

## طراحی مدل کیفی افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران)

ویانا ورمزیار<sup>۱</sup>، سعید باقرسلیمی<sup>۲\*</sup>، بیژن شفیعی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران  
<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران  
<sup>۳</sup> استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

### چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی یک مدل کیفی برای افشاگری سازمانی به منظور کاهش فساد در دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران است. این تحقیق به صورت کیفی و با استفاده از دو روش تحلیل محتوا و تحلیل دلفی انجام شده است. جامعه آماری شامل ۱۲ نفر از خبرگان دانشگاهی و اساتید دانشگاه است که از طریق نمونه گیری گلوله برفی انتخاب شده اند. داده ها با استفاده از نرم افزار MAXQDA تحلیل شده و ۷۱ مولفه کلیدی در ۹ عامل شناسایی شدند. این عوامل شامل چهار عامل مرتبط با افشاگری سازمانی، دو عامل روش های افشاگری و سه عامل موانع افشاگری هستند. یافته ها نشان می دهند که عوامل مختلفی بر افشاگری سازمانی تأثیرگذار هستند و دستیابی به یک توافق نظر میان صاحب نظران می تواند به بهبود فرایند افشاگری و در نتیجه کاهش فساد در سازمان ها کمک کند.

**کلمات کلیدی:** مدل کیفی، افشاگری سازمانی، فساد سازمانی، دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران

<sup>۲</sup> - نویسنده مسئول (baghersalimi@iaurasht.ac.ir)

## 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 روزافزون به اهمیت پدیده تقلب و فساد در جوامع مختلف شده است (صفری شاد و همکاران، ۱۳۹۷). فساد پدیده جهانی شمولی است که نظام اداری هر کشور کم و بیش به آن دچار است. فساد اداری نه تنها از معضلات نظام اداری کشورهای در حال توسعه محسوب می‌شود، بلکه کشورهای توسعه‌یافته نیز به درجاتی متفاوت با این بیماری دست به گریبانند.

پدیده فساد اداری صدمات جبران‌ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کرده و مسیر توسعه و پیشرفت را فراهم می‌کند، این است که وقتی فساد به یک فرهنگ تبدیل شد، دیگر کسی به زشتی و نادرستی کارش نمی‌اندیشد؛ زیرا از یک سو، می‌بیند که همه این طور رفتار می‌کنند؛ و از سوی دیگر از او نیز انتظار دارند که چنین رفتار کند (تقی زاده و همکاران، ۱۳۹۶).

مسئله فساد اداری یک مسأله پیچیده و مبهم است که به رفتارهای انحرافی بورکرات‌ها اشاره دارد که سرمنشا آنها سرپیچی از هنجارهای فرهنگی و اجتماعی یا تخطی از انتظارات شهروندان می‌باشد. از آنجا که فساد اداری سوء استفاده از امکانات عمومی به نفع منافع شخصی است، مبارزه با فساد مسأله‌ای در ساحت اخلاق محسوب می‌شود.

شاید در وهله اول چنین به نظر برسد که مقابله با فساد اداری یک رفتار اخلاقی هزینه‌زاست، اما واقعیت این است که پیامدهای نادیده گرفتن اخلاق گران‌بارتر است، زیرا نه تنها باعث ناکارآمدی اقتصادی می‌شود بلکه فرصت‌سوز نیز هست. بر این اساس مبارزه با فساد اداری یک ضرورت اخلاقی در سازمان‌ها و به ویژه سازمان‌های دولتی به شمار می‌آید. تقابل برای جلوگیری از فساد بر این واقعیت مبتنی است که شناسایی و تعیین میزان فساد در یک جامعه غالباً دشوار است. این در حالی است که خسارات به وجود آمده بر اثر فساد می‌تواند یک کشور را ویران کرده و مانعی جدی بر سر راه توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی باشد.

بر همین اساس تحقیقات متعددی پیرامون عوامل موثر بر فساد صورت پذیرفته است. یکی از عوامل کاهنده فساد در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های دولتی، جهت‌گیری معنوی است. همواره و در همه سازمان‌ها افرادی وجود داشته و دارند که به نوعی خود را در قبال اشتباهات و خطاهای عمدی و غیرعمدی 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 افشاگری، مراتب را به گوش دیگران اعم از دولت، رسانه‌ها، کارکنان سازمان و جامعه برسانند (صفری شاد و همکاران، ۱۳۹۷).

موضوع افشاگری سازمانی اخیراً مورد توجه قرار گرفته است و افشاگر اصطلاحاً یک کارمند، یک کارمند اسبق یا عضوی از سازمان و حتی یک نماینده تجاری، خصوصی یا دولتی است که از عملی غیراخلاقی یا غیرقانونی در سازمان آگاه می‌شود و آن را به کارمندان عادی سازمان یا کارکنانی که دارای قدرت هستند چه داخل سازمان یا خارج از آن اطلاع‌رسانی می‌کند و آنها را برای واکنشی درست نسبت به اجرای آن عمل غیراخلاقی یا غیرقانونی متقاعد می‌کند، به عبارتی دیگر، افشای خلاف می‌نماید.

هدف افشاگری جلوگیری از ضرر و زیان جانی و مالی به عموم و دیگران است و هدف از افشاگری وی فراخوانی افراد دارای قدرت برای توجه به موضوعی غیراخلاقی و غیرقانونی است که احتمالاً از نظر آنها پنهان مانده است که این امر می‌تواند باعث افزایش سلامت اخلاقی سازمان و کاهش فساد شود.

با مروری بر پژوهش‌های انجام شده، بیشتر پژوهش‌های صورت گرفته در مورد سوت‌زدن، روی ویژگی‌های فردی، سازمانی و موقعیتی متمرکز شده است که موجب سوت زدن در مشاغل می‌شود.

لذا، پژوهش‌های اندکی بر روی انگیزه‌ها و دلایل افشاگری یا سکوت در برابر تخلفات مشاهده شده صورت گرفته است و شکاف نظری در این حوزه کاملاً مشهود است. فرایندهای افشاگری یا فرایندهایی برای تشویق و محافظت از کارکنان برای صحبت کردن در مورد اعمال خلاف، برای سیستم‌های زمام‌داری مطلوب حکومت داری در سازمان‌ها حیاتی است. هدف اصلی این تحقیق ارائه مدلی افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی مورد مطالعه دانشگاه‌های علوم پزشکی در شهر تهران می‌باشد. بنابراین سوال اصلی این تحقیق به این صورت است که عوامل موثر بر افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد اداری کدام موارد می‌باشد؟

## بیان مسئله و پیشینه پژوهش

### مبانی نظری

فساد سازمانی به عنوان یکی از چالش‌های جدی در نظام‌های آموزشی و بهداشتی، تأثیرات منفی عمیقی بر کیفیت خدمات، اعتماد عمومی و کارایی سازمان‌ها دارد (تریمن ۲۰۰۰). فساد به طور کلی به معنای سوءاستفاده از قدرت عمومی برای منافع شخصی است و می‌تواند شامل انواع مختلفی از رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی باشد، از جمله رشوه‌خواری، اختلاس، کلاهبرداری و سوءاستفاده از منابع عمومی سازمان شفافیت بین‌الملل (۲۰۱۴). این پدیده می‌تواند به کاهش کیفیت خدمات، افزایش هزینه‌ها و از بین رفتن اعتماد عمومی منجر شود.

افشاگری سازمانی به عنوان یک عمل اخلاقی و اجتماعی، به افراد این امکان را می‌دهد که در برابر رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی در سازمان خود اقدام کنند. این عمل می‌تواند شامل گزارش‌دهی به مقامات داخلی یا خارجی باشد و هدف آن جلوگیری از فساد و ارتقاء شفافیت است (بیکر و همکاران ۲۰۱۶). افشاگران معمولاً با خطرات زیادی از جمله انتقام‌جویی، از دست دادن شغل و آسیب به شهرت خود مواجه هستند (میسیلی و همکاران ۲۰۰۹). بنابراین، ایجاد یک فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده از افشاگران ضروری است.

تحقیقات نشان می‌دهد که افشاگری می‌تواند به کاهش فساد در سازمان‌ها کمک کند. در دانشگاه‌های علوم پزشکی، جایی که سلامت و رفاه عمومی در خطر است، افشاگری می‌تواند به شفاف‌سازی فرآیندهای تأمین مالی، تخصیص منابع و ارائه خدمات بهداشتی منجر شود (بیکر و همکاران ۲۰۱۶).

شواهد نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که فرهنگ افشاگری قوی دارند، کمتر در معرض فساد قرار می‌گیرند و این امر به بهبود عملکرد کلی سازمان کمک می‌کند (نیر و میسیلی ۱۹۸۵). همچنین، آددجی و همکاران (۲۰۱۸) نیز بر این نکته تأکید دارند که فساد می‌تواند به کاهش کیفیت خدمات و افزایش هزینه‌ها منجر شود. علاوه بر این، اسماعیلی و همکاران (۱۴۰۰) به این موضوع اشاره کرده‌اند که فساد در نظام‌های آموزشی می‌تواند به کاهش کیفیت آموزش و عدم اعتماد به سیستم آموزشی منجر شود. همچنین، صالحی و همکاران (۱۳۹۸) تأکید دارند که فساد می‌تواند به نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی در جامعه منجر شود. نظریه‌های مختلفی در زمینه افشاگری و فساد وجود دارد. یکی از این نظریه‌ها، نظریه شفافیت است که بر اهمیت اطلاعات شفاف و قابل دسترس تأکید دارد (میسیلی و همکاران ۲۰۱۴). این نظریه بیان می‌کند که افزایش شفافیت در سازمان‌ها می‌تواند به کاهش فساد و ارتقاء اعتماد عمومی منجر شود. همچنین، مدل‌های افشاگری سازمانی می‌توانند به شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری افشاگران و نحوه تأثیرگذاری آن‌ها بر کاهش فساد کمک کنند (وندکر کهوه و کمرز ۲۰۰۴). این مدل‌ها شامل عواملی چون فرهنگ سازمانی، حمایت مدیریتی و سازوکارهای قانونی هستند.

با وجود مزایای افشاگری، چالش‌ها و موانع متعددی نیز وجود دارد که می‌تواند بر اثرگذاری آن تأثیر بگذارد. ترس از انتقام‌جویی، عدم حمایت از افشاگران و فرهنگ سکوت در سازمان‌ها می‌تواند مانع از گزارش‌دهی رفتارهای غیرقانونی شود (برن و کلی

(۲۰۰۷). همچنین، در برخی از سازمان‌ها، فقدان سازوکارهای قانونی و حمایتی برای حفاظت از افشاگران می‌تواند به کاهش میزان افشاگری منجر شود (میسلی و همکاران ۲۰۰۹)

فرهنگ سازمانی یکی از عوامل کلیدی در موفقیت افشاگری است. سازمان‌هایی که فرهنگ شفافیت و مسئولیت‌پذیری را ترویج می‌کنند، احتمال بیشتری دارند که افشاگران را تشویق کنند و از آن‌ها حمایت کنند کاتز و همکاران (۲۰۱۴). بعلاوه، آموزش و آگاهی‌بخشی به کارکنان در مورد حقوق و مسئولیت‌های آن‌ها در زمینه افشاگری می‌تواند به افزایش میزان افشاگری کمک کند. این پژوهش می‌تواند به شناسایی راهکارهای مؤثر در تقویت فرهنگ افشاگری و کاهش فساد کمک کند. به این ترتیب، نتایج این پژوهش می‌تواند به سیاست‌گذاران و مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی در طراحی و اجرای برنامه‌های مؤثر برای کاهش فساد و ارتقاء شفافیت در سازمان‌های خود کمک نماید.

### پیشینه تحقیقاتی

در زمینه افشاگری سازمانی و فساد اداری تحقیقات مختلفی ارائه شده است که در ادامه به بررسی برخی از این تحقیقات می‌پردازیم:

قادری و همکاران (۱۴۰۲) در مقاله‌ای به مطالعه تطبیقی افشاگری جرایم اقتصادی در قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد کنوانسیون مریدا می‌پردازند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد افشاگری به عنوان ابزاری مهم در راستای مبارزه با جرایم اقتصادی در دنیا می‌باشد. نهادهای بین‌المللی مانند سازمان ملل با تصویب کنوانسیون مریدا و الزام کشورهای عضو به دنبال استفاده از ظرفیت افشاگری می‌باشد نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سیاست‌های حمایتی و تشویقی از افشاگران، مسیرهای افشاگری، تأکید به اصل شفافیت، دسترسی آزاد به اطلاعات و استفاده از ظرفیت جامعه مدنی برای گزارش‌دهی عمومی در راستای افشاگری جرایم اقتصادی به منظور مقابله با این معضل اجتماعی از راهبردهای موثر می‌باشد. با وجود این، ادبیات افشاگری در قوانین ایران وارد نشده است، اما کنوانسیون مریدا در صدد نهادینه کردن آن، برای مبارزه با جرایم اقتصادی می‌باشد. الحاق ایران در تاریخ ۱۳۸۷/۷/۲۰ به کنوانسیون مریدا گامی مثبت در جهت استفاده از پدیده افشاگری می‌باشد. قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد نیز به افشاگری بدون استفاده از این اصطلاح اشاره کرده است.

رستمی و همکاران (۱۴۰۲) در مقاله‌ای به بررسی راهبرد قانونمندسازی افشاگری فساد در پرتو سیاست جنایی مشارکتی می‌پردازند. افشاگری فساد یکی از ابزارهای مهم در مبارزه با فساد و تقویت شفافیت و عدالت در جوامع است. با توجه به محدودیت‌ها و کاستی‌های نظارت رسمی، لزوم کشف فسادهای سازمان‌یافته و سیستماتیک، تسهیل فرایند تحقیق و تعقیب، ارتقای شفافیت و اعتماد عمومی، ترغیب به پیشگیری و مبارزه با فساد، توجه و تمرکز بر سیاست‌های جنایی مشارکتی به عنوان یک ابزار قانونی برای تشویق و حمایت از افشاگران و تقویت افشاگری افزایش یافته است. نظام حقوقی ایران در این زمینه با طرح حمایت مالی از گزارشگران اولین قدم خویش را برداشت ولی اقدام وی صرفاً ناظر بر بُعد حمایتی است. از این‌رو، به نحو کارآمد و نظام‌مند نتوانسته از کارکردها و ظرفیت‌های سیاست جنایی مشارکتی در قبال افشاگری فساد آنچنان که بایسته و شایسته بهره‌بردار؛ چراکه به کارگیری ظرفیت‌های سیاست جنایی مشارکتی نیازمند تدابیر و بسترهای قانونی کارآمد و نظام‌مند دیگری نیز است. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که به کارگیری ظرفیت‌های سیاست جنایی مشارکتی با چالش‌های بنیادین و اساسی فقدان تدابیر و معیارهای ناظر بر تعیین محدوده شخص افشاگر، محدوده افشاگری، شیوه افشاگری، حمایت از افشاگر مواجه است که در طرح مذکور مورد غفلت واقع شده است. در این راستا، پژوهش حاضر ضمن تبیین و تحلیل چالش‌های پیش‌روی مقنن، در پرتوی

راهکارهایی که سایر کشورهای پیشرو و پیشگام در این زمینه اتخاذ کرده‌اند، در جهت برون‌رفت از چالش‌های مطروحه تدابیر و معیارهایی را ارائه می‌دهد تا مسیر قانونمندی سازی افشاگری فساد در نظام حقوقی ایران را تسهیل ببخشد.

کیانفر و همکاران (۱۴۰۲) در مقاله‌ای به شناسایی و اولویت بندی موانع توسعه فرهنگ افشاگری سازمانی در ادارات و شعب بانک ملت استان خوزستان می‌پردازند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد اولویت معیارهای موانع فرهنگ افشاگری سازمانی به صورت زیر خلاصه می‌شود: ۱- انسانی ۲- ساختاری ۳- فرهنگ سازمانی. اولویت‌های شاخص‌های انسانی: صلاحیت و شایستگی کارکنان، حمایت و قدردانی مافوق از افشاگر، میزان صمیمیت فرد خطا کار با دیگران، کارگروهی کارکنان، وجود منشور اخلاقی و کد‌های اخلاقی، طرح ایده‌های جدید از افشاگری. اولویت شاخص‌های ساختاری: ساختار سلسله‌مراتبی سازمان، پست سازمانی خطا کار، در نظر گرفتن افشاگری به منزله عمل اخلاقی حمایت از بهبود ارزشها، اجرای ایده‌های جدید، حمایت روی‌های بانکی از نوآوری افشاگری و اولویت‌های شاخص‌های فرهنگ سازمانی: جو سازمانی، انعطاف پذیری سازمان، میزان عدالت و انصاف، روابط افراد افشاگر و مدیریت سازمان، ضوابط اخلاقی سازمان و پاداش‌های مادی برای افشاگری.

محمدزاده و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله‌ای به بررسی اثر حمایت‌های حقوقی و سازمانی ادراک شده بر تمایل به سوت زنی می‌پردازند. پژوهش حاضر در قالب دو فرضیه به بررسی اثر حمایت‌های حقوقی و سازمانی ادراک شده کارکنان بر تمایل به سوت زنی آنان پرداخته است. نتایج نشان داد که حمایت‌های قانونی و سازمانی ادراک شده کارکنان تقریباً ناچیز است. تمایل به سوت زنی نیز برای همه مولفه‌ها، به جز نقض عمدی قوانین و مقررات و نیز مشکلات مربوط به ایمنی محیط کار، از متوسط کمتر بوده است. آزمون فرضیات نشان داد که حمایت‌های سازمانی و حمایت‌های قانونی ادراک شده، بر تمایل به سوت زنی اثر معنادار دارند. همچنین نتایج حاکی از تفاوت معنادار در تمایل به سوت زنی در میان انواع تخلفات است.

خسروی (۱۳۹۹) در مقاله‌ای به بررسی قواعد و اصول حاکم بر نظام حمایت از افشاگر (مطالعه تطبیقی نظام‌های مختلف حقوقی و ایران) پرداختند. یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های دولت‌ها در اداره امور عمومی و حتی نظارت بر بخش خصوصی، فساد، به خصوص فساد اداری و مالی است؛ و در این راه هزینه‌های زیادی را متحمل شده‌اند. یکی از راهکارهای مبارزه با فساد، استفاده از ظرفیت‌های اجتماعی و از جمله جلب مشارکت شهروندان و کارکنان از طریق افشاگری است که در اکثر کشورها پیش‌بینی شده است. این روش نه تنها نیاز به جذب نیروی انسانی، ساختارها و در نتیجه هزینه‌ها را کاهش می‌دهد، بلکه از طرف دیگر اعتماد عمومی را نسبت به دولت افزایش داده و احساس مسئولیت را در شهروندان تقویت می‌کند؛ و همچنین به دلیل کثرت جمعیت و پراکندگی آن در کل کشور، در صورتی که به نحو مطلوبی پیاده شود، می‌تواند جامع‌تر از سایر ابزارهای مبارزه با فساد عمل کند و اگر به نحو مطلوب اجرا نشود به همان اندازه که مفید است می‌تواند خطرناک نیز باشد. با توجه به مطالب فوق یک نظام افشاگری مطلوب چه ویژگی‌هایی دارد؟ در این پژوهش سعی شده تا با روش توصیفی و کتابخانه‌ای و با استفاده از تجربیات کشورهای دیگر، اصول و قواعد مورد نیاز برای ایجاد نظام افشاگری مطلوب، استخراج شود.

صفری شاد و همکاران در سال (۱۳۹۷) در مقاله‌ای به تحلیل تاثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل به افشاگری و افشاگری پرداختند. این پژوهش با هدف تعیین تاثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل افراد به افشاگری و گزارش سوء رفتارها و تخلفات سایر افراد سازمان انجام شد. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان یکی از شرکت‌های تولیدی واقع در شهرک صنعتی شهرستان کرمانشاه به تعداد ۱۰۲ نفر تشکیل می‌دهند، که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده و فرمول آماری کوکران تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و مورد پیمایش قرار گرفتند. به منظور تبیین رابطه‌ی میان متغیرهای تحقیق، از پرسشنامه‌ی استاندارد اخلاق اسلامی کار علی (۱۹۹۸) و جهت جمع‌آوری اطلاعات پیرامون افشاگری از پرسشنامه محقق ساخته (۱۳۹۶) استفاده شد که پایایی آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ و روایی آن از طریق روایی محتوایی بررسی گردیده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار Smart-PLS انجام

شد. نتایج پژوهش نشان داد، اخلاق اسلامی کار بر تمایل به افشاگری (سوت‌زنی) با ضرایب مسیر ۰/۹۰۸ تأثیر مثبت و معنادار دارد.

عباسی و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای به تبیین فرایند شیوع فساد در سازمان‌های دولتی با بررسی متغیرهای فردی و سازمانی مؤثر و پدیده هم‌رنگ جماعت شدن پرداختند. در پژوهش حاضر، با استفاده از پدیده «هم‌رنگ جماعت شدن» و بررسی متغیرهای فردی و سازمانی مؤثر در شکل‌گیری این پدیده، شیوع فساد اداری در سازمان‌های دولتی تبیین می‌شود و رویکرد این پژوهش کیفی است و داده‌ها از طریق مصاحبه گردآوری شده‌اند. استراتژی پژوهش طرح نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد است که از طریق کدگذاری باز مقوله‌ها و مفاهیم موجود در مصاحبه‌ها استخراج شد. سپس با استفاده از کدگذاری محوری ارتباط این مقوله‌ها با یکدیگر و نقش آن‌ها در شکل‌گیری پارادایم محوری پژوهش در قالب شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، راهبردها، پیامدها، و پدیده محوری مشخص شد. پس از کدگذاری محوری نیز با استفاده از کدگذاری انتخابی نحوه تأثیرگذاری هر یک از اجزای پارادایم کدگذاری تشریح و نظریه پژوهش خلق شد. در نهایت، با استفاده از نتایج مراحل مختلف کدگذاری، پاسخ سؤالات پژوهش به دست آمدند.

اسلام عبدالجواد و همکاران (۲۰۲۴) در مقاله‌ای به بررسی عوامل تعیین‌کننده تصمیم‌های مالی شرکت‌های منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا (MENA)، به‌ویژه تأثیر فساد عمومی بر تصمیم‌گیری‌های تأمین مالی و تأثیر بی‌نظمی پس از بهار عربی بر رابطه ساختار مالی فساد عمومی می‌پردازد. این مطالعه در مجموع ۸۰۰ واحد تجاری از ۱۴ کشور مختلف را در بر می‌گیرد که بازه زمانی ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۸ را در بر می‌گیرد. نتایج نشان می‌دهد که آنها شرکت‌های بزرگ و ملموس بدهی را ترجیح می‌دهند، در حالی که شرکت‌های سودآور که فضای بیشتری برای رشد دارند، سهام را انتخاب می‌کنند. فساد کمتر با افزایش بدهی شرکت‌ها همراه است. استفاده از بدهی به دلیل بهار عربی کاهش یافت و تأثیر فساد بر اهرم ضعیف‌تر شد. سرعت تعدیل با اهرم هدف برای اهرم دفتری نسبتاً آهسته است، در حالی که برای اهرم بازار به طور قابل توجهی بیشتر است. این نتایج با رفتار ترتیب نوک‌زدن ناشی از افزایش عدم تقارن اطلاعاتی سازگار است، اما تئوری معاوضه نیز از حمایت‌هایی برخوردار است. پیامدهای این مطالعه مستلزم نیاز به تقویت حمایت از سرمایه‌گذار، تقویت اقدامات کنترلی، افزایش شفافیت و تقویت رشد کلی سیستم مالی برای تسهیل استفاده شرکت‌ها از تأمین مالی بدهی، به‌ویژه در دوران پس از بهار عربی است. نتایج مطالعات تأثیر بهار عربی را بر ساختار سرمایه و رابطه بین فساد کشور و ساختار سرمایه در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا نشان می‌دهد و همچنین بدنه تحقیقات در مورد ساختار سرمایه و فساد را در سراسر کشورها با ارائه یافته‌های تجربی از منطقه‌ای که در کارهای علمی قبلی نسبتاً نادیده گرفته شده است را گسترش می‌دهد.

هایلو و همکاران (۲۰۲۳) در مقاله به بررسی گزارشگری مالی و شیوه‌های افشا را در چین می‌پردازد. آنها با استفاده از روش‌های نظرسنجی مشابه مطالعات قبلی شرکت‌های آمریکایی به مطالعه پرداختند (یعنی گراهام و همکاران، ۲۰۰۵؛ دیچف و همکاران، ۲۰۱۳). با مقایسه ویژگی‌های سود، انگیزه‌های مدیریت و هموارسازی سود، و شیوه‌های افشای داوطلبانه بین دو کشور، سه تفاوت عمده را آشکار نمودند. اول، شرکت‌های چینی ترجیح قوی‌تری برای ویژگی‌های سود پیش‌بینی‌کننده، نسبت به قابل تأیید، نشان می‌دهد که می‌تواند عملکرد پایدار شرکت را به سهامدارانشان نشان دهد. ثانیاً، سود یکنواخت مورد نظر سهامداران مختلف است و می‌تواند از طریق هماهنگی بین سهامداران مرتبط به دست آید، که از نظر مفهومی با مدیریت سود متفاوت است. سوم، شرکت‌های چینی افشای عمومی را در کاهش هزینه سرمایه کمتر مرتبط می‌دانند. علاوه بر این، شرکت‌های چینی تمایلی به گزارش‌دهی محافظه‌کارانه ندارند. این تفاوت‌ها ناشی از برخی ویژگی‌های نهادی منحصر به فرد چین است. نتایج مطالعات شواهد میدانی جدیدی ارائه می‌کند که به مطالعات تجربی موجود کمک می‌کند، گسترش می‌دهد و مستقیماً تأیید می‌کند.



بابان و همکاران (۲۰۲۱) در مقاله‌ای بررسی می‌کند که آیا استفاده از بهشت مالیاتی توسط شرکت‌های مالی استرالیا با قیمت‌گذاری خدمات حسابرسی و خدمات غیرحسابرسی مرتبط است یا خیر؟ همچنین تجزیه و تحلیل می‌کند که آیا وجود گزارش‌های مشکوک شرکت‌های مالی (SMR) و تسهیلات خط تلفنی افشاگر، ارتباط بین استفاده از بهشت مالیاتی و قیمت‌گذاری خدمات حسابرسی و غیرحسابرسی را تعدیل می‌کند یا خیر؟ نتایج از وجود یک ارتباط مثبت بین استفاده از بهشت مالیاتی و قیمت‌گذاری خدمات حسابرسی و غیرحسابرسی خبر می‌دهد که از نظر اقتصادی قابل توجه است. به عنوان مثال، هزینه‌های حسابرسی برای شرکت‌های مالی با استفاده از بهشت مالیاتی حدود ۲۳ درصد بیشتر از شرکت‌های بدون استفاده از بهشت مالیاتی است، در حالی که هزینه‌های غیرحسابرسی برای شرکت‌های مالی با استفاده از بهشت مالیاتی حدود ۱۳ درصد بیشتر از شرکت‌های بدون استفاده از بهشت مالیاتی است. و همچنین وجود SMRها و امکانات خط تلفن سوت‌زن، هر دو ارتباط مثبت بین استفاده از بهشت مالیاتی و قیمت‌گذاری حسابرسی را تعدیل می‌کنند. به طور کلی، نتایج ما نشان می‌دهد که استفاده از بهشت مالیاتی عواقب جدی برای قیمت‌گذاری خدمات حسابرسی و غیرحسابرسی توسط شرکت‌های مالی دارد، در حالی که SMR و تسهیلات خط تلفن سوت‌زن به شرکت‌ها کمک می‌کنند تا خطرات مربوط به استفاده از بهشت مالیاتی را کاهش دهند.

چاندیری و همکاران (۲۰۱۹) در مقاله‌ای به بررسی نیت افشاگری معلمان شاغل در بخش آموزش عالی پرداختند. این مطالعه نشان داده است که اگر یک کانال ارتباطی مناسب در سازمان آنها برای گزارش تخلفات وجود داشته باشد، معلمان بخش آموزش عالی احتمالاً در داخل سوت می‌زنند.

آلانه در سال (۲۰۱۶) در مقاله‌ای به بررسی تأثیر تعهدسازمانی و ارزشهای اخلاقی شرکتها بر قصد افشاگری حسابداران غیر دولتی در باربادوس پرداخت. در این مقاله به بررسی تأثیر تعهد سازمانی و ارزشهای اخلاقی شرکتها در قصد افشاگری حسابداران داخلی پرداخته شده است. در این تحقیق از ۲۳۶ پرسشنامه خودگردان از حسابداران غیردولتی که در سازمانهای شرکت کار می‌کنند استفاده شده است. تعهد سازمانی و ارزشهای اخلاقی شرکتها به طرز چشمگیری روی قصد افشاگری تأثیر می‌گذارد. حسابداران غیردولتی با تعهد سازمانی بالا که همچنین در سازمانهایی با ارزشهای اخلاقی شرکتها بزرگ ادراک شده فعالیت می‌کنند، قصد افشاگری آنها در داخل شرکت بالا و قصد افشاگری در خارج از شرکت کم است. حسابداران غیردولتی با هزینه‌های شخصی درک شده بالا، تعهد سازمانی پایین و میزان اعتماد به نفس پایین در سیستم‌های گزارشگری، عدم تمایل عمومی به سوت زدن در داخل و خارج را استناد می‌کنند.

چو و سونگ در سال (۲۰۱۵) در مقاله‌ای به بررسی تعیین‌کننده‌های افشاگری در آژانس‌های دولتی می‌پردازد. این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال است "چه عواملی در قصد سوت زدن در سازمان‌های دولتی تأثیر می‌گذارند؟" این تحقیق با بررسی کارمندان فدرال ایالات متحده، انجام شده است تأثیر عوامل مختلفی به عنوان عوامل تعیین‌کننده افشاگری، از جمله هزینه‌های شخصی درک شده، انگیزه خدمات عمومی، آموزش در مورد افشاگری، پشتیبانی سازمانی و حمایت از سازمان است. در بررسی روابط بین متغیرها، تجزیه و تحلیل با مدل معادلات ساختاری انجام شده است. نتایج تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که هزینه‌های شخصی، افشاگری را کاهش می‌دهد، در حالی که انگیزه خدمات عمومی و آموزش در مورد سوت‌زدن باعث افزایش قصد افشاگری می‌شود. حمایت سازمانی با کاهش هزینه‌های ادراک شده شخصی، در تقویت هدف افشاگری نقش دارد.

برینسر (۲۰۱۱) در مقاله‌ای به سوت زدن: استانداردها و تحولات بین‌المللی. فساد و شفافیت: بحث در مورد مرزهای بین دولت، بازار و جامعه پرداخت. افشاگران اغلب با عواقب شدیدی برای اقدامات خود مواجه می‌شوند. آنها شغل خود را از دست می‌دهند یا به دلیل فعالیت‌های خود طرد می‌شوند. برخی از آنها به دلیل نقض قوانین یا قراردادهای استخدامی متهم به جنایت هستند. در موارد شدید با خطر فیزیکی مواجه می‌شوند. بیش از ۳۰ کشور در سراسر جهان رژیم‌های قانونی را برای تشویق این

افشاگری‌های مهم و محافظت از افشاگران در برابر مجازات اتخاذ کرده اند بسیاری از موافقت نامه‌ها و معاهدات بین‌المللی در مورد مبارزه با فساد از جمله شورای اروپا و کنوانسیون سازمان ملل متحد علیه فساد اکنون شامل الزاماتی هستند که کشورها این قوانین را تصویب می‌کنند. بسیاری از سازمان‌ها نیز قوانین داخلی را برای تسهیل افشاگری اتخاذ می‌کنند. این مقاله به بررسی قوانین افشاگران از سراسر جهان می‌پردازد و استانداردهایی را پیشنهاد می‌کند که باید توسط کشورها در قوانین خود اتخاذ شود.

## مدل مفهومی تحقیق

هدف از انجام پژوهش حاضر، طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی است، در راستای هدف حاضر در این تحقیق با مروری به ادبیات و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی اولیه مشخص شد. ابتدا روی عوامل و مولفه‌های افشاگری سازمانی تمرکز می‌کنیم تا یک لیست از عوامل و مولفه‌های افشاگری سازمانی را آماده نماییم. پس از مطالعه پیشینه پژوهش و بررسی تحقیقات صورت گرفته در این حوزه عوامل و مولفه‌های افشاگری سازمانی به شرح جداول ذیل استخراج گشته که فصل مشترک پژوهش‌های پیشین بوده و در اکثر تحقیقات داخلی و خارجی مربوط به افشاگری سازمانی و فساد سازمانی به آن‌ها اشاره شده است و در نهایت، در پژوهش حاضر، از مدل مفهومی نمایش داده شده در شکل ۱ استفاده شده است.

جدول ۱- مولفه‌های اصلی و فرعی استخراج شده از پیشینه پژوهش در طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی مورد مطالعه دانشگاه‌های علوم پزشکی در شهر تهران

مفهوم	عامل	مولفه
افشاگری سازمانی	ویژگی‌های جمعیت شناختی افشاگر سازمانی	جنسیت، سن، تصدی سازمانی، سطح تحصیلات، موقعیت شغلی تجربه کاری
	ویژگی‌های فردی	درک هزینه‌های شخصی گزارشگری، تعهد سازمانی، پاسخگویی شخصی برای گزارش، کنترل رفتارهای درک شده، نگرش سوت زن‌ها، تعارض ارزش‌ها، روحیه مثبت، مسئولیت پذیری، وضعیت فرد خاطی
	متغیرهای محیط درون سازمانی	اندازه سازمان، حمایت سازمانی درک شده، جو سازمانی، سکوت سازمانی، فرهنگ سازمانی، اخلاق سازمانی، اخلاق اسلامی کار، رضایت شغلی
	عوامل بازدارنده (موانع افشاگری)	ترس از اقداماتی تلافی جویانه و زیان بار، مسئولیت حقوقی، موانع فرهنگی، امنیت ملی، عدم آگاهی بسیاری از مرجع افشای فساد، عدم اهمیت به شکایات و گزارش‌های فساد، عدم احساس مسئولیت بین شهروندان، دشواری اثبات فساد و حتی عدم برخورد کافی دولت با افراد فاسد





شکل ۱ - مدل مفهومی پژوهش

## روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به منظور طراحی یک مدل کیفی برای افشاگری سازمانی با هدف کاهش فساد سازمانی انجام شده است و بر روی دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران متمرکز است. روش شناسی این تحقیق بر مبنای رویکرد کیفی و بهره گیری از دو روش اصلی تحلیل محتوا و تحلیل دلفی استوار است. تحقیق با استفاده از روش های کیفی به بررسی عمیق موضوعات مرتبط با افشاگری سازمانی می پردازد. در این مرحله، خبرگان و صاحب نظران در گفت و گوها و مصاحبه ها مشارکت دارند و نتایج به دست آمده به شناسایی و تحلیل مبانی نظری تحقیق کمک خواهد کرد. جامعه آماری این بخش شامل ۱۲ نفر از خبرگان دانشگاهی و اساتید دانشگاهی است که از طریق روش نمونه گیری گلوله برفی انتخاب شده اند. این روش اجازه می دهد تا افراد با تجربه و تخصص لازم در زمینه افشاگری شناسایی و جذب شوند.

به منظور جمع آوری داده ها، از دو روش زیر استفاده شده است:

- **تحلیل محتوا:** این مرحله شامل شناسایی و تحلیل مضامین موجود در داده ها است. تمرکز بر روی تحلیل مفهومی است که به استخراج مضامین کلیدی و مهمتر در داده ها کمک می کند.
- **مطالعات کتابخانه ای:** با مطالعه مبانی نظری و پیشینه مرتبط با تحقیق، اطلاعات مورد نیاز برای پشتیبانی از تحلیل ها و جمع آوری داده ها فراهم می آید.

برای تحلیل داده ها، از نرم افزار MAXQDA بهره گرفته شده است. این نرم افزار به ارائه یک محیط کارآمد برای تحلیل محتوا و تحلیل دلفی کمک کرده و به تسهیل فرآیند تجزیه و تحلیل داده ها می پردازد. روش تحلیل دلفی برای جمع آوری دیدگاه های خبرگان در زمینه های مختلف به کار گرفته شده است. این روش به دستیابی به یک توافق نظر کلی از نظرات

تخصصی با هدف شناسایی مولفه‌های مرتبط با افشاگری سازمانی کمک می‌کند. به منظور اطمینان از اعتبار یافته‌ها، داده‌های جمع‌آوری شده به صورت مداوم تحت نظر خبرگان مختلف مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرند تا دقت و صحت نتایج حاصل از پژوهش تضمین شود.

## یافته‌های پژوهش

### نتایج بخش کیفی و شناسایی موانع

#### شناسایی کدهای متناظر بر اساس واحد‌های معنایی

در این بخش، ابتدا مصاحبه‌هایی که به صورت فایل‌های صوتی انجام شده بودند، به طور کامل توسط ما به متن تبدیل شدند تا به منظور شناسایی کدها بهره‌برداری شود. سپس محتوای هر متن به صورت دقیق و کامل به نرم‌افزار MaxQDA منتقل شد و با توجه به اینکه واحدهای معنایی در این تحقیق متن‌ها بودند، معانی مرتبط با سوال اصلی تحقیق استخراج شدند. به این منظور، واحدهای معنایی مشابه و مرتبط با یکدیگر در کنار یکدیگر قرار گرفته و با شکل کدها ارائه شدند. در ادامه، برخی از نمونه‌هایی از مصاحبه‌های انجام شده و کدهای استخراج شده ارائه شده است.

جدول ۱: شناسایی کدها بر اساس واحد‌های معنایی

شماره مصاحبه شونده	عبارات معنایی مصاحبه‌ها	کدهای استخراجی (زیر مولفه‌ها)
۸	مدیر ۱: "ما در سازمان اهمیت بسیاری به افشاگری می‌دهیم و تمامی کارکنان به آزادی اعلام نقدها و ابهامات تشویق می‌شوند. در واقع، سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی ما تشویق‌کننده برای افشاگری هستند."	تصدی سازمانی
۷	مدیر ۲: "تحصیلات کارکنان در سازمان ما متنوع است، اما تحصیلات نقش مهمی در افشاگری ندارد. مهمترین مسئله این است که همه کارکنان آماده باشند تا ابهامات را مطرح کنند."	سطح تحصیلات
۵	مدیر ۳: "ما در سازمان موقعیت‌های مختلفی داریم و هر کدام از این موقعیت‌ها نقش مهمی در افشاگری دارند. کارکنان در موقعیت‌های مدیریتی ممکن است بیشتر اطلاعاتی را افشا کنند."	موقعیت شغلی
۲	مدیر ۴: "تجربه کاری می‌تواند تأثیری در افشاگری داشته باشد. کارکنانی که سابقه کاری بیشتری دارند، ممکن است به دلیل تجربه‌شان در شناسایی مسائل و افشای آنها مؤثرتر باشند."	تجربه کاری
۶	مدیر ۵: "در سازمان ما، از کارکنان خواسته می‌شود که کنترل درونی داشته باشند و به طور مستقل ابهامات را حل کنند. این کانون کنترل درونی به افشاگری کمک می‌کند."	کانون کنترل درونی
۷	"در طول مصاحبه، مدیران به این موضوع اشاره کردند که فردی که درآمد بالاتری دارد، بیشتر تمایل به افشاگری دارد. این به اعتقاد آنها به دلیل اطمینان مالی بیشتری که دارند، توجه می‌شود."	سطح درآمد فردی
۸	"مدیران تأکید کردند که سبک زندگی فردی تأثیری در تصمیم به افشاگری دارد. افرادی که سبک زندگی پرخرجی دارند، به دلیل نیاز به درآمد بیشتر ممکن است بیشتر اطلاعات را افشا کنند."	سبک زندگی فردی

در نهایت سایر مصاحبه‌های صورت گرفته که در قالب ۱۲ مصاحبه از هر یک از خبرگان بوده است کد گذاری گردید و نتایج این کدها در ادامه ارائه شده است.

### استخراج زیرمقوله‌ها بر اساس کدهای استخراجی

در این مرحله از تحلیل مضمون، ابتدا کدهای مورد بررسی با توجه به ارتباطات بین آن‌ها و مفاهیم مشابه با یک نگاه جهت‌دار مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند. همچنین، کدهای تکراری حذف شده‌اند. سپس، کدهای انتخاب شده با توجه به زیرمقوله‌های مشخص شده، دسته‌بندی شده‌اند و در جدول شماره ۲ آورده شده‌اند. برای تضمین روایی کدها و صحت اجرای مراحل کدگذاری و شناسایی زیرمقوله‌ها، مجدداً با خبرگان تماس گرفته شده است. خبرگان نظرات خود را درباره موافقت یا مخالفت با زیرمقوله‌های استخراج شده، ارائه داده‌اند. برای این نظرسنجی، از فرمول **CVR** که در فصل سوم ذکر شده بود، استفاده شده است و مقدار این شاخص برای هر زیرمقوله به صورت درصد، گزارش شده است.

جدول شماره ۲ نشان دهنده وضعیت روایی و پایایی مصاحبه‌های صورت گرفته می‌باشد.

جدول شماره ۲: روایی و پایایی مصاحبه‌های تحقیق

نام ابزار	میانگین CVR	ضریب کاپای کوهن
مصاحبه	۸۴.۴	۰.۷۴

با توجه به جدول شماره ۱، می‌توان اظهار نمود که میانگین مقدار **CVR** برای تمامی کدهای شناسایی شده برابر با ۸۴.۴ است و همچنین ضریب کاپای کوهن نیز با سطح ۰.۷۴ محاسبه شده است. بنابراین، می‌توان ادعا کرد که روایی و پایایی ابزار مورد مطالعه در بخش کدگذاری از سطح قابل قبولی برخوردار بوده است.

جدول شماره ۳: استخراج زیرمقوله‌ها از کدهای شناسایی شده

مؤلفه‌ها	مؤلفه‌های فرعی
ویژگی فردی	تصدی سازمانی، سطح تحصیلات، موقعیت شغلی، تجربه کاری، کانون کنترل درونی، سطح درآمد فردی، سبک زندگی فردی، سطح انگیزه فردی
ویژگی‌های رفتاری	درک هزینه‌های شخصی گزارشگری، وضعیت فرد خاطی، مسئولیت‌پذیری، روحیه مثبت، تعارض ارزش‌ها، نگرش افشاگرها، کنترل رفتارهای درک شده، پاسخگویی شخصی برای گزارش، تعهد سازمانی، سطح آگاهی‌های فردی، حریم خصوصی ادراک شده، رفتارهای گروهی در سازمان
عوامل سازمانی	رضایت شغلی، اخلاق اسلامی کار، اخلاق سازمانی، فرهنگ سازمانی، سکوت سازمانی، جو سازمانی، حمایت سازمانی، درک شده، ساختار سازمانی، روابط رسمی سازمانی، قوانین و مقررات سازمانی، سیستم جبران خدمت، سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی، سیستم‌های آموزشی و اطلاع‌رسانی، برند کارفرمایی، فرآیندهای اداری و اجرایی، سیستم‌های نظارتی
عوامل محیطی	قوانین و مقررات کشور، فرهنگ عمومی کشور، رسانه‌های عمومی، هنجارهای اجتماعی، سیاست‌های حمایتی عمومی، نهادهای مدنی موثر، سیستم آموزشی عمومی، باورها و اعتقادات مذهبی، شاخص فساد عمومی، شفافیت حاکمیت، حکمرانی خوب، رفاه اجتماعی
موانع فردی	ترس از اقداماتی تلافی‌جویانه و زیان‌بار، مسئولیت حقوقی، عدم احساس مسئولیت حقوقی بین شهروندان
موانع محیطی	موانع فرهنگی، عدم آگاهی بسیاری از مرجع افشای فساد، عدم برخورد کافی دولت با افراد فاسد
موانع سازمانی	عدم اهمیت به شکایات و گزارش‌های فساد، دشواری اثبات فساد، برچسب زنی، عدم حمایت سازمانی، نفوذ بالای فرد متخلف، ناامیدی از ضمانت‌اجرائی، محدودیت‌های قانونی، عدم آموزش و آگاهی، نبود فرآیندهای مناسب افشاگری، مشکلات مرتبط با محرمانگی
افشاگری رسمی	افشاگری‌های رسمی دولتی، افشاگری از طرف سازمان‌های نظارتی دولتی، افشاگری از طریق سیستم‌های نظارتی داخلی، افشاگری خبری رسمی
افشاگری غیر رسمی	افشاگری به صورت ناشناس، افشاگری شبکه‌ها و روابط اجتماعی، افشاگری از طریق ارتباطات غیررسمی
مقدار ضریب کاپای کوهن: ۰.۷۴ محاسبه شده است که نشان از پایایی مناسب فرآیند کدگذاری در این بخش دارد	

### استخراج مقوله‌های اصلی بر اساس زیر مقوله‌ها

در این مرحله، با مراجعه مجدد به کدها و زیرمقوله‌های شناسایی شده، اقدام به بررسی دوباره زیرمقوله‌ها صورت گرفت. براساس مشابهت‌های معنایی و مفهومی و همچنین نزدیکی زیرمقوله‌ها به مقوله‌های، زیرمقوله‌ها به صورت دسته‌های ۹ گانه مورد دسته‌بندی قرار گرفتند. اگر یک زیرمقوله به هیچ یک از این دسته‌ها تعلق نداشته باشد، دسته‌بندی جدیدی ایجاد شد. به این ترتیب، زیرمقوله‌ها در قالب ۹ دسته اصلی دسته‌بندی شدند. در جدول زیر، مفاهیم هر مقوله به همراه تعداد دفعات تکرار آن‌ها ذکر شده‌اند. بر اساس این معیار، ۷۱ زیرمقوله شناسایی شده در قالب این ۹ مقوله دسته‌بندی شدند که جزئیات آن‌ها در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۴: جدول کدگذاری انتخابی مطالعه کیفی - اکتشافی

ردیف	عنوان مقوله	دفعات تکرار مفاهیم
۱	ویژگی‌های فردی	۳
۲	ویژگی‌های رفتاری	۳
۳	ویژگی‌های سازمانی	۷
۴	ویژگی‌های محیطی	۲
۵	موانع فردی	۳
۶	موانع محیطی	۴
۷	موانع سازمانی	۱۰
۸	افشاگری رسمی	۴
۹	افشاگری غیررسمی	۳

### بررسی نرمال بودن شاخص‌های تحقیق

در این بخش در ابتدا به منظور بررسی نرمال بودن شاخص‌های تحقیق در ابتدا از روش کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج این تحلیل در قالب جدول زیر ارائه شده است:

جدول شماره ۵: وضعیت نرمال بودن شاخص‌های تحقیق

شاخص‌های تحقیق	مقدار شاخص	سطح معنی داری	نرمال/غیر نرمال
ویژگی فردی	۰.۵۴۸	۰.۵۸۵	نرمال
عوامل رفتاری	۰.۴۵۲	۰.۵۲۶	نرمال
عوامل سازمانی	۰.۵۷۵	۰.۵۴۲	نرمال
عوامل محیطی	۰.۶۳۲	۰.۵۴۷	نرمال
موانع فردی	۰.۵۷۵	۰.۲۴۵	نرمال
موانع محیطی	۰.۸۸۸	۰.۲۶۵	نرمال

شاخص های تحقیق	مقدار شاخص	سطح معنی داری	نرمال/غیر نرمال
موانع سازمانی	۰.۴۷۵	۰.۴۵۸	نرمال
افشاگری رسمی	۰.۶۳۲	۰.۲۴۳	نرمال
افشاگری غیر رسمی	۰.۵۷۵	۰.۴۲۵	نرمال

با توجه به جدول فوق کلیه شاخص های مورد بررسی در سطح نرمال ارزیابی شده است. چراکه سطح معنی داری در کلیه شاخص های مورد بررسی بیشتر از سطح ۰.۰۵ محاسبه شده است.

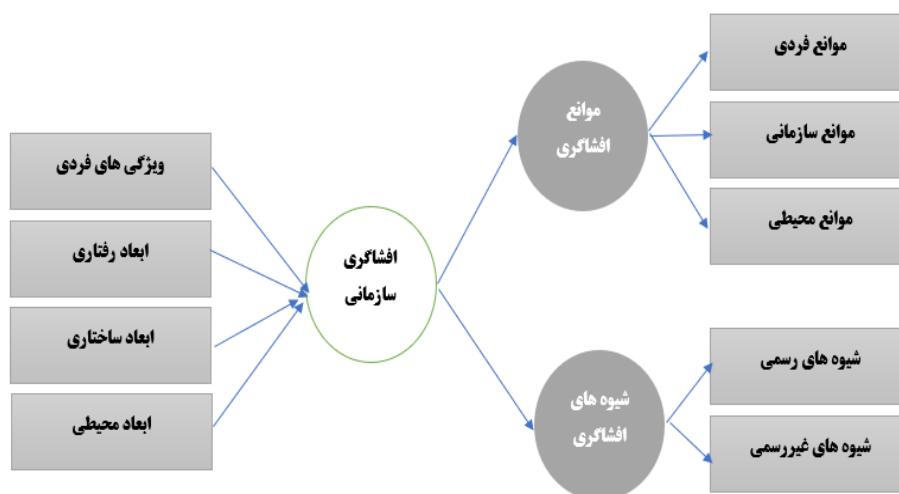
جدول ۶: همبستگی بین متغیرها

متغیرها	ویژگی های فردی	ابعاد رفتاری	ابعاد محیطی	ابعاد سازمانی	موانع فردی	موانع محیطی	موانع سازمانی	افشاگری رسمی	افشاگری غیر رسمی
ویژگی فردی	۱	۰.۵۴	۰.۵۲	۰.۴۸	-۰.۵۸	-۰.۲۵	-۰.۵۹	۰.۵۸	۰.۵۲
ابعاد رفتاری		۱	۰.۵۴	۰.۵۸	-۰.۴۸	-۰.۵۲	-۰.۵۲	۰.۴۱	۰.۳۲
ابعاد محیطی			۱	۰.۵۶	-۰.۵۲	-۰.۵۴	-۰.۵۲	۰.۳۲	۰.۲۴
ابعاد سازمانی				۱	-۰.۲۴	-۰.۵۴	-۰.۲۴	۰.۲۴	۰.۲۴
موانع فردی					۱	-۰.۵۴	-۰.۲۱	۰.۱۱	۰.۲۴
موانع محیطی						۱	-۰.۲۴	۰.۲۵	۰.۲۲
موانع سازمانی							۱	۰.۱۴	۰.۲۴
افشاگری رسمی								۱	۰.۲۵
افشاگری غیررسمی									۱

جدول فوق نشان دهنده روابط دو دویی بین متغیرهای تحقیق از جنبه ضریب همبستگی می باشد. ضرایب همبستگی مثبت نشان دهنده رابطه مستقیم و ضرایب همبستگی منفی نشان دهنده روابط غیر مستقیم بین متغیرهای تحقیق می باشد. همچنین مقادیر بین ۰ الی ۰.۳ به صورت روابط ضعیف، ۰.۳۱ الی ۰.۵ روابط متوسط و ۰.۵۱ به بالا به عنوان روابط با شدت بالای متوسط ارزیابی می شود.

## نتیجه گیری

همانطور که در ابتدای این تحقیق نیز بیان گردید هدف اصلی این تحقیق شناسایی عوامل، موانع و روشهای افشاگری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شهر تهران بوده است. به همین منظور در این تحقیق از روش های کیفی کتابخانه‌ای، تحلیل محتوی استفاده گردید. نهایتاً مدل مفهومی این تحقیق به شناسایی چهار عامل اصلی در کنار موانع فرعی و روش‌های موثر بر افشاگری منجر گردید که در قالب شکل شماره ۱۲ ارائه شده است:



شکل شماره ۲. مدل نهایی افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد

جدول شماره ۷: زیرمؤلفه های تحقیق به همراه منابع پشتیبان و همسو

مؤلفه ها	مؤلفه های فرعی	منابع پشتیبانی
ویژگی فردی	تصدی سازمانی، سطح تحصیلات، موقعیت شغلی، تجربه کاری، کانون کنترل درونی، سطح درآمد فردی، سبک زندگی فردی، سطح انگیزه فردی	(چاندری و همکاران، ۲۰۱۹) (چو و سونگ، ۲۰۱۵)
ویژگی های رفتاری	درک هزینه های شخصی گزارشگری، وضعیت فرد خاطی، مسئولیت پذیری، روحیه مثبت، تعارض ارزشها، نگرش افشاگرها، کنترل رفتارهای درک شده، پاسخگویی شخصی برای گزارش، تعهد سازمانی، سطح آگاهی های فردی، حریم خصوصی ادراک شده، رفتارهای گروهی در سازمان	(چاندری و همکاران، ۲۰۱۹) (آلان، ۲۰۱۳)
عوامل سازمانی	رضایت شغلی، اخلاق اسلامی کار، اخلاق سازمانی، فرهنگ سازمانی، سکوت سازمانی، جو سازمانی، حمایت سازمانی درک شده، ساختار سازمانی، روابط رسمی سازمانی، قوانین و مقررات سازمانی، سیستم جبران خدمت، سیاست ها و رویه های سازمانی، سیستم های آموزشی و اطلاع رسانی، برند کارفرمایی، فرآیند های اداری و اجرایی، سیستم های نظارتی	برینسر، ۲۰۱۱، (آلان، ۲۰۱۶)، اسلام عبدالجواد و همکاران (۲۰۲۴)، قادری و همکاران (۱۴۰۲)، محمدزاده و همکاران (۱۴۰۱)
عوامل محیطی	قوانین و مقررات کشور، فرهنگ عمومی کشور، رسانه های عمومی، هنجارهای اجتماعی، سیاست های حمایتی عمومی، نهادهای مدنی موثر، سیستم آموزشی عمومی، باورها و اعتقادات مذهبی، شاخص فساد عمومی، شفافیت حاکمیت، حکمرانی خوب، رفاه اجتماعی	(صفری شاد و همکاران، ۱۳۹۷)، قادری و همکاران (۱۴۰۲) (عباسی و همکاران، ۱۳۹۹)
موانع فردی	ترس از اقداماتی تلافی جویانه و زیان بار، مسئولیت حقوقی، عدم احساس مسئولیت حقوقی بین شهروندان	(برینسر، ۲۰۱۱) (خسروی، ۱۳۹۹)



منابع پشتیبانی	مولفه های فرعی	مولفه ها
رستمی و همکاران (۱۴۰۲)	موانع فرهنگی، عدم آگاهی بسیاری از مرجع افشای فساد، عدم برخورد کافی دولت با افراد فاسد	موانع محیطی
(برینسر، ۲۰۱۱)، اسلام عبدالجواد و همکاران (۲۰۲۴)، رستمی و همکاران (۱۴۰۲)	عدم اهمیت به شکایات و گزارش‌های فساد، دشواری اثبات فساد، برچسب زنی، عدم حمایت سازمانی، نفوذ بالای فرد متخلف، ناامیدی از ضمانت اجرایی، محدودیت های قانونی، عدم آموزش و آگاهی، نبود فرآیند های مناسب افشاگری، مشکلات مرتبط با محرمانگی	موانع سازمانی
(چو و سونگ، ۲۰۱۵)، (برینسر، ۲۰۱۱) (خسروی، ۱۳۹۹)، هیلو و همکاران (۲۰۲۳)، بابان و همکاران (۲۰۲۱)، رستمی و همکاران (۱۴۰۲)	افشاگری های رسمی دولتی، افشاگری از طرف سازمان های نظارتی دولتی، افشاگری از طریق سیستم های نظارتی داخلی، افشاگری خبری رسمی، افشاگری به صورت ناشناس، افشاگری شبکه ها و روابط اجتماعی، افشاگری از طریق ارتباطات غیررسمی	افشاگری رسمی افشاگری غیر رسمی

یافته‌ها نشان می‌دهد که عوامل مؤثر بر افشاگری در دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران شامل چهار عامل کلیدی است که عبارتند از: ویژگی‌های فردی، ابعاد رفتاری، ابعاد محیطی و ابعاد سازمانی.

در ادامه، تحقیق به شناسایی سه دسته موانع پرداخته است: موانع فردی، موانع سازمانی و موانع محیطی. این موانع می‌توانند به‌عنوان چالش‌هایی جدی در مسیر افشاگری مطرح شوند و نیازمند توجه و تدبیری دقیق از سوی مسئولان و مدیران هستند. رفع این موانع می‌تواند به ایجاد بستری مساعد برای تشویق افشاگری و نظارت بر فساد در سازمان‌ها کمک شایانی کند. یافته‌های این بخش نیز با نتایج تحقیقات (برینسر، ۲۰۱۱)، (خسروی، ۱۳۹۹) و (رستمی و همکاران، ۱۴۰۲) همخوانی دارد. علاوه بر این، برای روش‌های افشاگری، دو نوع افشاگری شامل افشاگری رسمی و غیررسمی شناسایی شد. درک و تفکیک این دو نوع می‌تواند به سازمان‌ها در تعیین و انتخاب بهترین رویکردها برای افزایش شفافیت کمک کند. به‌خصوص، افشاگری رسمی معمولاً تحت نظارت قوانین و مقررات است، در حالی که افشاگری غیررسمی می‌تواند به صورت غیررسمی و ممکن است از ترس عواقب قانونی مورد استفاده قرار گیرد. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات (چو و سونگ، ۲۰۱۵)، (برینسر، ۲۰۱۱)، (خسروی، ۱۳۹۹)، (هیلو و همکاران، ۲۰۲۳)، (بابان و همکاران، ۲۰۲۱) و (رستمی و همکاران، ۱۴۰۲) نیز همخوانی دارد. همچنین، فاکتورهای کلیدی دیگری مانند شفافیت، دانش و اراده در افشاگری فساد نیز مورد تأکید قرار گرفتند. شناخت هزینه‌های شخصی و اجتماعی مربوط به گزارشگری می‌تواند تأثیر عمیقی بر تصمیم‌گیری افراد در زمینه افشاگری داشته باشد.

به همین ترتیب، عوامل مرتبط با روحیه و مسئولیت‌پذیری افراد نیز در توانایی آنها برای اقدام به افشاگری تأثیرگذار است. این مؤلفه‌ها نشان می‌دهند که برای ارتقای افشاگری، بهبود احساس بهبود روحیه و پیگیری مسئولیت اجتماعی در افراد ضروری است.

تأکید بر نقش عوامل خارجی نیز از جمله قوانین و مقررات ملی، فرهنگ عمومی و سیاست‌های حمایتی به‌عنوان عاملی کلیدی در ترویج افشاگری و افزایش شفافیت در نظر گرفته می‌شود.

این عوامل می‌توانند به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر رفتارهای افشاگرانه فردی و سازمانی تأثیر بگذارند. به‌خصوص، وجود قوانین محکم و فرهنگ عمومی که از افشاگری حمایت می‌کند، می‌تواند به افراد اطمینان دهد که اقدام به افشاگری خطرات

کمتری را برای آنها به همراه خواهد داشت. این موضوع با نتایج تحقیقات (صفری شاد و همکاران، ۱۳۹۷)، (قادری و همکاران، ۱۴۰۲) و (عباسی و همکاران، ۱۳۹۹) نیز همراستا است. در نهایت، نتایج این تحقیق می تواند به مدیران و سیاست گذاران کمک کند تا با شناخت بهتر موانع و عوامل مؤثر بر افشاگری، راهکارهایی برای ایجاد یک محیط سالم، شفاف و پاسخگو در برابر فساد در سازمان های خود ارائه دهند. این اقدام می تواند به ارتقای فرهنگ سازمانی و بهبود عملکرد کلی سازمان ها منجر شود. به طور خاص، با تمرکز بر کاهش موانع، افزایش شفافیت و ترویج افشاگری، می توان گام های مؤثری در جهت کاهش فساد برداشت که در نهایت به بهبود کارایی و افزایش اعتماد عمومی منجر خواهد شد.

### پیشنهادات تحقیق

برای رفع موانع مرتبط با جلوگیری از فساد در سیستم های دانشگاهی پیشنهاداتی بر اساس موانع شناسایی شده ارائه می گردد:

- طراحی، ایجاد و توسعه سامانه گزارش دهی: راه اندازی و بهبود یک سیستم گزارش دهی آنلاین و ناشناس که به کارکنان این اطمینان را بدهد که می توانند اطلاعات مربوط به فساد را بدون هیچ گونه نگرانی از افشای هویت خود به اشتراک بگذارند. این سامانه باید به راحتی قابل دسترسی باشد و امکان پیگیری و دریافت بازخورد اطلاعات ارسال شده برای فرستنده فراهم گردد.
- حمایت قانونی و ایجاد کمیته نظارتی: به منظور مشارکت فعال تمامی کارکنان یک سازمان در گزارش دهی و افشای فساد، باید قوانین لازم برای حمایت جامع از افشاگران توسط قانون گذار تصویب شود. همچنین، تشکیل کمیته های نظارتی مستقل می تواند به اعتماد کارکنان به فرآیند گزارش دهی و افشاگرانه کمک کند.
- ایجاد برنامه های آموزشی و سیستم تشویق فعال: برای آشنا کردن کارکنان با فرآیند گزارش دهی و افشای فساد و اطمینان از عدم وجود هرگونه انتقام گیری، باید برنامه های آموزشی منسجم ایجاد شده و اقدام به تشویق کارکنان به این امر بدون معرفی آنها به دیگران صورت گیرد.

### تقدیر و تشکر

این مقاله مستخرج از رساله دکترای تخصصی نویسنده اول در واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران می باشد نویسنده گان بر خود لازم می دانند مراتب تشکر صمیمانه خود را از تمامی عزیزانی که ما را در انجام این تحقیق و ارتقای کمی و کیفی این پژوهش یاری دادند، اعلام کنند.

## منابع

۱. Ghadari R, Bigi j, Ehdi F, (۲۰۲۳). motaleh tatbighi afshagari jarayam egtesadi dar ghanon ertaghaye salamet nezam edari ve moghableh ba fesad konavansion marida shmareh, *nesharieh nezart ve bazorsi*, doreh ۱۷ ۶۳ se ۱۳۷-۱۵۸ ( Persian)
۲. Ismaili, A, Nasrollahi, Z, Aref Menesh, Z(۲۰۲۱), investigating the relationship between corruption, corporate governance and company performance, *a provincial review*, year ۶, number ۱, pp. ۳۳-۵۵. (Persian)
۳. Izadpanah, N, Razman, A, Sabohi Leki, B (۲۰۱۵), Examining the phenomenon of whistle-blowing in organizations with an emphasis on religious teachings, *the first national conference on management and global economy*, Tehran, University of Science and Culture. (Persian)
۴. Khosravi, A (۲۰۱۹), rules and principles governing the whistleblower protection system (a comparative study of different legal systems in Iran), *two quarterly scientific journal of comparative law*, volume ۷, number ۲, pp. ۲۴۱-۲۶۶. (Persian)
۵. Kianfar F, Shabani A, (۲۰۲۳). Identifying and prioritizing the obstacles to the development of the culture of organizational disclosure in the offices and branches of Bank Mellat in Khuzestan province. *The 11th International Conference on Psychology, Educational Sciences and Lifestyle*. ( Persian)
۶. Mohammadzadeh Z, Lal Alizadeh M. (۲۰۲۲) The effect of perceived legal and organizational support on the tendency to blow the whistle. *Transformation Management Research Journal* No. ۱, Volume ۱۴, pp. ۲۹-۵۶ (Persian)
۷. Rostami S, Behrmand H, (۲۰۲۳). The strategy of legalizing corruption disclosure in the light of cooperative criminal policy, *Law Journal*, Volume ۸۷, Number ۱۲۲, pp. ۱۰۹-۱۳۴( Persian)
۸. Sadeghi, M (۲۰۱۷), Ethical Analysis of Disclosure, *Ethical Research Journal*, Year ۱۱, Number ۴۰, pp. ۸۸-۶۹. (Persian)
۹. Salehi, A, Saidi, P (۲۰۱۸), investigating the position and role of public accounting in reducing corruption and creating transparency. *Quarterly journal of specialized research in accounting and economic sciences*, ۳ (۲), pp. ۲۰-۱۳. (Persian)
۱۰. shad safari F, Rahimi. E, Abbasi Rostami. N, (۲۰۱۷), Analysis of the effect of Islamic work ethics on the tendency to whistle-blowing and whistle-blowing, *bi-quarterly journal of religion, spirituality and management studies*, year ۷, number ۴, ۱۳۵-۱۵۲. (Persian)
۱۱. Safari, M, Ziyarani M (۲۰۱۷), Identification, Conceptualization, and Explanation of Whistle Blowing Process in Organization (Case Study: Kaherzmin Iron and Steel Company), *Journal of Organizational Culture Management*, Volume ۱۶, Number ۳, pp. ۶۱۷-۶۴۳. (Persian)
۱۲. Taghizadeh, H, Soltani, Gh (۲۰۱۶), Investigating the role of the sense of organizational justice in people's tendency to corruption in the organization, *Journal of Organizational Culture Management*, Volume ۱۵, Number ۲, pp. ۵۲۹-۵۵۰. (Persian)
۱۳. Abbasi. T, Pour Ezzat. A, Saifi. A, (۲۰۱۸), Explaining the process of the spread of corruption in government organizations by examining effective individual and organizational variables and the phenomenon of homogenization, *Organizational Culture Management Journal*, Volume ۱۷, Number ۳, ۳۷۷-۳۹۸
۱۴. Adedeji, D.B., Soyinka, K.A. & Sunday, O.M. (۲۰۱۸). Corruption Control in the Public Sector and the Nigerian Accountant. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol (۱)۸, ۹۱-۱۰۳

۱۵. Alleyne, P.(۲۰۱۶). The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intentions in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research* .Vol. ۱۷ Iss ۲ p. ۱۹۰ - ۲۱۰
۱۶. Alleyne, P., Hudaib, M., & Pike, R.(۲۰۱۳). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*, Vol ۴۵(۱), ۱۰-۲۳
۱۷. Baban E , Ahmed A, Grantley T, Saurav D, Lien D, Grant R(۲۰۲۱), Tax haven Use, the pricing of audit and Non-audit Services, suspicious matters reporting obligations and whistle blower hotline Facilities : Evidence from Australian financial corporations *Journal of Contemporary Accounting and Economics* , (۱۷). ۲۰۲۱ . ۱۰۰۲۶۲
۱۸. Banisar, D.(۲۰۱۱). Whistleblowing: International standards and developments Corruption and transparency: Debating the frontiers between state, market and society, I. *Sandoval, ed., World Bank-Institute for Social Research, UNAM, Washington, DC.*
۱۹. Chaudhary, N. S., Gupta, K. P., & Phoolka, S. (۲۰۱۹). A study of whistle-blowing intentions of teachers working in higher education sector. *International Journal of Law and Management* .Vol. ۶۱, Issue ۱, pages ۱۰۶ – ۱۳۲
۲۰. Cho, Y. J., & Song, H. J. (۲۰۱۵). Determinants of whistleblowing within government agencies. *Public Personnel Management*, Vol ۴۴(۴), ۴۵۰-۴۷۲
۲۱. Gupta, K. P., & Chaudhary, N. S. (۲۰۱۷). Prioritizing the factors influencing whistle blowing intentions of teachers in higher education institutes in India. *Procedia computer science*, Vol ۱۲۲, ۲۵-۳۲
۲۲. Hai. Lu, J.-E. Shin and M. Zhang,(۲۰۲۳) Financial reporting and disclosure practices in China, *Journal of Accounting and Economics*, <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2023.101098>
۲۳. Islam A, Ayat A, Muiz Abu A, Mamunur R (۲۰۲۴) , Capital structure and public corruption among non-financial firms in the MENA region: The impact of the Arab spring, *Journal of heliyon*, heliyon. (۱۰) ۲۰۲۴ . e۳۲۵۲۷

## Designing a qualitative model of organizational disclosure in order to reduce organizational corruption (Study case of Tehran University of Medical Sciences)

### Abstract

The aim of the present study is to design a qualitative model for organizational disclosure in order to reduce corruption in Tehran's medical universities. This research was conducted qualitatively using two methods: content analysis and Delphi analysis. The statistical population consisted of ۱۲ academic experts and university professors who were selected through snowball sampling. The data were analyzed using MAXQDA software and ۷۱ key components were identified in ۹ factors. These factors include four factors related to organizational disclosure, two factors related to disclosure methods, and three factors related to disclosure barriers. The findings show that various factors affect organizational disclosure and that achieving a consensus among experts can help improve the disclosure process and, as a result, reduce corruption in organizations.

Keywords: qualitative model, organizational disclosure, organizational corruption, administrative health