



<https://ssoss.ui.ac.ir/?lang=en>

Strategic Research on Social Problems

E-ISSN: 3041-8623

Vol. 14(3), 65-80

Received: 01.02.2025 Accepted: 25.05.2025

Research Paper

The Role of Ethical Leadership and Moral Intelligence in Organizational Whistleblowing Mediated by Moral Identity: A Study in the Field of Ethics

Khadijeh Hashemi Arani

M.A., Department of Educational Sciences, Mahallat Branch, Islamic Azad University, Mahallat, Iran
khha9350@gmail.com

Ghaffar Karimianpour* 

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Mahallat Branch, Islamic Azad University, Mahallat, Iran
kariminh@uma.ac.ir

Introduction

Corruption and unethical behavior within universities are not new phenomena. As one of the most influential social institutions, universities have been implicated in various forms of corruption and unethical conduct (Shore, 2018). Consequently, the presence of whistleblowers—individuals who can confront these behaviors while upholding their moral integrity—is essential. Organizational whistleblowing is defined as the act of disclosing illegal and unethical activities to responsible parties outside the organization, aiming to steer the institution toward its ideals and missions (Kenny, 2024). This phenomenon is crucial as it reflects individuals' perceptions of unethical events within the organization and plays a vital role in identifying undesirable practices, ultimately preventing further issues (Zarini, 2010). Given this context, examining whistleblowing in universities and the factors influencing it is of significant importance. Therefore, this study aimed to investigate the causal model of organizational whistleblowing, focusing on ethical leadership and moral intelligence, with moral identity serving as a mediating factor among employees at Kashan University.

Materials & Methods

This study employed a quantitative research philosophy and was applied in nature. It utilized a descriptive-inferential approach for data collection and analysis, specifically focusing on correlational study through Structural Equation Modeling (SEM). The statistical population consisted of all employees at Kashan University in 2024, totaling 600 individuals. A sample of 234 participants was selected using simple random sampling based on the Morgan table. Data collection involved several validated instruments: the Ethical Leadership Questionnaire by Kalshon et al. (2011), the Ethical Intelligence scale by Lennick and Keel (2005), the Organizational Whistleblowing Questionnaire by Izadpanah et al. (2016), and the Ethical Identity scale by Aquino and Reed (2002). For descriptive analysis, we employed descriptive statistics, including mean and standard deviation. To test the research hypotheses, we utilized Pearson

correlation matrix and SEM, analyzing the data using SPSS version 26 and SMART PLS software.

Discussion of Results & Conclusion

In this study, 234 employees from Kashan University participated. The mean and standard deviation for the key variables were as follows: organizational whistleblowing had a mean of 24.77 and a standard deviation of 6.63; ethical leadership had a mean of 16.71 and a standard deviation of 21.13; ethical intelligence showed a mean of 159.18 and a standard deviation of 18.76; and ethical identity had a mean of 60.47 and a standard deviation of 57.8. The results from the Pearson correlation coefficient test indicated significant positive correlations: ethical leadership and organizational whistleblowing (0.467), moral intelligence and organizational whistleblowing (0.355), moral identity and organizational whistleblowing (0.596), moral leadership and moral identity

*Corresponding author

Hashemi Arani, Kh., & Karimianpour, Gh. (2025). The role of ethical leadership and moral intelligence in organizational whistleblowing mediated by moral identity: A study in the field of ethics. *Strategic Research on Social Problems*, 14(3), 65-80. <https://doi.org/10.22108/srsp.2025.144187.2076>

3041-8623/ © University of Isfahan

This is an open access article under the CC BY-NC-ND/4.0/ License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



<https://doi.org/10.22108/srsp.2025.144187.2076>

(0.471), and moral intelligence and moral identity (0.493). All relationships and hypotheses were confirmed as significant. The index of R^2 revealed that 46% of the variance in organizational whistleblowing was explained by moral leadership, moral intelligence, and moral identity, while 38% of the variance in moral identity was attributed to moral leadership and moral intelligence. Additionally, the GOF index indicated that the overall research model demonstrated a suitable and desirable fit. Based on these findings, it is recommended that university administrators consider the ethical dimension when selecting employees and create

conditions that promote ethical behavior through strategic planning. They should facilitate safe communication channels to support whistleblowers and provide necessary legal protections to alleviate fears of retaliation from corrupt individuals. Finally, implementing a reward system for administrators, who foster ethical leadership and behaviors within the university, is crucial.

Keywords: Ethical Leadership, Moral Identity, Moral Intelligence, Organizational Whistleblowing.

پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی
سال چهاردهم، شماره پیاپی (۵۰)، شماره سوم، ۱۴۰۴، ص ۸۰-۶۵
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۰۴

مقاله پژوهشی

نقش رهبری اخلاقی و هوش اخلاقی در سوت‌زنی سازمانی با میانجیگری هویت اخلاقی: مطالعه‌ای در حوزه اخلاق

خدیجه هاشمی آرانی، کارشناسی‌ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، محلات، ایران

khha9350@gmail.com

غفار کریمیان‌پور*، استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، محلات، ایران

kariminh@uma.ac.ir

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی مدل علی سوت‌زنی سازمانی براساس رهبری اخلاقی و هوش اخلاقی با نقش میانجی هویت اخلاقی انجام گرفت. پژوهش از لحاظ هدف بنیادی و از لحاظ روش تحقیق از نوع توصیفی به روش همبستگی رویکرد معادلات ساختاری است. جامعه پژوهش‌شده، متشکل از کلیه کارمندان دانشگاه کاشان در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۶۰۰ نفر بودند که ۲۳۴ نفر با استفاده از جدول مورگان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱)، هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵)، پرسش‌نامه سوت‌زنی سازمانی ایزدپناه و همکاران (۱۳۹۵) و مقیاس هویت اخلاقی آکینو و رید (۲۰۰۲) استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که همه شاخص‌های برازش مدل در وضعیت مطلوبی قرار دارند و مدل مفهومی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است. هویت اخلاقی در رابطه بین رهبری اخلاقی و هوش اخلاقی با سوت‌زنی سازمانی نقش میانجی دارد و ۴۶ درصد از تغییرات واریانس سوت‌زنی سازمانی توسط متغیرهای پیش‌بین تبیین می‌شود. می‌توان نتیجه گرفت که سوت‌زنی سازمانی به‌عنوان یکی از متغیرهای مهم در سازمان، نقش مهمی در پیشگیری از فساد و انحرافات در دانشگاه داشته و مدیران دانشگاه برای افزایش سوت‌زنی سازمانی و کاهش خطاهای سازمانی لازم است توجه ویژه‌ای به متغیرهای رهبری اخلاقی، هوش اخلاقی و هویت اخلاقی در کارکنان داشته باشند.

واژه‌های کلیدی: رهبری اخلاقی، هویت اخلاقی، هوش اخلاقی، سوت‌زنی سازمانی

*نویسنده مسئول

هاشمی‌آرانی، خدیجه و کریمیان‌پور، غفار. (۱۴۰۴). نقش رهبری اخلاقی و هوش اخلاقی در سوت‌زنی سازمانی با میانجیگری هویت اخلاقی: مطالعه‌ای در حوزه اخلاق. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی، ۱۴ (۳)، ۶۵-۸۰. <https://doi.org/10.22108/srsp.2025.144187.2076>



مقدمه

پیچیدگی بالای سازمان‌های امروزی سبب شده است تا شیوه‌های متداول برای کنترل آنان کفایت و اثربخشی لازم را نداشته باشد و متقلبان همواره یک گام از ابزارهای پایش و کنترل رفتار و عملکرد خود جلوتر بوده‌اند و انواع تخلفات و بی‌قانونی‌ها در سازمان‌های شیوع پیدا کرده است (Cai et al., 2024). یکی از مهم‌ترین راهکارهای حفظ سازمان از این اقدامات غیراخلاقی و غیرقانونی و پیامدهای ناگوار ناشی از آنها، پدیده سوت‌زنی یا افشاگری است (Rustiarini & Merawati, 2020). سوت‌زنی سازمانی به‌عنوان افشای فعالیت‌های غیرقانونی و غیراخلاقی در سازمان به افراد مسئول برون‌سازمانی برای هدایت سازمان به سمت آرمان‌ها و رسالت‌های سازمان است (Kenny, 2024). رواج فساد و تخلف در سازمان می‌تواند نتایج منفی درخور توجهی در سازمان‌ها به‌جای گذارد و ضمن افزایش هزینه‌های سازمان، ایمنی، بهداشت و سلامت کارمندان، مشتریان و سرمایه‌گذاران و جامعه را با خطر همراه کند (Zimmermann, 2025). در این شرایط سوت‌زنی می‌تواند منبع مهم اطلاعات برای شناسایی خطاکاری در سازمان باشد (Loyens & Vandekerckhove, 2018). سوت‌زنی سازمانی از مفاهیم مهمی است که با ادراک افراد از رخداد وقایع خلاف قانون و اخلاق در سازمان سروکار دارد و برای سازمان‌ها بسیار حیاتی است؛ زیرا می‌تواند منجر به شناسایی خطاهای ناخواسته شود و از وخیم‌تر شدن مسائل جلوگیری کند (زرینی، ۱۳۹۹)؛ بنابراین، شناسایی عوامل موثر بر آن در هر سازمانی ضروری بوده و نیازمند توجه ویژه پژوهشگران حوزه مدیریت است.

جست‌وجو درباره سوت‌زنی سازمانی نشان می‌دهد که هویت اخلاقی عاملی موثر بر سوت‌زنی است (Cai et al., 2024). هویت اخلاقی فرد، به‌عنوان مکانیسم تنظیمی عمل می‌کند که او را در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی راهنمایی می‌کند و رفتارهای اخلاقی را در آنها افزایش می‌دهد

(Ryoo, 2024). افراد با هویت اخلاقی بالا در سازمان در مقایسه با دیگران، تمایل بیشتری به اخلاقی عمل کردن دارند و در برابر اقدامات و رفتارهای غیراخلاقی در سازمان حساسیت بیشتری به خرج می‌دهند (Ismail et al., 2021)؛ بنابراین، افراد با هویت اخلاقی بالا با دیدن فعالیت‌های غیرقانونی یا اقدامات مشکوک اخلاقی انجام‌شده توسط همکاران، خود را موظف به گزارش آن به مسئولان رده‌بالا می‌دانند (Khan et al., 2020). هویت اخلاقی در تحول و بروز رفتار اخلاقی به‌عنوان منبع انگیزشی اخلاقی محسوب می‌شود و قضاوت اخلاقی را با عمل اخلاقی پیوند می‌دهد (Hardy et al., 2013). این سازه به‌طور مثبت با رفتارهای اجتماعی و به‌طور منفی با رفتارهای ضداجتماعی ارتباط دارد؛ در همین راستا در سازمان‌ها نیز هویت اخلاقی نقش خود را ایفا می‌کند؛ زیرا هویت اخلاقی موجب مشارکت افراد در رفتارهای اخلاقی و اجتماعی و مانع از بروز رفتارهای غیراخلاقی می‌شود (Hertz & Krettenauer, 2016). پژوهش‌های زرینی (۱۳۹۹)، کای و همکاران (2024)، برتی و همکاران (2024)، خان و همکاران (2020) و کیم و همکاران (2015) نشان دادند که هویت اخلاقی بر سوت‌زنی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

علاوه بر هویت اخلاقی، رهبری اخلاقی به‌عنوان عاملی سازمانی نقش برجسته‌ای در افزایش سوت‌زنی سازمانی دارد (Ismail et al., 2021). رهبری اخلاقی به‌عنوان پایبندی رهبر سازمان به ارزش‌های اخلاقی و ارتباط رفتار با آن ارزش‌ها تعریف شده و رهبران اخلاقی مسئولیت ایجاد اصول اخلاقی در ساختار سازمانی را بر عهده دارند (Mariyani, 2024). رهبران اخلاقی تلاش می‌کنند تا تصمیمات منصفانه بگیرند و مراقب احساسات اخلاقی کارکنانشان باشند و تلاش می‌کنند که محیط‌های کاری عادلانه و اخلاقی ایجاد کنند (Alhaidan, 2024). رهبری اخلاقی در سازمان می‌تواند بر سطح استدلال اخلاقی

می‌کند تا تمایل بیشتری به رفتارهای اخلاقی در درون و بیرون از سازمان داشته باشند و مسئولیت‌پذیری آنها را در برابر رفتارهای غیراخلاقی در سازمان و رفتارهای سوت‌زنی را در آنها تقویت می‌کند (Maharani et al., 2024). تأثیر هوش اخلاقی بر افزایش سوت‌زنی سازمانی در مطالعات مؤمنی‌فر و همکاران (۱۳۹۹)، ماهرانی و همکاران (2024)، ژان و جیه^۳ (2023) و مانیون و داویس (2015) نیز تأیید شده است.

امروزه فساد، رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی جزئی جدایی‌ناپذیر از سازمان‌ها شده‌اند و دانشگاه‌ها نیز به‌عنوان یک سازمان عاری از فساد و رفتارهای غیراخلاقی نیستند و رفتارهای غیراخلاقی در این سازمان نیز روبه‌افزایش است (پناهی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۲). فساد و رفتارهای غیراخلاقی در دانشگاه‌ها به‌عنوان یک سازمان پدیده جدیدی نیست و نهاد دانشگاه به‌عنوان یکی از تأثیرگذارترین نهادهای اجتماعی درگیر فساد و رفتارهای غیراخلاقی شده است (Shore, 2018)؛ بنابراین، وجود افرادی ضروری است که بتوانند با حفظ تعهد و وجدان اخلاقی به مقابله با این رفتارها برخیزند؛ بنابراین، بررسی سوت‌زنی در دانشگاه کاشان و عوامل مؤثر بر آن از اهمیت زیادی برخوردار است. نتایج مطالعات انجام‌شده در حوزه سوت‌زنی سازمانی نشان داده است که رهبران اخلاقی در شکل‌دهی هویت اخلاقی کارکنان (تقی‌زاده و همکاران ۱۳۹۴) و همچنین سوت‌زنی آنها نقش مهمی دارند (Khan et al., 2020). از طرف دیگر هوش اخلاقی بر هویت اخلاقی (انجم‌شجاع و همکاران، ۱۳۹۶) و نیز بر سوت‌زنی سازمانی (Maharani et al., 2024) تأثیر مثبت دارد؛ بنابراین، می‌توان گفت که هویت اخلاقی می‌تواند در رابطه بین رهبری اخلاقی و هوش اخلاقی با سوت‌زنی سازمانی نقش میانجی ایفا کند. از آنجاکه از بررسی روابط این متغیرها در دانشگاه به‌عنوان یک سازمان در پژوهش‌های داخلی غفلت

کارکنان و شناخت و تفسیر آنها از مسائل اخلاقی و تصمیم آنها برای سوت‌زنی در مواجهه با مسائل غیراخلاقی در سازمان تأثیرگذار باشد (Mkheimer et al., 2023). درواقع رهبران اخلاقی محیطی قابل‌اعتماد، صادقانه و مبتنی بر اصول ایجاد می‌کنند و به همین دلیل، ترس کارکنان از رفتاری‌های ناشی از انتقام یا مجازات کاهش می‌یابد و تمایل به سوت‌زنی آنها تقویت می‌شود (Udin, 2023). همچنین رهبران اخلاقی استانداردهای اخلاقی واضحی را تعیین می‌کنند و آنها را به‌گونه‌ای منتقل می‌کنند که کارکنان انگیزه داشته باشند تا هرگونه تخلفی را که در سازمان مشاهده می‌کنند، سوت بزنند (Brown & Treviño, 2006). نتایج مطالعات بیانگر آن هستند که درک اخلاقی بالاتر بر انگیزه سوت‌زنی درخصوص سوءرفتارهای مرتبط با حسابداری تأثیر می‌گذارد (Lee & Xiao, 2018)؛ برای مثال نتایج مطالعات شاهعلی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰)، کای^۱ و همکاران (2024)، اسماعیل و همکاران (2021)، راست‌ترینی و مراواتی^۲ (2020) و براون و تروینو (2006) نشان داد که بین رهبری اخلاقی و سوت‌زنی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

در حوزه متغیرهای اخلاقی، مؤمنی‌فر و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند که هوش اخلاقی نیز یکی دیگر از عوامل مؤثر بر سوت‌زنی سازمانی کارکنان است. هوش اخلاقی به‌عنوان ظرفیت و توانایی درک و فهم درست از نادرست و برخورداری از باورها و اعتقادات قوی و عمیق اخلاقی تعریف شده است (Huy & Phuc, 2024). بوربا (۱۳۹۶) هوش اخلاقی را به‌عنوان ظرفیت توانایی درک درست از نادرست تعریف کرده است. کارکنان با هوش اخلاقی بالا، کار درست و اخلاقی را دوست دارند، اعمالشان پیوسته با ارزش‌ها و عقاید اخلاقی آنها هماهنگ است و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌دهند (سهرابی و پروری، ۱۳۹۵). هوش اخلاقی به کارکنان کمک

³ Zhan & Jie

¹ Cai

² Rustiarini & Merawati

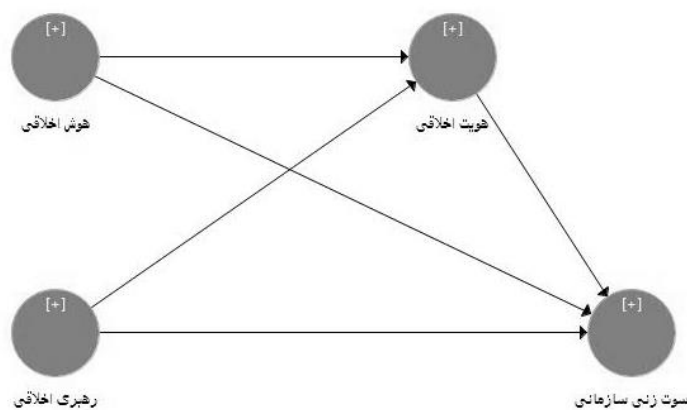


شده است، پس این پژوهش با هدف بررسی مدل علی سوت‌زنی سازمانی براساس رهبری اخلاقی و هوش اخلاقی با نقش میانجی هویت اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه کاشان انجام گرفت و در این راستا فرضیه‌های زیر بررسی شد:

- رهبری اخلاقی بر سوت‌زنی سازمانی کارکنان دانشگاه تأثیر مثبت و مستقیم دارد؛
- هوش اخلاقی بر سوت‌زنی سازمانی کارکنان دانشگاه تأثیر مثبت و مستقیم دارد؛
- هویت اخلاقی بر سوت‌زنی سازمانی کارکنان

دانشگاه تأثیر مثبت و مستقیم دارد؛

- رهبری اخلاقی بر هویت اخلاقی کارکنان دانشگاه تأثیر مثبت و مستقیم دارد؛
- هوش اخلاقی بر هویت اخلاقی کارکنان دانشگاه تأثیر مثبت و مستقیم دارد؛
- هویت اخلاقی در رابطه بین رهبری اخلاقی و سوت‌زنی سازمانی نقش میانجی دارد؛
- هویت اخلاقی در رابطه بین هوش اخلاقی و سوت‌زنی سازمانی نقش میانجی دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

Fig 1- Conceptual model of the research

روش‌شناسی

پژوهش حاضر باتوجه به فلسفه پژوهش، کمی، باتوجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و ازلحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آنها، دارای رویکرد توصیف استنباط و از نوع مطالعات همبستگی و به‌طور خاص مدلیابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارمندان دانشگاه کاشان در سال ۱۴۰۳ به تعداد ۶۰۰ نفر بود. براساس جدول مورگان حجم مطلوب نمونه برابر ۲۳۴ نفر بود. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. روش انتخاب نمونه‌ها بدین صورت بود که بعد از تنظیم سؤالات، پرسش‌نامه‌ها در بین کارکنان تمام بخش‌ها به‌صورت تصادفی پخش شد و

سپس بعد از تکمیل، داده‌ها جمع‌آوری شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه رهبری اخلاقی کالشن و همکاران (2011)، هوش اخلاقی توسط لیک و کیل (2005)، پرسش‌نامه سوت‌زنی سازمانی ایزدپناه و همکاران (۱۳۹۵) و هویت اخلاقی آکینو و رید (2002) استفاده شد که در ادامه شرح داده شده‌اند.

پرسش‌نامه رهبری اخلاقی کالشن و همکاران (2011) دارای بیست‌وسه گویه و چهار مؤلفه انصاف، جهت‌گیری فردی، هدایت اخلاقی و اشتراک قدرت، شفافیت نقش بود. نمره‌گذاری پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً مخالفم (۵) است. دامنه امتیاز این پرسش‌نامه بین ۲۳ تا ۱۱۵ بود. برای

بررسی روایی و پایایی پرسش‌نامه تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم انجام شد. روایی محتوایی پرسش‌نامه تأیید شد و برای بررسی روایی همگرای پرسش‌نامه، مقدار مطلوب شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) برابر با ۰/۷۷ و بیشتر از مقدار مطلوب ۰/۵ است. همچنین بررسی شاخص‌های آلفای کرونباخ (۰/۸۰) و پایایی ترکیبی (۰/۷۷) نشان داد که مقدار این دو شاخص بیشتر از مقدار مطلوب ۰/۷ بوده و پرسش‌نامه از پایایی مطلوبی برخوردار است.

پرسش‌نامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵) دارای ۴۰ سؤال و ۱۰ مؤلفه عمل‌کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها، راستگویی، استقامت و پافشاری برای حق، وفای به عهد، مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی، اقرار به اشتباهات و شکست‌ها، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، فعالانه علاقمندبودن به دیگران، توانایی در بخشش اشتباهات خود، توانایی در بخشش اشتباهات دیگران است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. دامنه نمرات بین ۴۰ تا ۲۰۰ است. روایی محتوایی پرسش‌نامه تأیید شد و برای بررسی روایی همگرای پرسش‌نامه، مقدار مطلوب شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) برابر با ۰/۶۱ و بیشتر از مقدار مطلوب ۰/۵ است. همچنین بررسی شاخص‌های آلفای کرونباخ (۰/۸۹) و پایایی ترکیبی (۰/۹۱) نشان داد که مقدار این دو شاخص بیشتر از مقدار مطلوب ۰/۷ بوده و پرسش‌نامه از پایایی مطلوبی برخوردار است.

پرسش‌نامه سوت‌زنی سازمانی ایزدپناه و همکاران (۱۳۹۵) دارای ۸ سؤال و به صورت تک‌عاملی طراحی شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. دامنه امتیاز این پرسش‌نامه بین ۸ تا ۴۰ بود. روایی محتوایی پرسش‌نامه تأیید شد و بررسی روایی همگرای

پرسش‌نامه نشان داد که مقدار مطلوب شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) برابر با ۰/۷۲ و بیشتر از مقدار مطلوب ۰/۵ است. همچنین بررسی شاخص‌های آلفای کرونباخ (۰/۷۷) و پایایی ترکیبی (۰/۸۷) نشان داد که مقدار این دو شاخص بیشتر از مقدار مطلوب ۰/۷ بوده و پرسش‌نامه از پایایی مطلوبی برخوردار است.

پرسش‌نامه هویت اخلاقی آکینو و رید (۲۰۰۲) دارای ۱۰ گویه و دو زیرمقیاس نمادسازی و درونی‌سازی است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه بر طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. گویه‌های شماره ۴ و ۷ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. دامنه امتیاز این پرسش‌نامه بین ۱۰ تا ۵۰ خواهد بود. روایی محتوایی پرسش‌نامه تأیید شد و بررسی روایی همگرای پرسش‌نامه نشان داد که مقدار مطلوب شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) برابر با ۰/۸۰ و بیشتر از مقدار مطلوب ۰/۵ است. همچنین بررسی شاخص‌های آلفای کرونباخ (۰/۷۵) و پایایی ترکیبی (۰/۸۹) نشان داد که مقدار این دو شاخص بیشتر از مقدار مطلوب ۰/۷ بوده و پرسش‌نامه از پایایی مطلوبی برخوردار است.

در تحلیل توصیفی داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در آزمون فرضیات پژوهش از تکنیک‌های آماری اتریس همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و SMART PLS استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش تعداد ۲۳۴ نفر از کارکنان دانشگاه کارشان شرکت داشتند. تعداد ۵۶ نفر معادل ۲۳/۹ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش زن و تعداد ۱۷۸ نفر معادل ۷۶/۱ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش زن بودند.

جدول ۱- شاخص‌های مرکزی (میانگین) و پراکندگی (انحراف معیار)

Table 1- Mean and standard deviation of variables and Pearson correlation coefficient test

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱. سوت‌زنی سازمانی	۲۴/۷۷	۶/۶۳	۱			
۲. رهبری اخلاقی	۷۱/۱۶	۱۳/۲۱	۰/۴۶۷**	۱		
۳. هوش اخلاقی	۱۵۹/۱۸	۱۸/۷۶	۰/۳۵۵**	۰/۰۷۵	۱	
۴. هویت اخلاقی	۴۷/۶۰	۸/۵۷	۰/۵۹۶**	۰/۴۷۱**	۰/۴۹۳**	۱

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی تحقیق شامل سوت‌زنی سازمانی به ترتیب برابر با ۲۴/۷۷ و ۶/۶۳، میانگین و انحراف معیار متغیر رهبری اخلاقی به ترتیب برابر با ۷۱/۱۶ و ۱۳/۲۱، میانگین و انحراف معیار متغیر هوش اخلاقی به ترتیب برابر با ۱۵۹/۱۸ و ۱۸/۷۶ و میانگین و انحراف معیار متغیر هویت اخلاقی به ترتیب برابر با ۴۷/۶۰ و ۸/۵۷ است. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین

رهبری اخلاقی و سوت‌زنی سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌دار (۰/۴۶۷)، بین هوش اخلاقی و سوت‌زنی سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌دار (۰/۳۵۵)، بین هویت اخلاقی و سوت‌زنی سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌دار (۰/۵۹۶)، بین رهبری اخلاقی و هویت اخلاقی همبستگی مثبت و معنی‌دار (۰/۴۷۱) و بین هوش اخلاقی و هویت اخلاقی همبستگی مثبت و معنی‌دار (۰/۴۹۳) وجود دارد.

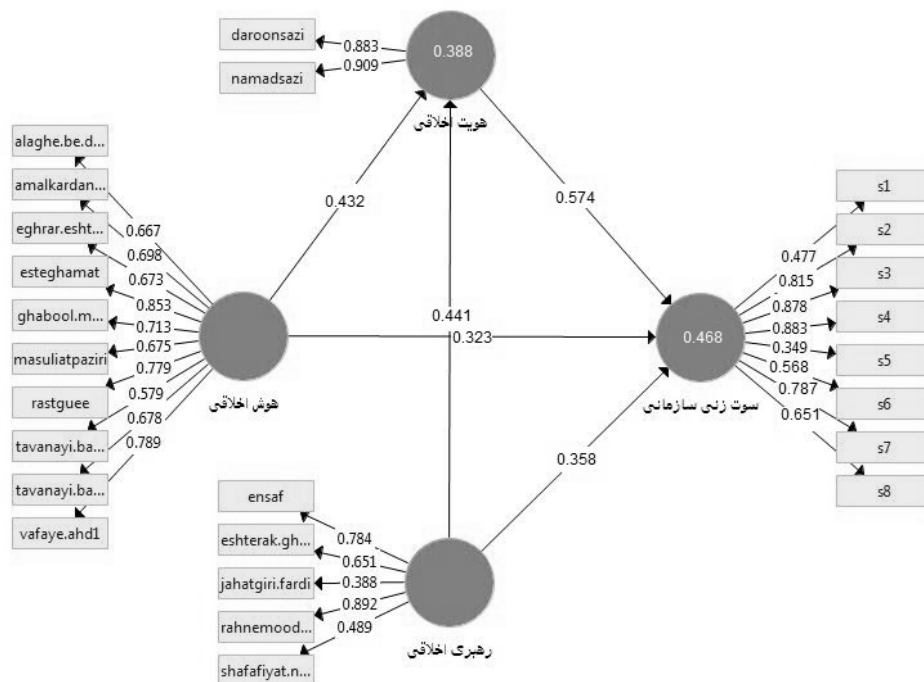
جدول ۲- بررسی شاخص‌های برازش مدل تجربی پژوهش

Table 2- Examination of the fit indices of the empirical research model

نام متغیر	آلفای کرونباخ	CR	AVE	نتیجه‌گیری
رهبری اخلاقی	۰/۸۰۰	۰/۸۷۴	۰/۷۷۹	برازش مناسب
سوت‌زنی سازمانی	۰/۷۷۶	۰/۹۱۲	۰/۷۲۸	برازش مناسب
هوش اخلاقی	۰/۸۹۹	۰/۸۹۱	۰/۶۱۰	برازش مناسب
هویت اخلاقی	۰/۷۵۶	۰/۷۸۷	۰/۸۰۳	برازش مناسب

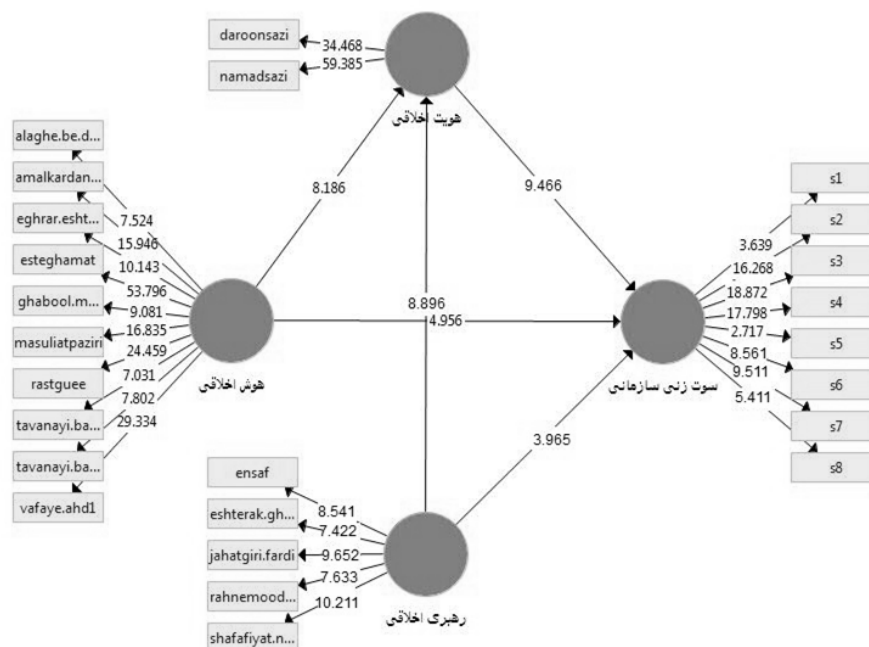
همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، میزان آلفای کرونباخ هر چهار متغیر بیشتر از ۰/۷۰ و مطلوب، میزان پایایی مرکب متغیرها نیز بالاتر از ۰/۷۰ و مطلوب و

میزان متوسط واریانس استخراج‌شده نیز بالاتر از ۰/۵۰ و در وضعیت مطلوبی قرار دارند و برازش مدل را تأیید می‌کنند.



شکل ۲- پارامترهای مدل در حالت استانداردشده

Fig 2- Model parameters in standardized form



شکل ۳- شاخص تی برای بررسی معناداری پارامترهای مدل

Fig 3- T-index to examine the significance of model parameters

جدول ۳- بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم در مدل تجربی پژوهش

Table 3- Examination of direct and indirect effects in the experimental research model

روابط مستقیم مدل	ضریب اثر	T	سطح معناداری	نتیجه سؤال
رهبری اخلاقی ← سوت‌زنی سازمانی	۰/۳۵۸	۳/۹۶۵	$P < ۰/۰۰۱$	تأیید
هوش اخلاقی ← سوت‌زنی سازمانی	۰/۳۲۳	۴/۹۵۶	$P < ۰/۰۰۱$	تأیید
هویت اخلاقی ← سوت‌زنی سازمانی	۰/۵۷۴	۹/۴۶۶	$P < ۰/۰۰۱$	تأیید
رهبری اخلاقی ← هویت اخلاقی	۰/۴۴۱	۸/۸۹۶	$P < ۰/۰۰۱$	تأیید
هوش اخلاقی ← هویت اخلاقی	۰/۴۳۲	۸/۱۸۶	$P < ۰/۰۰۱$	تأیید
اثرات غیر مستقیم				
رهبری اخلاقی * هویت اخلاقی * سوت‌زنی سازمانی	۰/۲۵۳	۵/۶۵۱	$P < ۰/۰۰۱$	تأیید
هوش اخلاقی * هویت اخلاقی * سوت‌زنی سازمانی	۰/۲۴۸	۴/۴۵۰	$P < ۰/۰۰۱$	تأیید
برازش مدل				
شاخص R2	سوت‌زنی سازمانی	۰/۴۶۸		
	هویت اخلاقی	۰/۳۸۸		
شاخص GOF		۰/۳۴		

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تمام روابط و فرضیه‌ها معنی‌دار بوده و همه فرضیه‌های پژوهش تأیید شده‌اند. بررسی شاخص R^2 نشان داد که ۴۶ درصد از واریانس سوت‌زنی سازمانی توسط متغیرهای رهبری اخلاقی، هوش اخلاقی و هویت اخلاقی تبیین می‌شود، ۳۸ درصد از واریانس هویت اخلاقی نیز توسط رهبری اخلاقی و هوش اخلاقی تبیین می‌شود. همچنین شاخص GOF نشان داد که مدل کلی پژوهش از برازش مناسب و مطلوبی دارد.

بحث و نتیجه

دانشگاه به‌عنوان یک سازمان ویژگی‌های خاص خود را داشته و همانند سایر دانشگاه‌ها در بعضی از موارد گرفتار فساد و کارهای غیراخلاقی شده است. مطالعات انجام‌شده نشان داده است که این پدیده جدید نبوده و در بسیاری از دانشگاه‌ها مرسوم شده است؛ بنابراین، وجود سیستم

نظارتی یا کارکنانی لازم و ضروری است که حساسیت بالایی به این رفتارها دارند و با هدف پیشگیری از آن رفتارها، به رده‌های بالا انتقال می‌دهند؛ بنابراین، پژوهش حاضر با هدف تعیین مدل علی سوت‌زنی سازمانی براساس رهبری اخلاقی و هوش اخلاقی با نقش میانجی هویت اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه دولتی کاشان انجام شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است، رهبری اخلاقی، هوش اخلاقی و هویت اخلاقی بر سوت‌زنی سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم دارند، رهبری اخلاقی و هوش اخلاقی بر هویت اخلاقی تأثیر مثبت و معنادار دارد، همچنین هویت اخلاقی در رابطه بین رهبری اخلاقی و هوش اخلاقی با سوت‌زنی سازمانی نقش میانجی دارد.

باتوجه به نتایج به‌دست‌آمده از بخش بررسی شاخص‌های برازش مدل تحقیق می‌توان چنین نتیجه گرفت که مدل مفهومی سوت‌زنی سازمانی براساس

رهبری اخلاقی و هوش اخلاقی با نقش میانجی هویت اخلاقی با مدل تجربی آن برازش خوبی دارد و فرضیه کلی تحقیق تأیید می‌شود. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های زرینی (۱۳۹۹)، کای و همکاران (۲۰۲۴) و خان و همکاران (۲۰۲۰) همسو است.

در تبیین رابطه بین رهبری اخلاقی و سوت‌زنی سازمانی می‌توان گفت که رهبران با نشان‌دادن رفتار مناسب سازمانی و بهنجار از طریق فعالیت‌های فردی، ارتباطات بین‌فردی و ترویج این قبیل رفتارها به زیردستان سازمانی از طریق ایجاد ارتباطات دوطرفه باعث می‌شود تا کارکنان مناسب‌ترین رابطه و رفتار را داشته باشند و در مواجهه با مسائل و رفتارهای مضر و کج‌رفتاری‌ها در سازمان نمی‌توانند خود را به بیراهه بزنند و صدای سازمان خود می‌شنوند و آن را به مسئولان رده‌بالای خود در جهت پیشگیری و حل مسائل افشا خواهند کرد. بر رابطه بین رهبری اخلاقی و سوت‌زنی سازمانی در پژوهش‌های شاهعلی‌زاده و همکاران (۱۴۰۱)، کای و همکاران (۲۰۲۴) و راست‌ترینی و مراواتی (۲۰۲۰) نیز تأکید شده است.

در تبیین رابطه بین هوش اخلاقی و سوت‌زنی سازمانی می‌توان گفت که هوش اخلاقی به‌عنوان ظرفیت و توانایی درک و فهم درست از نادرست و برخورداری از باورها، اعتقادات اخلاقی قوی و عمیق و بروز رفتاری شایسته تعریف شده و می‌تولند زمینه و بستر مناسبی برای رفتارهای اخلاقی در کارکنان باشد. درواقع کارکنان با هوش اخلاقی بالا تمایل بیشتری به رفتارهای اخلاقی چه در درون سازمان و چه در برون سازمان دارند. درواقع پایبندی افراد به رعایت اصول و ارزش‌های اخلاقی اسلامی در محیط کار نوعی احساس تعهد در افراد به انجام کارهای درست و صحیح از نظر اخلاقی ایجاد می‌کند و قدرت تشخیص درست از نادرست و سره از ناسره را در آنها به وجود می‌آورد. این قابلیت موجب می‌شود تا کارکنان با اتکا به این امر با تمام وجود، وظایف خود را

انجام دهند و درباره رفتارهای منفی بقیه همکاران احساس مسئولیت کنند؛ بنابراین، هوش اخلاقی در سازمان به‌عنوان عنصری مهم در جلوگیری از رفتارهای منفی در سازمان است و تمایل کارکنان را به افشای مسئله‌ها و رفتارهای منفی در سازمان بیشتر می‌کند. مؤمنی‌فر و همکاران (۱۴۰۲)، شهابی‌دارابی و عمادیان (۱۴۰۱) و ژان و جیه^۱ (۲۰۲۳) نیز به رابطه بین هوش اخلاقی و سوت‌زنی سازمانی اشاره کرده‌اند که همسو با این فرضیه است.

در تبیین رابطه بین هویت اخلاقی و سوت‌زنی سازمانی می‌توان گفت که هویت اخلاقی و ادراک و فهم و هیجانات اخلاقی کارکنان باعث می‌شود تا کارکنان کج‌روی‌های سازمانی را نادیده نگیرند و مراتب را به مسئولین ذی‌ربط اطلاع و در جهت بهبود آن، پیشنهادات منطقی و اخلاقی را ارائه دهند. باتوجهبه اینکه هویت اخلاقی از فهم اخلاقی و هیجانات اخلاقی نشئت گرفته است و انسان را وادار به اندیشیدن درباره خود و صفات ذاتی انسان مانند مهربانی، بخشش و عدالت می‌کند، باعث می‌شود تا کارمندان در محیط کاری خود کمتر خطایی را مرتکب شوند و اگر هم مرتکب شدند، کسانی هستند که باتوجهبه رشد بیشتر این صفات در آنها، به آنها یادآور شوند که مسیر اشتباه را طی می‌کنند یا در صورت لزوم به مقام‌های مافوق اطلاع می‌دهند. نتیجه به‌دست‌آمده همسو با نتایج پژوهش‌های زرینی (۱۳۹۹)، هندایانی و همکاران (۲۰۲۴) و خان و همکاران (۲۰۲۰) است.

در تبیین رابطه بین رهبری اخلاقی و هویت اخلاقی می‌توان گفت که رهبران اخلاقی با مشارکت‌دادن زیردستان خود در بحث‌های اخلاقی و ترغیب آنها به صحبت درباره مسائل اخلاقی، باعث تقویت هیجانات اخلاقی و رفتارهای و خلیات اخلاقی در کارکنان خود می‌شوند. سازمان‌ها برای انجام‌دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزش نیاز دارند که این رهنمودها توسط رهبری

¹ Zhan & Jie

اخلاقی به کارکنان داده می‌شود و باعث می‌شود که کارکنان با پیروی از رهنمودهای رهبر در امور محوله خود کمتر دچار آسیب شوند. این نتیجه همسو با نتایج پژوهش‌های خان و همکاران (2020) است.

در تبیین رابطه بین هوش اخلاقی و هویت اخلاقی می‌توان این‌گونه بیان کرد که توانمندی کارکنان از درک صحیح از عمل ناشایست، دارا بودن اعتقادات اخلاقی قوی و انجام وظایف درست و صحیح در سازمان باعث ایجاد تعهدی از طرف کارکنان در راستای حفاظت از همکاران و خدمت‌رسانی به آنها می‌شود. کارمندان با تقویت هوش اخلاقی که همان قوه تشخیص درست از نادرست است، می‌توانند انگیزه خود را در انجام کارهای درست در سازمان بیشتر کنند و درواقع این هویت اخلاقی اثر مستقیمی روی هوش اخلاقی دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های شهابی دارابی و عمادیان (۱۴۰۱) همسو است.

همچنین نتایج نشان داد که هویت اخلاقی در رابطه بین رهبری اخلاقی و سوت‌زنی سازمانی نقش میانجی دارد. در تبیین نقش میانجی هویت اخلاقی می‌توان گفت که نقش رهبران اخلاقی در شکل‌دهی هویت اخلاقی کارکنان و همچنین اهداف افشاگری آنها تأیید می‌شود و نیز هویت اخلاقی به عنوان یک مکانیسم مداخله‌گر بین رهبری اخلاقی و نیت افشاگری عمل می‌کند... رهبری اخلاقی در محیط کاری باعث ایجاد و گسترش صفات و هویت اخلاقی کارکنان دانشگاه می‌شود و در نهایت منجر به ایجاد روحیه تعهد کاری کارکنان نسبت به دانشگاه شده و سازمان را در مسیر درست و به دور از هرگونه تخلفات هدایت می‌کند. رهبری اخلاقی با توجه به صفات و ویژگی‌های ذاتی که دارد باعث می‌شود تا کارمندان هم در این مسیر رشد کنند و خود را موظف کنند تا این صفات را در انجام کارها رعایت کنند و از گمراهی و انجام امور نادرست دور شوند.

در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که هویت اخلاقی کارکنان در رابطه بین هوش اخلاقی با سوت‌زنی سازمانی نقش میانجی دارد. می‌توان این‌گونه بیان کرد که شایستگی و توانمندی کارکنان در شناسایی فعالیت‌های درست و صحیح سازمانی به گسترش صفات اخلاقی کمک می‌کند که این امر باعث سد کردن مسیرها و فعالیت‌های انحرافی در سازمان می‌شود. بالا بردن شایستگی و توانمندی کارکنان در محیط کاری باعث می‌شود که آنها صفات اخلاقی را در خود بیشتر تقویت کنند و انگیزه خود را برای انجام کارهای درست در سازمان بیشتر کنند و دیگران را هم به این امر تشویق کنند تا از انجام کارهای نادرست دوری کنند.

لازم به ذکر است که جامعه تحقیق به کارکنان دانشگاه کاشان محدود شده است؛ بنابراین، نتایج را باید با احتیاط کافی به سایر کارکنان دانشگاه‌های موجود در شهر و سایر شهرهای دیگر تعمیم داد. با توجه به نتایج پژوهش به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌شود که دانشگاه‌ها در انتخاب کارکنان خود بُعد اخلاقی آنها را نیز مد نظر قرار دهند و شرایط برای ارتقای این بُعد در کارکنان با برنامه‌ریزی مناسب فراهم شود، مدیران دانشگاه با بازکردن کانال‌های ارتباطی و امن و تشویق افراد سوت‌زن، به پیشگیری از رفتارهای غیراخلاقی در سازمان کمک کنند، حمایت قانونی لازم از افراد سوت‌زن را داشته و ترس آنها را از تلافی کارکنان فاسد کاهش دهند و در نهایت برای مدیرانی که سبک رهبری اخلاقی و رفتارهای اخلاقی را در دانشگاه ترویج می‌دهند، سیستم پاداش خاص و مناسبی در نظر گرفته شود.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این مقاله، در تمامی مراحل ایده‌پردازی اولیه، طراحی، اجرای پژوهش و تحلیل داده‌ها مشارکت داشتند.

تضاد منافع

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

منابع فارسی

انجم‌شعاع، م. ر.، حسینچاری، م.، لطیفیان، م. و خرمایی، ف. (۱۳۹۶). رابطه هوش عمومی و استدلال اخلاقی: نقش واسطه‌گری ابعاد هویت اخلاقی. *مطالعات روانشناسی تربیتی*، ۱۴(۲۷)، ۶۳-۸۶.
<https://doi.org/10.22111/jeps.2017.3420>
 ایزدپناه، ن.، رزمان، ع. و صبوچی لکی، ب. (۱۳۹۵). بررسی پدیده سوت‌زنی افشاگری در سازمان‌ها با تأکید بر آموزه‌های دینی. *اولین کنفرانس ملی مدیریت و اقتصاد جهانی*، تهران، دانشگاه علم و فرهنگ.
<https://civilica.com/doc/631384>
 بوربا، م. (۱۳۹۶). *پرورش هوش اخلاقی (فیروزه کاوسی، مترجم)*. رشد.

پناهی‌نژاد، ن.، بهشتی، س. ص.، مرادی، ر. و رستگار، ی. (۱۴۰۲). واکاوی زمینه‌های شکل‌گیری فساد دانشگاهی در دانشگاه‌های ایران (مورد مطالعه؛ دانشگاه‌های شیراز و یاسوج). *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۴(۴)، ۲۵-۵۶.
<https://doi.org/10.22108/jas.2023.137638.2395>
 تقی‌زاده، ه. و سلطانی فسقندیس، غ. ر. (۱۳۹۴). نقش هویت‌یابی و باورهای اخلاقی کارکنان در نتایج عملکردی رهبری اخلاقی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۴)، ۹۷-۱۰۶.
<http://ethicsjournal.ir/article-1-182-fa.html>

زرینی، م. و فاضل‌پور، ف. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر جو اخلاقی (مورد مطالعه: بانک‌های

خصوصی شهر کرمانشاه). *سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، گردشگری و تکنولوژی*.
<https://civilica.com/doc/1353386>
 سهرابی، ر. و پروری، پ. (۱۳۹۵). تحلیل رابطه هوش اخلاقی با عزت نفس کارکنان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۴)، ۱۰۱-۱۰۶.

URL: <http://ethicsjournal.ir/article-1-fa.html>

شاهعلی‌زاده، ر.، نیکومرام، هاشم، حیدرپور، ف. و رهنمای رودپشتی، ف. (۱۴۰۱). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با هشداری (سوت‌زنی) در مؤسسات حسابرسی: با تأکید بر نظریه‌های هوش هیجانی و هویت اجتماعی. *دانش حسابداری مالی*، ۹(۱)، ۷۹-۱۱۱.
<https://doi.org/10.30479/jfak.2022.16509.2948>
 شهابی دارابی، ح. ر. و عمادیان، س. ع. (۱۴۰۱). اثربخشی آموزش هوش اخلاقی بر هویت اخلاقی و تقلب تحصیلی دانش‌آموزان. *هشتمین همایش علمی پژوهشی توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی ایران*، تهران.
<https://civilica.com/doc/1510704>

مؤمنی‌فر، ف.، راجی، ا.، یاراحمدی، ج. و عزیزیان کهن، ن. (۱۴۰۲). رابطه مهارت‌های روابط انسانی با سوت‌زنی سازمانی با میانجیگری هوش اخلاقی کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۸(۱)، ۷۸-۸۶.
<http://ethicsjournal.ir/article-1-2940-fa.html>

References

- Alhaidan, H. (2024). Ethical leadership in action: Understanding the mechanism of organizational justice and leaders' moral identity. *Human Systems Management*, 44(3), 477-489.
<https://doi.org/10.1177/01672533241295609>
 Anjam-Shoae, M. R., Hosseinchari, M., Latifian, M., & Khormaie, F. (2017). Relationship between general intelligence and moral reasoning: The mediating role of moral identity. *Journal of Educational Psychology Studies*, 14(27), 63-86.
 [In Persian] <https://doi.org/10.22111/jeps.2017.3420>
 Aquino, K., & Reed, A. (2019). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1423-1440.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.83.6.1423>



- Kenny, K. (2024). Feminist social movements and whistleblowing disclosures: Ireland's women of honour. *Gender, Work and Organization*, 31(3), 961–982. <https://doi.org/10.1111/gwao.13023>
- Khan, M. W. J., Ismail, A., Ahmed, Z., & Ali, I. (2020). Ethical leadership and whistle-blowing intentions: Mediating role of moral identity. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 6(4), 1021–1032. <https://doi.org/10.26710/jafee.v6i4.1455>
- Kim, I. S., Choi, E. S., & Lee, K. Y. (2015). A study on the moral intelligence and whistleblowing intent. *The Korean Journal of Emergency Medical Services*, 19(3), 103–115. <https://doi.org/10.14408/KJEMS.2015.19.3.103>
- Lee, G., & Xiao, X. (2018). Whistleblowing on accounting-related misconduct: A synthesis of the literature. *Journal of Accounting Literature*, 41(1), 22–46. <https://doi.org/10.1016/j.acclit.2018.03.003>
- Lennick, D., & Kiel, F. (2005). *Moral intelligence: Enhancing business performance & leadership success*. Wharton School Publishing.
- Loyens, K., & Vandekerckhove, W. (2018). Whistleblowing from an international perspective: A comparative analysis of institutional arrangements. *Administrative Sciences*, 8(3), 30. <https://doi.org/10.3390/admsci8030030>
- Maharani, I. A. S., Suaryana, I. G. N. A., Budiasih, I. G. A. N., & Krisnadewi, K. A. (2024). Moderation of spiritual intelligence: Machiavellian personality, ethical organizational culture and whistleblowing system on fraud intention. *Tennessee Research International of Social Sciences*, 6(2), 164–176. <https://triss.org/index.php/journal/article/view/65>
- Mannion, R., & Davies, H. T. (2015). Cultures of silence and cultures of voice: The role of whistleblowing in healthcare organizations. *International Journal of Health Policy and Management*, 4(8), 503–505. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2015.120>
- Mariyani, D. (2024). The influence of ethical leadership on the quality of external audits: A business management perspective. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 2(2), 547–553. <https://doi.org/10.61100/adman.v2i2.198>
- Mkheimer, I. M., Selem, K. M., Shehata, A. E., Hussain, K., & Perez, M. P. (2023). Can hotel employees arise internal whistleblowing intentions? Leader ethics, workplace virtues and moral courage. *European Journal of Management and Business Economics*, 32(2), 203–222. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-10-2021-0275>
- Moomenifar, F., Raji, A., Yarahmadi, J., & Betri, M., Handayani, A., Zuraidah, I., & Kurniawan. (2024). The role of individual morality as a moderating variable the effect of whistleblowing system, lifestyle, and organizational culture on the detection of fraudulent financial statements. *Migration Letters*, 21 (3), 249–260. <https://migrationletters.com/index.php/ml/article/view/6746>
- Borba, M. (2015). *Cultivating moral intelligence in children* (Firuzeh Kavousi, Trans.). Rushd. [In Persian]
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical Leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Cai, H., Zhu, L., & Jin, X. (2024). Construed organizational ethical climate and whistleblowing behavior: The moderated mediation effect of person–organization value congruence and ethical leader behavior. *Behavioral Sciences*, 14(4), 293–301. <https://doi.org/10.3390/bs14040293>
- Hardy, S. A., Francis, S. W., Zamboanga, B. L., Kim, S. Y., Anderson, S. G., & Forthun, L. F. (2013). The roles of identity formation and moral identity in college student mental health, health-risk behaviors, and psychological well-being. *Journal of Clinical Psychology*, 69(4), 364–382. <https://doi.org/10.1002/jclp.21913>
- Hertz, S. G., & Krettenauer, T. (2016). Does moral identity effectively predict moral behavior? A meta-analysis. *Review of General Psychology*, 20(2), 129–140. <https://doi.org/10.1037/gpr0000062>
- Huy, P.Q., & Phuc, V.K. (2024). Sustainable decision making in the time of uncertainty: Does moral intelligence make it different? *Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems*, 16(1), 38–48. <https://aisel.aisnet.org/pajais/vol16/iss1/8>
- Ismail, A., Islam, K. M. A., Zohaib, M., Tasaduq, S., & Ismail, M. (2021). The role of ethical leadership and whistleblowing intentions: Mediating apparatus of moral identity. *American International Journal of Humanities, Arts and Social Sciences*, 3(1), 20–32. <https://doi.org/10.46545/aijhass.v3i1.221>
- Izadpanah, N., & Razman, A. (2016). Investigating The phenomenon of whistleblowing in organizations with emphasis on yadini's teachings. *First National Conference on Management and Global Economy*, Tehran. [In Persian]
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leader behavior and big five factors of personality. *Journal of Business Ethics*, 100, 349–366. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0685-9>

- Shore, C. (2018). How corrupt are universities? Audit culture, fraud prevention, and the big four accountancy firms. *Current Anthropology*, 59(S18), 92-104. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/695833>
- Sohrabi, R., & Parvari, P. (2017). Perceived human resource practices & its relation with positive attitudes toward work & organizational ethics. *Ethics in Science and Technology*, 11(4), 101-106. [In Persian]. <http://ethicsjournal.ir/article-1-443-fa.html>
- Taghizadeh, H., & Soltani, G. H. (2016). The role of identification & ethical beliefs of employees at functional results of ethical leadership. *Ethics in Science and Technology*, 10(4), 97-106. [In Persian]. <http://ethicsjournal.ir/article-1-182-fa.html>
- Udin, U. (2023). Ethical leadership and employee performance: The role of Islamic work ethics and knowledge sharing. *Human System Managment*, 43(1), 51-63. <https://doi.org/10.3233/HSM-220197>
- Zarini, M., & Fazelpour, F. (2021). Investigating the impact of organizational culture on ethical climate (Case study: Private Banks in Kermanshah City). *Third International Conference on Management, Tourism and Technology*. <https://civilica.com/doc/1353386> [In Persian].
- Zhan, X., & Jie, Y. (2023). Positive effect of narcissism on employees' whistleblowing: The role of felt accountability and ethical environment. *Psychology Research and Behavior Management*, 2023(16), 5225-5235. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S440348>
- Zimmermann, P. (2025). Staging debates in whistleblowing research: A problematizing literature review. *Journal Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-025-05990-2>
- Aziziyan-Kohan, N. (2023). The relationship between human relations skills and organizational whistleblowing mediated by moral intelligence of ministry of sports and youth staff. *Ethics in Science and Technology*, 18(1), 78-86. [In Persian]. <http://ethicsjournal.ir/article-1-2940-fa.html>
- Panahinezhad, N., Beheshty, S. S., Moradi, R., & Rastegar, Y. (2024). Exploring academic corruption formation grounds in Iranian Universities (Case study: Shiraz and Yasouj Universities). *Journal of Applied Sociology*, 34(4), 25-56. [In Persian]. <https://doi.org/10.22108/jas.2023.137638.2395>
- Rustiarini, N. W., & Merawati, L. K. (2020). Fraud and whistleblowing intention: Organizational justice perspective. *Journal of Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 5(3), 36-49. <https://doi.org/10.23917/reaksi.v5i3.11970>
- Ryoo, Y., Kafiliveyjuyeh, S., Lee, J. A., Kim, W., & Sung, Y. (2024). The impact of materialism and moral identity on post-neutralization behavior in social media environmental campaigns. *International Journal of Advertising*, 43(3), 434-464. <https://doi.org/10.1080/02650487.2023.2226510>
- Shahabi-Darabi, H., & Emadiyan, S.O. (2022). *The effectiveness of moral intelligence training on students' moral identity and academic cheating*. The 8th scientific research conference on the development and promotion of educational sciences and psychology in Iran, Tehran. [In Persian]. <https://civilica.com/doc/1510704>
- Shahalizadeh, R., Nikoomaram, H., Heidarpour, F., & Rahnamay-Roodposhti, F. (2022). Investigating the relationship between managers' leadership style with whistleblowing in auditing firms: With emphasis on theories of emotional intelligence and social identity. *Financial Accounting Knowledge*, 9(1), 79-111. [In Persian]. <https://doi.org/10.30479/jfak.2022.16509.2948>

