

Medical Ethics and Law
Research Center

Faṣlnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics

2022; 16 (47): 31

Shahid Beheshti
University of Medical Sciences

The Relationship between Ethical Leadership and Whistle Blowing with the Mediating Role of Work-Related Stress and the Moderating Role of Interactional Justice

Hossein Rajabdorri^{1*}, Sareh Rafatmagham²

1. Vice-Chancellor for Management Development and Resources, Fasa University of Medical Sciences, Fasa, Iran.

2. Medical School, Islamic Azad University, Yazd Branch, Yazd, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Whistle blowing is a new and important issue which needs organizations special attention in order to increase organizational health. Ignoring it can create many problems, which shows the importance and the necessity of this study. The purpose of this research is to investigate the relationship between ethical leadership and whistle blowing with the mediating role of work-related stress and the moderating role of interactional justice.

Methods: The present study is descriptive-communicative research. The study tools consisted of the Ethical Leadership Questionnaire, the Whistle Blowing Scale, stress questionnaire and the Interactional Justice Scale. The study was conducted in the winter of 2022 and the sample consisted of 153 health system employees in Fars Province. To analyze the findings through 3 main hypotheses, structural equation method and Smart PLS 3 software were used.

Ethical Considerations: In this research, the principles of research ethics have been observed through maintaining the publishing rules and the participants' privacy, as well as committing to use the collected data only for appropriate and ethical purposes.

Results: The research findings showed that there is a positive and significant relationship between ethical leadership and whistle blowing at the level of 65% with the significance less than 0.0001. Furthermore, this relationship will be positively strengthened by the presence of interactive justice. Other findings also indicated that ethical leadership reduces stress in employees (with the significance less than 0.0001) and this reduction in stress levels can increase the level of whistle blowing (with the significance less than 0.0001), which confirms the mediating role of stress.

Conclusion: Considering the findings as well as the importance and the sensitivity of the health system, besides creating safe and appropriate paths, it is necessary to pay more attention to its psychological and managerial aspects such as ethical leadership and interactive justice in order to reduce violations in medical organizations. Individual factors such as work-related stress are also necessary to be taken into consideration by senior managers and planners.

Keywords: Ethical Leadership; Whistle Blowing; Work-Related Stress; Interactional Justice

Corresponding Author: Hossein Rajabdorri; **Email:** Hosrado@gmail.com

Received: April 25, 2023; **Accepted:** July 01, 2023; **Published Online:** July 19, 2023

Please cite this article as:

Rajabdorri H, Rafatmagham S. The Relationship between Ethical Leadership and Whistle Blowing with the Mediating Role of Work-Related Stress and the Moderating Role of Interactional Justice. *Faṣlnāmah-i akhlāq-i pizishkī, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics*. 2022; 16 (47): e31.



رابطه رهبری اخلاقی و گزارش‌دهی تخلف با نقش میانجی استرس شغلی

و نقش تعدیلگر عدالت تعاملی

حسین رجب‌دوری^{۱*}، ساره رفعت‌مقام^۲

۱. معاونت توسعه و مدیریت منابع، دانشگاه علوم پزشکی فسا، فسا، ایران.

۲. دانشکده پزشکی، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: گزارش‌دهی تخلف موضوع جدید و مهمی است که لازم است سازمان‌ها در راستای افزایش سلامت سازمانی خود به آن توجه ویژه نمایند، زیرا عدم توجه به آن می‌تواند مشکل‌های زیادی را ایجاد کند که نشان‌دهنده اهمیت و ضرورت این مطالعه است. هدف این پژوهش، مطالعه رابطه رهبری اخلاقی و گزارش‌دهی تخلف با نقش میانجی استرس شغلی و نقش تعدیلگر عدالت تعاملی است.

روش: مطالعه پیش رو از نوع توصیفی - ارتباطی است و بررسی موضوع به وسیله پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی، گزارش‌دهی تخلف، استرس شغلی و عدالت تعاملی با نمونه‌گیری تصادفی ساده از ۱۵۳ نفر از کارکنان نظام سلامت در استان فارس در زمستان ۱۴۰۱ انجام گرفت. برای تحلیل یافته‌ها در قالب ۳ فرضیه اصلی، از روش معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار Smart PLS 3 استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی: در این پژوهش با حفظ قوانین نشر و همچنین محرمانگی در حریم شخصی پاسخ‌دهندگان و تعهد در زمینه استفاده از اطلاعات جمع‌آوری‌شده تنها در مسیر صحیح و اخلاقی، اصول اخلاق پژوهش رعایت شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که بین رهبری اخلاقی و گزارش‌دهی تخلف رابطه مثبت و معناداری در سطح ۶۵ درصد با معناداری کمتر از ۰/۰۰۰۱ وجود دارد. همچنین این رابطه با حضور عدالت تعاملی به صورت مثبت تقویت می‌شود. سایر یافته‌ها نیز نشان داد که رهبری اخلاقی موجب کاهش استرس در کارکنان می‌شود (معناداری کمتر از ۰/۰۰۰۱) و این کاهش استرس می‌تواند موجب افزایش سطح گزارش‌دهی تخلف شود (معناداری کمتر از ۰/۰۰۰۱) که تأییدکننده نقش میانجی استرس است.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها و اهمیت و حساسیت نظام سلامت لازم است که در راستای کاهش تخلف در سازمان‌های درمانی، ضمن ایجاد مسیرهای امن و مناسب، به جنبه‌های روانی و مدیریتی آن مانند رهبری اخلاقی و عدالت تعاملی بیش از پیش توجه نمود. موارد فردی مانند استرس شغلی نیز لازم است که مورد توجه مدیران ارشد و برنامه‌ریزان قرار گیرد.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی؛ گزارش‌دهی تخلف؛ استرس شغلی؛ عدالت تعاملی

نویسنده مسئول: حسین رجب‌دوری؛ پست الکترونیک: Hosrado@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۰۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۱۰؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۴/۲۸

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Rajabdorri H, Rafatmagham S. The Relationship between Ethical Leadership and Whistle Blowing with the Mediating Role of Work-Related Stress and the Moderating Role of Interactional Justice. *Faṣḥnāmāh-i akhlāq-i pizishkī*, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2022; 16 (47): e31.

مقدمه

تخلف‌های سازمانی هزینه‌های سازمان را افزایش می‌دهد و امنیت، سلامت و رفاه کارمندان سازمان، مشتریان، سرمایه‌گذاران و جامعه را نیز به خطر می‌اندازد (۱). تعهدهای اخلاقی سازمان‌ها را موظف می‌کند که از انجام اشتباه‌های راهبردی و سوءاستفاده‌های مالی و قانونی سازمان‌ها جلوگیری به عمل آورند (۲). گزارش تخلف نوعی اطلاع‌رسانی فعالیت‌های غیر قانونی و غیر اخلاقی در سازمان از طریق یک یا چند نفر از کارکنان به یک شخص یا سازمان است که قادر به انجام اقدام‌هایی برای جلوگیری از این فعالیت‌های غیر اخلاقی باشند (۳). برخی پژوهشگران، گزارش‌دهی تخلف (Whistle-Blowing) توسط کارکنان که می‌تواند موجب کنترل و کاهش تخلف شود را بیش از قبل مورد توجه قرار داده‌اند (۴). هدف این پژوهش، بررسی رابطه رهبری اخلاقی و گزارش‌دهی تخلف با نقش میانجی استرس شغلی و نقش تعدیلگر عدالت تعاملی است.

با توجه به اهمیت نقش گزارش‌دهی تخلف در شناسایی و جلوگیری از تخلف‌های سازمانی، ضرورت دارد که درک بهتری از فرایند گزارش‌دهی تخلف و عوامل مؤثر در جهت بهبود آن کسب شود، اما این موضوع و بررسی زوایای آن به ویژه در حوزه سلامت، چندان مورد توجه پژوهشگران داخلی قرار نگرفته است. افزون بر آن، از آنجا که نگاه به یک موضوع می‌تواند در محیط‌های مختلف سازمانی به دلیل تفاوت در فرهنگ‌های سازمانی متفاوت باشد (۵)، ضروری است این موضوع متناسب با محیط فرهنگی دانشگاه علوم پزشکی مورد بررسی قرار گیرد، زیرا فرهنگ هر سازمان به گونه ناخودآگاه بر نحوه طراحی و اجرای سامانه‌های اطلاعاتی موجود تأثیر می‌گذارد (۶). به عبارت دیگر اختلاف‌های فرهنگی موجود در سازمان‌ها را می‌توان موجب ایجاد فرهنگ‌های سازمانی متفاوت دانست که خود عامل اصلی تأثیرگذار بر عملکرد آن‌ها است (۷). افزون بر آن، از آنجا که افشاگری می‌تواند به عنوان راهکاری برای کاهش تخلف و بی‌قانونی‌ها در سازمان مورد استفاده قرار گیرد و رعایت اخلاق حرفه‌ای و جلوگیری از

تخلفات سازمانی نقش مهمی در بقای سازمان، زندگی کارکنان و در نهایت زندگی تمامی اقشار جامعه دارد، مطالعه حاضر به بررسی این امر در بخش سلامت و بهداشت که مشارکت بخش‌های مختلف را می‌طلبد و عرصه فعالیت مناسبی جهت اخلاق‌مداری و ترویج آن است، می‌پردازد، زیرا نظام سلامت به دلایل داشتن ویژگی‌های منحصر به فرد، از جمله بی‌اطمینانی، عدم تقارن اطلاعاتی، تعداد زیاد فعالان این عرصه و اختصاص بودجه هنگفت به آن، به صورت خاص مستعد فساد است (۸). فساد در نظام سلامت طیف وسیعی از تخلف‌های ممکن از جمله تقلب و سوءاستفاده را شامل می‌شود که توجه ویژه به آن‌ها به دلیل آثار منفی بر سطح سلامت جامعه و به خطرات دادن جان مردم در راستای دستیابی به سلامت بهتر و جلوگیری از هدررفت منابع و کنترل هزینه‌ها، ضرورت دارد (۹) و گزارش‌دهی تخلف می‌تواند یک مسأله حیاتی در این حوزه تلقی شود.

تخلف‌های سازمانی، هزینه‌های بسیار گزافی برای سازمان به بار می‌آورد و همان‌گونه که آمارهای اخیر در سطح بین‌المللی نشان می‌دهد، ۵ درصد از درآمد سالانه سازمان‌ها را به خود اختصاص داده است (۱۰). با وجود اجرای برنامه‌های اخلاقی در سازمان‌ها نیز این رفتارها بروز می‌کند و کنترل و مدیریت آن هم کار سخت و چالش‌برانگیزی به حساب می‌آید (۱۱). پژوهش‌های صورت‌گرفته اخیر مانند Shahalizadeh و همکاران (۱۲) توانسته است تأثیر معناداری در ارتقای درک و شناخت جامعه از اصول اخلاق رفتاری در محیط کار بگذارد و در حوزه رهبری و مدیریت نیز به مکانیسم‌های مختلف رابطه رهبری اخلاقی با عوامل مختلف پرداخته است. از آنجا که این عوامل متأثر از رهبری اخلاقی گسترده و پراکنده هستند، پژوهش حاضر، مکانیسم‌های واسطه‌ای را تبیین می‌کند که به صورت بالقوه روی گزارش‌دهی تخلف مؤثر است. از طریق نظریه حفظ منابع (Conservation of Resources) نیز عنوان می‌شود که افشاگران به عنوان اهرم فشار عمل می‌کنند و روی رفتار اخلاقی رهبر در محیط کار تأثیر می‌گذارند. برای درک بهتر این پدیده، تبیین مکانیسم‌های واسطه‌ای کمک می‌کند به درک بهتری برای طراحی برنامه‌های اخلاقی و

انطباق سازمانی رسید تا رفتار اخلاقی کارکنان را تحریک کرد، در نتیجه پژوهش حاضر به شکل‌های مختلف روی ادبیات موضوع اخلاق رفتاری تأثیر می‌گذارد و موجب دانش‌افزایی آن می‌شود.

بررسی مبانی نظری نشان داد که رهبری اخلاقی «نمایش رفتار بهنجار و مناسب از طریق کنش‌های شخصی و روابط میان فردی و اشاعه این رفتار به پیروان از طریق ارتباط دوسویه، تقویت و تصمیم‌گیری» است (۱۳). رهبران اخلاقی باعث برانگیختگی برخی صفات شخصی و رفتار بهنجار در زندگی شخصی و زندگی حرفه‌ای کارکنان می‌شوند (۱۴). این رفتارهای بهنجار و صفات شخصی، بلکه توانایی هدایت پیروان را به آن‌ها خواهد داد (۱۱). مدیران اخلاق‌مدار، باید آگاهی بالایی از مسائل اخلاقی داشته باشند و در عین حال، رفتار اخلاقی از خود نشان دهند، زیرا از آن‌ها در مقام رهبری انتظار می‌رود مهارت‌های مدیریتی داشته باشند تا توجه کارکنان را به سمت معضلات اخلاقی جلب کنند (۱۵).

قابل تصور است که گزارش‌دهی تخلف می‌تواند برای گزارش دهندگان خطرآفرین باشد، در نتیجه افشاگران به حمایت، اعتماد و اخلاق‌مداری مدیران نیاز دارند تا به آن اعتماد کنند و از این بابت نگرانی نداشته باشند (۱۶). گزارش‌دهی تخلف در محیط‌هایی که کارکنان از حمایت مدیران برخوردار باشند، بیشتر دیده می‌شود (۱۷). بدیهی است که رهبران اخلاقی، محیط قابل اعتماد، صادقانه و اصول محوری را ایجاد می‌کنند و به همین خاطر است که کارکنان بدون ترس از اینکه برای آنان مشکلی در پی داشته باشد، به راحتی تخلف را به صورت داخلی گزارش می‌کنند. بنابراین انتظار می‌رود موضع حمایت‌گرانه‌ای که رهبران اخلاقی اتخاذ می‌کنند، باعث ترغیب و تشویق کارکنان به گزارش‌دهی تخلف شود (۱۸).

همچنین از استرس با عنوان فشار روانی یاد می‌شود. بر اساس این تعریف، فشار روانی چیزی است که از محیط خارجی بر فرد تحمیل می‌شود و ناراحتی‌های جسمانی و روانی را در پی دارد (۱۹). در ادبیات حوزه اخلاق، بیان می‌شود که جو اخلاقی و رهبری اخلاقی رابطه زیادی با استرس شغلی دارد (۲۰)،

زیرا اطلاعات صریح و بدون ابهامی درباره انتظارات اخلاقی سازمان به کارکنان ارائه می‌دهد (۲۱). از آنجا که جو و رهبری اخلاقی نشانه‌هایی در رابطه با رفتارهای قابل قبول ارائه می‌دهد، عامل مهمی در کاهش استرس شغلی است (۲۲). جو کاری مثبت که در آن ارزش‌های سازمانی انتظارات اخلاقی کارکنان را برآورده سازد، باعث کاهش تعارض‌های بالقوه می‌شود و در نتیجه استرس شغلی را کاهش می‌دهد (۲۳).

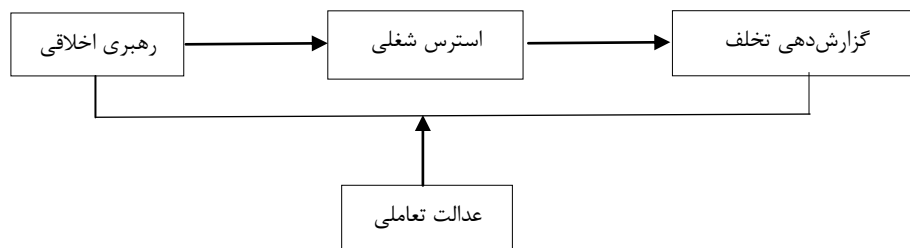
رهبران اخلاقی که ارزش خاصی را برای کارکنان در نظر دارند، موجب کاهش استرس شغلی در آنان می‌شوند. این کاهش استرس ناشی از حمایت مدیران نیز به کارکنان کمک می‌کند تا به صورت پویاتری در سازمان حاضر شوند. شخصیت‌های با سطح پویایی بالا نیز از طریق گزارش‌دهی تخلف، از تخلف‌ها جلوگیری می‌کنند (۴).

نظریه عدالت سازمانی (Organizational Justice Theory) به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنان اشاره دارد. بر اساس این نظریه، عدالت سازمانی دارای سه بعد توزیعی (Distributive Justice)، رویه‌ای (Procedural Justice) و تعاملی (Interactional Justice) است که هر کدام از این ابعاد، می‌تواند بر گزارش‌دهی تخلف اثر بگذارد. با توجه به تغییر پژوهش‌ها در روان‌شناسی اجتماعی، مطالعه عدالت در سازمان‌ها نیز از تأکید صرف بر نتیجه تخصیص پاداش (عدالت توزیعی) به تأکید بر فرایندهایی تغییر کرد (عدالت رویه‌ای) که این تخصیص را موجب می‌شود (۲۴).

کارکنان با مشاهده عدالت تعاملی درمی‌یابند که مدیران رفتار منصفانه، درست و با احترامی با آن‌ها دارد. آنان همچنان متوجه این رفتار منصفانه و بدون تبعیض می‌شوند و روی گزارش‌دهی تخلف آن‌ها به نفع سازمان تأثیر می‌گذارد، مگر اینکه محرک یا انگیزه‌ای منفی باعث آزار و رنجش آنان شود (۲۵). همچنین زمانی که مدیران تصور کارمندان از مسئولیت‌های سازمان را برآورده کنند و ارتباط بین فردی با آن‌ها دارند، اعتماد کارکنان به رهبران بیشتر می‌شود (۲۶)، در نتیجه عدالت تعاملی بالاتر کارکنان، ارزش رهبری اخلاقی بیشتری را نشان می‌دهد. از این رو می‌توان بیان داشت که

در ادامه شکل ۱، الگوی مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

عدالت تعاملی باعث افزایش مثبت تأثیر رهبری اخلاقی بر گزارش‌دهی تخلف شود (۱۱).



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

گزارش‌دهی تخلف افزایش می‌یابد. Young (۳۰) با استفاده از نظریه‌های عدالت سازمانی و رفتار برنامه‌ریزی‌شده به این نتیجه رسید که مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر قصد گزارش‌دهی تخلف نگرانی در مورد پیامدهای بالقوه ناشی از گزارش‌گری است و ادراک از انصاف تأثیری در کاهش این نگرانی ندارد. Bartlett (۳۱) نیز به این نتیجه رسید که نوع تخلف، ناشناس‌ماندن هویت گزارش‌کننده و اهمیت تقلب از عوامل مؤثر بر گزارش‌دهی تخلف هستند. Liu و همکاران (۳۲) نیز دریافتند که بین هویت سازمانی و گزارش تخلف رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که این رابطه با نقش تعدیل‌گر شدت اخلاقی ادراک‌شده و شخصیت پویا نیز به گونه مثبت تعدیل می‌شود.

تاکنون مطالعات و پژوهش‌های انجام‌شده در سطح ملی و بین‌المللی نشان داده است که چگونه رهبران و مدیران بر کارکنان تأثیر می‌گذارند و آن‌ها را ترغیب می‌کنند تا به گزارش‌دهی تخلف بپردازند، اما اثر متغیرهای واسطه‌ای مانند استرس شغلی و عدالت تعاملی تاکنون به ویژه در حوزه بهداشت و درمان مورد توجه قرار نگرفته است، در نتیجه سؤال‌های پژوهش به این شرح است: ۱- آیا بین رهبری اخلاقی و گزارش‌دهی تخلف رابطه‌ای وجود دارد؟ ۲- این رابطه با نقش میانجی استرس شغلی چگونه است؟ ۳- عدالت تعاملی این رابطه را به چه صورت تعدیل می‌کند؟ همچنین در

بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که تاکنون پژوهش‌های کمی در زمینه گزارش‌دهی تخلف به ویژه در محیط کادر درمان صورت گرفته است. برای نمونه، در میان پژوهشگران داخلی، Namazi and Ebrahimi (۲۷) دریافتند که متغیرهای عدالت سازمانی، نگرش در مورد گزارش‌گری، ویژگی شخصیتی فعال، دین‌داری و شدت اخلاقی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر قصد گزارش‌دهی تخلف است Afshani و همکاران (۸) دریافتند که در بین کارکنان نظام سلامت، کانون کنترل درونی، هویت اخلاقی، برونگرایی و مسئولیت‌پذیری بر قصد کارکنان برای افشاگری تخلفات سازمانی دارای تأثیر مثبت و معنادار هستند. یافته‌های پژوهش Rajabdorri (۴) نیز نشان داد که بین هویت سازمانی و گزارش‌دهی تخلف، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین رابطه بین هویت سازمانی و گزارش‌دهی تخلف با متغیرهای شدت اخلاقی ادراک‌شده و شخصیت پویا به گونه مثبت تعدیل و تقویت می‌شود. همچنین Kordestani and Rajabdorri (۲۸) دریافتند که ۵ سازه فردی، بین فردی، اخلاقی - فرهنگی، اداری - مدیریتی و ویژگی تخلف بر گزارش‌دهی تخلف با توجه به پدیده تماشاگری تأثیر می‌گذارد.

در میان پژوهشگران خارجی نیز برای نمونه، Menk (۲۹) به این نتیجه رسید که موقعیت اخلاقی فرد مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر قصد گزارش‌دهی تخلف است. همچنین با ویژگی‌های شخصیتی دارای نفع اجتماعی بالاتر، قصد

صورتی که این روابط وجود دارد جهت آن به چه سمتی است و شدت آن به چه میزان است؟

روش

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی - ارتباطی و ازلحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی است. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز از فن معادلات ساختاری در نرم‌افزار Smart PLS 3 استفاده شد.

جامعه پژوهش مورد نظر پژوهش حاضر کلیه کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی در سطح استان فارس است. با توجه به اینکه دسترسی به کل افراد ذکرشده با پراکندگی‌های مختلف، سخت و تا حدودی غیر ممکن است، تعداد جامعه آماری نامشخص فرض شد. بنابراین برای محاسبه حجم نمونه در جامعه نامشخص از رابطه شماره ۲ استفاده شد. δ انحراف معیار برای داده‌های طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای حاصل از رابطه شماره ۱ برابر با ۰/۶۶۷ است. همچنین Z در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۱/۹۶ و دقت برآورد که در مخرج کسر دوم قرار دارد، به میزان ۰/۱ است.

رابطه ۱:

$$\delta = \frac{\max(x_i) - \min(x_i)}{6} = \frac{5-1}{6} = 0.667$$

رابطه ۲:

$$n = \frac{Z^2 \alpha / \delta^2}{\epsilon^2} = \frac{(1.96)^2 (0.667)^2}{(0.1)^2} = 170$$

جمع‌آوری نظرها نیز به شیوه مجازی و حضوری در زمستان ۱۴۰۱ صورت گرفت. در شیوه حضوری ۳۱ پرسشنامه جمع‌آوری شد. در شیوه مجازی نیز ابتدا بانک اطلاعاتی از رایانامه افراد مورد نظر (کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی در سطح استان فارس) ایجاد و سپس به ۲۰۰ نفر از آنان ارسال شد که پس از سه مرحله ارسال درخواست، ۱۲۲ پرسشنامه و در مجموع ۱۵۳ پرسشنامه تکمیل شد. لازم به ذکر است که

از افراد مورد نظر خواسته شد در صورت امکان پرسشنامه را در اختیار سایر افراد دارای صلاحیت نیز قرار بدهند. همچنین از ظرفیت گروه‌ها و فعالان فضای مجازی نیز استفاده شد. به منظور کنترل این موضوع که آیا یافته‌های پرسشنامه‌های دریافت نشده می‌توانست بر یافته‌های پژوهش اثر بگذارد، میانگین دو مرحله (مراحل حضوری و مجازی) از طریق اجرای آزمون T مقایسه شد. با توجه به مقدار معناداری این آزمون (کمتر از ۰/۰۰۱) کمتر از ۵ درصد است، می‌توان گفت در صورت پاسخگویی شرکت‌های دیگر نیز، یافته‌های به دست‌آمده تغییری نمی‌کرد.

برای بررسی متغیر گزارش‌دهی تخلف از پرسشنامه Liu و همکاران (۳۲) استفاده شد که شامل ۴ سؤال است. همچنین بررسی پایایی این متغیر از پژوهش از طریق ضریب آلفای کرونباخ در نرم‌افزار SPSS 22 نیز نشان داد که سطح آن ۷۹ درصد و در سطح مطلوب است. رهبری اخلاقی نیز به وسیله پرسشنامه Young (۳۰) با ۱۰ سؤال سنجیده شد و پایایی آن نیز ۸۱ است. همچنین متغیر استرس شغلی شامل ۱۲ سؤال و با پرسشنامه HSE مورد سنجش قرار گرفت که پایایی آن نیز ۷۴ بود. افزون بر آن، عدالت تعاملی نیز با پرسشنامه Colquitt و همکاران (۳۳) و ۹ سؤال موردبررسی قرار گرفت و سطح آلفای کرونباخ آن ۷۸ بود.

در همه پرسشنامه‌های ذکرشده از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای و گزینه‌های «کاملاً مخالف»، «مخالف»، «نه موافق و نه مخالف»، «موافق» و «کاملاً موافق» برای پاسخگویی استفاده شد. ترجمه، بومی‌سازی و استفاده از پرسشنامه‌ها پس از دریافت نظرهای کارشناسی و تأیید استادان دانشگاهی و صاحب‌نظران مختلف بوده است، بدین معنا که اعتبار ظاهری و محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید شد. بررسی پایایی پرسشنامه‌های پژوهش از طریق ضریب آلفای کرونباخ در نرم‌افزار SPSS 22 نیز نشان داد که همه موارد در سطح بالاتر از ۷۰ درصد قرار دارد و در نتیجه، پایایی آن‌ها تأیید شد.

یافته‌ها

بررسی یافته‌ها نشان داد که ۸۹ نفر از پاسخ‌دهندگان مرد (۵۸/۱ درصد) و ۶۴ نفر از آنان زن (۴۱/۹ درصد) بوده‌اند. میانگین سن آن‌ها نیز ۴۴/۷۵ با انحراف معیار ۱۰/۴۳ است. میانگین سابقه کار آنان نیز ۱۸/۵۴ سال با انحراف معیار ۹/۲۵ بود. از پاسخ‌دهندگان نیز ۱۵ نفر دارای مدرک دکتری و ۴۸ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده‌اند. همچنین ۶۹ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۲۱ نفر نیز دارای مدرک کاردانی یا دیپلم بوده‌اند. این اطلاعات نشان می‌دهند که جامعه آماری این مطالعه از شرایط مناسبی برخوردار است و واجد شرایط بوده‌اند.

بررسی میانگین و کشیدگی و چولگی متغیرهای پژوهش نیز در جدول ۱ نشان داده شد.

جدول ۱: بررسی میانگین و کشیدگی و چولگی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	کشیدگی	چولگی
گزارش‌دهی تخلف	۳/۰۲۱	۱/۵۶۸	۱/۲۳۵
رهبری اخلاقی	۲/۸۴۶	-۰/۹۸۳	-۰/۷۵۱
استرس شغلی	۳/۳۱۹	-۰/۸۵۴	-۰/۷۷۳
عدالت تعاملی	۲/۵۱۶	۱/۳۰۸	۱/۱۵۹

با توجه به اینکه چولگی و کشیدگی همه متغیرها در بازه (۲- و ۲) قرار دارد، یعنی از لحاظ کجی همه متغیرها نرمال و توزیع آن متقارن است. مقدار کشیدگی آن‌ها نیز در بازه (۲- و ۲) است و این نشان می‌دهد که توزیع متغیر از کشیدگی نرمال برخوردار است.

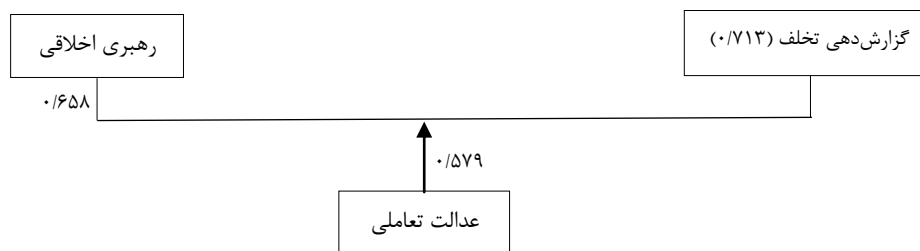
در ادامه، هر یک از فرضیه‌های پژوهش با استفاده از فن حداقل مربعات جزئی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در ادامه، جدول ۲ یافته‌های این بخش را نشان می‌دهد.

جدول ۲: روایی همگرا و پایایی متغیرهای پژوهش

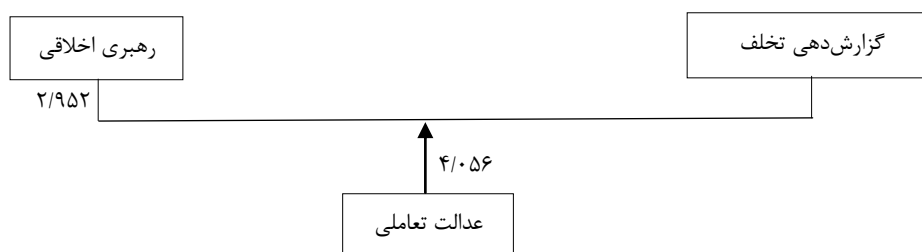
متغیر	آلفای کرونباخ	واریانس استخراج	روایی مرکب
گزارش‌دهی تخلف	۰/۷۵۹	۰/۵۹۷	۰/۷۳۲
رهبری اخلاقی	۰/۷۹۲	۰/۶۴۲	۰/۷۴۵
استرس شغلی	۰/۸۱۴	۰/۵۸۸	۰/۸۲۹
عدالت تعاملی	۰/۷۷۲	۰/۶۸۸	۰/۷۳۷

از آنجا که آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ است، بنابراین از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تأیید است. مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده نیز بزرگ‌تر از ۰/۵ است. بنابراین روایی همگرا نیز تأیید می‌شود. مقدار روایی مرکب نیز در حد مطلوب و بالاتر از ۰/۷ است.

رابطه متغیرهای موردبررسی در هر یک از فرضیه‌های پژوهش بر اساس یک ساختار علی با فن حداقل مربعات جزئی 3 PLS آزمون شده است. در ادامه، شکل ۲ و ۳ یافته‌های مربوط به فرضیه‌های اول و سوم پژوهش را نشان می‌دهد.



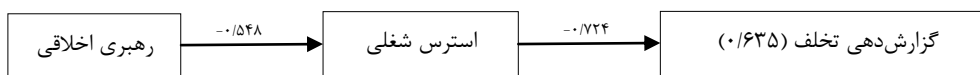
شکل ۲: روش حداقل مربعات جزئی الگوی کلی پژوهش



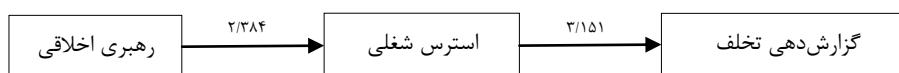
شکل ۳: آماره t-value الگوی کلی پژوهش با روش بوت استرپ

شکل ۴ و ۵ نیز یافته‌های مربوط به فرضیه دوم را نشان می‌دهد.

شکل ۲ نشان داد که R^2 این بخش از پژوهش به میزان ۰/۷۱۳ است. نتیجه کلی این بخش به این صورت خواهد بود که رهبری اخلاقی و نقش تعدیلگر عدالت تعاملی ۷۱ درصد مثبت، در گزارش‌دهی تخلف در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی فارس مؤثر است. بر اساس شکل ۳ نیز رابطه ذکرشده معنادار است، در نتیجه فرضیه اول و سوم پژوهش را نمی‌توان رد کرد.



شکل ۴: روش حداقل مربعات جزئی الگوی کلی پژوهش



شکل ۵: آماره t-value الگوی کلی پژوهش با روش بوت استرپ

بررسی، نقش میانجی استرس شغلی در رابطه بین رهبری اخلاقی و گزارش‌دهی تخلف، مورد تأیید است.

این بخش از یافته‌ها نیز نشان داد که R^2 این بخش از پژوهش به میزان ۰/۶۳۵ است. با توجه به معناداربودن رابطه مورد

افزون بر موارد ذکرشده، در تحلیل کمترین مربعات جزئی (SEM-PLS) برای بررسی روایی تشخیصی که بیانگر وجود همبستگی‌های جزئی بین شاخص‌های یک سازه و شاخص‌های

سازه‌های دیگر است از معیار Froner and Larcker استفاده می‌شود. جدول ۳ این ماتریس را نشان می‌دهد.

جدول ۳: ماتریس Froner and Larcker متغیرهای پژوهش

متغیرها	گزارش‌دهی تخلف	رهبری اخلاقی	استرس شغلی	عدالت تعاملی
گزارش‌دهی تخلف	۰/۷۲۳۵			
رهبری اخلاقی	۰/۶۰۲۶	۰/۷۹۲۸		
استرس شغلی	۰/۵۵۱۸	۰/۷۳۸۶	۰/۸۳۸۹	
عدالت تعاملی	۰/۶۳۷۴	۰/۷۶۹۵	۰/۷۳۸۱	۰/۸۵۴۶

همان‌گونه که مشخص است، مقادیر موجود بر روی قطر اصلی ماتریس، از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوط آن بزرگ‌تر است و نشان‌دهنده آن است که الگوی ارائه‌شده دارای اعتبار تشخیصی مناسب است.

همچنین برای بررسی برازش کلی الگوی پژوهش که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از معیار نیکویی برازش استفاده می‌شود. در این حوزه سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی نیکویی برازش معرفی می‌کنند. رابطه ۳ شیوه محاسبه این شاخص را نشان می‌دهد.

رابطه ۳:

$$\sqrt{\text{Communalities} \times R^2} = \text{GoF}$$

که در آن:

Communalities: میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبه اول و R^2 : ضریب تعیین الگو است.

جدول ۴ یافته‌های مربوط به این بخش را نشان می‌دهد.

جدول ۴: محاسبه نیکویی برازش مدل ساختاری

فرضیه	R^2	میانگین مقادیر اشتراکی	Gof
دوم	۰/۶۳۵۶	۰/۷۴۸۳	۰/۶۸۹۶
اول و سوم	۰/۷۱۳۴	۰/۷۱۶۸	۰/۷۱۵۰

حاصل‌شدن مقدار ۰/۶۸۹۶ و ۰/۷۱۵۰ برای GoF نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

بحث

از آنجا که نظام سلامت از حساسیت و اهمیت زیادی برخوردار است و هرگونه بی‌مدیریتی می‌تواند موجب زیان‌های عمده

مالی و جانی به استفاده‌کنندگان از خدمات بزند، لازم است در زمینه‌های نظارتی درونی و برونی به صورت دقیق‌تری دارای برنامه‌ریزی باشد تا بتوان بهره‌وری آن را افزایش داد. این پژوهش با هدف کشف راه‌های مؤثر بر گزارش‌دهی تخلف و با هدف ارائه پیشنهادهایی برای تقویت آن در نظام سلامت صورت گرفته است. یافته‌های کلی پژوهش نشان داد که

رهبری اخلاقی و گزارش‌دهی تخلف، دارای رابطه معنادار هستند و این رابطه با نقش استرس شغلی میانجی و با عدالت تعاملی تعدیل می‌شود.

یافته‌های فرضیه اول پژوهش نشان داد که با افزایش سطح رهبری اخلاقی با ایجاد محیط پویاتر و بهتر، حمایت از کارکنان بیشتر می‌شود و آنان نیز تمایل بیشتری به ارائه گزارش‌دهی تخلف دارند. این بخش از یافته‌ها همسو با Graham (۱۷) و Finn (۱۸) است، زیرا بر اساس یافته‌های وی، گزارش‌دهی تخلف در محیط‌هایی که کارکنان از حمایت مدیران برخوردار باشند، بیشتر دیده می‌شود. همچنین همسو با Rabie and Malek (۱۱) است که نشان می‌دهد رفتارهای بهنجار و صفات شخصی مدیران، نه فقط مسیر را به عنوان الگوی عملی به کارکنان نشان می‌دهد، بلکه توانایی هدایت پیروان را به آن‌ها خواهد داد. افزون بر آن، با یافته‌های Oran and Unsar (۳۴) نیز همسو است که نشان می‌دهد اعتماد و عدالت سازمانی ویژگی مهمی در موفقیت سازمان در کاهش تخلف و افزایش بهره‌وری سازمانی است و افزایش گزارش تخلف توسط کارکنان، نشان‌دهنده موفقیت مدیریت سازمان در رهبری و مدیریت صحیح کارکنان است.

در فرضیه دوم پژوهش مشاهده شد که با افزایش سطح رهبری اخلاقی و توسعه جو مثبت در محیط کار، استرس کارکنان کاهش می‌یابد که همسو با Mulki و همکاران (۳۵) و Rabie and Malek (۱۱) است که تأیید می‌کند جو اخلاقی و رهبری اخلاقی رابطه زیادی با استرس شغلی دارد. همچنین این یافته‌ها همسو با Baghoomian and Rajabdoori (۲۰) است که بیان‌کننده رابطه بین اخلاق و استرس کارکنان است. همچنین با کاهش استرس نیز میزان گزارش‌دهی تخلف توسط کارکنان افزایش می‌یابد که یافته‌های این بخش نیز همسو با Rabie and Malek (۱۱) و Rajabdoori (۴) است که بر اساس آن، رابطه بین هویت سازمانی و گزارش‌دهی تخلف با متغیرهای شدت اخلاقی ادراک‌شده و شخصیت پویا به گونه مثبت تعدیل و تقویت می‌شود.

فرضیه سوم پژوهش نیز نشان داد که رابطه رهبری اخلاقی و گزارش‌دهی تخلف با متغیر تعدیلگر عدالت تعاملی، به صورت مثبت تعدیل می‌شود. از آنجا که رهبری اخلاقی موجب افزایش گزارش‌دهی تخلف می‌شود، حضور عدالت تعاملی به عنوان روشی است عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود، حس اعتماد را در کارکنان می‌افزاید که این وضعیت می‌تواند موجب افزایش گزارش‌دهی تخلف شود. یافته‌های این بخش نیز همسو با Rabie and Malek (۱۱) است.

این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی بوده است که محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه، مقطعی بودن، عدم همکاری برخی از افراد در تکمیل پرسشنامه و محدود بودن یافته‌ها به یک استان از این دست موارد است که باید در تعمیم یافته‌ها به آن توجه نمود.

نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه رهبری اخلاقی و گزارش‌دهی تخلف با نقش میانجی استرس شغلی و نقش تعدیلگر عدالت تعاملی در کارکنان نظام سلامت در استان فارس بود. یافته‌های کلی پژوهش نشان داد که رابطه رهبری اخلاقی و گزارش‌دهی داخلی تخلف دارای رابطه معنادار هستند و این رابطه با نقش استرس شغلی میانجی و با عدالت تعاملی تعدیل می‌شود. یافته‌های این پژوهش به اهمیت موارد روان‌شناسی با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای در محیط نظام سلامت می‌پردازد که در راستای افزایش سلامت و تعالی سازمانی دارای نتیجه‌های کاربردی است. بر اساس یافته‌های پژوهش به مدیران کلان وزارت بهداشت پیشنهاد می‌شود مسیرهای امنی را برای گزارش‌دهی تخلف ایجاد نمایند و با توجه بیش از پیش به نکته‌های مدیریتی موجب افزایش سطح گزارش‌دهی تخلف و بهبود وضعیت سازمان شوند. همچنین پژوهشگران آتی نیز مواردی مانند رابطه کوتوله‌پروری و خلاقیت با گزارش‌دهی تخلف با نقش تعدیلگر تعادل کار - خانواده را می‌توانند به انجام برسانند.

مشارکت نویسندگان

حسین رجب‌دري: تهیه پیشینه و مرور مطالب، ورود اطلاعات به نرم‌افزارهای آماری، تهیه خروجی، ویرایش، ارسال مقاله به نشریه و طی روند داوری. ساره رفعت‌مقام: طراحی ایده، تهیه مبانی نظری، تهیه پرسشنامه‌های پژوهش، تهیه نمونه، مرور نهایی و مشارکت در نتیجه‌گیری. نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

References

1. Miceli MP, Near JP, Dworkin TM. Whistle-Blowing in Organizations. New York: Routledge; 2008.
2. Kaptein M. From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*. 2011; 98(3): 513-530.
3. Near JP, Miceli MP. Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*. 1985; 4(1): 1-6.
4. Rajabdorri H. The relation of organizational identification and internal whistle-blowing with the moderate role of perceived ethical climate and proactive personality. *Akhlagh Religious Extension Quarterly*. 2020; 15(36): 99-124. [Persian]
5. Sama LM, Shoaf V. Ethical leadership for the professions: Fostering a moral community. *Journal of Business Ethics*. 2008; 78(1): 39-46.
6. Banaee Khalilabad M, Pourzamani Z. The impact of cultural factors on the implementation of international accounting standards. *Empirical Research in Accounting*. 2017; 7(2): 177-202. [Persian]
7. Ahadianpoor D. Cultural relativism based behavior approach with emphasis on the role of management accountants for management decision making. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*. 2014; 3(3): 33-52. [Persian]
8. Afshani M, Vahdati H, Hakak M, Moosavi SN. Assessing the Relation between Personality Traits with Intention to Whistleblowing. *Journal of Hospital*. 2018; 17(3): 21-30. [Persian]
9. Helms JE, Henze KT, Sass TL, Mifsud VA. Treating Cronbach's alpha reliability coefficients as data in counseling research. *The Counseling Psychologist*. 2006; 34(5): 630-660.
10. ACFE. Report to the nations: 2018 Global study on occupational fraud and abuse. 2018. Retrieved from: <https://www.s3-us-west-2.amazonaws.com/acfepublic/2018-report-to-the-nations.pdf>.
11. Rabie MO, Malek MA. Ethical leadership and employee ethical behavior: A moderated mediation mechanisms. *Seisense Journal of Management*. 2020; 3(2): 73-88.
12. Shahalizadeh R, Heidarpour F, Nikoomaram H, Rahnamay Roodposhti F. The Role of Mediator Emotional intelligence in Relation to ethical leadership with Whistle blowing Intention about Misconduct in Auditing Firms. *Journal of Accounting Knowledge*. 2022; 13(1): 31-58. [Persian]
13. Brown ME, Treviño LK, Harrison DA. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2005; 97(2): 117-134.
14. McCann J, Holt R. Ethical leadership and organizations: An analysis of leadership in the manufacturing industry based on the perceived leadership integrity scale. *Journal of Business Ethics*. 2009; 87(2): 211-220.
15. Treviño LK, Hartman LP, Brown M. Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*. 2000; 42(4): 128-142.
16. Brockner J, Siegel PA, Daly JP, Tyler T, Martin C. When trust matters: The moderating effect of outcome favorability. *Administrative Science Quarterly*. 1997; 42(3): 558-583.
17. Graham JW. An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 1991; 4(4): 249-270.
18. Finn DW. Ethical decision making in organizations: A management employee-organization whistleblowing model. *Research on Accounting Ethics*. 1995; 1(1): 291-313.
19. Foroughirad R, Bezazzadeh Torbati H. The effect of auditors' work stress on audit quality. *Accounting Knowledge Quarterly*. 2018; 19(74): 151-174. [Persian]
20. Baghoomian R, Rajabdoory H. The relationship between ethical ideology and CPAs stress. *Management Accounting*. 2020; 13(45): 187-199. [Persian]
21. O'Dwyer B, Madden G. Ethical codes of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures. *Journal of Business Ethics*. 2006; 63(3): 217-236.
22. Schwepker Jr CH, Hartline MD. Managing the ethical climate of customer-contact service employees. *Journal of Service Research*. 2005; 7(4): 377-397.
23. Babin BJ, Boles JS, Robin DP. Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 2000; 28(3): 345-358.
24. Cohen-Charash Y, Spector PE. The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2001; 86(2): 278-321.

25. Lind EA. Fairness heuristic theory: Justice Judgments as pivotal cognitions in organizational relations. *Advances in Organizational Justice*. 2001; 56(8): 56-88.
26. Whitener EM. The impact of human resource activities on employee trust. *Human Resource Management Review*. 1997; 7(4): 389-404.
27. Namazi M, Ebrahimi F. Modeling and identifying effective factors affecting the intention of reporting financial fraudulent by accountant. *Empirical Studies in Financial Accounting*. 2016; 13(49): 1-28. [Persian]
28. Kordestani G, Rajabdorri H. The pattern of factors affecting the whistle-blowing with emphasis on the bystander effect. *Accounting and Auditing Review*. 2021; 28(1): 135-160. [Persian]
29. Menk K. The Impact of Materiality, Personality Traits and Ethical Position on Whistle-Blowing Intentions. Unpublished Doctoral Dissertation. Richmond: Virginia Commonwealth University; 2011.
30. Young R. The role of organizational justice as a predictor of intent to comply with internal disclosure policies. *Journal of Accounting and Finance*. 2013; 13(6): 29-44.
31. Bartlett M. Type of Fraud and Whistle blowing Anonymity: Do Situational Factors Affect Employees' Intent to Report Fraud. Unpublished Doctoral Dissertation. Minneapolis: Capella University; 2015.
32. Liu Y, Zhao S, Li R, Zhou L, Tian F. The relationship between organizational identification and internal whistle-blowing: The joint moderating effects of perceived ethical climate and proactive personality. *Review of Managerial Science*. 2018; 12(1): 113-134.
33. Colquitt JA, Conlon DE, Wesson MJ, Porter CO, Ng KY. Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*. 2001; 86(3): 425-445.
34. Çağla Oran F, Ünsar AS. The Effects of Leadership Styles on Organizational Trust and Disclosure of Unethical Behaviors (Whistleblowing): A Practical Research. *New Approaches to CSR, Sustainability and Accountability*. 2020; 1(1): 103-137.
35. Mulki JP, Jaramillo JF, Locander WB. Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal-and stress theory. *Journal of Business Ethics*. 2008; 78(4): 559-574.