

علل سوت زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت زنی در سازمانهای دولتی (مورد مطالعه شرکتهای زیر مجموعه شرکت نفت)

سپیده خلفی^۱

محسن فرهادی صدیق^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۱۲ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی علل سوت زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت زنی در سازمانهای دولتی کارکنان شرکت های زیر مجموعه شرکت نفت بود که با روش ترکیبی متوالی اکتشافی انجام شده است. مشارکت کنندگان بخش، کیفی مدیران شرکت بودند که با روش نمونه گیری هدفمند ۱۰۰ نفر به عنوان مشارکت کننده در این پژوهش انتخاب شدند جامعه آماری بخش کمی کارکنان شرکتها بودند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند نتیجه تحلیل داده های کیفی منجر به شناسایی ۳۲ مضمون پایه در زمینه دلایل سوت زنی کارکنان گردید که در قالب ۶ مضمون سازمان دهنده رویکرد سلامت محور، رویکرد منفعت طلبانه رویکرد عدالت خواهانه رویکرد اخلاق گرایانه رویکرد تکلیف گرایانه رویکرد انتقام جویانه سازماندهی شدند و ۲۶ مضمون پایه در خصوص عدم تمایل به سوت زنی سازمانی احصا شد که بر اساس شباهت معنایی در قالب ۴ مضمون سازمان دهنده (عوامل مربوط به سازمان عوامل مربوط به افشا کننده عوامل مربوط به افشا شونده عوامل مربوط به موضوع) تخلف قرار گرفتند. یافته های بخش کمی نشان میدهد که رویکردهای عدالت، خواهانه اخلاق، گرایانه سلامت محور منفعت طلبانه تکلیف گرایانه و انتقام جویانه به ترتیب به عنوان مهمترین دلایل تصمیم به سوت زنی بوده و عوامل مربوط به افشا شونده عوامل مربوط به سازمان عوامل مربوط به موضوع تخلف و عوامل مربوط به افشاء کننده به ترتیب مهمترین علل سکوت در برابر مشاهده رفتارهای نامطلوب را تشکیل میدهند. رتبه بندی گویه های مرتبط با علل سوت زنی بیان کننده این است که جلوگیری از تکرار، تخلفات احساس بی عدالتی نسبت به خود و احساس مسئولیت به عنوان مهمترین علل سوت زنی و ناامیدی از ضمانت اجرایی در صورت افشای، تخلفات نفوذ بالای فرد متخلف؛ و عدم حمایت سازمانی از افشاگران به عنوان دلایل اصلی سکوت در برابر تخلفات تلقی میشود.

واژگان کلیدی

فساد سازمانی؛ سوت زنی؛ سوت زنی سازمانی؛ سازمان های دولتی؛ تمایل به سوت زنی.

۱. استادیار حسابداری، گروه حسابداری و مالی، موسسه آموزش عالی الکترونیکی ایرانیان، تهران، ایران.

Sepideh.khalafi@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حسابداری و مالی، موسسه آموزش عالی الکترونیکی ایرانیان، تهران، ایران.

M_farhadi2010@yahoo.com

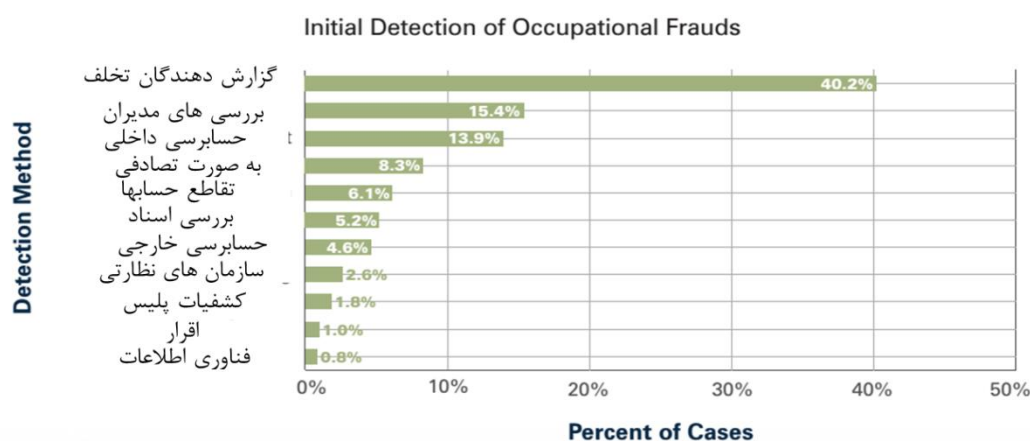
۱. مقدمه

فساد، تقلب و کج رفتاری پدیده‌هایی هستند که مکرراً در هر سازمانی دیده می‌شود و وجود آنها را نمیتوان انکار کرد. پیامدهای این سوء رفتارها و تضاد آن با منافع عمومی از جمله اتلاف، منابع کاهش رشد اقتصادی کشورها و کاهش اثربخشی سازمانها باعث توجه روز افزون به اهمیت پدیده تقلب و فساد در جوامع مختلف شده است (صفری و زیارانی ۱۳۹۷) همواره و در همه سازمان‌ها افرادی وجود داشته و دارند که به نوعی خود را در قبال اشتباهات و خطاهای عمدی و غیر عمدی مدیران سازمان‌ها و ملاحظات اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی مسئول دانسته و نمیتوانند از موضوعی که می‌دانند به ضرر کارکنان سازمان و جامعه خواهد بود به راحتی عبور کنند و سعی می‌نمایند با سوت زنی، مراتب را به گوش دیگران اعم از دولت رسانه، کارکنان سازمان و جامعه برسانند (مرادی، ابراهیمی و رستمی، ۱۳۹۳؛ ایزدپناه، رزمان و صبحی لکی، ۱۳۹۵).

هرگونه فعل یا ترک فعلی که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به صورت فردی، جمعی یا سازمانی که عمداً و با هدف کسب هرگونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیرمستقیم برای خود یا دیگری، با نقض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد یا ضرر و زانی را به اموال، منافع، منابع یا سلامت و امنیت عمومی و یا جمعی از مردم وارد نماید نظیر رشاء، ارتشاء، اختلاس، تبانی، سوءاستفاده از مقام یا موقعیت اداری، سیاسی، امکانات یا اطلاعات، دریافت و پرداختهای غیرقانونی از منابع عمومی و انحراف از این منابع به سمت تخصیصهای غیرقانونی، جعل، تخریب یا اختفاء اسناد و سوابق اداری و مالی فساد تلقی می‌شود (قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد).

همواره کشف فساد، یکی از مهم‌ترین و پرهزینه‌ترین مراحل مبارزه با فساد بوده است. در کشور ما نیز انبوهی از نهادهای نظارتی جهت کشف فساد تعبیه شده‌اند، اما در عمل کارآمدی چندانی ندارند. طبق بررسی‌های صورت گرفته توسط سازمان شفافیت بین الملل در سال ۲۰۲۱ بین ۱۸۰ کشور صورت گرفته رتبه ایران در میزان شیوع فساد ۱۵۰ می‌باشد و این خود تاحدی گویای شرایط موجود است اما کشورهای مختلف راه‌های دیگری برای کشف فساد انتخاب کرده‌اند. یکی از کم هزینه‌ترین و کارآمدترین راه‌ها، استفاده از ظرفیت مردم برای کشف فساد است. طبق گزارش ۲۰۲۲ انجمن بازرسان خبره تقلب از بین ۱۳۳ کشور و ۲۱۱۰ پرونده رسیدگی شده مشخص شده است که بیش از ۴۰ درصد از کشف فساد و کلاهبرداری پرونده‌های فوق توسط راهنمایی افراد صورت گرفته است که بیش از نیمی از این گزارشات با راهنمایی کارمندان آن سازمان‌ها صورت گرفته است؛ که به شرح نمودار زیر:

گزارش سازمان بین‌المللی ACFE در مورد نحوه کشف فساد



فساد اداری عارضه ای است که امروزه گریبان گیر همه ی کشورهای توسعه یافته یا کمتر توسعه یافته، دموکراتیک و غیر دموکراتیک شده است. به سخن دیگر، در جهان هیچ کشور پاکی به لحاظ فساد اداری وجود ندارد؛ در فهرست که هر ساله کشورها را بر حسب میزان شیوع فساد رتبه بندی می نماید، هیچ کشوری از (TI) سازمان بین المللی شفافیت قلم نمی افتد؛ مگر آنکه آماری در خصوص شاخص های فساد از آن کشور وجود نداشته باشد؛ در واقع هر جا که دولت وجود داشته باشد، فساد اداری نیز کم و بیش نیز وجود خواهد داشت؛ فساد اداری محصول دخالت دولت در اقتصاد است و به همین خاطر است که گری بکر بیان داشته است که فساد اداری فقط با از میان برداشت (دولت بزرگ) از بین می رود (خضری، ۱۳۸۴). ثوبالد "فساد اداری را استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری و دولتی برای نفع شخصی می داند" (خاندوزی، ۱۳۸۶) (لو، ۲۰۰۵) فساد اداری را مبادله ی نامشروع منابع شامل استفاده یا سواستفاده از مسئولیت دولتی و جمعی جهت دستیابی به مقاصد شخصی می داند؛ سازمان بین المللی شفافیت فساد اداری را به عنوان "سو استفاده از قدرت تفویض شده برای دستیابی به نفع شخصی" تعریف می نماید. صرف نظر از تعاریف مختلف فساد اداری؛ همه ی دانشمندان بر این موضوع اتفاق نظر دارند که فساد اداری موجب هدر رفتن منابع ملی می شود و به کاهش اثربخشی دولت ها در هدایت امور می انجامد و از این طریق اعتماد مردم نسبت به دستگاه های دولتی و غیردولتی (حسن پور و رضوی، ۱۳۹۷). فساد، اعتقاد و ارزش های اخلاقی جامعه را متزلزل می کند، کاهش یافته، بی تفاوتی، تبلی و بی کفایتی افزایش می یابد، هزینه انجام کارها را افزایش می دهد و رشد رقابت پذیری را دشوار می کند. همچنین تلاش های فقرزدایی را ناکام می سازد، بی انگیزگی و بدبینی ایجاد می کند و زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می آورد (ویلوریا و همکاران، ۲۰۱۳). فساد اداری از پدیده هایی است که انحطاط جوامع را به دنبال دارد. امروزه بسیاری از ممالک دریافته اند که فساد و تخلف اداری یکی از مهم ترین تهدیدها در جهت ثبات اقتصادی، توسعه و پیشرفت است (درویش و عظیمی زاچکانی، ۱۳۹۵) و متأسفانه نظام اداری ایران نیز از این قاعده مستثنی نیست (افضلی، ۱۳۹۰). اهمیت این مساله تا حدی است که کشورهای دیگر قوانینی وضع کرده اند تا افشاگری در سازمانها به اجرا در آید (علینقیان و همکاران: ۱۳۹۷: ۴۴۳) در ایران نیز با توجه به ارتکاب فساد در سنوات گذشته و آسیبهای وارده به نظام مقدس اسلامی طرح حمایت و صیانت از کاشفان و گزارشگران فساد در جلسه علنی شماره ۳۰۴ مورخ ۱۳۹۸/۰۱/۱۸ مجلس شورای اسلامی با امضای ۶۶ نفر از نمایندگان مجلس ارائه شده است. اساس این، طرح اشخاص حقیقی و حقوقی یا کارمندان گزارش دهنده هر یک از جرایم موضوع بند الف ماده ۱ قانون سلامت نظام اداری و مقابله با فساد علاوه بر برخورداری از حمایتهای ماده ۱۷ قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد از حمایتهای قانون آمران به معروف و ناهیان از منکر نیز بهره مند میشوند؛ حمایتهای چون (۱) حفاظت از اقدامهای تلافی جویانه (۲) اولویت در ارتقا و انتصابات دستگاه متبوع و معرفی به عنوان کارمند برجسته (۳) دریافت نشان مبارزه با فساد و تخلف و (۴) پرداخت تا ۲۰ درصد از جرایم نقدی وصول شده به هریک از اشخاص حقیقی یا حقوقی کاشف یا گزارشگر جرم (مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۸)

امروزه بروز تخلفات در سازمانهای دولتی و حتی سازمانهای عمومی به اثربخشی پایین و عملکرد ضعیف و عدم اطمینان شهروندان به سازمان ها منجر شده

است و چه بسا زیان های مالی برای سازمان ها در پی دارد و سازمان ها را در دستیابی به هدفها با مشکل مواجه کرده است. بحث افشاگری در سازمان ها مبحثی به نسبت تازه در مدیریت است و در منابع و متون رفتار سازمانی تا حدودی در زمینه سوت زنی یا افشاگری بررسی هایی صورت گرفته است. لذا تصمیم درباره افشاگری تخلفات یا چشم پوشی و یا عدم تمایل به افشاء آن، موضوعی است که در این پژوهش به آن پرداخته شده است.

ادبیات نظری پژوهش مفهوم سوت زنی سازمانی

یکی از چالشهای مهم سازمانها و جوامع مدرن تعیین حد و مرز رازداری است که رازداری یکی از عوامل موفقیت سازمانها به شمار می رود، تأکید بیش از حد بر آن نیز میتواند مشکلاتی را به وجود بیاورد و زمینه سوء استفاده برخی افراد و سازمانها را فراهم سازد (بلابی، ۲۰۱۸)^۱ به عبارت دیگر سوت زنی سازمانی میتواند به ایجاد تعادل میان رازداری و افشاگری در سازمانها کمک نماید (مانیون^۲ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱)

سوت زنی یا افشاگری در ادبیات اخلاقیات سازمانی به شیوه های مختلفی تشریح شده که در ادامه برخی از تعاریف کلیدی این مفهوم ارائه می شود. سوت زنی به خودی خود یک اصطلاح آمریکایی است، هرچند که ممکن است ریشه انگلیسی نیز داشته باشد. واژه سوت زنی از اینجا نشأت گرفته است که هنگامی که افسران پلیس انگلستان متوجه وقوع جرم و عمل خلافی در سطح شهر می شدند بلافاصله در سوت خود می دمیدند و عموم مردم و سایر افسران پلیس را از محل جرم با خبر می ساختند. سوت زدن عمومی ترین شکل ممکن از فراخوان عمومی و مطلع ساختن افراد از وقوع انجام عمل خلاف است و هدف یک سوت زن جلوگیری از آسیب رسیدن بیش از حد به سازمان و جامعه است (چن^۳، ۲۰۱۸: ۱۷۳۲؛ قاسمی، ۱۳۹۰).

سوت زنی را میتوان به عنوان یک حقوق انسانی دموکراتیک مهم محسوب کرد یعنی اصول عدالت و آزادی بیان مستلزم آن است که کسانی که از تخلفی آگاه میشوند باید این فرصت را داشته باشند تا بدون خطر انتقام جویی در مورد آن صحبت کنند. با این حال اغلب تصور می شود که سوت زنی یک نوع خطرناک از عمل است که دلیل آن خطرات انتقام گیری هنگام به چالش کشاندن یک شیوه یا افراد قدرتمند در داخل سازمان است (اسکیونز و تریگستاد^۴، ۲۰۱۷) سوت زنی می تواند موجب بروز دوراهیهای اخلاقی شود چرا که برخی افراد معتقدند براساس تعهدات اخلاقی باید بی اخلاقی ها را گزارش داد: اما پیامدهای این سوت زنی ممکن است منجر به بیکاری و بی اعتباری فرد شده و او را در معرض عموم و دستگاه قضایی قرار دهد و همچنین به شهرت سازمان نیز آسیب وارد می نماید (بوسوپنگ^۵، ۲۰۱۷: ۲۴) تعریف معمول مورد استفاده برای سوت زنی توسط نیر و میسلی در دهه ۱۹۸۰ ارائه شد افشای شیوه های غیرقانونی، غیراخلاقی یا نامشروع کارفرمایان به وسیله اعضای سازمان (سابق یا فعلی)، نزد اشخاص یا سازمانهایی که میتوانند اقداماتی انجام دهند (جکسون و همکاران^۶، ۲۰۱۴: احمد، یونوس احمد و سانوسی^۷، ۲۰۱۴) شلتگر و تورگلر^۸ تعریف نیر و میسلی که در بالا ذکر شد را یک سوت زنی ضعیف یا اولین گامی مینامند که یک کارمند هنگام نگرانی بر می دارد.

¹ Bellaby

² Mannion & et al

³ Chen

⁴ Skivenes & Trygstad

⁵ Bosupeng

⁶ Jackson & et al.

⁷ Ahmad, Yunus, Ahmad & Sansui

⁸ Schaltegger & Torgler

به زعم آنها این تعریف بر روی فرایند و مواردی تمرکز دارد که هیچ بهبود یا توضیح یا تبیینی برای سوء رفتار گزارش شده از جانب کسانی اتفاق نمی افتد که میتوانند کاری در مورد آن انجام دهند. در این موارد و به منظور سوت زنی، قوی، کارمند باید مجدداً موضوع را گزارش کند افشاگری قوی با اقداماتی از جمله بالا بردن صدا برای مطرح کردن نگرانی ها، دست بردار نبودن و خارج شدن از سازمان همراه است (اش^۹، ۲۰۱۶). سوت زنی به معنای در بوق کردن خطاها و عملکردهای نادرست در محیط کار و در نتیجه ایفای نقشی همانند داور مسابقه است که به محض مشاهده خطا با دمیدن در سوتش بازی را متوقف می کند (بالوت و همکاران^{۱۰}، ۱۳۹۳: ۲۲). سوت زنی، یک عمل افشای غیر اجباری عمدی است که توسط فردی که دسترسی مجاز به داده ها یا اطلاعات یک سازمان داشته است، درباره تخلفات غیر قانونی مهم یا دیگر تخلفات، چه واقعی چه مشکوک و چه پیش بینی شده که تحت کنترل آن سازمان است، نزد یک موجودیت خارجی که دارای توانایی لازم برای اصلاح این تخلف است صورت می گیرد (زکریا^{۱۱}، ۲۰۱۵: واندکر کاف^{۱۲}، ۲۰۱۶). افراد و واحدهای خارج از سازمان برای پایان دادن به کارهای خلاف بسیار مهم قلمداد می شوند زیرا متولیان داخلی (مانند سرپرست) ممکن است تمایل بیشتری برای پوشاندن یا نادیده گرفتن مشکل داشته باشند (لویز و واندکر کوف^{۱۳}، ۲۰۱۸: ۲). سوت زنی شکلی از آوای سازمانی و تلاش برای تغییر شیوه ها، سیاستها و خروجی ها با توسل به مقامات بالاتر است (هنیک^{۱۴}، ۲۰۱۵).

ماهیت سوت زنی سازمانی

سوت زنی یکی از موضوعات چالش برانگیز در حوزه مطالعات اخلاقیات سازمانی به شمار میرود چرا که امکان اجرای طرحهای مطالعاتی که بتواند رفتار افشاگران را بررسی نماید تقریباً مقدور نیست چون معمولاً افراد افشاگر به سادگی خود را در معرض شناسایی قرار نداده و از طرفی امکان انتخاب تصادفی افراد نیز میسر نیست؛ بنابراین فراهم کردن موقعیتهای فرضی برای مشارکت کنندگان در تحقیق و نظرسنجی از ایشان درباره نوع رفتارشان در چنین موقعیت هایی میتواند برای مطالعات مربوط به افشاگری مناسب تر باشد احمد و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۰۵-۲۰۴). دمیدن در سوت کار ساده ای نیست بلکه نیاز به استدلال، اخلاقی شجاعت و نیز ترجیح دادن منافع عمومی بر منافع فردی دارد (زکریا^{۱۵}، ۲۰۱۵: ۲۳۱). عوامل موقعیتی و فردی میتواند بر قصد سوت زنی تأثیرگذار باشد. طبق تحقیقات نیز و همکاران در سال ۲۰۰۴ مشخص شد که افراد با مشاهده رفتارهایی که مصداق آزار جنسی و سوء مدیریت است احتمال بیشتری دارد که تصمیم به سوت زنی بنمایند و همچنین میسلی و نیز در سال ۱۹۹۲ دریافتند که خصوصیات از جمله، جنسیت خودکارآمدی و فرهنگ می تواند بر تصمیم به سوت زنی اثر گذار باشد (شاوور^{۱۵}، ۲۰۱۱: ۱۶۳-۱۶۴). درباره خصوصیات سوت زنان پژوهشهای مختلفی انجام شده از جمله پژوهش میسلی و نیز (۱۹۹۲) که افراد را بر این اساس به چهار گروه تقسیم می کند: یک دسته افرادی که تخلفات را مشاهده و درک نمی کنند. دسته دوم افرادی که از تخلفات مطلع میشوند اما گزارش نمی دهند دسته سوم افرادی که پس از مشاهده تخلفات آن را به مسئولان داخل سازمان اطلاع می دهند و بالاخره افرادی که گزارش مشاهدات خود را هم از طریق مجاری داخلی و هم مجاری خارجی منتشر مینمایند (شاوور،

^۹ Ash

^{۱۰} Ballot & et al.

^{۱۱} Zakaria

^{۱۲} Vandekerckhove

^{۱۳} Loyens & Vandekerckhove

^{۱۴} Henik

^{۱۵} Shawver

۲۰۱۱: ۱۶۳) پژوهش‌ها نشان می‌دهد که افرادی که از قدرت حرفه‌ای بالاتری برخوردارند احتمالاً به دلیل احساس امنیت شغلی بیشتر و پیش‌بینی عدم تنبیه احتمال بیشتری دارد که دست به افشاگری بزنند. همچنین افرادی که کانون کنترل درونی قوی‌تری دارند رفتار مسئولانه‌تری داشته و بیشتر مستعد افشاگری هستند افراد با برون‌گرایی بالا و کنش‌گرایی بیشتر احتمال رفتارهای افشاگرانه بالاتری دارند (دانزن و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۳۰)

همچنین پژوهش‌های دیگری در زمینه ویژگی‌های شخصیتی افشاگران بیان می‌کند که افراد برخوردار از وجدان بالاتر و نوع دوستی قوی‌تر به احتمال بیشتری درگیر فرایند سوت‌زنی خواهند شد (دانزن و همکاران، ۲۰۱۹: ۲) پژوهش‌های مسمر - مکنوس و ویسواران^{۱۶} (۲۰۰۵) و راشچایلد و مایس^{۱۷} (۱۹۹۹) نیز نشان می‌دهند که زنان در مقایسه با مردان احساس مسئولیت و وفاداری سازمانی بیشتری داشته و رفتارهای افشاگری بیشتری از خود نشان می‌دهند، (دانزن و همکاران، ۲۰۱۹: ۳) براساس مطالعات روان‌شناختی رشد اخلاقی در کنار سایر عوامل تحت تأثیر تربیت خانوادگی قرار دارد به گونه‌ای که فرزندی که خوب تربیت شده باشد احتمال اینکه در بزرگسالی هم رفتار اخلاقی داشته باشد بیشتر است و از طریق الگوهای خوب می‌توانند در مسیر رفتار اخلاقی قرار بگیرند و مانع از گسترش رسوایی‌های اخلاقی شوند (بوسوینگ، ۲۰۱۷: ۲۶) کاندلج داگلاس و مارتینکو^{۱۸} (۲۰۰۳) معتقدند که افشاگران قبل از تصمیم به افشاگری مزایا و مضرات آن را ارزیابی می‌نمایند به عنوان مثال در پژوهش لاول^{۱۹} (۲۰۰۲) مشخص شد که حسابداران و متخصصان منابع انسانی که از اعمال غیر قانونی و غیر اخلاقی مطلع بودند از به خطر افتادن آینده شغلی خود ابراز نگرانی می‌کردند. در پژوهش‌های دیگری که بر اساس منطق هزینه - فایده قرار دارد، مهمترین انگیزه سوت‌زنی کسب پاداش‌ها و مشوق‌های در نظر گرفته شده است. یکی از اولین سیاست‌های تشویقی به سال ۱۳۱۸ میلادی در انگلستان باز می‌گردد که در آن ادوارد دوم دستور داد معادل یک سوم جریمه بازرگان متخلف را به فرد افشاگر پرداخت نمایند (چن، ۲۰۱۸). ساختار سازمانی نیز یکی از عوامل محیطی اثرگذار بر انگیزه سوت‌زنی است به گونه‌ای که هرچه سازمان بلندتر و بزرگ‌تر می‌شود بوروکراسی بیشتر شده و فاصله بین مدیریت و کارکنان بیشتر می‌شود و کارکنان با این نگرش که احتمالاً مدیران نسبت به انعکاس تخلفات بی‌تفاوت هستند، انگیزه بالایی برای اقدام به افشاگری نخواهند داشت. نهایتاً میزان حمایت سازمان از افشاگران و وجود تجارب مثبت یا منفی در نزد ایشان یکی دیگر از عوامل سازمانی است که بر تصمیم به افشاگری تأثیر خواهد گذاشت (چن، ۲۰۱۸). از نظر جاب^{۲۰} (۱۹۹۹)، شش عنصر برای عمل افشای اسرار ضروری است خود عمل افشاگری فرد افشاکننده موضوع افشاگری هدف افشا دریافت‌کننده افشا و نتیجه افشا از نظر واندکر کاف نیز عناصر سوت‌زنی عبارت‌اند از عمل افشاگری انگیزه افشا موضوع افشاگری، هدف از افشاگری و دریافت‌کننده محتوای افشاگری (واندکر کاف، ۲۰۱۶) در حال حاضر پژوهش‌های پیرامون عوامل مؤثر بر سوت‌زنی عمدتاً بر ویژگی‌های سوت‌زن ویژگی‌های گیرنده گزارش ویژگی‌های افراد متخلف ویژگی‌های رفتارهای ناشایست و خصوصیات سازمان متمرکز است. هیچ تحلیل طولی در خصوص بررسی نیست افشاکنندگان وجود ندارد و تجزیه و تحلیلی در مورد عوامل تأثیرگذار بر تمایل کارکنان برای گزارش دهی وجود ندارد. علاوه بر این ادبیات تجربی، به طور

¹⁶ Mesmer-Magnus & Viswesvaran

¹⁷ Rothschild & Miethe

¹⁸ Gundlach, Douglas & Martinko

¹⁹ Lovell

²⁰ Jubb

عمده حسابداری سازمانی و حسابرسی متمرکز است. هنوز در محیط سازمانی کمبود پژوهش وجود دارد علاوه بر این، هیچ مدل شاخص سیستماتیک برای تمایل به گزارش دهی تدوین نشده است. (چن ۲۰۱۸).

روش شناسی پژوهش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر شناسایی علل سوت زنی تخلفات سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت زنی در سازمانهای دولتی میباشد و به روش کیفی و اکتشافی ابعاد و گویه های سازنده مقیاس را به دست می آورد و سپس به شیوه کیفی و کمی آن را اعتبار یابی می کند جزء پژوهشهای ترکیبی متوالی اکتشافی^{۲۱} است. در بخش کیفی مشارکت کنندگان بالقوه پژوهش مدیران و کارکنان بخش دولتی با حداقل ۱۰ سال سابقه کار در بخش دولتی بودند که با روش نمونه گیری هدفمند صاحب نظران کلیدی^{۲۲} و تکنیک اشباع نظری^{۲۳}، ۱۰۰ نفر به عنوان مشارکت کننده در این پژوهش انتخاب شدند. در این مصاحبه ها که ۱۰۰ مدیر و کارمند شرکت های زیر مجموعه شرکت نفت مشارکت داشته اند از مصاحبه شوندگان خواسته شد که ۵ دلیل برای اقدامات افشاگرانه کارکنان و نیز ۵ دلیل برای علل سکوت افراد در برابر تخلفات مطرح نمایند شایان ذکر است که ۳۰ مورد از این داده ها مربوط به یکی از دوره های آموزشی بهبود مدیریت است که از شرکت کنندگان مدیران پایه و میانی خواسته شد تا به این دو پرسش به صورت مکتوب پاسخ دهند. مشارکت کنندگان در این پژوهش را مدیران و کارکنان شرکت های زیر مجموعه شرکت نفت را تشکیل می دهند که براساس برخورداری از حداقل ۱۰ سال سابقه کار و نیز تمایل به مشارکت انتخاب شده اند جدول ۱ بیانگر نیم رخ کلی مشارکت کنندگان در بخش کیفی است.

جدول ۱. توصیف مشارکت کنندگان در پژوهش در بخش کیفی

جنسیت		سنوات خدمت			سنوات مدیریت			تحصیلات		
زن	مرد	۲۰-۳۰	۳۰-۳۵	۱۵-۲۰	۱۵-۲۰	بیش از ۲۰	از	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتر
۳۶	۶۴	۱۱	۵۲	۳۷	۲۹	۲۲	۱۷	۵۲	۳۲	۱۶

روش تحلیل داده های بخش کیفی تحلیل مضمون

با استفاده از روش تحلیل مضمون (شناسایی یک پدیده) در سه سطح مضمونهای پایه (کدها و نکات کلیدی موجود در متن)، مضمونهای سازمان دهنده (مقولات به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضمونهای پایه) و مضمونهای فراگیر (مضمونهای عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان یک کل) چارچوب اولیه مضمونها شکل گرفت که نتایج آن در جدول های ۲ و ۳ مشاهده می شود. مضمونهای مربوط به علل سوت زنی مشتمل ۳۲ مضمون، پایه ۶ مضمون سازمان دهنده و ۱ مضمون فراگیر و مضمون های مربوط به عدم تمایل به سوت زنی شامل ۲۶ مضمون پایه و ۴ مضمون سازمان دهنده و ۱ مضمون فراگیر است.

²¹ Sequential Exploratory Mixed Method

²² Critical case

²³ Theoretical Saturation

جدول ۲. مضمونهای مرتبط با علل سوت زنی تخلفات سازمانی

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه
علل سوت زنی تخلفات سازمانی	رویکرد سلامت محور	جلوگیری از تکرار تخلفات، اصلاح رفتار نادرست، حفظ انگیزه کار در سازمان، جلوگیری از خسارت به سازمان، دلسوزی برای سازمان، باهدف تشویق دیگر کارکنان برای جاری شدن این موضوع به عنوان فرهنگ در سازمان، بهبود سطح اخلاقی کارکنان، جلوگیری از رقابت ناسالم، تقویت فضای نظارتی، جلوگیری از آسیب مادی و معنوی به افراد جامعه، جلوگیری از افزایش تخلفات توسط افراد دیگر
	رویکرد منفعت طلبانه	حفظ و ارتقا جایگاه خود در سازمان دریافت پاداش، ترس از متهم شدن به همکاری در تخلف
	رویکرد عدالت خواهانه	حصول اطمینان از رعایت قوانین در محیط کار، حصول اطمینان از رعایت انصاف در مورد ارباب رجوع، احساس بی عدالتی نسبت به خود، حس بی عدالتی نسبت به دیگران
	رویکرد اخلاق گرایانه	احساس مسئولیت، رعایت اصول اخلاقی و وجدانی، الگو و نمونه اخلاقی بودن، داشتن صداقت و درستکاری، پایبندی به هنجارها و انضباط اجتماعی، پایبندی به اعتقادات دینی
	رویکرد تکلیف گرایانه	وجود اجبار در گزارش نمودن تخلفات، داشتن رابطه نزدیک با مدیر مجموعه، به عنوان یک وظیفه سازمانی و فاداری به سازمان، پیروی از گروههای مرجع (مذهبی سیاسی یا اجتماعی) داخل یا خارج از سازمان
	رویکرد انتقام جویانه	خصومت شخصی با فرد متخلف، حسادت به موقعیت شغلی فرد متخلف، حذف رقبای کاری، ضربه زدن به یک جریان یا گروه سیاسی

رویکرد سلامت محور به دلایلی اشاره دارد که افراد با هدف ارتقا یا حفظ سلامت اداری سازمان تصمیم به سوت زنی تخلفات مینمایند در رویکرد منفعت طلبانه افراد به دنبال کسب منافع فردی در نتیجه سوت زنی هستند کارکنانی که احساس میکنند در نتیجه تخلفات همکارانشان نوعی اجحاف نسبت به خود یا دیگران رخ داده است دست به سوت زنی میزنند. برخی افراد نیز که از سطح اخلاقی بالاتری برخوردارند صرفاً به دلیل رعایت چارچوب های اخلاقی و بدون توجه به سایر ابعاد تخلفات مشاهده شده را گزارش مینمایند در رویکرد تکلیف گرایانه دو نوع احساس تکلیف رسمی و غیررسمی دخیل است. برخی به دلیل انجام تکلیف اداری اقدام به سوت زنی مینمایند و برخی نیز به دلیل احساس دین

نسبت به سازمان و مدیریت چنین تصمیمی اتخاذ می کنند و بالاخره دسته دیگری از افراد باهدف کسب انتقام از افراد و گروهها دست به سوت زنی تخلفات مشاهده شده از این افراد میزنند در حالی که اگر رفتارهای مشابهی را از سایرین ببینند احتمالاً واکنشی نشان نخواهند داد. در بخش دیگر تحلیل یافته های حاصل از مصاحبه به جستجوی عوامل و دلایل سکوت در برابر سوت زنی مشاهده شده در سازمان از سوی برخی کارکنان پرداخته شده که عمده ترین دلایل در جدول ۳ ذکر شده است.

جدول ۳ مضمونهای مرتبط با علل عدم اقدام به سوت زنی

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه
علل عدم اقدام به سوت زنی تخلفات سازمانی	عوامل مربوط به سازمان	کمبود شدید نیروی انسانی (که با اخراج یا تعلیق متخلف شدیدتر میشود) عدم حمایت سازمانی از افشاگران، عدم استقبال مدیران بالادستی از گزارشهای افشاگران، ریشه کردن تخلف در فرهنگ سازمان، نبودن مکانیزم مطمئن سوت زنی
	عوامل مربوط به افشاکننده مالی	ناامیدی از ضمانت اجرایی در صورت افشای تخلفات، عدم وجدان کاری، عدم توجه به ضررهای مالی و اعتباری سازمان، عدم پایبندی به آموزه های دینی و اخلاقی، بی حوصلگی برای پیگیری موضوع، داشتن تجارب نامطلوب گذشته در زمینه سوت زنی، ترس از سوت زنی، حفظ منافع شخصی، پرهیز از خبرچینی، نارضایتی و انتقام گرفتن از سازمان، داشتن شخصیت نابهنجار، خجالتی بودن و کم رویی
	عوامل مربوط به افشاشونده	اجتناب از اخراج و بیکار شدن فرد متخلف، اجتناب از بی اعتبار شدن فرد متخلف، نفوذ بالای فرد متخلف در سازمان، دوستی و روابط فامیلی با متخلف
	عوامل مربوط به موضوع تخلف	نداشتن مدارک کافی برای اثبات تخلف، ابهام در ماهیت تخلف، نگاه منفی جامعه نسبت به سوت زنی

همان طور که ملاحظه میشود مجموعه دلایلی که مصاحبه شوندگان در خصوص علل سکوت در برابر تخلفات مشاهده شده ذکر کرده اند بر اساس نوع دلایل و تجانس آنها در چهار گروه دسته بندی شدهاند برخی از این دلایل ریشه در شرایط مدیران و نظامهای مدیریتی دارد که مانع از ریسک کردن افراد برای افشای تخلفات می شود. برخی علل به خصوصیات و باورهای افشاگران مربوط میشود. برخی از علل سکوت مرتبط با آثاری است که افشای تخلف بر متخلفان و خانواده ایشان خواهد داشت و نهایتاً در مواردی نوع و کیفیت تخلفات اجازه نمیدهد تا نسبت به اعلام عمومی آنها اقدامی صورت گیرد که البته این مورد میتواند موقتی بوده و با گذر زمان سوت زنی اتفاق بیفتد.

بخش کمی توصیفی از نوع پیمایشی

کارکنان شرکت های زیر مجموعه شرکت نفت. شایان ذکر است جامعه آماری کارکنانی بودند که در کارگاههای مختلف شرکت می کردند جامعه آماری بخش کمی را تشکیل دادند و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. با استفاده از دو پرسشنامه محقق ساخته ای که مبتنی بر نتایج حاصل از مصاحبه های نیمه ساختار یافته با گروه های قانونی^{۲۴} و بررسی اسناد^{۲۵} (کتابها پایان نامه ها و مقاله های فارسی و انگلیسی) تهیه شد به ارزیابی دلایل افشای تخلفات از سوی برخی کارکنان و عدم اقدام کارکنان به سوت زنی تخلفات در سازمان پرداخته شد. پرسشنامه دلایل افشای تخلفات از سوی برخی کارکنان به صورت طیف لیکرت هفت گزینه ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۷) درجه بندی شده است و مشتمل بر ۶ محور اصلی (رویکرد سلامت محور، رویکرد منفعت طلبانه رویکرد عدالت خواهانه، رویکرد اخلاق گرایانه رویکرد تکلیف گرایانه، رویکرد انتقام جویانه) و در کل ۳۳ گویه است. پرسشنامه عدم اقدام کارکنان به سوت زنی تخلفات در سازمان به صورت طیف لیکرت هفت گزینه ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۷) درجه بندی شده است و مشتمل بر ۴ محور اصلی (عوامل مربوط به سازمان عوامل مربوط به افشاکننده عوامل مربوط به افشاشونده عوامل مربوط به موضوع تخلف) و در کل ۲۶ گویه است.

کل پرسشنامه های توزیع شده در این پژوهش ۳۵۰ مورد بود که پس از مرحله گردآوری و بازبینی پرسشنامه ها توسط پژوهشگران ۳۰۰ مورد قابل استفاده بود. اعتبار ابعاد پرسشنامه دلایل افشای تخلفات از سوی برخی کارکنان توسط محقق به آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برای رویکرد سلامت محور، (۰/۸۲۰) رویکرد منفعت طلبانه (۰/۷۸۰) رویکرد عدالت خواهانه (۰/۷۷۸)، رویکرد اخلاق - گرایانه (۰/۷۴۲) رویکرد تکلیف گرایانه (۰/۷۹۱) رویکرد انتقام جویانه (۰/۸۱۲) محاسبه شده است. همچنین با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ اعتبار ابعاد پرسشنامه عدم اقدام کارکنان به سوت زنی تخلفات در سازمان به ترتیب برای عوامل مربوط به سازمان (۰/۸۲۱)، عوامل مربوط به افشا کننده (۰/۸۱۱)، عوامل مربوط به افشاشونده (۰/۷۳۴) عوامل مربوط به موضوع تخلف (۰/۷۶۲) محاسبه شده است.

یافته های پژوهش

مبتنی بر نتایج از مطالعه عمیق مبانی نظری و پیشینه پژوهش و همچنین تحلیل محتوای مصاحبه های انجام شده، در نهایت ۳۳ گویه به عنوان دلایل افشای تخلفات در سازمان و ۲۶ گویه به عنوان عدم اقدام کارکنان به سوت زنی تخلفات در سازمان شناسایی شد که در پرسشنامه، سهم هر یک از عوامل در دلایل سوت زنی تخلفات و عدم اقدام به سوت زنی تخلفات در سازمان از اعضای نمونه مورد سنجش قرار گرفته شد در ادامه به تفکیک نتایج مربوط به هر مؤلفه گزارش شده است.

²⁴ Focus groups interview

²⁵ Documents

بررسی اولویت رویکردهای اقدام به سوت زنی تخلفات و عوامل عدم اقدام به سوت زنی تخلفات در سازمان

به منظور بررسی اولویت و میزان اهمیت هر یک از رویکردهای اقدام به سوت زنی تخلفات و عوامل عدم اقدام به سوت زنی تخلفات در سازمان و رتبه بندی این رویکردها و عوامل آن از آزمون فریدمن استفاده شده است که نتایج در جدولهای زیر گزارش شده است:

جدول ۴. نتایج آزمون فریدمن برای رتبه بندی رویکردهای اقدام به سوت زنی تخلفات در سازمان

متغیر	رتبه	رویکردها	رتبه میانگین	خی دو	درجه آزادی	سطح معنی داری
رویکردهای اقدام به سوت زنی تخلفات	۱	رویکرد عدالت خواهانه	۳/۹۴	۴۵/۱۸۸	۵	۰/۰۰۱
	۲	رویکرد اخلاق گرایانه	۳/۸۸			
	۳	رویکرد سلامت محور	۳/۷۶			
	۴	رویکرد منفعت طلبانه	۳/۴۵			
	۵	رویکرد تکلیف گرایانه	۳/۲۵			
	۶	رویکرد انتقام جویانه	۲/۷۹			

براساس نتایج ارائه شده در جدول، (۴) نتیجه آزمون فریدمن (که برای بررسی رتبه بندی در این آزمون از آماره خی دو استفاده میشود) با آماره $X^2 = ۴۵/۱۸۸$ در سطح $۰/۰۰۱$ به لحاظ آماری بوده است مبتنی بر نتایج حاصل شده، رویکرد عدالت خواهانه در رتبه اول رویکرد اخلاق گرایانه در رتبه دوم رویکرد سلامت محور در رتبه سوم رویکرد منفعت طلبانه در رتبه چهارم رویکرد در رتبه پنجم و رویکرد در رتبه ششم در میان رویکردهای اقدام به سوت زنی تخلفات در سازمان هستند.

جدول ۵. نتایج آزمون فریدمن برای رتبه بندی عوامل عدم اقدام به سوت زنی تخلفات در سازمان

متغیر	رتبه	عوامل	رتبه میانگین	خی دو	درجه آزادی	سطح معنی داری
عوامل عدم اقدام به سوت زنی تخلفات	۱	عوامل مربوط به افشا شونده	۲/۸۸	۴۰/۹۸۱	۳	۰/۰۰۱
	۲	عوامل مربوط به سازمان	۲/۵۶			
	۳	عوامل مربوط به موضوع تخلف	۲/۵۴			
	۴	عوامل مربوط به افشا کننده	۱/۹۰			

نتایج ارائه شده در جدول ۵ نشان می‌دهد که نتیجه آزمون فریدمن (که برای بررسی معنی داری رتبه بندی در این آزمون از آماره خی دو استفاده میشود) با آماره $X^2 = 40/981$ در سطح $0/001$ به لحاظ آماری معنی دار بوده است. مبتنی بر نتایج حاصل شده، از میان عوامل عدم اقدام به سوت زنی تخلفات در سازمان عوامل مربوط به افشا شونده در رتبه اول عوامل مربوط به سازمان در رتبه دوم عوامل مربوط به موضوع تخلف در رتبه سوم و عوامل مربوط به افشاکننده در رتبه چهارم و آخر قرار دارد.

جدول ۶ نتایج آزمون فریدمن برای رتبه بندی گویه های اقدام به سوت زنی تخلفات در سازمان

متغیر	رتبه	گویه ها	رتبه میانگین	خی دو	درجه آزادی	سطح معنی داری
عوامل اقدام به سوت زنی تخلفات	۱	جلوگیری از تکرار تخلفات	۲۲/۲۱	۳۲۰/۸۸۸	۳۳	۰/۰۰۰۱
	۲	احساس بی عدالتی نسبت به خود	۲۱/۱۴			
	۳	احساس مسئولیت	۲۰/۳۰			
	۴	اصلاح رفتار نادرست	۲۰/۰۰			
	۵	رعایت اصول اخلاقی و وجدانی	۱۹/۸۰			
	۶	جلوگیری از افزایش تخلفات توسط افراد دیگر	۱۹/۵۵			
	۷	پایبندی به هنجارها و انضباط اجتماعی	۱۹/۱۵			
	۸	حفظ و ارتقا جایگاه خود در سازمان	۱۸/۹۰			
	۹	وجود اجبار در گزارش کردن تخلفات	۱۸/۵۰			
	۱۰	حسادت به موقعیت شغلی فرد متخلف	۱۸/۴۵			
	۱۱	تقویت فضای نظارتی	۱۷/۶۱			
	۱۲	جلوگیری از آسیب مادی و معنوی به افراد جامعه	۱۷/۶۰			
	۱۳	حصول اطمینان از رعایت قوانین در محیط کار	۱۷/۵۹			
	۱۴	حصول اطمینان از رعایت انصاف در مورد ارباب رجوع	۱۷/۴۹			
	۱۵	ترس از متهم شدن به همکاری در تخلف	۱۷/۴۰			
	۱۶	داشتن رابطه نزدیک با مدیر مجموعه	۱۷/۳۹			
	۱۷	به عنوان یک وظیفه سازمانی	۱۷/۱۱			
	۱۸	بهبود سطح اخلاقی کارکنان	۱۶/۷۰			

			۱۶/۶۰	جلوگیری از خسارت به سازمان	۱۹
			۱۶/۵۰	دلسوزی برای سازمان	۲۰
			۱۶/۲۰	حس بی عدالتی نسبت به دیگران	۲۱
			۱۵/۹۰	حفظ انگیزه کار در سازمان	۲۲
			۱۵/۸۹	الگو و نمونه اخلاقی بودن	۲۳
			۱۵/۸۰	تشویق کارکنان برای جاری شدن این موضوع به عنوان فرهنگ در سازمان	۲۴
			۱۵/۲۵	خصوصیت شخصی با فرد متخلف	۲۵
			۱۵/۲۰	جلوگیری از رقابت ناسالم	۲۶
			۱۵/۱۸	داشتن صداقت و درستکاری	۲۷
			۱۴/۵۰	حذف رقبای کاری	۲۸
			۱۴/۲۰	وفاداری به سازمان	۲۹
			۱۳/۸۰	پیروی از گروههای مرجع (مذهبی، سیاسی یا اجتماعی داخل یا خارج از سازمان)	۳۰
			۱۳/۱۱	دریافت پاداش	۳۱
			۱۳/۰۰	ضربه زدن به یک جریان یا گروه سیاسی	۳۲
			۱۲/۵۵	پایبندی به اعتقادات دینی	۳۳

نتایج ارائه شده در جدول (۶) نشان میدهد که نتیجه آزمون فریدمن با آماره $X^2=888$ ۳۲۰ در سطح 0/0001 به لحاظ آماری معنی دار بوده است مبتنی بر نتایج حاصل شده، از میان گویه های اقدام به سوت زنی تخلفات در سازمان جلوگیری از تکرار تخلفات در رتبه اول احساس بی عدالتی نسبت به خود در رتبه دوم احساس مسئولیت در رتبه سوم و پایبندی به اعتقادات دینی در رتبه آخر قرار دارد.

جدول ۲ نتایج آزمون فریدمن برای رتبه بندی گویههای عدم اقدام به سوت زنی تخلفات در سازمان

متغیر	رتبه به	گویه ها	رتبه میانگین	خی دو	درجه آزادی	سطح معنی داری
عوامل عدم اقدام به سوت زنی تخلفات	۱	ناامیدی از ضمانت اجرایی در صورت افشای تخلفات	۱۷/۹۹	۴۷۷/۶۶۱	۲۶	۰/۰۰۱
	۲	نفوذ بالای فرد متخلف در سازمان	۱۷/۸۰			
	۳	عدم حمایت سازمانی از افشاگران	۱۷/۰۵			
	۴	عدم استقبال مدیران بالادستی از گزارشهای افشاگران	۱۶/۹۰			

			۱۵/۲۰	دوستی و روابط فامیلی با متخلف	۵
			۱۴/۹۹	نگاه منفی جامعه نسبت به سوت زنی	۶
			۱۴/۷۰	اجتناب از اخراج و بیکار شدن فرد متخلف	۷
			۱۴/۵۰	حفظ منافع شخصی	۸
			۱۴/۴۰	بی حوصلگی برای پیگیری موضوع	۹
			۱۴/۲۸	نداشتن مدارک کافی برای اثبات تخلف	۱۰
			۱۴/۱۹	ترس از سوت زنی	۱۱
			۱۴/۱۴	نبودن سازوکار مطمئن سوت زنی	۱۲
			۱۴/۱۲	داشتن تجارب نامطلوب گذشته در زمینه سوت زنی	۱۳
			۱۳/۵۰	ریشه کردن تخلف در فرهنگ سازمان	۱۴
			۱۴/۴۰	افشا نکردن برای حفظ تخلف خود	۱۵
			۱۲/۹۰	ابهام در ماهیت تخلف	۱۶
			۱۲/۲۰	اجتناب از بی اعتبار شدن فرد متخلف	۱۷
			۱۲/۱۰	پرهیز از خبرچینی	۱۸
			۱۱/۹۳	عدم توجه به ضررهای مالی و اعتباری سازمان	۱۹
			۱۱/۶۳	عدم وجدان کاری	۲۰
			۱۱/۳۵	نارضایتی و انتقام گرفتن از سازمان	۲۱
			۱۰/۹۰	عدم پایبندی به آموزه های دینی و اخلاقی	۲۲
			۱۰/۸۹	تقدیرگرایی بالا	۲۳
			۹/۸	خجالتی بودن و کم رویی	۲۴
			۸/۸۸	کمبود شدید نیروی انسانی	۲۵
			۸/۵۰	داشتن شخصیت نابهنجار	۲۶

نتایج به دست آمده از جدول (۷) نشان می‌دهد که نتیجه آزمون فریدمن با آماره $\chi^2_{661} = 0/001$ در سطح ۰/۰۰۱ به لحاظ آماری معنادار بوده است مبتنی بر نتایج حاصل شده از میان گویه های عدم اقدام به سوت زنی تخلفات در سازمان ناامیدی از ضمانت اجرایی در صورت افشای تخلفات در رتبه اول نفوذ بالای فرد متخلف در سازمان در رتبه دوم عدم حمایت سازمانی از افشاگران در رتبه سوم و داشتن شخصیت نابهنجار در رتبه آخر قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری

نخستین یافته پژوهش حاکی از آن بود که در زمینه دلایل سوت زنی کارکنان در سازمان ۶ مضمون، رویکرد سلامت محور) جلوگیری از تکرار تخلفات؛ اصلاح رفتار نادرست حفظ انگیزه کار در سازمان؛ جلوگیری از خسارت به

سازمان؛ دلسوزی برای سازمان، تشویق کارکنان برای جاری شدن این موضوع به عنوان فرهنگ در سازمان، بهبود سطح اخلاقی کارکنان؛ جلوگیری از رقابت ناسالم تقویت فضای نظارتی، جلوگیری از آسیب مادی و معنوی به افراد جامعه جلوگیری از افزایش تخلفات توسط افراد دیگر (رویکرد منفعت طلبانه) حفظ و ارتقا جایگاه خود در سازمان دریافت پاداش ترس از متهم شدن به همکاری در تخلف (رویکرد عدالت خواهانه) احساس بی عدالتی نسبت به خود؛ حس بی عدالتی نسبت به دیگران؛ حصول اطمینان از رعایت قوانین در محیط کار حصول اطمینان از رعایت انصاف در مورد ارباب رجوع؛ رویکرد اخلاق گرایانه (احساس مسئولیت؛ رعایت اصول اخلاقی و وجدانی؛ الگو و نمونه اخلاقی بودن؛ داشتن صداقت و درستکاری؛ پایبندی به هنجارها و انضباط اجتماعی؛ پایبندی به اعتقادات دینی) رویکرد تکلیف گرایانه (وجود اجبار در گزارش کردن تخلفات؛ داشتن رابطه نزدیک با مدیر مجموعه؛ به عنوان یک وظیفه سازمانی؛ وفاداری به سازمان پیروی از گروههای مرجع (مذهبی سیاسی یا اجتماعی داخل یا خارج از سازمان (رویکرد انتقام جویانه) خصومت شخصی با فرد متخلف؛ حسادت به موقعیت شغلی فرد متخلف؛ حذف رقبای کاری ضربه زدن به یک جریان یا گروه سیاسی) استخراج شد که میتواند به عنوان عوامل اصلی و کلیدی دلایل سوت زنی کارکنان در نظر گرفته شود؛ زیرا این ابعاد بیشترین توجه و تأکید را در بین عناصر، عوامل و ویژگیهای مطرح شده از سوی متخصصان مشارکت کننده در پژوهش و پیشینه پژوهش در دلایل سوت زنی در سازمان به خود اختصاص داده اند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که در زمینه دلایل عدم تمایل به سوت زنی در سازمان ۴ مضمون عوامل مربوط به سازمان) کمبود شدید نیروی انسانی؛ عدم حمایت سازمانی از افشاگران؛ عدم استقبال مدیران بالادستی از گزارشهای افشاگران؛ ریشه کردن تخلف در فرهنگ سازمان و نبودن سازوکار مطمئن سوت زنی؛ عوامل مربوط به افشا کننده (ناامیدی از ضمانت اجرایی در صورت افشای تخلفات؛ عدم وجدان کاری؛ عدم توجه به ضررهای مالی و اعتباری سازمان؛ عدم پایبندی به آموزه های دینی و اخلاقی بی حوصلگی برای پیگیری موضوع؛ داشتن تجارب نامطلوب گذشته در زمینه سوت زنی؛ ترس از سوت زنی؛ حفظ منافع شخصی پرهیز از خبرچینی؛ نارضایتی و انتقام گرفتن از سازمان؛ داشتن شخصیت نابهنجار؛ خجالتی بودن و کم رویی؛ افشا نکردن برای حفظ تخلف خود؛ تقدیرگرایی بالا (عوامل مربوط به افشاشونده) اجتناب از اخراج و بیکار شدن فرد متخلف؛ اجتناب از بی اعتبار شدن فرد متخلف؛ نفوذ بالای فرد متخلف در سازمان دوستی و روابط فامیلی با متخلف؛ عوامل مربوط به موضوع تخلف (نداشتن مدارک کافی برای اثبات تخلف ابهام در ماهیت تخلف نگاه منفی جامعه نسبت به سوت زنی) استخراج شدند.

یافته های حاصل از دادههای بخش کمی که از طریق نشان میدهد که رویکرد عدالت خواهانه به عنوان مهمترین دلیل تصمیم به سوت زنی از نظر مشارکت کنندگان بوده است. یکی از دلایل که میتوان در تبیین این یافته بیان کرد این است که افراد ذاتاً خواستار رعایت عدالت در تمام زمینه ها به خصوص در رابطه با خود هستند، بنابراین دور از ذهن نخواهد بود که رویکرد عدالت خواهانه به عنوان مهمترین عامل در بین عوامل سوت زنی سازمانی شناخته شود نتایج مطالعات سیفرت سوئینی جیرمن تورنتون در سال ۲۰۱۰ نشان میدهد که ترویج عدالت سازمانی بین افراد میتواند باعث افزایش تمایل به گزارش دهی در سازمان شوند. یافته دیگر پژوهش نشان داد که عوامل مربوط به افشاشونده به عنوان مهمترین

علل سکوت در برابر مشاهده رفتارهای نامطلوب را تشکیل میدهند در تبیین یافته به دست آمده می توان اذعان داشت که افراد در سازمان از ترس اخراج و بیکار در شدن و بی اعتبار شدن و یا روابط فامیلی ترجیح میدهند که برابر رفتارهای نامطلوب از خود واکنشی نشان ندهند و سکوت اختیار نمایند.

همچنین رتبه بندی گویه های مرتبط با علل سوت زنی بیان کننده این است که از منظر مشارکت کنندگان جلوگیری از تکرار تخلفات و احساس مسئولیت به عنوان مهمترین علل سوت زنی است براساس یافته پژوهشی افشانی و همکاران (۱۳۹۷) هر چه افراد از مسئولیت پذیری بالاتری برخوردار باشند و پایبند به ارزشهای اخلاقی باشند در مقابل تخلفات سازمانی بیشتر واکنش نشان میدهند و نمیتوانند سکوت اختیار کنند. در نهایت آخرین یافته پژوهش حاکی از آن بود که ناامیدی از ضمانت اجرایی در صورت افشای تخلفات نفوذ بالای فرد متخلف و عدم حمایت سازمانی از افشاگران به عنوان دلایل اصلی سکوت در برابر تخلفات تلقی می. شود با توجه به اینکه برخی از تخلفات توسط مدیران سطوح میانی و عالی سازمان صورت می گیرد که در برخی موارد از نفوذ بالایی نیز برخوردارند ((زکریا ۲۰۱۵: ۲۳۰) کارکنان زیر دست به خاطر ترس از اخراج شدن رفتارهای تلافی جویانه و عواقب منفی ناشی از سوت زنی ترجیح میدهند در برابر تخلفات انجام شده در سازمان سکوت اختیار کنند.

محدودیت ها و پیشنهادها

هر مطالعه دارای محدودیتهای مختلفی است که این بررسی نیز از این امر مستثنا نیستند از محدودیتهای مطالعه حاضر میتوان به عدم تمایل و همکاری برخی از افراد در پاسخ به پرسشها اشاره کرد، همچنین این مطالعه به صورت مقطعی و در بخش دولتی انجام گرفته است و ممکن است با متغیرهای بخش خصوصی و در مقاطع زمانی مختلف متفاوت باشد. با توجه به یافته های این پژوهش که بیانگر نقش بالای روحیه عدالت طلبی اخلاق گرایی و تمایل به اصلاح انحرافات در سازمان است به نظر میرسد سازمانها میتوانند با فراهم ساختن بسترهای لازم برای فعالیتهای افشاگران در سازمان مسیر حرکت به سوی تبدیل شدن به سازمانهایی اخلاقی تر را هموار سازند. در ادامه به راهکارهای تکمیل کننده نظام بهره مندی از گزارش دهندگان و تشویق گزارش دهندگان فساد (سوت زنی) که منجر به کشف فساد و سوت زنی می شود می پردازیم: اولین راهکار حمایت و حفاظت از گزارش دهندگان فساد است. این عامل می تواند در چند حوزه مطرح شود: از جمله محرمانه ماندن هویت گزارش دهندگان فساد، حفاظت امنیتی در صورت وجود مخاطرات امنیتی، حمایت شغلی و به وجود آمدن امکان انتقال در صورت افشای هویت گزارش دهنده فساد و یک سری قواعد محرمانگی راهکار دوم تشویق مالی محرک و معنی دار متناسب با ارزش فساد کشف شده از محل عواید حاصل از جریمه متخلف است. به عنوان مثال ۲۰٪ از جریمه ای که فرد متخلف انجام می دهد را به گزارش دهندگان فساد بدهند. راهکار سوم اجازه دادن به مؤسسات حقوقی خصوصی جهت مطرح کردن پروندههای فساد و شکایت از جانب دولت بر مبنای اطلاعات گزارشدهندگان فساد است. این نهاد واسط می تواند به محرمانه ماندن هویت گزارش دهندگان فساد کمک و نیاز مالی جهت به نتیجه رساندن چنین پرونده هایی را تأمین کند. (برای این مؤسسات هم یک سری قواعد لازم است از جمله: عدم ایجاد انحصار در تعداد مؤسسات، اعلام تخمین مؤسسه از ارزش پرونده قبل از شروع پیگیری پرونده در دادگاه و

دریافت هزینه دادرسی از مؤسسات مطرح کننده شکایت). راهکار چهارم تشویق معنی دار گزارش دهندگانی که خود شریک جرم بوده اند به خاطر گزارش تخلف بعلاوه مجازات به خاطر تخلف است. اگر متخلفین را بخاطر خلافی که مرتکب شده اند جریمه و بخاطر گزارش فسادشان تشویق کنند، باعث نا امن شدن فضای تخلف و از بین رفتن امکان تخلف سازمان یافته می شود. راهکار پنجم که بخاطر مسائل فرهنگی باید روی آن سرمایه گذاری کرد، قهرمان سازی از گزارش دهندگان تخلف و تغییر فرهنگ عمومی می باشد که باعث احساس خطر متخلفین و مشارکت بیشتر مردم می شود. همچنین می توان صندوقهای پستی فیزیکی یا الکترونیکی برای دریافت گزارش تخلفات تعبیه دید و مهمتر از همه اینکه باید در فواصل زمانی مشخص گزارش برخورد با بد اخلاقی ها و اصلاح کجروی ها در اختیار کارکنان گذاشته شود تا آنها از مثبت بودن اقدامات افشاگرانه خود مطلع شده و از سویی متخلفان بالقوه نیز از حاشیه امنیت خارج شده و از ارتکاب به رفتارهای غیر اخلاقی فاصله بگیرند.

منابع

- افشانی مینو؛ وحدتی، حجت؛ حکاکه محمد و موسوی نجم الدین (۱۳۹۷) بررسی عوامل اثرگذار بر قصد تخلفات در کارکنان بخش بهداشت و درمان فصلنامه مدیریت و بهداشت و درمان، ۲۱۹ (۸۶-۷۷)
- ایزدپناه، نوروز؛ رزمان، علی و صبوحی لکی بهروز (۱۳۹۵). بررسی پدیده سوت زنی افشاگری در سازمانها با تأکید بر آموزه های دینی اولین کنفرانس ملی مدیریت و اقتصاد جهانی تهران دانشگاه علم و فرهنگ
- افضلی، عبدالرحمان (۱۳۹۰). فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برونرفت. مجله حقوقی بین حقوقی المللی، نشریه مرکز امور بین المللی ریاست جمهوری. ۲۸ (۴۵)، صص. ۲۳۵-۲۶۴.
- بالوت الن؛ بیار لوران گرانبولان ژنویواوان غانم، کریستین و گراسن مارک (۱۳۹۳) اخلاق در محیط کار ترجمه: سوسن سلیم زاده، تهران: انتشارات اردهای طلایی
- درویش، حسن و عظیمی زاچکانی، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجیگری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین). مدیریت دولتی، ۸ (۱)، صص. ۱۵۳-۱۶۶.
- قاسمی محسن. (۱۳۹۰). افشاگران نامدار تقلب ماهنامه حسابدار، ۲۴۰، ۴۷-۴۴
- مرادی علیرضا ابراهیمی، محمدتقی و رستمی، فاطمه (۱۳۹۳) سوت زنی پدیده ای مهجور در سازمانهای امروزی ماهنامه گزیده مدیریت، ۱۵۲
- صفری محمد و فتاح، زیارانی مریم، (۱۳۹۷) شناسایی مفهوم سازی و تبیین فرایند سوت زنی در سازمان (مطالعه موردی: شرکت سنگ آهن گهر زمین) مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶ (۳)، ۶۱۷-۶۴۳
- علینقیان، نسرین؛ نصرافهانی، علی و صفری، علی. (۱۳۹۵) تأثیر عوامل ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی بر تمایل به افشاگری در سازمان. فصلنامه مدیریت دولتی، ۸ (۳)، ۴۳۷-۴۵۸.
- حسن پور، حمید رضا و رضوی، بهزاد (۱۳۹۷) اهمیت پیشگیری از فساد اداری و تأثیر آن بر سلامت اجتماعی. مجله آموزش و سلامت جامعه، ۵ (۲)، صص. ۷۲-۸۱
- خضری ۱۳۸۴ (۱). تحلیل نهادی فساد اداری. فصلنامه مطالعات راهبردی شماره ۲۹، صص ۵۱۳-۵۳۰.
- خاندوزی، سید احسان (۱۳۸۶) فساد اقتصادی در ایران. مجله اقتصاد، شماره ۸

- Ahmad, S. A., Yunus, R. M., Ahmad, R. A. R. & Sanusi, Z. M. (2014). "Whistleblowing Behavior: The influence of ethical climates theory". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 164, 445-450.
- Ash, A. (2016). "Whistleblowing and ethics in health and social care". Jessica Kingsley Publishers.
- Bellaby, R. W. (2018). "The ethics of whistleblowing: Creating a new limit on intelligence activity". *Journal of International Political Theory*, 14(1), 60-84.
- Bosupeng, M. (2017). "Whistle Blowing: What Do Contemporary Ethical Theories Say"? *Studies in Business and Economics*, 12(1), 19-28.
- Brown, A. J. & Lawrence, S. A. (2017). "Strength of Organisational Whistleblowing Processes-Analysis from Australia". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117, 97-134.
- Chen, X. (2018). "A Summary of Research on the Influencing Factors of Employees' Willingness to Whistle-Blowing". *American Journal of Industrial and Business Management*, 8(07), 1732.
- Dungan, J. A., Young, L. & Waytz, A. (2019). "The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions". *Journal of Experimental Social Psychology*, 85, 103848.
- Greenberger, D. B., Miceli, M. P. & Cohen, D. J. (1987). "Oppositionists and group norms: The reciprocal influence of whistle-blowers and co-workers". *Journal of Business Ethics*, 6(7), 527-542.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C. & Martinko, M. J. (2003). "The decision to blow the whistle: A social information processing framework". *Academy of management Review*, 28(1), 107-123.
- Henik, E. (2015). "Understanding whistle-blowing: A set-theoretic approach". *Journal of Business Research*, 68(2), 442- 450.
- Jackson, D., Hickman, L. D., Hutchinson, M., Andrew, S., Smith, J., Potgieter, I. & Peters, K. (2014). "Whistleblowing: an integrative literature review of data-based studies involving nurses". *Contemporary nurse*, 48(2), 240-252.
- Jubb, P. B. (1999). "Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation". *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Keenan, J. P. (2002). "Whistleblowing: A study of managerial differences". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 14(1), 17-32.
- Lovell, A. (2002). "Ethics as a dependent variable in individual and organisational decision making". *Journal of Business Ethics*, 37(2), 145-163.
- Loyens, K. & Vandekerckhove, W. (2018). "Whistleblowing from an international perspective: A comparative analysis of institutional arrangements". *Administrative Sciences*, 8(3), 30.
- Luo, Y. (2005). An organizational perspective on corruption. *Management and Organization Review*, 119-124.
- Malik, M. S. & Nawaz, M. K. (2018). "The Role of Ethical Leadership in Whistleblowing Intention among Bank Employees: Mediating Role of Psychological Safety". *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7, 238-252.
- Mannion, R., Blenkinsopp, J., Powell, M., McHale, J., Millar, R., Snowden, N. & Davies, H. (2018). "Understanding the knowledge gaps in whistleblowing and speaking up in health care: narrative reviews of the research literature and formal inquiries, a legal analysis and stakeholder interviews". *Health Services and Delivery Research*, 6(30).
- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran, C. (2005). "Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation". *Journal of business ethics*, 62(3), 277-297.

- Miceli, M. P. & Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle: The organizational and legal implications for companies and employees*. Lexington Books.
- 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.
- Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J. & Thornton, M. (2010). "The Influence of Organizational Justice Accountant Whistleblowing". *Accounting, Organizations and Society*, 35, 707-717.
- Shawver, T. (2011). "The effects of moral intensity on whistleblowing behaviors of accounting professionals". *Journal of Forensic and Investigative Accounting*, 3(2), 162-190.
- Skivenes, M. & Trygstad, S. (2017). "Explaining whistle blowing processes in the Norwegian labour market: Between individual power resources and institutional arrangements". *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 119-143.
- Vandekerckhove, W. (2016). *Whistleblowing and organizational social responsibility: A global assessment*. Routledge.
- Villoria M, Van Ryzin GG, Lavena CF. (2013). Social and political consequences of administrative corruption: A study of public perceptions in Spain. *Public Adm Rev*, 73(1):85-94. doi:10.1111/j.1540-6210.2012.02613.x.
- Wolf, S., Worth, M. & Dreyfus, S. (2014). *Protecting whistleblowers in the UK: A new blueprint*, 61-63.
- Zakaria, M. (2015). "Antecedent factors of whistleblowing in organizations". *Procedia Economics and Finance*, 28, 230- 234.
- Zehir, C. & Erdogan, E., (2011). "The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1389- 1404.
- Certified Fraud Examiners, A .o .C .F., 2022 .A Report to the Nations .Fraud Magazine.