مقاله پژوهشی

رابطه مهارت‌های روابط انسانی با سوت‌زنی سازمانی با میانجی‌گری هوش اخلاقی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

دکتر فهیمه مومنی فر*[1]، دکتر امین راجی[1]، دکتر جلال یاراحمدی[1]، دکتر نسرین عزیزیان کهن[2]

۱. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل ، ایران.

(تاریخ دریافت:۱۳۹۹/۰۷/۱۶، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۲۵)

چکیده

زمینه: امروزه فساد و رفتارهای غیراخلاقی جزئی از سازمان‌ها شده و همواره نیاز به افرادی است که با حفظ تعهد و وجدان کاری خود موارد غیراخلاقی را به گوش مسئولان سازمان برسانند، لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مهارت‌های روابط انسانی با سوت‌زنی سازمانی با میانجی‌گری هوش اخلاقی کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام شد.

روش: پژوهش حاضر کاربردی و از نوع توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۴۵۰ نفر بوده و تعداد ۲۰۰ نفر با استفاده از شیوه نمونه‌گیری در دسترس، انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه روابط انسانی ریس و برندت، پرسشنامه هوش اخلاقی لنینک وکیل و پرسشنامه سوت‌زنی سازمانی زکریا و همکاران استفاده شد. جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد)، آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، کولموگروف اسمیرنوف و معادلات ساختاری) و نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸.۸ استفاده شد.

یافته‌ها: مهارت‌های روابط انسانی بر سوت‌زنی سازمانی با بتای (β=۰/۴۸) بر هوش اخلاقی با بتای(β=۰/۵۹) اثر مثبت و مستقیم دارد، همچنین اثر مثبت و مستقیم هوش اخلاقی بر رفتار سوت‌زنی سازمانی با بتای (β=۰/۳۶) معنی‌دار است و ضریب اثر غیرمستقیم روابط انسانی بر سوت‌زنی سازمانی با بتای (β=۰/۲۱) نشان می‌دهد، نقش واسطهٔ هوش اخلاقی در رابطهٔ بین روابط انسانی و سوت‌زنی سازمانی معنی‌دار است.

نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد که روابط انسانی و هوش اخلاقی از متغیرهای مهم و مرتبط با سوت‌زنی سازمانی است و مدیران بهتر است جهت ارتقای سوت‌زنی سازمانی به این دو متغیر توجه داشته باشند.

کلیدواژگان: روابط انسانی، هوش اخلاقی، سوت‌زنی سازمانی.

سرآغاز

سازمان نهادی اجتماعی است که با اهداف خاصی ایجاد و در راه رسیدن به اهداف خود همواره با مشکلاتی مواجه می‌شود و در بسیاری از موارد فعالیت‌های غیرقانونی در سازمان‌ها مشاهده می‌شود (۱). فعالیت‌های غیراخلاقی و غیرقانونی، صرف نظر از شدت و پیامدهای منفی ناشی از آن در همه نقاط جهان و در سازمان‌های دولتی و غیردولتی دیده می‌شود (۲) و از این نظر وجود سیستمی نظارتی که از سازمان آگاه باشد و کاستی‌ها را قبل از بروز پیامدهای نامطلوب گزارش کند ضروری است، لذا وجود افرادی به عنوان ناظر و با احساس مسئولیت در سازمان که به عنوان صدای سازمان[1]، فریاد سازمان را در صورت وجود انحراف به گوش مسئولان برسانند اجتناب‌ناپذیر است. این پدیده در مدیریت به عنوان سوت‌زنی سازمانی[2] تعریف شده است (۱). در واقع کج‌رفتاری و فعالیت غیراخلاقی به معنی تخلف عمدی از هنجار یا مجموعه هنجارهای معینی است که در مجموعه‌ای پذیرفته شده است.

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: **fmomeni@pnu.ac.ir**

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.11.8]

این گونه کج‌رفتاری‌ها فقط به نحوه‌ی عمل فرد مربوط نیست، بلکه به فعالیت‌های سازمان نیز مرتبط می‌شود و جزء لاینفک سازمان‌های امروزی است، از این رو حمایت از افرادی که در درون سازمان هستند و همه انحرافات را لمس می‌کنند سبب می‌شود تا رفتاری معنی‌دار، قانونی و بدون ترس و واهمه شکل بگیرد که صدای سازمان را به افراد مسئول در برون سازمان برساند به این افراد سوت‌زن یا افشاگر و به عملکرد آنها سوت‌زنی یا افشاگری گفته می‌شود. سوت‌زنی افشای فعالیت‌های غیرقانونی و غیراخلاقی درون سازمانی به افراد مسئول برون سازمانی برای هدایت سازمان به سمت آرمان‌ها و رسالت‌های سازمان می‌باشد (۲). در واقع عمل آگاه‌سازی عمومی رفتارهای غیراخلاقی، غیرقانونی، فساد، سوء رفتار، خطر، توهین و از این دست موارد را افشاگری یا سوت‌زنی می‌گویند. ریشه اصطلاح سوت‌زنی از آنجا می‌آید که افسران پلیس انگلیس زمانی که خلاف یا جرمی را متوجه می‌شدند برای باخبرکردن همکارانشان در سوت خود می‌دمیدند (۳). منظور از سوت‌زنی گزارش رخداد اشتباه در یک سازمان است و با تخریب افراد و زیرآب زنی متفاوت است، زیرا افشاگری با هدف سازندگی و بهبود صورت می‌گیرد (۴). در پژوهشی، سوت‌زنی را گزارشی می‌دانند که به وسیله اعضای سازمان از اعمال غیراخلاقی، غیرقانونی و یا نامشروع در سازمان به افراد و یا سازمانی که قادر به انجام عمل موثر است، ارجاع داده می‌شود. در واقع سوت‌زنی فن مهمی برای کشف فساد و پیشگیری از هدررفت منابع و کلاه‌برداری تلقی می‌شود بنابراین می‌تواند به عنوان سازوکارکارهای واپایشی و کشف خطاها در سازمان عمل کند (۵). سوت‌زنی سازمانی از مفاهیم مهمی است که با ادراک افراد از رخداد وقایع خلاف قانون، اخلاق[۳] و غیره سروکار دارد و برای سازمان بسیار حیاتی است، زیرا از یک سو ممکن است به شهرت و اعتبار سازمان لطمه بزند و از طرف دیگر ممکن است به شناسایی خطاهای ناخواسته منجر شود و از وخیم‌تر شدن مسائل جلوگیری کند (۶). بررسی تمایل و رفتار افشاگری در سازمان‌ها بسیار مهم است زیرا رفتار غیراخلاقی مانند سرقت کارکنان و یا کج رفتاری‌های مدیریتی برای سازمان‌ها هزینه‌بردار است (۷). برخی از پژوهش‌گران با هدف شناسایی عوامل موثر بر افشاگری، به متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی[۴]، خودکارآمدی[۵] و حمایت سازمانی ادراک شده اشاره کرده‌اند و در بین متغیرهای شخصیتی، استدلال[۶] و هوش اخلاقی[۷] یکی از مهم‌ترین عوامل فهم گرایش به افشاگری است(۸). در پژوهشی با عنوان رابطه مشوق‌های مالی و جدیت در تمایل به افشای اعمال غیراخلاقی به این نتیجه رسیدند که مشوق مالی، تمایل افراد را برای افشای عمل غیراخلاقی افزایش می‌دهد. لیکن نقش آن درصورتی‌که عمل جدی باشد کمرنگ می‌شود. به منظور اثربخشی کنترل‌های داخلی، باید توجه داشت که مشوق‌های مالی در همه موارد اثرگذار نیست، بلکه زمانی مفید است که اعمال غیراخلاقی جدی نباشد، زیرا افراد در برخورد با موضوعات جدی، بدون مشوق مالی، اعمال غیراخلاقی را گزارش می‌کنند(۹). در پژوهشی دیگر نیز با عنوان تحلیل تاثیر اخلاق اسلامی[۸] بر تمایل به سوت‌زنی و افشاگری به نقش اخلاق اسلامی در تمایل به سوت‌زنی اشاره شده است(۱۰).

هوش اخلاقی در دهه‌های اخیر از مباحث مهم در مدیریت[۹]، سازماندهی و آموزش[۱۰] بوده است. هوش اخلاقی به این واقعیت اشاره می‌کند که انسان‌ها به ذات اخلاقی یا غیراخلاقی متولد نمی‌شوند، اما در زمان یاد می‌گیرند که چگونه خوب باشند (۱۱). هوش اخلاقی ابتدا به ظرفیت و توانایی درک و فهم درست از نادرست و برخورداری از باورها، اعتقادات اخلاقی قوی و عمیق و بروز رفتاری شایسته اطلاق شد(۱۲). برخی از پژوهش‌گران هوش اخلاقی را توانایی تشخیص درست از نادرست می‌دانند که با اصول جهانی سازگار است و به عنوان نوعی جهت‌یاب برای اقدامات عمل می‌کند (۱۳). محققی معتقد است که افراد با هوش اخلاقی بالا، کار درست را انجام می‌دهند، اعمال آنها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌دهند (۱۴). هوش اخلاقی هوشی است که قواعد پویا و پایدار را سازماندهی کرده و فعالیت‌های افراد در محیطشان را شناسایی می‌کند (۱۵). و در هفت بعد همدلی، وجدان[۱۱]، خودکنترلی[۱۲]، احترام، مهربانی، تحمل و انصاف مفهوم‌سازی شده است. امروزه سازمان‌ها علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی به مجموعه‌ای رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتار و اعمال ادرای یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به شیوه مطلوب جمعی و عمومی را میسر سازد (۱۶). هوش اخلاقی توانایی ذهن[۱۳] برای تعیین چگونگی انطباق اصول کلی بشریت با ارزش‌ها، اهداف و اعمال افراد است (۱۱) و افراد با هوش اخلاقی قوی کار درست انجام می دهند، اعمالشان پیوسته با ارزش‌ها و عقاید آن‌ها هماهنگ است، عملکرد خوبی ارائه می‌کنند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌دهند (۱۷)، بنابراین بررسی هوش اخلاقی و عوامل موثر بر آن از اهمیت زیادی برخوردار است. از جمله عوامل موثر بر هوش اخلاقی مهارت روابط انسانی[۱۴] است. در تمام فعالیت‌هایی که انسان در محور آن قرار دارد، روابط انسانی از جایگاه مهمی برخوردار است و این موضوع در حوزه‌های مختلف به صورت‌های گوناگون مورد بررسی قرار گرفته است. روابط انسانی در مفهوم کلی تعامل‌های بین افراد، تعارض‌ها، کوشش‌های معاضدت آمیز و روابط بین گروه‌ها را شامل می‌شود. روابط انسانی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و تعاملاتی است که موجب تامین نیازهای انسان شده و هر نوع رابطه‌ای بین دو فرد، دو گروه، فرد و گروه و سازمان و فرد را شامل می‌شود. به عبارت دیگر به توضیح رفتارهای مناسب و درست و هدایت رفتار به سوی اشکال مطلوب اشاره دارد. که در هفت بعد: ارتباطات، خودآگاهی، خودپذیری، انگیزش، اعتماد، خودآشکار سازی و تعارض مفهوم‌سازی شده است. امروزه اهمیت روابط انسانی در همه سازمان‌ها انکارناپذیر است، زیرا فرآیند انجام کار را تسهیل می‌کند تا افراد و کارکنان سازمان به نحو مطلوب، انگیزه و فعالیت‌های شغلی خود را بهبود ببخشند، شود. نیاز به مدیریت روابط انسانی از ضروریات مطرح شده برای مدیران و سازمان‌هاست و انسان به عنوان یکی از عناصر مهم سازمان می‌باشد که رفع نیازهای اجتماعی و فردی او منجر به ایجاد احساس رضایت و در نتیجه افزایش عملکرد سازمان می‌شود (۱۸).

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.11.8]

مرور پژوهش‌های انجام شده در این حوزه نشان می‌دهد که پژوهش های زیر انجام شده است: در پژوهشی با عنوان شناسایی علل سوت‌زنی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی، به عواملی همچون رویکردهای عدالت خواهانه و اخلاق‌گرایانه به عنوان دلایل سوت‌زنی سازمانی اشاره شده است (۱۹). همچنین دیگر پژوهش‌گران در پژوهش خود با عنوان عوامل انگیزشی تعیین‌کننده‌ی پدیده سوت‌زنی سازمانی در سازمان‌های دولتی—خدماتی در ایران، به نقش ویژگی‌های شخصی، انگیزش و موضوع اخلاقی در سوت‌زنی سازمانی اشاره کرده‌اند(۲۰). در پژوهشی دیگر نیز با عنوان نقش هوش اخلاقی، توافق و میل به تغییر در سلامت سازمانی به رابطه بین هوش اخلاقی و میل به تغییر در سازمان اشاره شده است (۲۱). همچنین در پژوهشی با عنوان رابطه‌ی هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی به رابطه بین هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی اشاره شد (۲۲). در پژوهش دیگری با عنوان ارائه مدلی از تأثیر هوش اخلاقی بر اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی، این نتیجه حاصل شد که بین هوش اخلاقی با اعتماد و سلامت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد(۲۳). محققی دیگر در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی با تاکید بر رویکرد اسلامی در مدیران مدارس به رابطه‌ی بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی پی برده است(۲۴). در پژوهش دیگر با عنوان رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی: نقش متغیر میانجی جامعه‌پذیری سازمانی به این نتیجه رسیدند که توجه به جامعه‌پذیری سازمانی می‌تواند به عنوان یکی از راهبردهای اساسی افزایش تعهد سازمانی و همچنین کمک به تاثیرگذاری بیشتر هوش اخلاقی و هوش معنوی کارکنان در بروندادهای سازمانی مورد توجه قرار گیرد (۲۵). همچنین محققان در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین هوش اخلاقی و مهارت‌های ارتباطی در دانشجویان پرستاری به این نتیجه رسیدند که بین هوش اخلاقی و مهارت‌های ارتباطی دانشجویان پرستاری همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد و با افزایش هوش اخلاقی دانشجویان پرستاری، مهارت‌های ارتباطی آنان ارتقاء می‌یابد. در پژوهش دیگری نیز با عنوان تمایلات اخلاقی، تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و سوت‌زنی سازمانی، به روابط بین اخلاق و تمایلات اخلاقی با سوت‌زنی سازمانی اشاره شده است (۲۶). پژوهشگری دیگر در تحقیقی با عنوان رابطه بین سوت‌زنی سازمانی، شفافیت سازمانی[۱۵] و اعتماد سازمانی[۱۶] به رابطه بین اعتماد و سوت‌زنی سازمانی اشاره کرده است (۲۷).

امروزه فساد، رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی جزئی جدایی‌ناپذیر از سازمان‌ها شده و همواره نیاز به افرادی است که با حفظ تعهد[۱۷] و وجدان کاری خود صدای سازمان بوده و موارد غیراخلاقی را به گوش مسئولان سازمان برسانند، لذا بررسی سوت‌زنی در سازمان‌ها و عوامل موثر بر آن از اهمیت زیادی برخوردار است. از طرف دیگر وجود متغیرهایی همچون روابط انسانی و هوش اخلاقی در کارکنان زمینه‌ساز تلاش و کوشش کارکنان برای پیشگیری از موارد غیرقانونی و غیراخلاقی می‌باشد. از آنجا که بررسی روابط این متغیرها در پژوهش‌های قبلی مورد غفلت قرار گرفته است، این پژوهش با هدف بررسی رابطه مهارت‌های روابط انسانی با سوت‌زنی سازمانی با میانجی‌گری هوش اخلاقی کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام شد.

روش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، توصیفی-تحلیلی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۴۵۰ نفر بود. برای انتخاب نمونه با استفاده از جدول مورگان و به روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای ۲۰۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. نمونه این پژوهش را ۲۰۰ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل دادند که ۵۰ نفر معادل ۲۵ درصد زن و ۱۵۰ نفر معادل ۷۵ درصد مرد بودند. میانگین سنی و انحراف معیار سن شرکت‌کنندگان به ترتیب برابر ۴۳/۸۰ و ۵/۲۰ بود. میانگین سابقهٔ کاری کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش ۱۷/۲۸ بود.

ابزارهای گردآوری داده‌ها عبارتند از:

پرسش‌نامه روابط انسانی:

پرسشنامه روابط انسانی ریس و برندت (۱۹۸۸) برای سنجش روابط انسانی در ۵۰ سؤال و هفت بعد ارتباطات، خودآگاهی، خودپذیری، انگیزش، اعتماد، خودآشکارسازی و مدیریت تعارض طراحی شده است. برخی از سؤالات این پرسشنامه عبارت از: در برقراری ارتباط مؤثر با افراد و انتقال پیام‌های کلامی دقیق و صریح ماهر هستم، هنگامی‌که دیگران صحبت می‌کنند، به دقت به سخنان آنان گوش کرده و غالباً از مهارت‌های شنیداری مؤثری برخوردارم و هنگام ارتباط با دیگران از پیام‌های غیر کلامی (حرکات چهره، تن صدا و اشارات بدنی) استفاده می‌کنم، بوده است که پاسخ‌دهی به پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) می‌باشد. پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسش‌نامه هوش اخلاقی:

این پرسش‌نامه در ۴۰ سؤال توسط لینک و کیل (۲۰۰۵) و هفت بعد همدلی، وجدان، خودکنترلی، احترام، مهربانی، تحمل و انصاف با هدف سنجش هوش اخلاقی طراحی شده است (۱۳). برخی از سؤالات پرسشنامه مذکور عبارت از: من می‌توانم به طور شفاف اصول، ارزش‌ها و باورهایم که راهنمای اعمالم هستند را بیان کنم، من حقیقت را می‌گویم مگر اینکه دلایل اخلاقی مهمی مانع شود و من معمولا با کسی که ببینم کار نادرستی انجام می‌دهد مخالفت می‌کنم، بوده است که پاسخ‌دهی به این پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از هرگز (۱) تا تمام اوقات (۵) می‌باشد. پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد.

پرسش‌نامه سوت‌زنی سازمانی:

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.11.8]

این پرسش‌نامه در ۸ سئوال برای سنجش سوت‌زنی سازمانی زکریا و همکاران (۲۰۱۶) طراحی شده است (۵)، که برخی از سؤالات پرسشنامه مذکور عبارت از: اگر تخلفی از همکاران ببینم به مدیر گزارش می‌دهم، وجدان کاری باعث می‌شود انحرافات کاری را گزارش دهم و هر چه تعهد به سازمان بیشتر باشد تمایل وی برای گزارش تخلفات بیشتر می‌شود، بوده است که پاسخ‌دهی به پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت بوده و روایی محتوایی آن مورد تایید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته است. پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد)، آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، کولموگروف اسمیرنوف) و نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸.۸ استفاده شد.

یافته ها

همان‌گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف استاندارد روابط انسانی به ترتیب برابر ۱۸۲/۵۱ و ۲۳/۲۱، میانگین و انحراف استاندارد هوش اخلاقی به ترتیب برابر با ۱۳۴/۱۴ و ۱۷/۳۶ و میانگین و انحراف استاندارد سوت‌زنی سازمانی به ترتیب برابر ۲۱/۵۴ و ۵/۵۴ می‌باشد.

همچنین آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای همبستگی بین متغیرها نشان داد بین روابط انسانی با هوش اخلاقی ($r=۰/۵۱$، $p\leq۰/۰۱$)، بین روابط انسانی با سوت‌زنی سازمانی ($r=۰/۴۷$، $p\leq۰/۰۱$) و بین هوش اخلاقی با سوت‌زنی سازمانی ($r=۰/۶۱$، $p\leq۰/۰۱$) رابطهٔ مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
روابط انسانی	۱۸۲/۵۱	۲۳/۲۱	۵۰	۲۵۰
هوش اخلاقی	۱۳۴/۱۴	۱۷/۳۶	۴۰	۲۰۰
سوت‌زنی سازمانی	۲۱/۵۴	۵/۵۴	۸	۴۰

جدول۲: مقدار آماره آزمون KMO و بارتلت

هوش اخلاقی	آزمون KMO		۰/۸۱
	آزمون بارتلت	χ^2	۲۸۹/۱۶
		درجهٔ آزادی	۲۰
		Sig	۰/۰۰۰
پرسشنامه روابط انسانی	آزمون KMO		۰/۷۹
	آزمون بارتلت	χ^2	۲۴۵/۱۶
		درجهٔ آزادی	۲۳
		Sig	۰/۰۰۰
پرسشنامه سوت زنی سازمانی	آزمون KMO		۰/۸۷
	آزمون بارتلت	χ^2	۲۲۳/۶۳۶
		درجهٔ آزادی	۱۲
		Sig	۰/۰۰۰

همان‌گونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، برای بررسی اعتبار و کفایت داده‌ها از شاخص KMO استفاده شده است که مقدار این شاخص برای داده‌های این پژوهش به ترتیب برای پرسشنامه روابط انسانی برابر با ۰/۸۱، پرسشنامه هوش اخلاقی برابر با ۰/۷۹ و برای پرسشنامه سوت‌زنی سازمانی برابر با ۰/۸۷ به دست آمده است. این شاخص در دامنه‌ی صفر تا یک قرار دارد، و هر چه مقدار این شاخص به یک نزدیک‌تر باشد داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب‌تر هستند. از آزمون بارتلت نیز برای بررسی چگونگی ماتریس همبستگی استفاده شد. آزمون بارتلت برای هر سه پرسشنامه کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ بوده و فرض یکه (واحد) بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. پیش فرض نرمال بودن داده ها نیز با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت.

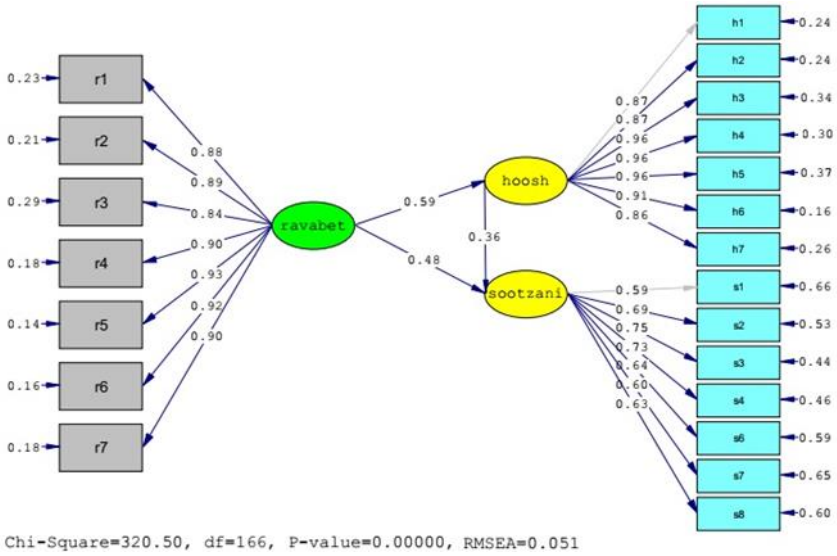
مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.11.8]

جدول۳: آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

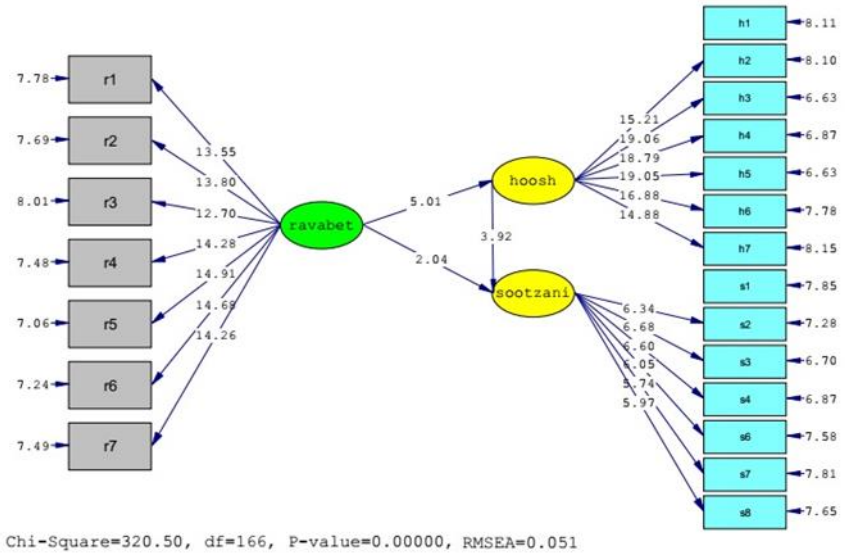
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	k-s	Sig
هوش اخلاقی	۱۸۲/۵۱	۲۳/۲۱	۰/۷۸	۰/۲۱
روابط انسانی	۱۳۴/۱۴	۱۷/۳۶	۰/۹۱	۰/۱۱
سوت زنی سازمانی	۲۱/۵۴	۵/۵۴	۰/۸۴	۰/۳۳

با توجه به نتایج جدول بالا چنین نتیجه گرفته می‌شود که مقادیر سطح معنی‌داری برای متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از سطح آزمون یعنی۰/۰۵ =α می‌باشند؛ بنابراین هر سه متغیر دارای توزیع طبیعی هستند. بنابراین جهت انجام آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

قبل از ارزیابی الگوی ساختاری، شاخص‌های برازش برای الگوی اندازه‌گیری محاسبه شد. الگوی اندازه‌گیری، ارتباط بین متغیرهای آشکارساز با متغیرهای مکنون را آشکار می‌کند. ارزیابی این الگو با استفاده از تحلیل عامل تأییدی انجام می‌شود. شاخص‌های برازش الگوی اندازه‌گیری در جدول ۷، برازش بسیار مناسب این الگو را نشان می‌دهد؛ بنابراین متغیرهای آشکارساز توانایی لازم برای عملیاتی‌کردن متغیرهای مکنون را دارند.



نگاره ۱: مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد



نگاره ۲: مدل پژوهش در حالت ضرایب T

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.11.8]

بر اساس نگاره‌های شماره ۱ و ۲، اثر مستقیم روابط انسانی بر هوش اخلاقی با بتای (۰/۵۹) و (t=۵/۰۱)، اثر مستقیم هوش اخلاقی بر سوت‌زنی سازمانی با بتای (۰/۳۶) و (t=۳/۹۲) و اثر مستقیم روابط انسانی بر سوت‌زنی سازمانی با بتای (۰/۴۸) و (t=۲/۰۴) معنی‌دار است. برای بررسی تأثیر شفافیت روابط انسانی بر سوت‌زنی سازمانی با نقش میانجی هوش اخلاقی، باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل‌ضرب اثر مستقیم روابط انسانی بر هوش اخلاقی در اثر مستقیم هوش اخلاقی بر سوت‌زنی سازمانی) محاسبه شود. ضریب اثر غیرمستقیم روابط انسانی بر سوت‌زنی سازمانی ۰/۲۱ است که نشان می‌دهد نقش واسطهٔ هوش اخلاقی در رابطهٔ بین روابط انسانی و سوت‌زنی سازمانی معنی‌دار است.

بررسی برازش الگوی ساختاری پژوهش نشان داد شاخص ریشهٔ میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) برابر با (۰/۰۵)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۱، شاخص شاخص برازندگی هنجارشده (NFI) برابر با ۰/۹۵ و شاخص خی دو بر روی درجه آزادی (X2/df) برابر با ۱/۹۳ بر برازش مناسب و مطلوب الگو دلالت دارد.

جدول ٤: خلاصه شاخص‌های آماری برازندگی الگوی پژوهش

شاخص‌های برازش	Model fit	مقدار	مقادیر ایده آل	وضعیت
خی‌دو	X2	۳۲۰/۵۰	>۰/۵۰	مطلوب
درجه آزادی	Df	۶۰	–	–
خی دو/درجه آزادی	X2/df	۱/۹۳	<۳	مطلوب
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	RMSEA	۰/۰۵	< ۰/۰۸	مطلوب
نیکویی برازش	GFI	۰/۹۴	> ۰/۹۰	مطلوب
نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	۰/۹۱	> ۰/۹۰	مطلوب
برازش مقایسه‌ای	CFI	۰/۹۴	> ۰/۹۰	مطلوب
برازش افزایشی	NFI	۰/۹۵	> ۰/۹۰	مطلوب

بحث

این پژوهش با هدف بررسی رابطه مهارت‌های روابط انسانی با سوت‌زنی سازمانی با میانجی‌گری هوش اخلاقی کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام شد. نتایج تحلیل داده‌ها برای بررسی فرضیه اول پژوهش نشان داد که مهارت روابط انسانی بر سوت‌زنی سازمانی اثر مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج برخی پژوهش‌ها مبنی بر رابطه بین روابط انسانی و سوت زنی سازمانی همسو می‌باشد(۲۷،۲۶). در تبیین تایید این فرضیه می‌توان گفت که مهارت روابط انسانی بین کارکنان به عنوان یکی از تعیین کننده‌های انگیزشی در تمایل کارکنان به انتقال صدای سازمان و مسائل و مشکلات سازمانی عمل می‌کند زیرا که دانش و مهارت روابط انسانی بر اساس توجه به شخصیت آدمی و عزت‌نفس او پی‌ریزی شده است و باورها و اعتقاداتی را شامل می‌شود که منجر به تعامل مثبت با همکاران و سایر کارکنان می‌شود و به افراد کمک می‌کند تا در محیط شغلی و کاری خود مناسب‌ترین رفتار و رابط را داشته باشند. بنابراین این افراد که در محیط شغلی خود رفتار مناسب و ایده‌آل نشان می‌دهند در مواجهه با مسائل و رفتارهای مضر و کج رفتاری‌ها در سازمان نمی‌توانند خود را به بیراهه بزنند و صدای سازمان خود شده و آن را به مسئولان رده بالا جهت پیشگیری و حل مسائل افشا می‌کنند. در واقع می‌توان گفت که روابط انسانی و نقش آن در تمایل به سوت‌زنی سازمانی غیر قابل انکار است و افراد با روابط انسانی بالا و ارتباط صحیح و توام با اخلاق همواره در مقابل مشکلات و فسادهای سازمان سکوت نکرده و صدای سازمان خود خواهند بود.

همچنین نتایج تحلیل داده برای بررسی فرضیه دوم نشان داد که بین هوش اخلاقی و سوت‌زنی سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. این نتیجه با نتایج برخی پژوهش‌ها مبنی بر رابطه هوش اخلاقی با سوت‌زنی سازمانی همسو می‌باشد(۱۹، ۲۲، ۲۱ ، ۲۴). در تبیین این نتایج می‌توان گفت که هوش اخلاقی که به عنوان ظرفیت و توانایی درک و فهم درست از نادرست و برخورداری از باورها، اعتقادات اخلاقی قوی و عمیق و بروز رفتاری شایسته در نظر گرفته شده است می تواند بستر و زمینه‌ای برای رفتارهای اخلاقی در کارکنان باشد. در واقع کارکنان با هوش اخلاقی بالا تمایل بیشتری به رفتارهای اخلاقی چه در درون سازمان و چه در برون سازمان دارند. در واقع پایبندی افراد به رعایت اصول و ارزش‌های اخلاقی اسلامی کار در محیط کار نوعی احساس تعهد در افراد نسبت به انجام کارهای درست و صحیح از نظر اخلاقی ایجاد می‌کند و قدرت تشخیص درست و سره را از نادرست و ناسره را درآنها ایجاد می‌کند. این ظرفیت موجب می‌شود تا فرد با اتکا بر آن، با تمام وجود، وظایف خود را انجام داده و در مورد مشکلات و رفتارهای منفی سایر کارکنان نیز احساس مسئولیت کنند لذا می‌توان گفت که هوش اخلاقی و رویکردهای اخلاق محور در سازمان می‌تواند عاملی مهم در پیشگیری از رفتارهای منفی در سازمان بوده و تمایل کارکنان را به افشای مسائل و رفتارهای منفی در سازمان بیشتر کند.

نتایج تحلیل داده برای بررسی فرضیه سوم نشان داد که بین روابط انسانی و هوش اخلاقی رابطه معنی‌دار وجود دارد. این نتیجه با نتیجه پژوهشی مبنی بر رابطه بین روابط انسانی و هوش اخلاقی همسو می-

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.11.8]

باشد(۲۸). در تبیین تأیید این فرضیه می‌توان گفت که افراد با داشتن هوش اخلاقی بالا و ارزش‌ها و باورهای درست اخلاقی به این باور خواهند رسید که رشد فکری و شغلی مستلزم داشتن اخلاقی حرفه‌ای است تا بتوانند ضمن رشد فردی و شخصی در رابطه با همکاران نیز مهارت‌های جدیدی یاد بگیرد و بتواند خود را بالا بکشد. در واقع می‌توان گفت که رابطه بین هوش اخلاقی و روابط انسانی دو طرفه است. روابط انسانی و ابعاد آن مانند ارتباطات، خودآگاهی، خودپذیری، انگیزش و اعتماد به سایر همکاران می‌تواند زمینه رشد اخلاقیات را در کارکنان فراهم کرده و توانایی و ظرفیت درست از نادرست را در آنها افزایش دهد. از طرف دیگر هوش اخلاقی و توانایی تشخیص درست از نادرست می‌تواند کیفیت روابط انسانی را بالا ببرد و روابط بین فردی و مناسبات اجتماعی با همکاران را بهبود می‌بخشد و توانایی تشخیص درد و رنج دیگران، پذیرفتن تفاوت‌ها و پی‌بردن به ارزش‌های گوناگون انسانی و نپذیرفتن رفتارهای غیراخلاقی و مبارزه با بی‌عدالتی را افزایش می‌دهد. بنابراین می‌توان گفت که روابط انسانی و مهارت در ابعاد آن می‌تواند زمینه ساز رشد اخلاقی و هوش اخلاقی کارکنان را فراهم کند.

نتایج تحلیل داده‌ها برای تحلیل فرضیه چهارم نشان داد که بین روابط انسانی با سوت‌زنی سازمانی با نقش میانجی هوش اخلاقی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با نتایج برخی پژوهش‌گران همسو می‌باشد(۱۹، ۲۲،۲۱ ، ۲۴، ۲۶، ۲۸،۲۷) این نتیجه با توجه به تایید روابط مستقیم بین متغیرها قابل تبیین و توجیه می‌باشد.

در طول فرایند انجام تحقیق محدودیت‌هایی نیز وجود داشت. در این پژوهش صرفاً از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد که امکان دارد نتایج آن با سوگیری همراه باشد. همچنین با توجه به این که پژوهش در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام شده است، در تعمیم نتایج این پژوهش با سایر سازمان‌ها احتیاط لازم به خرج داده شود.

بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود تا مدیران سازمان با برگزاری کارگاه‌های اخلاقی و تشویق رفتارهای اخلاقی، توانایی و ظرفیت کارکنان در تشخیص درست از نادرست را بالا برده و هوش اخلاقی آنها را تقویت کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود تا مدیران سازمان‌ها نسبت به مهارت روابط انسانی کارکنان توجه ویژه داشته و با معرفی کارکنان بهتر در این زمینه این رفتارها را مورد تشویق قرار داده و تقویت کنند.

نتیجه‌گیری

به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که مهارت روابط انسانی بر سوت‌زنی سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد، هوش اخلاقی بر سوت‌زنی سازمانی اثر مثبت و مستقیم دارد، مهارت روابط انسانی بر هوش اخلاقی اثر مثبت و مستقیم دارد، همچنین اثر غیرمستقیم مهارت روابط انسانی بر سوت‌زنی سازمانی با نقش میانجی هوش اخلاقی معنی‌دار بود. به عبارت دیگر؛ هوش اخلاقی به عنوان یک متغیّر میانجی، اثرات مهارت روابط انسانی را جذب می‌کند و به متغیّر سوت‌زنی سازمانی منتقل می‌کند. همچنین با توجه به ضریب های رگرسیون تأثیر متغیرها، می توان نتیجه گرفت که مهارت روابط انسانی بیش از هوش اخلاقی بر سوت زنی سازمانی اثر مستقیم و مثبت دارد و نقش میانجی هوش اخلاقی در ارتباط بین مهارت روابط انسانی و سوت زنی سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین بررسی شاخص‌های برازش مدل مفهومی پژوهش نشان داد که مدل مفهومی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است. بنابراین می‌توان گفت که مهارت روابط انسانی و هوش اخلاقی از مهم‌ترین متغیرهای مربوط به سوت‌زنی سازمانی می‌باشند بنابراین بهتر است سازمان ها برای جلوگیری از تخلفات احتمالی در سازمان و جلوگیری از لطمه به بقای سازمان و آسیب به جامعه از کارکنانی که دارای هوش اخلاقی مناسب و روابط انسانی بالا هستند در سمت های حساس تر و یا در جایگاه هایی که احتمال تخلفات سازمانی در آن بالاست استفاده کنند که همسو با نتایج پژوهش حاضر است. همچنین مدیران سازمان‌ها باید به این متغیرها توجه داشته و در صدد تشویق و تقویت آن‌ها در کارکنان باشند تا بدون نیاز به سیستمی نظارتی پر هزینه از مشکلات و تخلفات سازمانی پیشگیری کنند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری، عدم مشخص نمودن اسامی شرکت کنندگان رعایت شده است. همچنین لازم به ذکر است که نویسندگان هیچ گونه تعارض منافعی را گزارش نکرده‌اند.

سپاسگزاری

بدون تردید انجام این پژوهش بدون همکاری مسئولان و کارکنان محترم وزارت ورزش جوانان میسر نمی‌گردید، لذا نویسندگان این مقاله از تمامی بزرگوارانی که در تکمیل پرسشنامه‌ها مشارکت داشتند، کمال امتنان و سپاسگزاری را دارند.

واژه نامه

1. Organization	سازمان
2. Organizational whistling	سوت‌زنی(افشاگری) سازمانی
3. Ethics	اخلاق
4. Personality characteristics	ویژگی‌های شخصیتی
5. Efficacy	خودکارآمدی
6. Argument	استدلال
7. Moral intelligence	هوش اخلاقی
8. Islamic ethics	اخلاق اسلامی
9. Management	مدیریت
10. Education	آموزش
11. Conscience	وجدان
12. Self-control	خودکنترلی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.11.8]

12. 13 .Lennick D, Kiel F. (2011). Moral intelligence. Enhancing Business Performance and Leadership Succes; 16(1): 26-35.
13. 12 .Borba M. (2005). The step-by–step plan to building moral intelligence. Available at: http://www.micheleborba.com/Pages/7virtues.htm Accessed: 12 may 2020.
14. 14 .Narvaez D. (2010). The emotional foundations of high moral intelligence. New Directions for Child and Adolescent Development; 129: 77-94.
15. 15 .Haddadi Z, Qaltash A, Salehi M. (2016). The relationship between moral intelligence and optimistic orientation with the effectiveness of female teachers. Women and Society Quarterly; 7 (4): 127-142. (In Persian).
16. 16 .Norcia V. (2010). Moral intelligence and the social brain. Toronto: Ethics and Sustainability Consultant.
17. 17 .Sohrabi R, Parvari P. (2016). Analyzing the relationship between moral intelligence and employees' self-esteem. Ethics in Science and Technology; 11(4): 101-106. (In Persian).
18. 18 .Nasr AR, Abedi L, Sharifian F. (2017). The role of human relations in the effectiveness of teaching faculty members with emphasis on the implications of Islamic education. Journal of Social Sciences and Humanities; 26(3): 2-27. (In Persian).
19. 19 .Farhadinejad M, Jafari S. (2019). Identify the causes of whistling and the reasons for the reluctance to whistle in government organizations. Journal of Governmental Organizations; 7 (4): 4-15. (In Persian).
20. 20 .Jalilvand MR, Nasrollahi S, Yassini A. (2017). Motivational factors determining the phenomenon of organizational whistling in government-service organizations in Iran. Iranian Journal of Management Studies; 10 (2): 35-51. (In Persian).
21. 21 .Mashayekhi Z, Azizi G. (2016). The role of moral intelligence, agreement and desire for change in organizational health. 6th International Conference on Psychology and Social Sciences, Tehran. (In Persian).
22. 22 .Ardestani¬ N, Rizqi Shirsavar H. (2019). The relationship between ethical intelligence and organizational citizenship behavior (case study of staff and faculty members of Abu Reihan Campus, University of Tehran). Organizational Culture Management; 17(1): 51-38. (In Persian).
23. 23 .Fereyduni M, Razavi MH. (2017). Provide a model of the impact of moral intelligence on organizational trust and organizational health in the Ministry of Youth Sports. New Approaches in Sports Management; 5 (18): 57-47. (In Persian).
24. 24 .Dehghan Menshadi M. (2017). Investigating the relationship between moral intelligence and work conscience and organizational commitment in School principals of Meybod City. Quarterly Journal of Applied Education Issues; 2 (3): 45-55. (In Persian).

13. Mind ذهن
14. Human relations skills مهارت‌های روابط انسانی
15. Organizational transparency شفافیت سازمانی
16. Organizational Trust عدالت سازمانی
17. Obligation تعهد

References

1. Rezaian A. (2017). Fundamentals of organizational behavior. Tehran: Samat Publications. (In Persian).
2. 2 .Safari M, Fattah Ziarani M. (2017). Identifying, conceptualizing and explaining the whistling process in the organization (Case study of Goharzamin Iron Ore Company). Organizational Culture Management; 16 (3): 643-617. (In Persian).
3. 3 .Nowruzi Vand T, Zeinabadi HR. (2017). The phenomenon of teacher-organizational disclosure in school (findings of a phenomenological study). Management and Planning in Educational System; 11 (1): 30-9. (In Persian).
4. 4 .Köylüoğlu AS, Bedük A, Duman L, Büyükbayraktar H. (2015). Analyzing the relation between teachers' organizational silence perception and whistle blowing perception. Procedia-Social and Behavioral Sciences; 207: 536-545.
5. 5 .Zakaria M. (2015). Antecedent factors of whistleblowing in organizations. Procedia Economics and Finance; 28(2): 230-234.
6. 6 .Aqheli M, Nikmanesh S, HashemNia S. (2019). Investigating the effect of organizational leadership factors on the tendency to whistle (Case study: employees of Sima, Manzar and green space of Karaj Municipality). Development Quarterly; 1 (55): 35-1. (In Persian).
7. 7 .Pillay S, Dorasamy N, Vranic V. (2012). Exploring whistle blowing intentions in South Africa: A quantitative analysis. African Journal of Business Management; 6(7): 2529-2548.
8. 8 .Mannion R, Davies H. (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.
9. 9 .Fereydoni Z, Barzegar E. (2018). The relationship between financial incentives and seriousness in the tendency to expose immoral acts. Ethics in Science and Technology; 13(4): 69-76. (In Persian).
10. 10 .Safari Shad F, Rahimi E, Abbasi Rostami N. (2017). Analyzing the effect of Islamic ethics on the tendency to whistle and expose. Two Specialized Quarterly Journals of Islam and Management; 7 (14): 152-135. (In Persian).
11. 11 .Jalali U, Nasrallah Z, Hatefi Majomard M. (2018). The effect of moral intelligence on motivators in team activity. Quarterly Journal of Planning and Budgeting; 23(3): 2-22. (In Persian).

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.11.8]

25. 25 .Askari A. (2019). The relationship between moral intelligence and spiritual intelligence with organizational commitment: The mediating role of organizational socialization. Ethics in Science and Technology; 14(2): 66-73. (In Persian).
26. 26 .Valentine S, Goodkin l. (2019). Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. Journal of Business Research; 98(2): 277-288.
27. 27 .Brown A, Vandekerckove W, Dreyfus S. (2014). The relationship between transparency, whistleblowing, and public trust. Journal of Business management; 14(2): 45-53.
28. 28. Arshiha M, Layeq Kh, Noghani F, Sadeghi Goy Aghaj N, Taghavi Larijani T. (2016). Investigating the relationship between moral intelligence and communication skills in nursing students. Ethics and History of Medicine; 9(3): 44-54. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.11.8]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.11.8] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]