli ,R & Shahai ,B.(2009). Effects of Leader – Member Exchange Theory on Tehran social security Branch employees „Job satisfaction. *Management Perspective*, No. 33 ,pp. 67-84.
201. Reactions to unethical consumer behavior across six countries. *Journal of Responses to perceived organizational wrongdoing: Do perceiver*
202. Read, W.J. & Rama, D.V. (2003). Whistle-blowing to internal auditors, *Managerial Auditing Journal*, 18(5), 354-362.
203. Read, W.J. & Rama, D.V. (2003). Whistle-blowing to internal auditors, *Managerial Auditing Journal*, 18(5), 354-362.
204. Resick, C.; Hanges, P.; Dickson, M.; Mitchelson, J. (2006). “A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership”. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345-359.
205. Rezaei Kelidbari, H. R., Fadaei, M and Ebrahimi, P., 2016, The role of ethical leadership on employee performance in Guilan University of medical sciences, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 230, 463 – 470.
206. Rhoades, L., & Eisenberger, R.(2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*,87(4),698-714.
207. Rubin, R. G. (2013). Organizational Citizenship Behavior in the Public Library and Its Relationship to Leader-Member Exchange and Perceived Supervisor Support. A Dissertation presented to the Faculty of the Simmons College Graduate School of Library and information Science. Available from: <http://www.ProQuest.com>.
208. Savas. A. C., Karakus. M. (2012). The Relationships between School Organizational Health and Teachers’ In-Role and Extra-Role Behaviors. *International J. Soc. Sci. & Education*. 3 (1): 67- 74.
209. Shahbazi, Gh. & Nasr Esfahani, A. (2014). Whistleblowing in nurses: Orumieh’s Emam Khomeini Hospital. Karaj, 1st International Conference on Accounting and Management.
210. Shane, S., & Venkataraman, S. (2012)« The promise of entrepreneurship as a field of research», *Academy of Management Review*, 25, pp. 217–236
211. Shomaker, R . and Lomax , R. E. (2004). *A Beginner’s Guide to Structural Equation Modeling*, UK, Second Edition, LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES, PUBLISHERS, Mahwah: New Jersey
212. Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17, 411-419
213. Social influences on ethical behavior in organizations(pp. 119–135).
214. Starkey, K. (1998), “The organizational learning cycle: how we can learn collectively”, *Human Relations*, Vol. 51 No. 4, pp. 531-46.
215. State University of New Jersey. -METE, Y. A, 2013, Relationship Between Organizational Cynicism And Ethical Leadership Behaviour: A Study At Higher Education, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 89 , 476 – 483.
216. Tabachnick, B. & Fidell, L.S. (1996). *Using multivariate statistics*. NEWYORK: Happer Collins College

217. Ten Hoor, Elise. (2014). Unravelling Employer Loyalty: Employer loyalty and its effects on commitment, job satisfaction, organizational citizenship behavior and turnover Intention. Masterthesis Psychology: Work- and Organization Psychology, Vrije Universiteit Amsterdam.
218. 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.
219. Trevino LK, Hartman LP, Brown M. Moral person and moral manager: how executives develop a reputation for ethical leadership. *California Manage Rev.* 2000; 42(4): 128-42.
220. Trevino, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 55, 5-37.
221. Tutar, H. A., Mehmet, Ç. (2011). Is ethical leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey, 7th International Strategic Management Conference. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24: 1378-1388.
222. victimization, and retaliation against whistleblowers. *Journal of Management*, 20, 773- 794.
223. Walumbwa, F.O., Mayer, D.M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., and Christensen, A.L. (2011). Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader-Member Exchange, Self-Efficacy, and Organizational Identification, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 115, 204-213
224. Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D., & Chen, Z. C. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 48(3): 420-432.
225. Wooten, K.C. (2001). Ethical dilemmas in human resource management: an application of a multidimensional framework, a unifying taxonomy, and applicable codes. *Human Resource Management Review*, 11, 159 – 175.
226. Yilmaz K. (2011). The Relationship Between Organizational Trust and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools. *Journal of Applied Sciences* [online], Vol: 8 (12), PP: 2293-2299. Available from : <http://scialert.net>[Accessed 1 july 2012]
227. Yilmaz, E. (2010). The Analysis of Organizational Creativity in Schools Regarding Principals Ethical Leadership Characteristics, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2, PP. 3949-3953.
228. Yousef Darwish A. (2001), "Islamic Work Ethic-A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context", *Personnel Review*, VOL. 30 NO.2 ,pp.152-169
229. Zakaria, M. (2015). Antecedent factors of whistleblowing in organizations. *Procedia Economics and Finance*, 28, 230 – 234.
230. Zakaria, M. (2015). Antecedent factors of whistleblowing in organizations. *Procedia*
231. Zhang. Li, Tian. Yezhuang, Zhongying Qi, A, (2009). A conceptual model of organizational learning based on knowledge sharing, School of Management, Harbin Institute of Technology, China Zhu, W.(2008). The effect of ethical leadership on follower moral identity: The mediating role of psychological empowerment. *Leadership Review*, 8, 62-73.