

رابطه رهبری اصیل با افشاگری سازمانی: نقش میانجی ایمنی روان‌شناختی و شناخت شخصی

(مورد مطالعه، کارکنان رسانه‌های ورزشی استان اصفهان)

سید علیقلی روشن^۱، ولی محمد درینی^۲، احسان نامدار جویمی^{۳*}

۱. دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه سیستان و بلوچستان

۲. استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور تهران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی دانشگاه سیستان و بلوچستان

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۷/۰۹/۰۴)

تاریخ ارسال: (۱۳۹۷/۰۵/۰۹)

The Relationship between Genuine Leadership and Organizational Disclosure with Respect to the Mediating Role of Psychological Safety and Personal Recognition (Case Study: Sports Media Staff in Isfahan Province)**Seyed Aligholi Rowshan¹, Vali Mohammad Darini², Ehsan Namdar Joyami³**

1. Associate Professor, Public Administration Department, Sistan and Baluchestan University

2. Assistant Professor of Management, Payame Noor University Tehran

3. Ph.D. student of Human Resource Management, Department of Public Administration, Sistan and Baluchestan University

Received: (2018/07/31)

Accepted: (2018/11/25)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between genuine leadership and organizational disclosure with regard to the mediating role of psychological safety and personal recognition among sports media staff. The present study was a descriptive-survey research based on the purpose of the study. The statistical population of this research included all sports media staff in Isfahan province with a population of 346 people. The sample size was 182 according to Morgan's table. A standard and indigenous questionnaire has been used and the reliability and validity of the research questionnaires have been approved. Using SMART PLS 3 software, the analysis has been done with structural equation approach. In line with the research objective, three hypotheses have been developed that examine the relationship between genuine leadership and organizational disclosure and the role of psychological safety and personal recognition as a mediator variable in the relationship between genuine leadership and organizational disclosure. It needs to be explained that all the research hypotheses were approved and reported as 0.28, 0.36 and 0.31, respectively. Findings show that the main leadership is related to organizational disclosure, and two variables of psychological safety and personal cognition play a mediating role in this regard. The noble leadership can play an important role in this area, awakening the conscience and organizational voice, and ultimately an organizational disclosure. Any deviation and mistake in the vision and mission from the formulation and implementation of organizational strategies and programs will ultimately reduce the attention of individuals towards genuine leadership and organizational disclosure, and the attention of individuals will depend on the implementation and proper formulation of the programs of sports media organizations in other sectors, which requires psychological safety and the personal recognition of individuals from the leader.

Key words:

Genuine Leadership, Organizational Disclosure, Psychological Safety, Personal Recognition

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی ارتباط رهبری اصیل و افشاگری سازمانی با توجه به نقش میانجی ایمنی روان‌شناختی و شناخت شخصی در بین کارکنان رسانه‌های ورزشی است. پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان رسانه‌های ورزشی در استان اصفهان و حجم جامعه ۳۴۶ نفر و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان برابر با ۱۸۲ نفر بوده است. از پرسش‌نامه استاندارد و بومی شده استفاده شده است و پایایی و روایی پرسش‌نامه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است (پایایی پرسش‌نامه‌ها تماماً بالای ۰.۷ و بارهای عاملی برای تأیید روایی پرسش‌نامه‌ها تماماً بالای ۰.۵ بوده‌اند). تحلیل‌های لازم در پژوهش به کمک نرم‌افزار SMART PLS 3 و با رویکرد معادلات ساختاری انجام شده است. در راستای هدف پژوهش، سه فرضیه شکل گرفته است و تمامی فرضیات پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند و مقدار عددی روابط برای فرضیات به ترتیب عبارت است از: ۰.۲۸ و ۰.۳۶ و ۰.۳۱. یافته‌ها نشان می‌دهد که رهبری اصیل با افشاگری سازمانی در ارتباط است و دو متغیر ایمنی روان‌شناختی و شناخت شخصی در این رابطه نقش میانجی ایفا می‌کند. رهبری اصیل می‌تواند نقش مهمی در این زمینه و بیدار کردن وجدان و صدای سازمانی و در نهایت افشاگری سازمانی داشته باشد. هرگونه انحراف و خطا در چشم‌انداز و مأموریت از تدوین و اجرای استراتژی‌ها و برنامه‌های سازمانی در نهایت موجب کاهش توجه افراد به رهبری اصیل و افشاگری سازمانی خواهد بود و توجه افراد در گروهی اجرا و تدوین صحیح برنامه‌های سازمان‌های رسانه‌های ورزشی در سایر بخش‌های خود است که لازمه آن ایمنی روان‌شناختی و شناخت شخصی افراد از رهبر است.

واژه‌های کلیدی:

رهبری اصیل، افشاگری سازمانی، ایمنی روان‌شناختی، شناخت شخصی

*Corresponding Author: Ehsan Namdar Joyami

Email: davood.joyame@gmail.com

* نویسنده مسئول: احسان نامدار جویمی

پست الکترونیک: davood.joyame@gmail.com

مقدمه

بسیاری از سازمان‌ها در پی رسیدن به محیط کاری مطلوب و عاری از خطا و اشتباه هستند و نهایت تلاش خود را جهت جلوگیری از بروز خطا، اشتباه و اعمال غیرقانونی و غیراخلاقی انجام می‌دهند. واقعیت این است که این امر به‌طور کامل امکان‌پذیر نیست. ولی یکی از راه‌های مؤثر در این زمینه افشاگری سازمانی است. در عصر انسان ارتباطی، نقش توسعه-ای رسانه‌ها در شرایطی به‌ثمر می‌نشیند که سایر سازمان‌های اجتماعی یک کشور، پایه‌های رسانه‌ها توسعه یابند. هر یک از این رسانه‌ها به دلیل ماهیت و ظرفیت‌های ویژه خود، کارکردهای خاصی را برای حوزه مورد استفاده فراهم می‌کنند. پیشرفت وسایل ارتباط جمعی در نیم قرن اخیر، همه جا با توسعه صنعت، اقتصاد و فرهنگ همراه بوده است. از این‌رو توجه به سازمان‌های رسانه‌ای حایز اهمیت است.

عواقب ناخوشایند سازمانی باعث افزایش احتمال بحران در زمینه کسب‌وکار می‌شود. برای ۷۵٪ کارکنان خرابکاری، غیبت، آسیب و غیره گزارش شده است در همین حال ۹۵٪ از شرکت‌های ذکرشده، رفتارهای انحرافی را در داخل سازمان‌ها تشخیص می‌دهند (هنلی و همکاران^۱، ۲۰۰۵)؛ که عمده‌ترین راه تشخیص این خطاکاری‌ها و اشتباهات سازمانی از راه افشاگری سازمانی است. رسانه‌های ورزشی در پرتو عوامل سازش دهنده خود با دیگر نظام‌های درون نظام اجتماعی، کسب موفقیت می‌کنند؛ زیرا رسانه‌های ورزشی یکی از جنبه‌های نمونه نظام اجتماعی و جزء مکمل بافت اجتماعی است و از کلیه عوامل و جنبه‌های تشکیل دهنده این نظام متأثر می‌شود که سایر رسانه‌ها و عوامل اجتماعی را نیز متأثر خواهد کرد (هنلی و همکاران، ۲۰۰۵).

انحرافات سازمانی از دیدگاه رهبر سازمانی، یا در قالب فرایند خارجی یا داخلی، نادیده گرفته نشده است. بازخورد باعث می‌شود تا افکار عمومی نسبت به سازمان از درون و بیرون سازمان به‌راحتی افشا شود که تصویر شرکت‌ها در نزد افکار عمومی را نشان می‌دهد و گاهی این بازتاب عقاید برای سازمان زیان‌آور است، ولی در کل نقش مهمی در این زمینه دارد؛ بنابراین، اغلب توسط رهبران سازمان تشویق می‌شود.

یکی از متغیرهایی که در مدیریت یک سازمان از اهمیت برخوردار است، شیوه رهبری است که فرد برای مدیریت سازمان استفاده می‌کند. در این پژوهش به سبک رهبری اصیل توجه شده است.

همان‌طور که افزایش اشتباه در محل کار افزایش می‌یابد، به نظر می‌رسد که افشاگری ارزش بیشتری برای سازمان دارد (کالان و دورکین^۲، ۲۰۰۰)، زیرا این مهم کاهش ضرر به مالکیت شرکت، افشای تقلب، افشای فساد و حفاظت از منافع عمومی را در بردارد. یک‌سوم رفتارهای انحرافی به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط افشاگران افشا می‌شود (اسوینی^۳، ۲۰۰۸) و این امر در نهایت موجب کاهش و سیر نزولی اشتباه و خطا در محیط کار می‌شود.

بعضی افراد به‌عنوان قهرمانانی که از ارزش‌های اخلاقی مانند حفاظت از محیط‌زیست و ایمنی مواد غذایی و... دفاع می‌کنند، به‌عنوان افشاگران شناخته می‌شوند. با توجه به مطالب بیان‌شده از تأثیرات مثبت اطلاع‌رسانی، سازمان‌دهی این موارد به‌نوعی تشویق حساب می‌شود. باین‌حال، دیگران به‌عنوان خائن (راتچیلد و میت^۴، ۱۹۹۹) به افشاگران نگاه می‌کنند و معتقدند که اینان افرادی سوءاستفاده‌کننده هستند و باید به‌عنوان خائن (راتچیلد و میت، ۱۹۹۹) شناخته شوند؛ آن‌ها معتقد هستند که این موارد باید تنها توسط سازمان پیگیری و اصلاح شود و از افشای اطلاعات محرمانه اطمینان حاصل شود (نایر و هرزیگ^۵، ۲۰۱۲) بدین ترتیب، افشاگران از خطر شکنجه توسط همکاران و سایر کارفرمایان رنج می‌برند و ممکن است در طرف سایر همکاران طرد و یا مجازات شوند. ایجاد سیاست مناسب برای افشاگری، اعتماد را تقویت می‌کند، اما اگر رهبران «رفتار اخلاقی را تقویت نکنند» این اثر محدود است (لویت^۶، ۲۰۱۱) و باعث تخریب اعتماد در سازمان می‌شود. رهبری اصیل می‌تواند نقش مهمی در این زمینه و بیدار کردن وجدان و صدای سازمانی و درنهایت افشاگری سازمانی داشته باشد (نایر و هرزیگ، ۲۰۱۲). از این‌رو توجه به رهبری اصیل در زمینه افشاگری سازمانی امری مهم و ضروری است که در این پژوهش بدان توجه شده است. سازمان‌های رسانه‌ای ورزشی از بسیاری از سازمان‌های دیگر

². Callahan and Dworkin

³. Sweeney

⁴. Rothschild and Miethe

⁵. Nayir and Herzig

⁶. Lewis

¹. Henle et al

توسط افراد و یا به‌صورت یک فرد برای یک گروه باشد. به عبارتی هر فرد می‌تواند برای رفع ایرادات و اصلاحات داخلی سازمان اطلاعات خود و دیگری را به رهبری اصیل برساند. این افشاگری شامل موارد ناراحت‌کننده و خوشحال‌کننده سازمانی از افراد درون سازمان است.

رهبری اصیل شامل چهار بعد از جمله خودآگاهی، پردازش متعادل، شفافیت ارتباطی و دیدگاه اخلاقی داخلی است (والومبا و همکاران^۷، ۲۰۰۸؛ اولیو^۸ و همکاران، ۲۰۰۴؛ لوتانز و همکاران^۹، ۲۰۰۵).

میزان تشخیص نقاط قوت، ضعف و انگیزه خودآگاهی افراد و همچنین تشخیص کارکنان از خود و رهبری، به‌عنوان خودآگاهی تعریف شده است. پردازش متعادل به معنی درخواست نظرات حتی بر سر قدرت رهبران است. شفافیت ارتباطی اشاره به افشای خود، از جمله ابراز افکار عمومی، افکار و ادراک و اطلاعات است. دیدگاه اخلاقی درونی نشانگر این است که رفتارهای رهبران به‌واسطه فشارهای خارجی مانند فساد اداری یا تهدیدات همسو با ارزش‌ها و باورهای اخلاقی داخلی هدایت می‌شوند.

در این مطالعه، رهبری اصیل مورد استفاده قرار گرفته است تا توضیح دهد که چگونه رهبران اصیل به پیروان خود نفوذ می‌کنند (پارک و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۸)؛ اکثریت نظریه‌پردازان معتقدند که افشاگران ترجیح می‌دهند که خبرهای داخلی را در داخل اطلاع‌رسانی کنند (بجای خارج کردن از محیط داخلی، زمانی که سازوکارهای داخلی به‌صورت نرمال عمل می‌کنند) و در صورتی که سازوکارها از حالت نرمال خارج شوند، اطلاع‌رسانان (افشاگران) حتماً موارد را به مدیران سطوح بالای سازمان و خارج از سازمان اطلاع‌رسانی خواهند کرد (نایر و هرزیگ^{۱۱}، ۲۰۱۲).

علاوه بر این، سطح تجزیه و تحلیل بسیار مهم است تا رفتار کارکنان را تشخیص دهد و ارتباط بین رهبری و رفتار کارکنان را توضیح دهد (روساو^{۱۲}، ۱۹۸۵). در این پژوهش به این مهم توجه شده است و در ادامه پژوهش به آن پرداخته می‌شود.

این مطالعه به بررسی درک اطلاعات داخلی و اطلاع‌رسانی داخلی در چند سطح می‌پردازد. ادبیات نشان می‌دهد که در بسیاری از شرکت‌ها، حتی با یک کانال باز برای اطلاع‌رسانی و فرونشاندن خشم، ۲۰٪ کارکنان می‌ترسند گزارش خطا و

تمایز هستند. این تمایز عمدتاً مربوط به برنامه‌ها و فعالیت‌های تربیت بدنی و ورزش بوده که از گستردگی وسیع در جامعه و پیچیدگی‌های اجرایی خاص خود برخوردار بوده و روزبه‌روز بر وسعت دامنه فعالیت‌ها و نیز پیچیدگی برنامه‌های آن افزوده می‌شود؛ به همان نسبت که برنامه‌ها و فعالیت‌های رسانه‌های ورزشی گسترده می‌شود، مدیریت رسانه‌های ورزشی نیز پیچیده شده و انواع مختلف شایستگی‌ها و مهارت‌ها برای مدیریت در حوزه رسانه‌های ورزش مورد نیاز است. امروز، عصر ورزش و سلامتی است و جوانان این خطه باید به ورزش و سلامتی ترویج و تشویق شوند. وظیفه این مهم به دوش مدیران و کارمندان رسانه‌های ورزشی در استان اصفهان است؛ از این رو در این پژوهش به این جامعه توجه شده است.

مطالعات نشان داده‌اند که رهبری تحول‌گرا و اخلاقی، می‌تواند نگرش و رفتار ناگهانی را پیش‌بینی کند (بهال و داده‌یج، ۲۰۱۱؛ کالیر^۱، ۲۰۱۳). با ادغام نظریه‌های رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی توسط اولیو^۲ و همکاران در سال (۲۰۰۴)، تئوری رهبری اصیل شکل گرفته است و برای نشان دادن اینکه چگونه یک رهبر می‌تواند با بحران اخلاقی در حال ظهور در محیط نامطمئن و متغیر روبرو شود این مفهوم را ساخته و پرداخته است.

نگرش‌های مختلفی در مورد چگونگی رهبری اصیل ایجاد شده است و وجه مشترک آن‌ها این است که این نوع رهبری منجر به از بین رفتن سوءتفاهم داخلی کارکنان می‌شود و در این زمینه می‌توان از افشاگران و اطلاع‌رسانان خبره استفاده کرد (نایر و هرزیگ، ۲۰۱۲؛ پارک و بلنکینسوپ^۳، ۲۰۱۲). در مقایسه با دیگر سبک‌های رهبری، رهبران اصیل به دنبال دستیابی به توسعه خود به‌صورت مثبت و به دنبال ارزش‌های اخلاقی داخلی هستند و بنابراین تمایل به پیروی و اعتماد قوی کارکنان به خود و سازمان با رهبری دارند (کلاپ اسمیت و همکاران، ۲۰۰۹؛ والومبا^۴ و همکاران، ۲۰۰۸).

کارکنانی که به رهبران اعتماد دارند، بیشتر به اشتباهات رهبران و سازمان‌هایشان گزارش و اذعان می‌کنند (بری^۵، ۲۰۰۴)؛ علاوه بر این، هانا^۶ و همکاران (۲۰۱۱) نشان می‌دهند که رهبری اصیل می‌تواند رفتار اخلاقی حرفه‌ای را تشویق کند؛ بنابراین، رهبری اصیل، نقش مثبت در تحریک افشاگری داخل سازمان را بازی می‌کند. افشاگری می‌تواند

7. Walumbwa et al

8. Avolio et al

9. Luthans et al

10. Park et al

11. Nayir & Herzog

12. Rousseau

1. Caillier

2. Avolio

3. Park and Blenkinsopp

4. Walumbwa

5. Berry

6. Hannah

بنابراین، ما یک مدل چند سطحی را پیشنهاد می‌دهیم تا بررسی کنیم که چگونه رهبری اصیل بر کارکنان، از طریق مکانیسم‌های روان‌شناختی و شناخت شخصی، اثر می‌گذارد. در سطح گروهی، رهبری اصیل می‌تواند یک محیط را به‌عنوان ایمنی روانی برای تیم ایجاد کند؛ در سطح فردی، ممکن است سطح شناسایی شخصی و شناخت شخصی را افزایش دهد. ایمنی روان‌شناختی تیم که موجب نگرانی در مورد خطرات شخصی می‌شود، انگیزه اجتناب از سوءاستفاده را کاهش می‌دهد. شناسایی و شناخت شخصی با رهبران اصیل می‌تواند انگیزه ذاتی افراد را برای رویکرد به رفتارهای سوء کاهش دهد (نایر و هرزیگ، ۲۰۱۲).

حاسان و احمد^۵ (۲۰۱۱)، پژوهشی را در کشور مالزی انجام دادند که تأثیر رهبری اصیل بر دل‌بستگی شغلی و اعتماد میان فردی را مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش نشان‌دهنده این بود که رهبری اصیل، منجر به افزایش اعتماد شده و به دل‌بستگی شغلی کارکنان کمک می‌کند. راکس^۶ (۲۰۱۰)، ارتباط بین رهبری اصیل، خوش‌بینی و خودکامیابی و تأثیر این متغیرها بر اعتماد کارکنان را مورد بررسی قرار داد. نتایج تحقیق نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معنادار بین رهبری اصیل و اعتماد کارکنان بود. در داخل کشور نیز؛ یوسفی و همکاران (۱۳۹۴)، به بررسی ارتباط رهبری اصیل و دل‌بستگی شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور پرداختند. نتایج تحقیق وجود ارتباط مثبت و معنادار بین این دو متغیر را نشان داد. میر محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی با عنوان رهبری اصیل و دل‌بستگی شغلی: اعتماد به‌مثابه متغیر میانجی، از دیدگاه کارشناسان و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که اعتماد میان فردی به‌عنوان متغیر میانجی اثر کامل در رابطه بین رهبری اصیل و دل‌بستگی شغلی دارد. به‌عبارت‌دیگر، رهبری اصیل به‌وسیله اعتماد بین فردی، میزان دل‌بستگی شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

با توجه به مطالب بیان‌شده در این پژوهش به دنبال بررسی ارتباط رهبری اصیل و افشاگری سازمانی با توجه به نقش میانجی ایمنی روان‌شناختی و شناخت شخصی هستیم.

اشتباهات شخصی خود و دیگران را به‌صورت جداگانه گزارش دهند (سلمونس^۱، ۲۰۰۷)؛ بنابراین، این مطالعه به بررسی چند سطح در سازمان می‌پردازد و از یک‌سو رهبری و از سوی دیگر کارمند را مورد توجه قرار می‌دهد. همین‌طور در این بین حس گروهی به‌عنوان ایمنی روان‌شناختی و حس درونی فرد به‌عنوان شناخت شخصی توجه شده است.

پیش‌بینی می‌شود که ایمنی روان‌شناختی و شناخت شخصی، گسترش فزاینده در تأثیرات گروهی را نشان می‌دهد (فیشین^۲، ۱۹۷۵)، که مناسب برای مبارزه با فساد اداری سازمان است. لازم به توضیح است که با توجه به نقش مهم این دو متغیر، به این دو مفهوم در این پژوهش توجه شده و به‌عنوان متغیر میانجی با توجه به ادبیات پژوهش انتخاب شده‌اند.

زمانی که اطلاعات سازمانی توسط صدای کارمند به گوش رهبری رسیده شود، رهبری با اطلاع کامل از اطلاعات سازمانی می‌تواند تصمیمات بهتری اتخاذ کند و سکان سازمانی را در مسیر بهتر به سمت اهداف سازمان سوق دهد. این اطلاع‌رسانی (افشاگری) باعث خودگشودگی افراد در سازمان و جلوگیری از فساد و اصلاحات و کنترل سازمانی می‌شود.

نایر و هرزیگ^۳ معتقدند که جهت‌گیری‌های ارزش فرهنگی، نقش مهمی در فریب در خبر دادن و اطلاع‌رسانی دارند (نایر و هرزیگ، ۲۰۱۲). ادبیات موجود عمدتاً بر زمینه‌های فرهنگی در اروپا و آمریکا تمرکز دارد. مطالعات چندانی در مورد سوءاستفاده در کشورهای غیر غربی منتشر شده است (میثلی و همکاران، ۲۰۰۹)؛ از این رو این عنوان در کشور ایران بررسی شده است و دارای اهمیت و ضرورت است.

در فرهنگ کلی سازمان (چن و همکاران، ۱۹۹۷؛ تریاندیس و گلفاند^۴، ۱۹۹۸)؛ کارکنان انتظارات رهبران را به‌عنوان استاندارد کار گروهی می‌بینند؛ بنابراین، رهبران سازمان‌ها، نقش مهمی در کارکنان دارند.

از این رو در این پژوهش به بررسی رهبری اصیل با رفتارهای کارکنان در سطوح مختلف می‌پردازیم، زیرا پژوهش‌های صورت گرفته این ارتباط را تأیید می‌کنند (اوالیو و گاردنر، ۲۰۰۵) و در آن خلأهای مطالعاتی زیادی وجود دارد که زمینه پژوهش را مساعد می‌کنند.

⁴. Triandis and Gelfand

⁵. Hassan and Ahmad

⁶. Roux

¹. Clemmons

². Fishbein

³. Nayir and Herzog

ادبیات پژوهش

افشاگری سازمانی: افشاگری به‌عنوان «افشای اطلاعات اعضای سازمان (پیشین یا فعلی) از شیوه‌های غیرقانونی، غیراخلاقی تحت کنترل کارفرمایان، افراد یا سازمان‌هایی است که ممکن است قادر به انجام اقدامات مهم باشند» تعریف می‌شود. (نیر و میثلی، ۱۹۸۵).

با توجه به موارد مختلف، افشاگری به‌طور ناگهانی در داخل (اطلاع به مقامات یا عموم مردم خارج از سازمان) پخش می‌شود (اجازه ظهور صدای کارمندان را به افراد و مدیران داخل سازمان می‌دهد) (پارک و همکاران، ۲۰۰۸).

خسونت ناگهانی و عدم ظهور صدای کارمند در نتیجه عدم افشاگری به‌موقع در سازمان می‌تواند به تصویر سازمانی آسیب برساند؛ درحالی‌که اطلاع‌رسانی داخلی می‌تواند فرصتی برای سازمان‌ها برای اصلاح شیوه‌های غیراخلاقی (میثلی و نیر، ۱۹۸۸) فراهم کند. علاوه بر این، پیش‌بینی می‌شود که کارمندان انتظار اخراج به‌صورت ناخودآگاه و ناشی از افشای رفتارهای سوءشان دارند (گران، ۲۰۰۲)، از این‌رو باید اعتمادسازی شود که افشاگری انحرافات به‌درستی رسیدگی می‌شود. از دیدگاه مدیریت منابع سازمانی، زمان و منابع زیادی برای سازمان‌ها وجود دارد تا کانال افشاگری داخلی مناسب را برای افشاگران فراهم کنند و رهبران می‌توانند به‌طور مؤثر، ارتکاب اشتباهات را اداره کنند؛ بنابراین، این مطالعه بر روی درک ناگهانی و داخلی سازمان است که رهبران می‌توانند کنترل و هدایت کنند.

افشاگری نشان‌دهنده یک انفجار در سازمان و مفهومی متفاوت از صدای طرفدار است. صدای طرفدار به بیان پیشنهادها سازنده توسط طرفداران سازمانی اشاره دارد که ممکن است وضعیت را به چالش بکشد (ون دین و همکاران، ۱۹۹۵)؛ افشاگری نیز با صدای ممنوعه که ناشی از اعتراض به خط قرمزهای سازمانی است، متفاوت است.

افشاگری سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که سازمان تحت فشار درونی و بیرونی از طرف افراد و مدیران قرار گرفته است و این صدا توسط افراد سازمانی به مسئولان داخلی و خارجی با توجه به اعتمادی که دارند، اطلاع‌رسانی می‌شود.

صدای ممنوعه «بیانات کارکنان» را از نگرانی در مورد شیوه‌های کاری، حوادث، یا رفتار کارکنان که به سازمان آسیب می‌رساند، توصیف می‌کند (لیانگ و همکاران، ۲۰۱۲).

درحالی‌که گزارش سوءاستفاده و بر افشای تخلف است (اطلاع‌رسانی). به‌عنوان مثال، کارمند به سرپرست می‌گوید که یک کارگر اغلب اشتباهات عملیاتی را به دلیل کمبود مهارت انجام می‌دهد. این رفتار متعلق به صدای ممنوعه است که شنیده نشده است. صدای انفجار و سوت سازمانی، بیشتر از صدای ممنوع است و به همین دلیل، از رهبری اصیل پشتیبانی بیشتری می‌کند.

اگرچه گزارش کارهای نادرست برای شیوه‌های مدیریتی ارزشمند است، اما در محل کاری در سازمان‌های ایرانی هنوز نادر است. سوپاپ‌ها (افشاگری سازمانی) با خطرات بین فردی مانند انتقام و تبعیض از همکاران، آینده و کارفرمای فعلی روبرو می‌شوند (وینتن^۱، ۱۹۹۵). در کشورهای شرقی، سطح فرهنگ اجتماعی انگیزه‌ای برای حفظ هماهنگی بین فردی است و مردم را قادر می‌سازد تا نادیده گرفتن رفتارهای دیگران یا جلوگیری از مقابله با موقعیت‌های اجتماعی مانند فساد (هوانگ، ۱۹۹۹؛ جانگ و همکاران، ۲۰۱۱) را کاهش دهند.

در کشور ایران، افشاگری به‌عنوان یک رفتار منفی محسوب می‌شود که می‌تواند به روابط بین فردی آسیب برساند. رهبری اصیل و مثبت، فرصت شگفت‌زده شدن را افزایش می‌دهد که ارزشمند و مؤثر است تا افکار سوء سازمانی را افشا کنند. از این‌رو توجه به این مهم در کشور ایران لازم و ضروری است. رهبری اصیل و افشاگری سازمانی: به لحاظ نظری، رهبری اصیل و معتبر نقش مثبتی در شکل دادن به رفتار سازمانی (مثلاً رفتار شهروندی سازمانی) و نگرش کارکنان (مثلاً تعهد سازمانی) را بازی می‌کند (اوالیو و همکاران، ۲۰۰۴).

مطالعات قبلی نشان می‌دهد که رفتارهای اصیل انجام‌شده توسط رهبران می‌توانند اعتماد را افزایش دهند (اوالیو و همکاران، ۲۰۱۱) و دیدگاه اخلاقی زیردستان (اوالیو و همکاران، ۲۰۰۴؛ گاردنر و همکاران، ۲۰۰۵) را نسبت به این رفتار اشاعه دهند.

رهبری اصیل می‌تواند رفتارهای اخلاقی پیروان (هانا و همکاران ۲۰۱۱) را تحریک کند.

رهبران معتبر مایل به توجه بیشتر به نظارت بر رفتارهای کارکنان (نیدر و کریشیم^۲، ۲۰۱۱) و آگاهی از عملکرد سازمانی از جمله فساد و رفتارهای سوء رفتار (الگرا و لپس و رسما^۳، ۲۰۱۲) می‌باشند. رهبران معتبر، به‌عنوان نمونه‌های اخلاقی، از باورهایشان بسیار آگاه هستند و این ارزش‌ها بر پیروان تأثیر

^۱. Vinten

^۲. Neider and Schriesheim

^۳. Algera and Lips- Wiersma

مختلف ارتقا دهد. لوری و همکاران (۲۰۱۲) پیشنهاد می‌کنند که رهبران اصیل که در راستای ارزش داخلی عمل می‌کنند، مسئولیت شخصی خود را در یکپارچگی بالا حفظ می‌کنند که باعث افزایش اعتماد کارکنان می‌شود و در نهایت اعتماد کارکنان بر نتایج رفتاری و نگرشی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (کولکویت^۵ و همکاران، ۲۰۰۷).

افشاگران بالقوه، در صورت اعتماد به ناظران، تمایل به افشای تخلف دارند (کاسماتیک و ورتلی^۶، ۲۰۱۳)، اعتماد خود را به ناظران ارزیابی می‌کنند و می‌گویند که آیا ناظران با آن‌ها به خوبی رفتار می‌کنند یا نه (مایر و همکاران، ۱۹۹۵). در صورتی که ارزیابی آن‌ها مثبت باشد به افشاگری خود ادامه می‌دهند و گرنه افشاگری خود را متوقف می‌کنند و یا این افشاگری به بیرون از سازمان اشاعه می‌یابد که برای چهره (تصویر) سازمان ممکن است، هزینه‌بر باشد.

شواهد ثابت کرده است افشاگران بالقوه که توانایی سرپرستان را برای محدود کردن رفتارهای غیراخلاقی زیردستان دارند و از آن‌ها در برابر دیگران برای اطلاع‌رسانی حمایت می‌کنند، بیشتر تمایل به افشاگری دارند (لویس، ۲۰۱۱). کارکنانی که به رهبران خود اعتقاد دارند، تمایل به انجام اعمال مبارزه با خلاف‌کاران داخلی و اطلاع‌رسانی به رهبران اصیل درون‌سازمانی دارند (نه اطلاع‌رسانی به منابع و رهبران خارجی) (بینیکوس^۷، ۲۰۰۸). به این ترتیب، رهبران اصیل تمایل به کاهش خطرات بین فردی از افشاگران در برابر خطا کاران دارند و به دنبال افزایش اعتماد هستند.

ناظران به تخلف در پی اصول اخلاقی اغلب نگرش مثبت نسبت به صدور اطلاعیه از طرف افشاگران دارند (پارک و همکاران، ۲۰۱۴)؛ رهبری اصیل ممکن است این اثر را تحت تأثیر قرار دهد (والومبا و همکاران، ۲۰۱۱).

رهبران با اعتقادات اخلاقی بر اهمیت رهبری اصیل تأکید دارند (والیو و همکاران، ۲۰۰۴)؛ چشم‌انداز اخلاقی بالا و رهبری معتبر و یکپارچگی می‌تواند ارزش‌های گروهی و سیستم اخلاقی را از طریق تأثیر اجتماعی و مدل‌سازی نقش آن‌ها (هسیونگ^۸، ۲۰۱۲) شکل دهد. اصول اخلاقی و اقدامات اخلاقی رهبران اصیل، پیروان را برای رفتار اخلاقی هنگامی که با معضلات ارزشی مواجه می‌شوند، تقویت می‌کند (والومبا و همکاران، ۲۰۱۱).

می‌گذارد (گاردنر و همکاران، ۲۰۰۵). رهبران اصیل به صورت شفاف، افکار، ارزش‌ها و قوانین را با مأمورین خود ابراز می‌کنند و اعتماد کارکنان را افزایش می‌دهند (والیو و همکاران، ۲۰۰۴). در همین حال، افشاگران ممکن است بدانند که چه چیزی درست است و گزارش‌ها را به سرپرست به‌عنوان مسئولیت‌های خود می‌رسانند (لویس^۱، ۲۰۱۳).

رهبران اصیل، اطلاعاتی از سوءاستفاده کنندگان (افراد تخطی کار) را درخواست می‌کنند که ارتباط بین فردی و اقتدار سازمان را آسیب می‌رسانند. در پردازش متعادل، رهبران معتبر کانال‌های عدالت و حمایت از اعضای تیم را ارائه می‌دهند. اطلاعات افشاشده از افشاگران را می‌توان نسبتاً مورد پردازش قرار داد. افشاگران هنگامی که رهبران اطلاعاتی را که آن‌ها افشا می‌کنند، با ارزش و مثبت نشان دهند، واکنش مثبتی نشان می‌دهند. هنگامی که افشاگران بالقوه از حمایت رهبران مطمئن می‌شوند و عدالت را درک می‌کنند، آن‌ها می‌توانند با افشا کردن از طریق کانال‌های داخلی که خطرات ناشی از سوءاستفاده را کاهش می‌دهد (میثلی و همکاران، ۲۰۰۱) اقدام کنند. علاوه بر این، مطالعات قبلی نشان می‌دهد که نیت‌های اطلاع‌رسانی داخلی می‌توانند توسط کانال‌های عدالت ارتقا یابند (شیفرت و همکاران، ۲۰۱۰) و در پردازش متعادل رهبری اصیل منعکس شوند. بدین ترتیب، افشاگران ترجیح می‌دهند افشای سوء رفتار را به صورت شفاف در سازمان انجام دهند. در نهایت، رهبران با چشم‌انداز اخلاقی باید رفتارهای متقابل با افشاگری را سازمان‌دهی کنند و استانداردهای سازمانی و مؤسسه (وانگ و لایچینگر^۲، ۲۰۱۲) را قانونی کنند، تصمیم‌گیری اخلاقی را تنظیم کنند و در برابر تلافی متخلفان مقاومت کنند. کارکنان با الهام از استانداردهای اعتقادات اخلاقی و ارزشی، به‌جای استفاده از فشارهای خارجی از جمله قدرت‌های دولتی و... از رهبری اصیل درون‌سازمانی استفاده می‌کنند و در صورت جواب ندادن رهبری اصیل، افشاگری به بیرون از سازمان اشاعه خواهد یافت و در سطح جامعه اطلاع‌رسانی می‌شود.

والومبا^۳ و همکاران (۲۰۱۱) پیشنهاد کردند که رهبران اصیل می‌توانند اعتماد گروهی را ارتقا دهند، درحالی‌که با اطمینان (اعتماد) و باز بودن (گشودگی اخلاقی) با اطرافیان خود ارتباط برقرار می‌کنند. لیوری^۴ و همکاران (۲۰۱۳) پیشنهاد می‌کنند که رهبری اصیل می‌تواند اعتماد زیردستان را به شیوه‌های

^۵. Colquitt

^۶. Cassematis and Wortley

^۷. Binikos

^۸. Hsiung

^۱. Loyens

^۲. Wong and Laschinger

^۳. Walumbwa

^۴. Leory

تئوری عدالت می‌تواند برخی از توضیحات را در رابطه بین پاسخ رهبران به افشای قبلی و اقدام قبلی از کارکنان از مشاهده نقض بازگو کند. اگر کارکنان خطرات را به رهبران گزارش دهند، رهبران با اصالت بالا، پردازش اطلاعات شفاف و مهار رفتارهای غیراخلاقی با یکپارچگی بالا را متعادل می‌کنند. پاسخ عدالت از سوی رهبران احتمال وقوع خلأ را افزایش می‌دهد (شیفرت و همکاران، ۲۰۱۰)؛ علاوه بر این، خبرنگاران بالقوه تمایل دارند به سازمان کمک کنند تا مسائل مهم عملکرد را برطرف کنند، البته زمانی که احساس کنند رهبران اصیل نسبت به آن‌ها اعتماد و محبت دارند. به‌طور خلاصه، رهبران با اصالت کم و بدون اصالت ممکن است نقض قبلی و یا رفتار ناعادلانه گزارش شده توسط خبرنگاران را نادیده بگیرند و پس‌از آن ممکن است خبرنگاران بالقوه سکوت کنند.

فرضیه ۱: سطح بالا از رهبری اصیل به ارتقاء افشاگری داخلی می‌انجامد.

نقش واسطه‌ای ایمنی روانی (روان‌شناختی): ایمنی روان‌شناسی تیمی به‌عنوان اعتقادات مشترک در میان اعضای تیمی که احساس خطر می‌کنند برای ریسک بین فردی در محل کار (ادمانسون، ۱۹۹۹) تعریف شده است. علاوه بر اعتماد به رهبر برای داوری مناسب و اصلاحات شایسته با اعتماد بین فردی بالا، باید جوی در سازمان احیا شود تا در محیطی با احترام متقابل، جایی ایجاد شود که اعضا راحت افشای اشتباه کنند. با محیطی دارای ایمنی روان‌شناسی بالا، افشاگران دیگر با اقدامات تلافی‌جویانه روبرو نخواهند شد. رهبران اصیل روابط حقیقی خود را با زیردستان خود حفظ می‌کنند و با پیاده‌سازی سخنرانی موردنظر خود، رفتار صحیح را به سایر کارکنان سازمانی نشان می‌دهند (لیوری و همکاران، ۲۰۱۲).

با توجه به نظریهٔ یکپارچگی رفتاری (سیمومس، ۲۰۰۲) و نظریه شناخت اجتماعی (گرین بام^۷ و همکاران، ۲۰۱۲)، رهبران به‌عنوان اقتدار سازمان، بیشترین منابع را کنترل می‌کنند تا کارکنان تمایلی قوی برای پیش‌بینی، کنترل و مواجهه با مشکلات همراه با رهبران خود در آینده داشته باشند (سیمومس، ۲۰۰۲)، سپس کارمندان می‌خواهند بدانند که رهبران چه زمانی رهبری می‌کنند. برای تجزیه و تحلیل روند آینده، کارکنان اطلاعات بیشتری را جمع‌آوری می‌کنند، بر اساس آن رهبرانشان را تفسیر و ارزیابی صلاحیت می‌کنند.

رهبران اصیل افشاگران سازمانی بالقوه را مطابق با اخلاق و ارزش‌های خود تحریک می‌کنند تا متناسب با آن‌ها رفتار کنند. هانا و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند که شجاعت اخلاقی توسط رهبری اصیل می‌تواند رفتار اخلاقی و طرفدار اجتماعی را ارتقا دهد. سیاسی^۱ و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند که رهبری اصیل، اقدامات افشاگران را بر اساس ارزیابی جنایت انجام می‌دهد و آن‌ها را با مسئولیت شخصی برای افشای رفتارهای غیراخلاقی به کار می‌گیرد.

هنیک^۲ (۲۰۰۸) پیشنهاد کرده است که افشاگری شامل پنج مرحله است: اول، یک رویداد مشاهده می‌شود؛ دوم، افشاگران بالقوه تصمیم‌گیری می‌کنند؛ سوم، عمل می‌کنند؛ چهارم گزارش به سازمان‌ها تحویل داده می‌شود؛ پنجم سازمان‌ها، بازخوردی به افشاگران بالقوه ارائه می‌دهند و تصمیم می‌گیرند که در آینده بر اساس پاسخ‌ها چه کاری انجام دهند. این مطالعه پیشنهاد می‌کند که رهبری اصیل در مرحله دو و پنج نقش مهمی ایفا می‌کند. مسئولیت شخصی برای مشاهده نقض قوانین معمولاً از بین می‌رود و یک خبره بالقوه (اطلاع‌رسان) تنها کسی نیست که در چنین زمینه‌ای قرار دارد که اثر مواجهه با آن روبرو است و ممکن است از طرف همکاران نیز مورد خشم قرار گیرد (دارلی و لاتان^۳، ۱۹۶۸).

اگر افشاگران بالقوه زمان بیشتری برای تحلیل وضعیت داشته باشند، ممکن است انتشار مسئولیت رخ دهد (میثلی و همکاران، ۲۰۱۳)، زیرا آن‌ها می‌توانند رویدادهای غلط را تشخیص دهند. رهبران اصیل می‌توانند خودآگاهی و کفایت مطلوب خود (کرنیس^۴، ۲۰۰۳) را ارتقا دهند تا اطمینان از باورهای شخصی و مسئولیت خود را صرف‌نظر از نفوذ و فشار اجتماعی داشته باشند. تجزیه و تحلیل عملکرد منفی به‌صورت عقلانی بسیار دشوار است، زیرا شرایط اشتباه اغلب مبهم است (مکالین و کنان، ۱۹۹۹).

اگر افشاگران مرتکب اشتباه شوند، ممکن است این افشاگری، ارزش اخلاقی داخلی که توسط رهبری اصیل فعال شده است را تحت تأثیر قرار دهد و در این صورت افشاگران بالقوه معمولاً تنها عمل می‌کنند. اگر تنها یک ناظر دچار خطا شود، به سازمان خدعه وارد می‌شود (رابینسون و همکاران، ۲۰۱۲)؛ در مرحله ۵، بازخورد رهبران می‌تواند در زمان بعد از تصمیم‌گیری، افشاگران را تحت تأثیر قرار دهد (فینن^۵، ۱۹۹۵).

^۵. Finn

^۶. Simons

^۷. Greenbaum

^۱. Cianci

^۲. Henik

^۳. Darley and Latane

^۴. Kernis

شوند فرد واقعاً تخلف کرده است. افشاگران به دو نوع تقسیم می‌شوند: متخطی و غیرمتخطی. افشاگران متخطف و غیر ناظرین که مرتکب اشتباه می‌شوند (افشاگران متخطی). غیرفعالان شواهد کمتری نسبت به افشاگران (فعالان) دارند که شاهد وضعیت اشتباهات هستند، بنابراین افشاگران غیرفعال (افشاگران متخطی) ممکن است در معرض خطر افشای خطای نامناسب و اشتباه قرار گیرند، درحالی‌که افشاگران فعال، اطمینان به صحت اشتباهات را دارند.

اگر افشاگران غیرفعال اشتباهات خود را صورت جعلی افشا کنند، اعضای گروه ممکن است آن‌ها را برای افشاء نامناسب تنبیه کنند. به این ترتیب، افشاگران با انتقام متخلفان روبرو می‌شوند، درحالی‌که ناظرین نیازمند خروج از خطرات بین فردی از سوی متخلفان هستند. تحت شرایط ایمنی روان‌شناسی تیم، افشاگران احساس می‌کنند که رهبران درست رفتار می‌کنند و تحت حمایت هستند؛ اگر رفتارهای غیراخلاقی توسط رهبر و متخلفان را ببینند این اعتماد آن‌ها به رهبری از بین خواهد رفت (یویس^۳، ۲۰۰۰)؛ رهبران اصیل، اعضای خود را تشویق می‌کنند تا افشاگران اطلاع‌رسانی کنند. با ایمنی روان‌شناختی بالا، هر عضو به یکدیگر احترام می‌گذارد، به طوری‌که افشاگران می‌توانند از اشکالاتی سخن بگویند، حتی اگر اطلاعات افشاء نامناسب را ببینند؛ در این مورد، تمام افشاگران بالقوه از ترس انتقام توسط متخلفان و دیگران راحت می‌شوند. به این ترتیب، رهبران اصیل به افشاگران بالقوه کمک می‌کنند تا با ایجاد ایمنی روانی تیم، آنچه را که می‌دانند، بازگو کنند.

فرضیه ۲: ادراک کارکنان از ایمنی روان‌شناختی تیم در رابطه بین رهبری اصیل و افشاگران داخلی (سازمانی) نقش میانجی را ایفا می‌کند.

نقش واسطه شناخت شخصی (شناسایی شخصی): شناخت شخصی زمانی اتفاق می‌افتد که فردی معتقد باشد، رهبر آنچه خودش تعریف می‌کند و یا خود ارباب می‌کند بدان عامل است (پرات، ۱۹۹۸)؛ هنگامی‌که فرد، نسبت به رهبران اصیل خود آگاهی می‌یابد و پردازش بی‌طرفانه، روابط شفاف و اخلاق داخلی موردنظر رهبری را درک می‌کند (لیوری و همکاران، ۲۰۱۲)؛ در این زمان کارمند باور خواهد داشت که رهبر حقیقت را بیان می‌کند و افکار اشتباهی که برخلاف ارزش اخلاقی سازمانی موردنظر خود است را افشا می‌کند. این نقش میانجی

هنگامی‌که رهبران راه درست متناسب با گفته‌های خود را نمی‌روند، کارکنان اطلاعات مبهم دریافت می‌کنند و متناقض با تمایل رهبران رفتار می‌کنند که این رفتار کارکنان قابل کنترل نیست. سپس زیردستان احساس ناامنی روانی می‌کنند. رهبری اصیل با ارزش واقعی رهبر شکل می‌گیرد که الگوهای رفتار کارکنان را شکل می‌دهد و یکپارچگی رفتاری را تسهیل می‌کند، یعنی میزان همبستگی بین کلمات و اعمال رهبران (سیموس، ۲۰۰۲) باید یکسان باشد؛ بنابراین، رهبری اصیل احتمالاً به عنوان سرخ یکپارچگی رفتاری توسط کارکنان در نظر گرفته می‌شود و هر چه رهبر بگوید و رفتار کند توسط زیردستان خود همان گفتار و رفتار در سازمان اعمال می‌شود. رهبری اصیل می‌تواند حس امنیت روانی از قبیل اعتماد بین فردی یا احترام متقابل در گروه کاری را افزایش دهد (لیوری و همکاران، ۲۰۱۲).

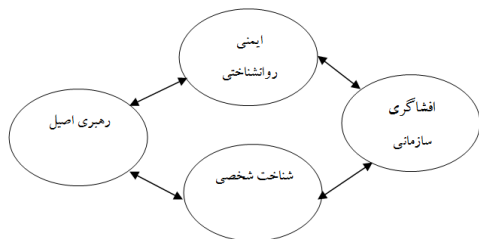
هنگامی‌که کارمندان به دلیل اعتماد رهبران خود با یکپارچگی و توانایی کافی از احساس روان‌شناختی احساس امنیت می‌کنند، آن‌ها خطرات روابط بین فردی را برای ارائه یک هشدار به رهبران در برابر متخلفان و سوء رفتار در سازمان ایجاد می‌کنند (سوت می‌زنند). رهبران ممکن است مناقشات را تصدیق کنند. علاوه بر این، هنگامی‌که یک رابطه قوی بین اعتماد میان رهبران و کارکنان ایجاد می‌شود، تعداد انتقادهای درک شده کاهش می‌یابد (رهگ و همکاران، ۲۰۰۸)؛ تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که ترس انتقام‌جویانه تأثیر منفی بر روی افشاگران دارد (کنان، ۱۹۹۵)؛ چون ممکن است افراد زمانی که مشکلی را اطلاع‌رسانی می‌کنند، فردی که مورد انتقاد قرار گرفته نیز اطلاعاتی را از سوت زنده به عنوان نقد و اطلاع‌رسانی به رهبر اطلاع‌رسانی کند و به عبارتی رفتار افشاگری دیگری را با افشاگری خود جبران کند که در این صورت هر دو فرد سوت زنده دچار برخورد و عکس‌العمل رهبری قرار خواهند گرفت. ترس از انتقام‌جویی ممکن است فرد سوت زنده (افشاگر) را با هشدار روبرو کند و درگیر انتقاد توسط متخلفین شود. حتی اگر تعداد انتقام‌جویان لزوماً بزرگ نباشد، ترس انتقام‌جویی هنوز بر تصمیم‌گیری از افشاگران بالقوه تأثیر می‌گذارد (کاسماتیس و روتلی^۱، ۲۰۱۳). روتچیلد^۲ (۲۰۰۸) دریافت که ناظران غیرفعال (افشاگران همراه خطا) از ترس انتقام‌جویی به طور جدی‌تری نسبت به افشاگران فعال (افشاگران بدون اشتباه) سؤال و پرس‌وجو می‌کنند تا مطمئن

^۳. Uys

^۱. Cassematis and Wortley

^۲. Rothschild

فرضیه ۳: شناخت شخصی کارکنان نسبت به رهبران اصیل خود در رابطه بین رهبری اصیل و افشاگران داخلی (سازمانی) نقش میانجی را ایفا می‌کند.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

هدف از انجام این پژوهش بررسی ارتباط رهبری اصیل و افشاگری سازمانی با توجه به نقش میانجی ایمنی روان‌شناختی و شناخت شخصی در بین کارکنان سازمان و ادارات رسانه‌های ورزشی در استان اصفهان است.

پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - پیمایشی است.

جامعه آماری این پژوهش، کارکنان رسانه‌های ورزشی (بصری - سمعی - نوشتاری) در استان اصفهان است که حجم جامعه ۳۴۶ نفر است. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان و فرمول کوکران (اسدی و رضایی، ۱۳۹۴) با خطای ۰،۰۵ برابر با ۱۸۲ نفر است. برای افزایش اعتبار و اطمینان در یافته‌های پژوهش تعداد نمونه را به تعداد ۲۰۰ نفر افزایش داده‌ایم.

در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد (غیربومی) استفاده شده است. لذا برای بومی‌سازی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده روایی و پایایی آن‌ها مجدداً بازآزمایی شده است تا در صورت لزوم اصلاحاتی در آن انجام شود. نتایج آن در ادامه پژوهش قابل مشاهده است. لازم به توضیح است که روایی صوری پرسش‌نامه‌ها توسط خبرگان و استادان دانشگاه مورد تأیید قرار گرفته است.

جدول ۱- متغیرها و ابعاد و پرسش‌نامه مورد استفاده در فرایند

پژوهش		
منبع پرسش‌نامه	سؤالات	متغیر
Bass and Avolio 1997 (ALQ)	۱۶	رهبری اصیل
Edmondson 1999	۷	ایمنی روان‌شناختی
Shamir et al. 1998	۵	شناخت شخصی
Park and Blenkinsopp 2009; Arthur et al. 2007; Chan 1998	۱۴	افشاگری سازمانی

از شناسایی شخصی بین رهبری اصیل و افشاگری می‌تواند با تئوری یادگیری اجتماعی (باندورا و مک لند، ۱۹۷۷) توضیح داده شود.

تئوری یادگیری اجتماعی نشان می‌دهد که رفتار ماتحت تأثیر محیطی است که به آن توجه می‌شود (باندورا، ۱۹۷۳) و بر آن تأثیر می‌گذارد. ما یاد می‌گیریم که چگونه رفتار کنیم، نه تنها با عواقب رفتارها، بلکه با محیط درک شده چگونه رفتار کنیم. یکی از عوامل مهم در یادگیری رفتاری در محیط، مدل‌های پیشرو است. این توانایی یادگیری از دیگران تبلیغاتی است، زیرا موجب صرفه‌جویی انرژی کارکنان در یادگیری از طریق آزمون و خطا می‌شود (باندورا، ۱۹۷۱)

بنابراین، چنین پروسه‌های مدل‌سازی به نظر می‌رسد که در همه سازمان‌ها موجود است. رهبران اصیل که دارای مقام اصیل هستند، توجه طرفداران را جلب می‌کنند. اگر رهبران برخی از عملکرد اصیل (لیوری و همکاران، ۲۰۱۲b) و یکپارچگی رفتاری (لیوری و همکاران، ۲۰۱۲c) را نمایش می‌دهند، پیروان توجه بیشتری به رفتارهای اصیل رهبران می‌کنند و سپس این رفتارها را به یاد می‌آورند و تقلید می‌کنند. هنگامی که آن‌ها گفتگو می‌کنند و به‌عنوان پیروان اصیل با ارزش و اعتقادات حقیقی هدایت می‌شوند، این پیروان احتمالاً توسط رهبران اصیل هدایت می‌شوند. سپس پیروان ممکن است یک انگیزه ذاتی قوی برای ایجاد یک مدل به‌عنوان رهبر با درون‌گرایی اخلاقی، ارزش‌های اصیل و رفتاری تشکیل دهند (مقلد رهبر اصیل شوند). با شناسایی شخصی کارکنان از رهبران اصیل، افشاگران بالقوه استدلال اخلاقی خود را فعال می‌کنند؛ و علیرغم تلافی و فشار روانی منفی احتمالی، با اعتماد به نفس آنچه مطلوب است را افشا می‌کنند (اطلاع‌رسانی می‌کنند). علاوه بر این، اطلاع دهندگان داخلی به‌عنوان مدافعان قهرمانانه اعتقاد اخلاقی، درونی‌سازی اخلاق و اخلاق سازمانی را دنبال می‌کنند (نایر و هرزیگ، ۲۰۱۲).

ماهیت رهبری اصیل این است که یک رهبر به‌خودی‌خود در رفتار و اعمال خود منعکس می‌شود و حقیقت را از طریق مرجع خارجی (رفتار و گفتار خود) نشان می‌دهد (والومبا و همکاران، ۲۰۱۰) اگر زیردستان، رهبران اصیل خود را شناسایی کنند و نسبت به آن‌ها شناخت شخصی داشته باشند، می‌توانند نقش مشروع بیشتری برای گزارش دادن به نقض قوانین داشته باشند. پیروان با مشروعیت نقش افشای این خطا و حقیقت را پس از احراز هویت رهبران و اخلاق سازمانی درونی بیان می‌کنند.

پایایی مرکب بالای ۰,۷ می‌باشند، لذا میزان پایایی پرسش‌نامه مورد استفاده در این پژوهش تأیید می‌شود.

روایی همگرا: برای سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر از شاخص روایی همگرا^۳ استفاده می‌شود (بارکلی و همکاران^۴، ۱۹۹۵). برای شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) حداقل مقدار ۰,۵ مقدار قابل قبولی است. جدول (۳) میانگین واریانس استخراج‌شده هر یک از متغیرهای مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳- میانگین واریانس استخراج‌شده

متغیر	متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE)
رهبری اصیل	۰,۶۲
ایمنی روان‌شناختی	۰,۷۵
شناخت شخصی	۰,۶۴
افشاگری سازمانی	۰,۶۶

با توجه به اینکه تمامی مقادیر متوسط واریانس استخراج‌شده هر چهار متغیر پژوهش بالاتر از ۰,۵ است، لذا می‌توان گفت که پرسشنامه پژوهش از روایی همگرای مطلوبی برخوردار است.

روایی تشخیصی: بر اساس آزمون فورنل - لارکر یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را بین مشاهده‌پذیرهای خود داشته باشد تا بتوان گفت متغیر پنهان مدنظر، روایی تشخیصی بالایی دارد. بر این اساس جذر میانگین استخراج‌شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد (فورنل و لارکر^۵، ۱۹۸۱). نتایج بررسی این آزمون روایی تشخیصی مدل اندازه‌گیری را تأیید کرد.

جدول ۴- ماتریس همبستگی متغیرهای مکنون

متغیر	رهبری اصیل	ایمنی روان‌شناختی	شناخت شخصی	افشاگری سازمانی
رهبری اصیل	۱,۰۰			
ایمنی روان‌شناختی	۰,۲۱	۱,۰۰		
شناخت شخصی	۰,۱۸	۰,۲۳	۱,۰۰	
افشاگری سازمانی	۰,۲۶	۰,۲۴	۰,۲۱	۱,۰۰

برای بررسی روابط علی بین متغیرها به صورتی منسجم از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS 3 استفاده شده است. از دلایل استفاده از این نرم‌افزار به روز بودن و جدید بودن است که تمامی شاخص‌های مورد نیاز آماری را به صورت ترسیمی در اختیار محقق قرار می‌دهد و با توجه به ترسیم مدل به صورت مدل ساختاری و ترسیمی، درک بهتری از یافته‌ها در یک نمای کلی می‌توان به دست آورد.

قبل از بررسی فرضیات پژوهش باید پایایی و روایی ابزار پژوهش مورد تأیید قرار گیرد و سپس به آزمون فرضیات پژوهش اقدام کرد. از این رو در ادامه پایایی و روایی ابزار و متغیرهای پژوهش انجام شد و در ادامه نیز آزمون فرضیات پژوهش صورت خواهد گرفت.

آزمون پایایی مدل اندازه‌گیری (آلفای کرونباخ، پایایی مرکب): جدول (۲) نتایج خروجی نرم‌افزار در خصوص شاخص‌های پایایی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲- پایایی متغیرهای پژوهش (آلفای کرونباخ، پایایی مرکب)

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	نتیجه آزمون
رهبری اصیل	۰,۷۸	۰,۷۹	قابل قبول
ایمنی روان‌شناختی	۰,۸۳	۰,۸۶	قابل قبول
شناخت شخصی	۰,۸۷	۰,۸۸	قابل قبول
افشاگری سازمانی	۰,۸۴	۰,۸۶	قابل قبول

نتایج بررسی آلفای کرونباخ که برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده‌پذیر در یک مدل اندازه‌گیری انعکاسی است؛ مقدار پیشنهادی و قابل قبول آلفای کرونباخ^۱ بیشتر از ۰,۷ است که قابل قبول بودن این شاخص را نشان می‌دهد. شاخص آلفای کرونباخ فرض بر این دارد که متغیرهای مشاهده‌پذیر هر مدل اندازه‌گیری دارای وزن‌های یکسانی هستند و در واقع اهمیت نسبی آن‌ها را با هم برابر می‌گیرد. برای رفع این مشکل از شاخص پیشنهادی ورتس و همکاران (۱۹۷۴) با عنوان پایایی مرکب کمک گرفته می‌شود. مقادیر پیشنهادی و قابل قبول پایایی مرکب نیز بیشتر از ۰,۷ است (هنسلر و همکاران^۲، ۲۰۱۱).

در این پژوهش همان‌طور که در جدول بالا قابل مشاهده است تمامی شاخص‌های به دست آمده برای آلفای کرونباخ و

^۳. Convergent Validity

^۴. Barclay et al.

^۵. Fornell & Larcker

^۱. Cronbach

^۲. Henceler et al.

جدول ۵- شاخص اشتراک با روایی مقاطع

متغیر	SSE/SSO
رهبری اصیل	۰,۸۶
ایمنی روان‌شناختی	۰,۶۷
شناخت شخصی	۰,۸۸
افشاگری سازمانی	۰,۷۴

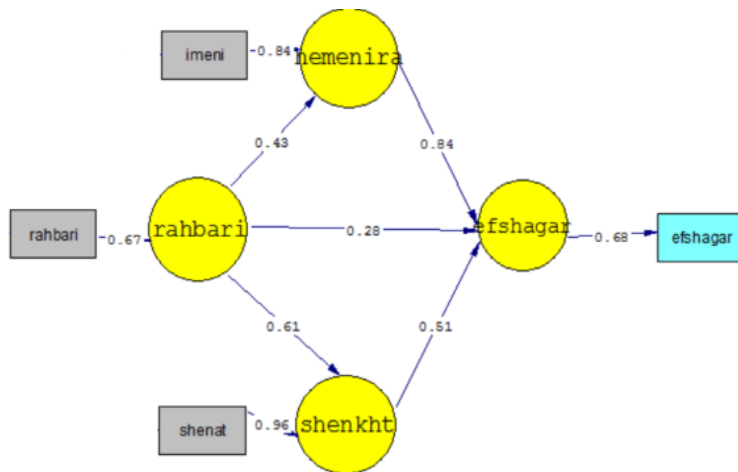
یافته‌های پژوهش

آزمون مدل مفهومی پژوهش: در پژوهش حاضر، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات ساختاری به کمک نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است.

همان‌طور که قابل مشاهده است در جدول بالا جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است و از این رو روایی تشخیصی متغیرها (ابزار) پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری: این آزمون توسط شاخص اشتراک یا روایی مقاطع محاسبه می‌شود.

این شاخص در واقع توانایی مدل مسیر را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. بر اساس نتایج این آزمون، مقادیر به‌دست آمده، مثبت بوده و نشان از کیفیت مدل اندازه‌گیری پژوهش دارد.

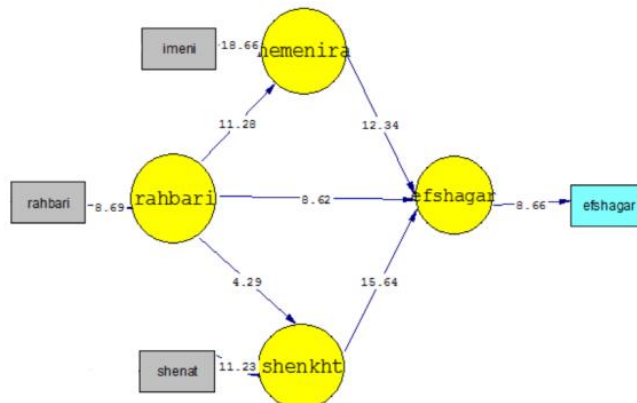
مدل در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲- مدل در حالت تخمین استاندارد (ضرایب مسیر)

مدل در حالت تخمین استاندارد، نشان‌دهنده ضرایب مسیر و نشان‌دهنده شدت و میزان اثر است.

مدل در حالت ضرایب معناداری



شکل ۳- مدل در حالت ضرایب معناداری (اماره تی)

و اندازه‌گیری را به صورت یکجا در نظر گرفته و کیفیت آن‌ها را مورد آزمون قرار می‌دهد. این شاخص به صورت مجذور حاصل ضرب میانگین ضریب تعیین و میانگین مقادیر اشتراکی است و به صورت دستی محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

از آنجا که این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است، حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰،۰۱؛ ۰،۲۵ و ۰،۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف؛ متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند.

جدول ۷- نتایج برازش مدل کلی

GOF
۰،۳۸

با توجه به مقدار به دست آمده، GOF به میزان ۰،۳۸ بوده که بالاتر از مقدار پیشنهادی وتزلس و همکاران^۳ (۲۰۰۹) یعنی ۰،۳۶ است که قوی بودن مدل را نشان می‌دهد و بنابراین نشان دهنده، برازش مناسب و قابل قبول مدل کلی پژوهش است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی ارتباط رهبری اصیل و افشاگری سازمانی با توجه به نقش میانجی ایمنی روان شناختی و شناخت شخصی در بین کارکنان رسانه‌های ورزشی در استان اصفهان بوده است.

انحرافات سازمانی از دیدگاه رهبر سازمانی، یا در قالب فرایند خارجی یا داخلی، نادیده گرفته نشده است و نیازمند افشاگری داخلی و خارجی است. لذا در این زمینه پیشنهاد داده می‌شود تا تک تک افراد به عنوان افرادی افشاگر، مراقب عملکردهای خطا کارانه و انحرافی از خود تا دیگران باشند. رهبری اصیل می‌تواند نقش مهمی در این زمینه و بیدار کردن وجدان و صدای سازمانی و در نهایت افشاگری سازمانی داشته باشد. با توجه به یافته‌های پژوهش رهبری اصیل با افشاگری سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد و لذا باید به هردوی این مفاهیم توجه ویژه شود. هرگونه انحراف و خطا در چشم انداز و مأموریت از تدوین و اجرای استراتژی‌ها و برنامه‌های سازمانی در نهایت موجب کاهش توجه افراد به ورزش و سلامتی خواهد بود و توجه افراد به ورزش و سلامت بیشتر در گروی اجرا و تدوین صحیح

مدل در حالت ضرایب معناداری با توجه به ضریب خطای آزمون (۰،۰۵) در این پژوهش) نشان دهنده معناداری مسیر است و چنانچه بالای ۱،۹۶ باشد، نشان دهنده معنادار بودن مسیر است. همان طور که در شکل بالا قابل مشاهده است تمامی مسیرهای آزمون معنادار می‌باشند.

آزمون اندازه اثر میانجی‌گری: برای بررسی اثر غیرمستقیم میانجی‌گری ایمنی روان شناختی و شناخت شخصی در رابطه رهبری اصیل با افشاگری سازمانی از آزمون اندازه اثر استفاده شد. کوهن (۱۹۸۸) برای این معیار به ترتیب سه مقدار ۰،۰۰۲، ۰،۰۱۵ و ۰،۳۵ را برای میزان اثر ضعیف، متوسط و قوی بیان نمود. نتایج بررسی این آزمون نشان داد که این مقدار برای ایمنی روان شناختی و شناخت شخصی به ترتیب برابر با ۰،۳۴ و ۰،۲۹ است که نشان از اثر میانجی‌گری مناسب ایمنی روان شناختی و شناخت شخصی دارد.

$$F^2 = \frac{R^2 \text{ included} - R^2 \text{ excluded}}{1 - R^2 \text{ included}}$$

برازش مدل اندازه‌گیری: معیار توان دوم همبستگی^۱ که ضریب تعیین نیز نامیده می‌شود، نشان دهنده قدرت پیش بینی متغیر وابسته از روی مستقل و... است. بر اساس نتایج این آزمون رهبری اصیل قادر به تبیین ۰،۷۴ درصد از تغییرات افشاگری سازمانی است.

جدول ۶- مقدار ضریب تعیین (R²)

متغیر	ضریب تعیین
رهبری اصیل	-
ایمنی روان شناختی	-
شناخت شخصی	-
افشاگری سازمانی	۰،۷۴

مدل‌هایی که با رویکرد واریانس محور از طریق نرم افزارهای واریانس محور مانند Smart PLS مورد بررسی قرار می‌گیرند، فاقد شاخصی کلی برای نگاه به مدل به صورت یکجا هستند؛ یعنی شاخصی برای سنجش کل مدل شبیه به رویکرد کوواریانس محور (مانند رویکرد نرم افزار لیزرل) وجود ندارد؛ اما در تحقیقات مختلف توسط تننهاوس^۲ و همکاران (۲۰۰۵) در این حوزه پیشنهاد شد که از شاخصی به نام GOF که می‌توان به جای شاخص‌های برازشی که در رویکردهای کوواریانس محور وجود دارد، استفاده کرد. این شاخص هر دو مدل ساختاری

³. Wetzels

¹. R Square
². Tenenhaus

که رفتارهای اصیل انجام‌شده توسط رهبران می‌توانند اعتماد را افزایش دهند. رسانه‌های ورزشی هدف اصلی‌شان توزیع و معارفه اخبار و اطلاعاتی‌های ورزشی است. در نتیجه افرادی که در این راستا اخبار و اطلاعاتی‌های مهم‌تر و بیشتری جمع‌آوری کنند برای سازمان مفیدتر خواهند بود. همین امر موجب بسیاری از کج‌روی‌ها و دور زدن مأموریت‌ها و چشم‌اندازهای سازمانی می‌شود که باید توسط سایر افراد و رهبران سازمان رصد و افشا شود؛ زیرا ممکن است در کوتاه مدت برای سازمان سودآور باشد اما در نهایت مخرب و موجب تخریب سازمان خواهد شد.

نیدر و چریشیم^۵ در سال ۲۰۱۱ و الجرا و لیس وریسم^۶ در سال ۲۰۱۲ بیان می‌کنند که رهبران اصیل مایل به توجه بیشتر به نظارت بر رفتارهای کارکنان و آگاهی از عملکرد سازمانی از جمله فساد و رفتارهای سوء رفتار هستند و یکی از راه‌های این نظارت توسط سایر کارکنان و از راه افشاگری سازمانی است که این اظهارات یافته‌های این پژوهش را تأیید می‌کند و با یافته‌های فرضیه پژوهش همخوانی دارد.

میشل و همکاران در سال ۲۰۰۱ اظهار می‌کنند که افشاگران هنگامی که رهبران اطلاعاتی را که آن‌ها افشا می‌کنند، با ارزش و مثبت به شمار می‌آورند، واکنش مثبتی نشان می‌دهند. هنگامی که افشاگران بالقوه از حمایت رهبران مطمئن می‌شوند و عدالت را درک می‌کنند، آن‌ها می‌توانند با افشا کردن از طریق کانال‌های داخلی که خطرات ناشی از سوءاستفاده را کاهش می‌دهد از سازمان حمایت کنند. میشل در نهایت اعلام می‌کند که رهبری اصیل بر افشاگری سازمانی نقش مؤثر و سازنده دارد و این اظهارات با یافته‌های ما در این پژوهش هم‌خوانی دارد.

هم‌چنین وانگ و لاچینگر^۷ در سال ۲۰۱۲ اظهار می‌کنند که افشاگران ترجیح می‌دهند افشای سوء رفتار را به صورت شفاف در سازمان انجام دهند. در نهایت، رهبران با چشم‌انداز اخلاقی باید رفتارهای متقابل با این افشاگری را سازمان‌دهی کنند. به عبارتی با توجه به ارتباطی که بین رهبری اصیل و افشاگری در سازمان وجود دارد، رهبری اصیل باید جوی در سازمان ایجاد کند که افشاگران رهبری را حمایت‌کننده خود در سازمان بدانند و در این زمینه ترغیب شوند، چون افشاگری خطرات طرد و جبران مافات را توسط کارمندان خاطی به همراه دارد و باید کاملاً از افشاگری در سازمان حمایت شود. رسانه‌های ورزشی

برنامه‌های سازمان‌های رسانه‌های ورزشی در سایر بخش‌های خود است.

هانان^۱ و همکاران (۲۰۱۱) نشان می‌دهند که رهبری اصیل می‌تواند رفتار اخلاقی حرفه‌ای را تشویق کند؛ بنابراین، رهبری اصیل، نقش مثبت در تحریک افشاگران داخلی را بازی می‌کند. نیر و هرزیگ^۲ در سال ۲۰۱۲ معتقدند که جهت‌گیری‌های ارزش فرهنگی، نقش مهمی در فریب در خبر دادن و اطلاع‌رسانی دارند. به عبارتی فرهنگ و ارزش‌های سازمانی باید به گونه‌ای پیاده شده و نهادینه شده باشد که افراد برای افزایش بهره‌وری سازمانی و نه به دلایل مغرضانه و کینه‌توزانه با سایر افراد و سازمان دست به افشاگری و یا خبررسانی دروغ و اشتباه در سازمان بزنند و یا به نشر اخبار کذب و دروغ برای رونق نشریه بزنند. ایجاد حاشیه‌های مطبوعاتی و خیرسازی و تکه تکه کردن اخبار و سانسور برخی گفته‌ها و رفتارها در نهایت موجب جهت‌گیری مغرضانه در رسانه‌ها و اخبار ورزشی می‌شود که در نهایت موجب بی‌اعتمادی خواننده و یا افراد در زمینه مشارکت و مصاحبه با گروه خواهد شد. از این رو هوشیاری و نقش رهبری اصیل در این بین به دلیل ایجاد فضای اعتمادگونه در سازمان و خارج از سازمان دارای نقش اساسی است. لذا پیشنهاد داده می‌شود فضای توأم با اعتماد و سازنده توسط رهبری اصیل در سازمان و سایر کارکنان نهادینه شود.

فرضیه اول پژوهش به بررسی رابطه رهبری اصیل و افشاگری سازمانی می‌پردازد و بیان می‌کند سطح بالا از رهبری اصیل به ارتقاء افشاگری سازمانی می‌انجامد. این فرض مورد تأیید قرار گرفته است و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان این چنین بیان کرد که رابطه رهبری اصیل و افشاگری سازمانی به میزان ۰,۲۸ است. به عبارتی با افزایش یک واحدی در سطح رهبری اصیل، افشاگری سازمانی به میزان ۰,۲۸ واحد افزایش می‌یابد. گران^۳ در سال ۲۰۰۲ اظهار می‌کند که کارمندان انتظار اخراج به صورت ناخودآگاه و ناشی از افشای رفتارهای سوءشان دارند و باید اعتمادسازی شود که افشاگری انحرافات به درستی رسیدگی می‌شود. لذا با توجه به ارتباط رهبری اصیل و افشاگری سازمانی، وظیفه اعتمادسازی به عهده رهبری اصیل و هر کارمند به‌عنوان یک نمونه‌ای از یک رهبر اصیل در سازمان است. والومبا^۴ و همکاران در سال ۲۰۰۱ در این زمینه اظهار می‌کنند

^۵. Neider and Schriesheim

^۶. Algera and Lips- Wiersma

^۷. Wong and Laschinger

^۱. Hannah

^۲. Nayir and Herzig

^۳. Grant

^۴. Walumbwa

می‌شود و یا از رسانه‌های دیگر بدون بررسی صحت آن‌ها کپی می‌شود که تماماً نشانه‌های خطاهای سازمانی هستند و باید رصد و افشا شوند تا از تکرار رفتارهای نااخلاقی در سازمان و خارج از سازمان گرفته شود.

هانا و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند که شجاعت اخلاقی توسط رهبری اصیل می‌تواند رفتار اخلاقی و طرفدار اجتماعی را ارتقا دهد. سیانسی^۲ و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند که رهبری اصیل، اقدامات افشاگران را بر اساس ارزیابی جنایت انجام می‌دهد و آن‌ها را با مسئولیت شخصی برای افشای رفتارهای غیراخلاقی به کار می‌گیرد. تمامی این موارد با یافته‌های حاصل از این پژوهش هم‌خوانی دارد و یافته‌های فرض اول در این پژوهش را تأیید می‌کند.

فرضیه دوم پژوهش به بررسی نقش ایمنی روان‌شناختی به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه رهبری اصیل و افشاگری سازمانی می‌پردازد و بیان می‌کند ادراک کارکنان از ایمنی روان‌شناختی تیم در رابطه بین رهبری اصیل و افشاگری سازمانی نقش میانجی را ایفا می‌کند. این فرض مورد تأیید قرار گرفته است و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان این‌چنین بیان کرد که متغیر ایمنی روان‌شناختی به میزان ۰,۳۶ در رابطه رهبری اصیل و افشاگری سازمانی نقش دارد. به عبارتی رهبری اصیل به میزان ۰,۴۳ با ایمنی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنادار دارد و ایمنی روان‌شناختی با افشاگری سازمانی به میزان ۰,۸۴ رابطه مثبت و معنادار دارد.

لیوری^۳ و همکاران در سال ۲۰۱۲ اظهار می‌کنند که باید جوی در سازمان احیا شود تا در محیطی با احترام متقابل، جایی ایجاد شود که اعضا راحت افشای اشتباه کنند. با محیطی دارای ایمنی روان‌شناختی بالا، افشاگران دیگر با اقدامات تلافی‌جویانه روبرو نخواهند شد. رهبران اصیل روابط حقیقی خود را با زیردستان خود حفظ می‌کنند و با پیاده‌سازی سخنرانی موردنظر خود، رفتار صحیح را به سایر کارکنان سازمانی نشان می‌دهند. لذا این مهم باید در ادارات رسانه‌های ورزشی در استان اصفهان پیاده شود و این‌چنین فضایی در سازمان ایجاد شود.

با توجه به نظریهٔ یکپارچگی رفتاری و نظریه شناخت اجتماعی رهبران به‌عنوان اقتدار سازمان، بیشترین منابع را کنترل می‌کنند تا کارکنان تمایل قوی برای پیش‌بینی و کنترل مواجهه با مشکلات همراه با رهبران خود در آینده داشته باشند. هنگامی که

برای پر کردن و داغ کردن تیتراهای خبری خود رویکردهای مختلفی را در پی می‌گیرند که این استراتژی‌ها باید مبتنی بر خرد و احترام به حقوق شهروندی و پذیرش مسئولیت اجتماعی برای جامعه باشد.

کاسی میت و ورتلی^۱ در سال ۲۰۱۳ اظهار می‌کنند که افشاگران بالقوه، در صورت اعتماد به ناظران، تمایل به افشای تخلف دارند و در صورتی که ارزیابی آن‌ها مثبت باشد به افشاگری خود ادامه می‌دهند و گرنه افشاگری خود را متوقف می‌کنند و یا این افشاگری به بیرون از سازمان اشاعه می‌یابد که برای چهره (تصویر) سازمان ممکن است، هزینه‌بر باشد. رسانه‌های ورزشی باید در جهت ترغیب و اطلاع‌رسانی وقایع ورزشی و مرتبط با ورزش اقدام کنند و از حاشیه‌سازی، سایه‌نمایی و سیاه‌نمایی پرهیز کنند. گاهی اوقات به دلیل کمبود اخبار ورزشی و رویدادهای ورزشی، کارکنان به صورت دسته جمعی و سازمان یافته و یا فردی و خودسرانه دست به تولید اخبار بدون پشتوانه واقعی و ایجاد حاشیه و تولید خبر می‌کنند و غوغای رسانه‌ای به وجود می‌آورند که در نهایت فروش خود را افزایش دهند و به سودآوری برسند. نشر تصویر، صدا و نوشته‌های کذب و نیمه کذب و گزینش دل‌بخوایی برخی جملات از صحبت‌های برخی افراد و از سر و ته زدن سخنان افراد و پخش گزیده‌ای از سخنان بدون ارجاع به سخنان قبل و بعد فرد مربوطه، در نهایت موجب ایجاد حواشی و تولید رسانه‌ای می‌شود که در اغلب مواقع نیز می‌تواند پیگرد قانونی و روند اجرایی در محاکم قضایی را به دنبال داشته باشد.

از این‌رو این مهم باید از طرف مدیران و کارمندان در سازمان موردتوجه قرار گیرد و به افشاگری سازمانی و ایجاد فضای حمایتی برای افشای سازمانی ارجح نهادده شود و از این مهم حمایت‌های لازم صورت گیرد. از این‌رو در سازمان و ادارات رسانه‌های ورزشی مدیران و کارکنان باید تمایل به کاهش خطرات بین فردی از افشاگران در برابر خطاکاران داشته باشند و به دنبال افزایش اعتماد در سازمان و اداره خود باشند. به دست آوردن برخی اطلاعات و گرفتن رشوه‌ها و... برای عدم نشر آن‌ها و یا تبلیغات خاص در ازای گرفتن وجوه مشخص در قالب هدیه و... باید در سازمان و خارج از سازمان دنبال شود و در صورت محرز شدن افشا شوند. برخی اوقات اخبار از سایر همکاران که از مشورت دیگر همکاران استفاده می‌کنند، به سرقت برده

^۲ Cianci

^۳ Leroy

^۱ Cassematis and Wortley

توضیح داده شود. لذا با توجه به تئوری یادگیری اجتماعی فرضیه سوم در این پژوهش تأیید می‌شود و این مهم نشان‌دهنده آن است که یافته‌های این پژوهش با یافته‌های علمی و پژوهش‌های قبلی هم‌خوانی دارد. تئوری یادگیری اجتماعی نشان می‌دهد که رفتار ماتحت تأثیر محیطی است که به آن توجه می‌شود و بر آن تأثیر می‌گذارد. چنانچه در یک سازمان تخطی از قوانین و مقررات مشاهده شود در نهایت مسئول پاسخ‌گویی آن مدیریت سازمان است؛ زیرا یا خطای دیگران را مشاهده می‌کند و سکوت می‌کند و نسبت به آن بی‌تفاوت است و یا خودش هم با آن‌ها مشارکت دارد و یا در نهایت نسبت به آن غافل است که نشان از عدم تعهد و شایستگی وی در پست مدیریت است. ما یاد می‌گیریم که چگونه رفتار کنیم، نه تنها با عواقب رفتارها، بلکه با محیط درک شده چگونه رفتار کنیم. چنانچه در برابر تخطی همکاران و کارکنان رسانه‌های ورزشی برخورد مناسب صورت نگیرد، این کار مجدداً تکرار خواهد شد. رهبر در سازمان باید کارهای خوب را تشویق کند و برای کارهای بد مجازات در نظر بگیرد.

لیوری و همکاران در سال ۲۰۱۲ اظهار می‌کنند پیروان توجه بیشتری به رفتارهای اصیل رهبران می‌کنند و سپس این رفتارها را به یاد می‌آورند و تقلید می‌کنند. اگر رهبری اصیل از افشاگری سازمان حمایت کند این عمل در رفتار کارکنان سازمانی تأثیر خواهد داشت و به افشاگری سازمانی در راستای افزایش بهره‌وری در سازمان ترغیب خواهند شد. به عبارتی رهبری اصیل بر شناخت شخصی فرد اثر دارد و این اثر بر افشاگری وی مؤثر است؛ این بیانات یافته‌های این پژوهش را تأیید می‌کند. لذا به کارکنان سازمانی در ادارات رسانه‌های ورزشی پیشنهاد داده می‌شود تا ایمنی روان‌شناختی و شناخت شخصی افراد حاصل از شناخت تک‌تک افراد در سازمان را ترغیب کنند و در سازندگی فضایی حاکی بر اعتماد تلاش کنند و خود به‌عنوان نمونه‌ای از رهبران اصیل در سازمان ایفای نقش کنند و موارد مهم تخلفات خواسته و ناخواسته را در راستای سازندگی و افزایش بهره‌وری سازمانی به رهبران و مدیران تحول‌گرا و اخلاق مدار در سازمان گزارش دهند. رهبران سازمانی باید به امور اقتصادی و معیشتی کارکنان در سازمان‌های رسانه‌ای ورزشی توجه ویژه مبذول کنند تا افراد برای کسب درآمد بیشتر دست به تخطی نزنند و در صورت بروز مشکل خطای رسانه‌ها توجیهی از نظر مادی و اقتصادی نداشته باشند. زیرا در این رسانه‌ها شرایط برای پوشاندن حقایق و یا بزرگ کردن وقایع

رهبران راه درست متناسب با گفته‌های خود را نمی‌روند، کارکنان اطلاعات مبهم دریافت می‌کنند و متناقض با تمایل رهبران رفتار می‌کنند که این رفتار کارکنان قابل‌کنترل نیست. سپس زیردستان احساس ناامنی روانی می‌کنند. این مطالب با یافته‌های این پژوهش هم‌خوانی دارد و نشان می‌دهد که ایمنی روان‌شناختی در رابطه رهبری اصیل و افشاگری سازمانی نقش بالایی دارد و به‌عنوان میانجی شناخته می‌شود. لذا با توجه به نظریه یکپارچگی رفتاری و نظریه شناخت اجتماعی فرضیه دوم و یافته‌های حاصل از این فرض نیز تأیید می‌شود.

همچنین لیوری و همکاران در سال ۲۰۱۲ اظهار می‌کنند رهبری اصیل می‌تواند حس امنیت روانی از قبیل اعتماد بین فردی یا احترام متقابل در گروه کاری را افزایش دهد. کاسی میت و ورتلی در سال ۲۰۱۳ اظهار می‌کنند ترس از انتقام‌جویی ممکن است فرد افشاگر را با هشدار روبرو کند و درگیر انتقاد توسط متخلفین شود. حتی اگر تعداد انتقام‌جویان لزوماً بزرگ نباشد، ترس انتقام‌جویی بر تصمیم‌گیری افشاگران بالقوه تأثیر می‌گذارد. لذا این مورد باید توسط رهبری اصیل در سازمان و سایر کارمندان به‌عنوان نمونه‌ای از رهبری اصیل حمایت شود تا فرد افشاگر احساس ایمنی روان‌شناختی در سازمان‌های رسانه‌ای داشته باشد. خود بررسی صحت و سقم اطلاعات توسط رسانه‌های رقیب و دیگر می‌تواند یک تیتر خبری باشد. حتی نقد و بررسی سایر رسانه‌های ورزشی جنجال برانگیز است و می‌تواند غوغای رسانه‌ای ایجاد کند که هم سازنده و هم مخرب باشد.

فرضیه سوم پژوهش به بررسی نقش شناخت شخصی به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه رهبری اصیل و افشاگری سازمانی می‌پردازد و بیان می‌کند شناخت شخصی کارکنان نسبت به رهبران اصیل خود در رابطه بین رهبری اصیل و افشاگری سازمانی نقش میانجی را ایفا می‌کند. این فرض مورد تأیید قرار گرفته است و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان این‌چنین بیان کرد که متغیر شناخت شخصی به میزان ۰,۳۱ در رابطه رهبری اصیل و افشاگری سازمانی نقش دارد. به عبارتی رهبری اصیل به میزان ۰,۶۱ با شناخت شخصی رابطه مثبت و معنادار دارد و شناخت شخصی با افشاگری سازمانی به میزان ۰,۵۱ رابطه مثبت و معنادار دارد.

شناخت شخصی بدان معناست که کارمندان معتقد باشند، رهبر آنچه خودش تعریف می‌کند و یا خود ارباب می‌کند بدان عامل است (پرات، ۱۹۹۸). نقش میانجی از شناخت شخصی بین رهبری اصیل و افشاگری می‌تواند با تئوری یادگیری اجتماعی

سازمانی سیر کنند. افراد درون سازمان روحیات مختلفی دارند و پیشنهاد می‌شود افرادی با روحیات مکمل و هم راستا با یکدیگر را در کنار هم قرار دهند تا از بروز تنش و درگیری و پدیده فساد و زیرآب‌زنی در سازمان جلوگیری شود. باید توجه شود برخی افراد برای تخریب دیگران به نشر اکاذیب می‌پردازند که به دور از واقعیت است و باید با آن‌ها برخورد قاطع شود و همین طور از افرادی که به واقعیت حقایق سازمانی را نشر می‌دهند و از فساد و خطا در سازمان جلوگیری می‌کنند، ارج نهاده شود. ما در جهانی زندگی می‌کنیم که دارای محدودیت‌های زمانی و مکانی است و این پژوهش نیز از این امر مستثنا نیست، ولی با توجه به اینکه این محدودیت‌ها جزئی از هر پژوهش محسوب می‌شوند و جز لاینفک پژوهش‌های انسانی می‌باشند از بیان آن‌ها صرف نظر شده است. در نهایت به سایر پژوهشگران پیشنهاد داده می‌شود که این عنوان را در سازمان‌های دیگر بررسی کرده و نتایج آن را با نتایج این پژوهش مقایسه کنند و پیشنهاد داده می‌شود که ارتباط متغیرهای به کار بسته شده در این پژوهش را با سایر متغیرهای سازمانی بررسی کنند.

References

- Algera, P. M., & Lips-Wiersma, M. (2012). Radical authentic leadership: co-creating the conditions under which all members of the organization can be authentic. *The Leadership Quarterly*, 23 (1), 118–131.
- Asadi, A. Rezaei Sufi, M. (2015). The role of advertising in the mass media on the purchase of sporting goods affecting weight loss: the point of view of physical education and non physical education girls students. *Journal of communication management in sports media*. 2 (7), 49-54. (Persian)
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16 (3), 315–338.
- Avolio, B. J., Luthans, F., & Walumbwa, F. O. (2004). Authentic leadership: Theory building for veritable sustained performance. *The Gallup Leadership Institute* 2–15.
- Azadi, R; Yousefi, B; Eidy, H. (2014). The role of media advertising to promote brand equity in the sports apparel industry. *Journal of Communication Management in sports media*. 2, (6), 66-75. (Persian)
- Berry, B. (2004). Organizational culture: A framework and strategies for facilitating employee
- فراهم است و کارمندان و نویسندگان در این زمینه دست بازی دارند که این مورد موجب پیشنهادات و سوسه‌برانگیزی از طرف دیگران از درون سازمان و بیرون سازمان می‌شود. ویژگی‌ها و ساختار سازمانی باید به گونه‌ای باشد که افراد بر کار هم نظارت داشته باشند و نشر اخبار همراه با تأیید اخبار و مسئولیت‌دار بودن برخی افراد مربوطه با خبر باشد. تهیه گزارش‌های صوتی، تصویری و نوشتاری از تکمیل افراد مختلف و مکمل یک دیگر جا برای خطای خبری را کاهش می‌دهد و می‌تواند افراد بر کار هم نظارت داشته باشند. عواقب ناخوشایند سازمانی باعث افزایش احتمال بحران در زمینه کسب و کار می‌شود. از این رو پیش از بحرانی شدن موارد باید به آن‌ها رسیدگی شود و توسط کارکنان و مدیران سازمانی سروسامان داده شود. از این رو در هر سازمانی از جمله سازمان‌های رسانه‌های ورزشی این امر، امری اجتناب‌ناپذیر است و باید به آن پرداخته شود و توسط رهبری و مدیریت سازمان از آن استقبال شود. قوانین و مقررات نباید به گونه‌ای دست و پا گیر باشند تا کارکنان نیازمند دور زدن آن‌ها شوند و همین طور نباید آن‌ها را آن‌چنان مخیر قرار دهد که هر کاری بتوانند بکنند و باید با انعطاف در جهت خط مشی‌های whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16 (1), 1–11.
- Bhal, K. T., & Dadhich, A. (2011). Impact of ethical leadership and leader–member exchange on whistle blowing: The moderating impact of the moral intensity of the issue. *Journal of Business Ethics*, 103 (3), 485–496.
- Binikos, E. (2008). SoundS of silence: Organisational trust and decisions to blow the whistle. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34 (3), 48–59.
- Caillier, J. G. (2013a). Do employees feel comfortable blowing the whistle when their supervisors practice transformational leadership? *International Journal of Public Administration*, 36 (14), 1020–1028.
- Caillier, J. G. (2013b). Transformational leadership and whistleblowing attitudes: Is this relationship mediated by organizational commitment and public service motivation. *The American Review of Public Administration*: 0275074013515299.
- Callahan, E. S., & Dworkin, T. M. (2000). The state of state whistleblower protection. *American Business Law Journal*, 38 (1), 99–175.
- Cassematis, P. G., & Wortley, R. (2013). Prediction of whistleblowing or non-reporting observation: The role of personal and situational factors. *Journal of Business Ethics*, 117 (3), 615–634.
- Chen, C. C., Meindl, J. R., & Hunt, R. G. (1997).

- Testing the effects of vertical and horizontal collectivism a study of reward allocation preferences in China. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28 (1), 44–70.
14. Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital the mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15 (3), 227–240.
 15. Clemmons, D. (2007). Europeans reluctant to blow the whistle. *The Internal Auditor*, 64 (4), 16.
 16. Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: a meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92 (4), 909.
 17. Darley, J. M., & Latane, B. (1968). Bystander intervention in emergencies: diffusion of responsibility. *Journal of personality and social psychology*, 8 (4p1), 377.
 18. Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44 (2), 350–383.
 19. Finn, D. (1995). Ethical decision making in organizations: A management employee-organization whistleblowing model. *Research on Accounting Ethics*, 1 (1), 291–313.
 20. Fishbein, E. L. (1975). The effect of three patterns of small group assignment in promoting critical thinking, Open-Mindedness, and Creativity in Community College Students.
 21. Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). “Can you see the real me?” A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16 (3), 343–372.
 22. Grant, C. (2002). Whistle blowers: Saints of secular culture. *Journal of Business Ethics*, 39 (4), 391–399.
 23. Greenbaum, R. L., Mawritz, M. B., & Piccolo, R. F. (2012). When Leaders Fail to Walk the Talk: Supervisor Undermining and Perceptions of Leader Hypocrisy. *Journal of Management*, 2–25.
 24. Hassan, A., and Ahmed, F. Authentic leadership, trust and work engagement. *international journal of human and social science*. (2011).6 (3).
 25. Henle, C. A., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2005). The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of Business Ethics*, 56 (3), 219–230.
 26. Hsiung, H.-H. (2012). Authentic leadership and employee voice behavior: A multi-level psychological process. *Journal of business ethics*, 1–13.
 27. Huang, L. (1999). Interpersonal harmony and conflict: Indigenous theories and research. Taipei: Gui Guan.
 28. Keenan, J. P. (1995). Whistleblowing and the first-level manager: Determinants of feeling obliged to blow the whistle. *Journal of Social Behavior & Personality*.
 29. Kernis, M. H. (2003). AUTHOR’S RESPONSE: Optimal Self-Esteem and Authenticity: Separating Fantasy from Reality. *Psychological Inquiry*, 14 (1), 83–89.
 30. Leroy, H., Anseel, F., Gardner, W. L., & Sels, L. (2012a). Authentic leadership, authentic followership, basic need satisfaction, and work role performance: A cross-level study. *Journal of Management*.
 31. Leroy, H., Palanski, M. E., & Simons, T. (2012c). Authentic leadership and behavioral integrity as drivers of follower commitment and performance. *Journal of Business Ethics*, 107 (3), 255–264.
 32. Lewis, D. (2011). Whistleblowing in a changing legal climate: is it time to revisit our approach to trust and loyalty at the workplace? *Business Ethics: A European Review*, 20 (1), 71–87.
 33. Liang, J., Farh, C. I. C., & Farh, J. L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55 (1), 71–92.
 34. Loyens, K. (2013). Towards a custom-made whistleblowing policy. Using grid-group cultural theory to match policy measures to different styles of peer reporting. *Journal of Business Ethics*, 114 (2), 239–249.
 35. Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1 (2), 249–271.
 36. Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20 (3), 709–734.
 37. Mclain, D. L., & Keenan, J. P. (1999). Risk, information, and the decision about response to wrongdoing in an organization. *Journal of Business Ethics*, 19 (3), 255–271.
 38. Miceli, M. P., & Near, J. P. (1988). Individual and situational correlates of whistle-blowing. *Personnel Psychology*, 41 (2), 267–281.
 39. Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2009). A word to the wise: How managers and policy-makers can encourage employees to report wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 86 (3), 379–396.
 40. Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2013). Whistle-blowing in organizations. Hove:

- Psychology Press.
41. Miceli, M. P., Van Scotter, J. R., Near, J. P., & Rehg, M. T. (2001). Individual differences and whistle-blowing. Paper presented at the Academy of Management Proceedings.
 42. Mir Mohammadi, Seyyed Mohammad, Rahimian, Mohammad, Jalali Taheri (2012), Noble Leadership and Career Attack, Trust as a Mediator. *Journal of Public Administration Outlook*. C) 12), 1-34. (Persian)
 43. Nayir, D. Z., & Herzig, C. (2012). Value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 107 (2), 197-213.
 44. Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4 (1), 1-16.
 45. Neider, L. L., & Schriesheim, C. A. (2011). The Authentic Leadership Inventory (ALI): Development and empirical tests. *The Leadership Quarterly*, 22 (6), 1146-1164.
 46. Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior—A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85 (4), 545-556.
 47. Park, H., Blenkinsopp, J., & Park, M. (2014). The influence of an observer's value orientation and personality type on attitudes toward whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 120 (1), 121-129.
 48. Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the UK. *Journal of Business Ethics*, 82 (4), 929-939.
 49. Pratt, M. G. (1998). *To be or not to be: Central questions in organizational identification*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
 50. Rehg, M. T., Miceli, M. P., Near, J. P., & Van Scotter, J. R. (2008). Antecedents and outcomes of retaliation against whistleblowers: Gender differences and power relationships. *Organization Science*, 19 (2), 221-240.
 51. Robinson, S. N., Robertson, J. C., & Curtis, M. B. (2012). The effects of contextual and wrongdoing attributes on organizational employees' whistleblowing intentions following fraud. *Journal of Business Ethics*, 106 (2), 213-227.
 52. Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation the battle to control information about organization corruption. *Work and Occupations*, 26 (1), 107-128.
 53. Rousseau, D. M. (1985). Issues of level in organizational research: Multi-level and cross-level perspectives. *Research in Organizational Behavior*, 7 (1), 1-37.
 54. Roux. The relationship between authentic leadership, optimism, self-efficacy and work engagement: an exploratory study. (master dissertation). Stellenbosch University. (2010).
 55. Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J., & Thornton, J. M. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society*, 35 (7), 707-717.
 56. Simons, T. (2002). Behavioral integrity: The perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus. *Organization Science*, 13 (1), 18-35.
 57. Sweeney, P. (2008). ETHICS-hotlines helpful for blowing the whistle-required for public companies under the Sarbanes-Oxley Act, corporate hotlines for whistleblowers have become a big weapon against fraud. Yet, research shows that many companies that have them don't deem them highly effective. *Financial Executive*, 24 (4), 28.
 58. Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (1), 118.
 59. Uys, T. (2000). The politicisation of whistleblowers: A case study. *Business Ethics: A European Review*, 9 (4), 259-267.
 60. Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior*, 17, 215.
 61. Vinten, G. (1995). The whistleblowers' charter. *Executive Development*, 8 (2), 25-28.
 62. Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34 (1), 89-126.
 63. Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32 (1), 4-24.
 64. Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., & Avolio, B. J. (2010). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21 (5), 901-914.
 65. Wong, C. A., & Laschinger, H. K. (2012). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: The mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 69 (4), 947-959.
 66. Yousefi, Bahram, Eidipour, Kamran, Gholami, Sajjad (2016). Relationship between genuine leadership and occupational attachment of the staff

- of the General Directorate of Sports and Youth in the western provinces of the country.
67. Organizational Behavior Management in Sport Studies. (8),62-57. (Persian)
68. Zhang, Z.-X., Wei, X., & Leung, K. (2011). Buying Insurance for Harmony: A Relational Risk Perspective on Conflict Avoidance. Paper presented at the IACM 24TH Annual Conference Paper.

