

## طراحی و تبیین مدل افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی (رویکرد آمیخته: تحلیل تم-مدل‌سازی معادلات ساختاری)

### چکیده

این پژوهش باهدف طراحی مدل افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی به انجام رسید. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ رویکرد، توسعه‌ای، و از لحاظ نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها، آمیخته (کیفی-کمی) می‌باشد. در فاز کیفی پژوهش، گروهی از خبرگان شامل اساتید دانشگاهی، مدیران ارشد سازمان‌های دولتی و مشاورین مجرب منابع انسانی و مدیریت دولتی به‌عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. در این فاز با استفاده از روش نمونه‌گیری نظری، ۱۰ نفر از خبرگان انتخاب و مورد مصاحبه عمیق قرار گرفتند. در فاز کمی نیز، کلیه مدیران ارشد و میانی سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه به‌عنوان جامعه در نظر گرفته شدند و از میان آن‌ها، ۲۱۰ نفر براساس روش نمونه‌گیری تصادفی به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها در فاز کیفی تحقیق، مصاحبه‌های عمیق و غیر ساختاریافته با خبرگان بود. در فاز کمی تحقیق نیز، از پرسشنامه‌ای بسته و محقق‌ساز مشتمل بر ۳۰ گویه به‌عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. در فاز کیفی تحقیق، داده‌های حاصل از پرسشنامه بر اساس روش تحلیل تم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در فاز کمی تحقیق، جهت انجام تجزیه و تحلیل‌های توصیفی و استنباطی، از نرم‌افزارهای SPSS و smart-PLS استفاده شد. سرانجام، نتایج تحقیق منجر به طراحی مدل افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی شد و روابط فرضی و ساختار کامل مدل در یک جامعه وسیع مورد آزمون و تأیید قرار گرفتند. بر اساس یافته‌های تحقیق، الگوی پیشنهادی سه دسته عوامل را در خود جای می‌دهد که عبارت‌اند از: عوامل علی؛ عوامل میانجی؛ و نهایتاً عوامل پیامدی.

**واژه‌های اصلی:** افشاگری، سازمان‌های دولتی، تحلیل تم

### ۱- مقدمه

افشاگری سازمانی عملی در جهت افشای اقدامات غیرقانونی و غیراخلاقی مدیران و کارکنان یک سازمان می‌باشد. در واقع افشاگری ابزار مهمی برای کشف و گزارش خطا، مقابله با رفتارهای غیرقانونی در سازمان‌ها، افزایش پاسخگویی، شفافیت و حکمرانی خوب، جلوگیری و شناسایی فساد و هدر رفت منابع و سازوکاری برای کشف و کنترل اعمال خلاف در سازمان‌ها می‌باشد [4].

بسیاری از سازمان‌ها در پی رسیدن به محیط کاری ایده آل 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 [9]. در واقع سازمان‌ها در پی یافتن راه‌هایی جهت افزایش ابتکار و فعالیت بیشتر در کار و نیز کاهش نگرش‌های منفعلانه و رفتارهای انحرافی هستند [16].

مفهوم افشاگری یکی از مفاهیم جدید علم مدیریت محسوب می‌شود. واژه افشاگر که در گذشته نوعی عمل منفی قلمداد و دلیل انجام آن توسط یک شخص نیل به اهداف سیاسی، سیاه‌نمایی، سوءاستفاده شخصی و از این قبیل اهداف تلقی می‌شود، امروزه به‌عنوان رفتاری فرا اجتماعی و مثبت آهسته‌آهسته در حال رخنه کردن در سازمان‌ها و جوامع می‌باشد [19]. در واقع به دلیل تمایل به ترویج بیشتر رفتار اخلاقی در جامعه و سازمان‌ها افشاگری در سال‌های اخیر به یک ساختار عادی تبدیل شده است و سازمان‌ها به پیاده‌سازی خطوط مستقیم گزارش دهی افشاگران پرداخته‌اند تا ارتباطات را در گزارش دهی فعالیت‌های مربوط به تقلب، اتلاف یا سوءاستفاده در سازمان فراهم کنند. [28] بنابراین افشاگری را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: «عملی که یک کارمند آگاه از یک اقدام نادرست که جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد به سازمان‌هایی که صلاحیت اصلاح آن اشتباه یا اطلاع دادن به طرف‌های آگاه در مورد

در جلسه هیئت دولت مورخه ۲۴ شهریور ۱۴۰۰، اصول دوازده‌گانه حاکم بر نقشه ملی پیشگیری و مقابله با فساد اداری و اقتصادی در دولت سیزدهم را به اعضای دولت و دستگاه‌های اداری و اجرایی ابلاغ کردند. اصل اول از اصول دوازده‌گانه حاکم بر نقشه ملی پیشگیری و مقابله با فساد اداری و اقتصادی با محوریت شفافیت سازمانی، بر تولید و ارائه اطلاعات صحیح، دقیق و به‌موقع و مرتبط به مراجع ذیصلاح و مردم به‌ویژه در حوزه فعالیت‌های اقتصادی و تأمین اشراف دولت تأکید دارد و اصل سوم از اصول دوازده‌گانه حاکم بر نقشه ملی پیشگیری و مقابله با فساد اداری و اقتصادی با محوریت فرهنگ‌سازی و نظارت همگانی نیز بر نهادینه کردن فساد ستیزی، رشد فرهنگ پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری، بهره‌گیری از ظرفیت رسانه‌ها در مبارزه با فساد و جلوگیری از عملیات روانی مخرب در جامعه و تقویت حساسیت عمومی با به‌مشارکت طلبیدن مردم و توسعه زیرساخت‌های حمایتی از افشا کنندگان فساد و فراهم کردن زمینه‌های نظارت همگانی متمرکز شده است. فساد اداری مسئله‌ای است که از گذشته تا کنون گریبانگیر سازمان‌های دولتی بوده و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران علوم مدیریتی، سیاسی و اجتماعی را تشکیل داده است. گسترش فساد در سطح جهانی سبب شد مبارزه با آن به‌صورت یک امر فراملی و جهانی درآید. زمانی که فساد در سازمان‌های دولتی گسترش می‌یابد، به یک عرف غلط تبدیل می‌شود و دیگر مهار آن فساد و مبارزه با آن فقط از طریق اصلاح الگوها و بسته‌های رفتاری محقق می‌گردد [30]. همواره کشف فساد یکی از مهم‌ترین و پرهزینه‌ترین مراحل مبارزه با فساد بوده است که کشور‌های مختلف راه‌های مختلفی برای کشف آن انتخاب کرده‌اند. یکی از کم‌هزینه‌ترین و کارآمدترین راه حل‌ها استفاده از ظرفیت مردم برای کشف فساد می‌باشد. سوت زنی یا

چرخه چهار مرحله‌ای شامل محرک، ارگانیزم، رفتار و پیامد را شامل می‌شود [12]. برخی محققین، ویژگی‌های شخصیتی را به‌عنوان تفاوت افراد در الگوی تفکر، احساس و عمل تعریف کرده‌اند که در فهم تعاملات فردی و گروهی به ما کمک می‌کند. این ویژگی‌ها تعیین‌کننده فردیت انسان است، وجه تمایز فرد را با دیگران مشخص می‌کند و در طول زمان نسبتاً ثابت است [17]. ابعاد شخصیتی با تعدادی از رفتارهای سازمانی کارکنان شامل رفتار مدنی سازمانی، غیبت شغلی، تعهد به کار، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، رفتار مشتری مدار و رفتارهای ضد تولیدی مرتبط است. در این راستا، تحقیقات نشان داده است که شجاعت اخلاقی می‌تواند به‌رغم وجود فاصله قدرت در سازمان به‌قصد افشاگری کارکنان بینجامد [17]. همچنین، تحقیقات نشان داده‌اند که افشاگری سازمانی دارای اثر منفی و معنی‌دار بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی است [21]. در تحقیقات داخلی ثابت شده است که رویکردهای عدالت‌خواهانه، اخلاق‌گرایانه، سلامت‌محور، منفعت‌طلبانه، تکلیف‌گرایانه و انتقام‌جویانه مهم‌ترین دلایل تصمیم به افشاگری سازمانی می‌باشند [3]. در همین راستا، نتایج تحقیقات نشان داده است اعتماد به یک رهبر به‌طور کامل واسطه تأثیرات مثبت رهبری اخلاقی و عدالت توزیعی بر قصد افشاگری داخلی است [8]. همچنین، در برخی موارد، ادراک و نگرانی از تلافی‌جویی همکاران می‌تواند قصد افشاگری را در کارکنان کاهش دهد [6]. طبق مطالعات به عمل آمده، در واقع افشاگر بودن مستلزم انگیزه، اقدام، رفاه و واکنش سازمان است. و همه این جنبه‌ها بر روند افشای اطلاعات و همچنین رفتار افشاگر تأثیر می‌گذارند [29]. علاوه بر این، به اثبات رسیده است که مثلث افشاگری (شامل سه رأس فشار، فرصت، و منطقی سازی) بر نیت و قصد افشاگری اثرات مثبت و معنادار دارد [20].

بر اساس سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، سازمان‌های دولتی موظف به شفاف‌سازی و آگاهی‌بخشی نسبت به حقوق و تکالیف متقابل مردم و دولت هستند. این سیاست‌ها همچنین بر ارتقای سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی تأکید دارند. در این راستا، اصلاح فرآیندهای قانونی و اداری و بهره‌گیری از نظام‌های فرهنگی و سازوکارهای پیشگیری و مقابله با تخلفات از جمله راهبردهای اصلی محسوب می‌شوند. با توجه به این ضرورت‌ها، همه نهادهای فعال تحت نظر قوای سه‌گانه کشور باید برای عملیاتی کردن این سیاست‌ها اقدام نمایند. بررسی‌های اولیه در سازمان‌های دولتی کشور و مصاحبه با برخی مدیران ارشد نشان می‌دهد که سازمان‌های دولتی در حوزه افشاگری سازمانی با چالش‌های متعددی روبرو هستند. از جمله مهم‌ترین مشکلات، عدم فرهنگ‌سازی صحیح پیرامون افشاگری است؛ به‌گونه‌ای که بسیاری از کارکنان افشاگری را با خیانت همسان می‌دانند. علاوه بر این، فرآیندهای مشخصی برای مدیریت افشاگری وجود ندارد و سیستم‌های پاداش و تنبیه نیز با این فرآیند

آن را دارند، گزارش می‌دهد» [27]. علیرغم وجود راهکارهای مختلف در خصوص فساد زدایی از سازمان بازممتداول‌ترین روش، افشاگری کارکنان سازمان می‌باشد [19].

به نظر می‌رسد افشاگری تخلف سازمانی جزء لاینفک محیط‌های سازمانی و به‌عنوان یک عمل اخلاقی و راهکاری مؤثر جهت رفع آثار مخرب خطاهای رخ داده و از سویی پیشگیری از بروز خطاها و اشتباهات آتی است [21]. و می‌تواند باعث کاهش رفتار نادرست مدیران و افزایش سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه و نوآوری سازمان‌ها شود [31]. اما باآنکه افشاگری، به‌عنوان یک رفتار اخلاقی مطلوب مدنظر است و پیامدهای مثبت بالقوه‌ای را برای سازمان‌ها در پی دارد، به نظر می‌رسد بسیاری از اعضای سازمان، زمانی که با خطا و اشتباه‌کاری در سازمان مواجه می‌شوند، منفعل می‌مانند، درحالی‌که تعدادی از افراد هنگام مواجهه با خطا، افشاگری می‌کنند. از این رو شاید بتوان تفاوت‌های فردی و شخصیتی را به‌عنوان عامل مؤثر در تصمیم برای افشاگری مطرح نمود [7].

شخصیت به‌عنوان یکی از دلایل اینکه چرا برخی از کارکنان بیشتر از دیگران تمایل به رفتار افشاگری و دیگر اعمال ابتکاری در جهت حل مشکلات سازمانی دارند، در نظر گرفته شده است باین‌حال نباید تصور کرد که سازمان‌ها همواره با افشاگری تخلف موافق‌اند، چراکه برخی مواقع افشاگری کارکنان می‌تواند برای سازمان هزینه‌ساز باشد [15].

افشاگری تخلف، از موضوعاتی است که از دهه ۱۹۸۰ توسط محققانی چون [23,24] و [22] مطرح شد و از آن‌پس نیز تحقیقات مختلفی در باب ماهیت افشاگری، انواع آن، ویژگی‌های افراد افشاگر و ارتباط این رفتار با عوامل متعدد موقعیتی و غیر موقعیتی صورت گرفت [18]. [۲۳] به‌طورکلی سه دسته متغیر وجود دارند که با فرایند افشاگری تخلف مرتبط بوده و می‌توان آن‌ها را به‌عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده این متغیر در نظر گرفت. این متغیرها عبارت‌اند از ویژگی‌های فرد افشاگر (شامل ویژگی‌های دموگرافیک، متغیرهای شخصیتی مانند خود کارآمدی، منبع کنترل، برون‌گرایی، اخلاق و قضاوت اخلاقی)، ویژگی‌های موقعیتی (شامل حمایت سرپرست و همکار، جو سازمانی، تهدید به انتقام و اندازه سازمان، و ساختار بوروکراتیک سازمانی)، و نهایتاً ویژگی‌های خطا و فرد خطا کار (شامل ویژگی‌هایی چون میزان شدت ادراک شده از خطا، و تعداد شواهد و مدارک تأییدکننده وجود خطا) [2].

مدل‌ها و نظریات متعددی در ارتباط با عوامل مؤثر بر افشاگری وجود دارد و در این میان نظریه شناختی- اجتماعی افشاگری تخلف که توسط [25] مطرح شده مدلی جامع برای فهم فرایند افشاگری و تأثیر متغیرهای شخصیتی بر این رفتار است. بر اساس این مدل، افشاگری یک

Self efficiency <sup>۲</sup>  
Locus of control <sup>۳</sup>  
Extraversion <sup>۴</sup>

<sup>۵</sup> Ethical judgment

<sup>۶</sup> Contextual factors

همسو نیستند. این وضعیت، مانع بهره‌برداری از پتانسیل‌های مثبت افشاگری در ارتقای شفافیت و سلامت سازمانی می‌شود.

هدف این پژوهش، طراحی و تبیین مدل افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی است که با توجه به خصوصیات فرهنگی-اجتماعی جامعه ایران تدوین شود. این مدل باید به کاهش فساد و تخلفات اداری کمک کرده و اعتماد عمومی به سازمان‌های دولتی را افزایش دهد. این پژوهش از روش‌های کیفی و کمی بهره خواهد برد. ابتدا با استفاده از مطالعات پیشین و مصاحبه با خبرگان این حوزه، نقاط ضعف و شکاف‌های موجود در این حوزه شناسایی می‌شود. سپس با تحلیل این داده‌ها، مدلی جامع برای افشاگری سازمانی طراحی خواهد شد که علاوه بر رفع موانع فعلی، استراتژی‌های مشخصی برای پشتیبانی از افشاگری کارکنان ارائه می‌دهد. پژوهش حاضر درصدد است با ارائه مدلی علمی و بومی، گامی مؤثر در جهت تقویت افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران بردارد و به این سوال اساسی پاسخ دهد: "مدل افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی چگونه است؟".

در جدول شماره ۱، تحقیقات داخلی و خارجی مرتبط با پژوهش حاضر به‌صورت مختصر مورد بررسی قرار گرفته‌اند:

جدول ۱) بررسی پیشینه تحقیق

| پژوهش‌گر/پژوهشگران    | سال انتشار پژوهش | عنوان پژوهش  | روش پژوهش                      | نتایج پژوهش  |
|-----------------------|------------------|--|--------------------------------|--|
| سپهوند و همکاران [17] | ۱۴۰۰             | اثر فاصله قدرت بر قصد افشاگری کارکنان با نقش میانجی شجاعت اخلاقی | کمی (مدل سازی معادلات ساختاری) | کارکنانی که به مدیران بیشتری دارند و دست آنان را در انجام دادن امور می‌گذارند سکوتی هوشمندانه را در پیش می‌گیرند و از صحبت درباره انحرافات پرهیز می‌کنند. کارکنانی که شجاعت اخلاقی بالاتری دارند، به‌رغم محدودیت‌ها و احتمال آسیب دیدن، خود را به افشای فساد ملزم می‌دانند. سرانجام اینکه شجاعت اخلاقی می‌تواند به‌رغم وجود فاصله قدرت |

|  |                                      |   |      |                         |
|--|--------------------------------------|---|------|-------------------------|
| سازمان به‌قصد افشاگری کارکنان بینجامد.   |                                      | ارائه الگوی ساختاری فساد اداری با توجه به سوت زنی سازمانی (مورد مطالعه): سازمان‌های دولتی (تهران)                                   | ۱۳۹۹ | ذبیحی شمس [21]          |
| مقبولیت مدیران بر قصد افشاگری و شجاعت اخلاقی تأثیر مثبتی دارد، همچنین مشخص شد شجاعت اخلاقی تأثیر مثبتی بر قصد افشاگر دارد. نتایج تحقیق همچنین حاکی از این بود که مقبولیت مدیران به‌صورت مستقیم و هم از طریق شجاعت اخلاقی موجب افزایش افشاگری در سازمان می‌شود.   | کیفی (داده بنیاد) - کمی (تجدیل مسیر) | اثر مقبولیت مدیران سازمان بر قصد افشاگری با نقش میانجی شجاعت اخلاقی (مورد مطالعه): ساختار دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر | ۱۳۹۹ | سپهوند و همکاران [16]   |
| رویکرد‌های عدالتخواهانه، اخلاق‌گرایانه، سلامت‌محور، منفعت‌طلبانه، تکلیف‌گرایانه و جویانه به ترتیب به‌عنوان مهم‌ترین دلایل تصمیم به سوت زنی بوده و عوامل مربوط به افشای شونده، عوامل مربوط به سازمان، عوامل مخلف و عوامل مربوط به افشاء کننده به ترتیب مهم‌ترین علل سکوت در برابر مشاهده رفتارهای نامطلوب را تشکیل می‌دهند. | کمی (آزمایشی)                        | شناسایی علل سوت زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت زنی در سازمان‌های دولتی  | ۱۳۹۸ | فرهادی نژاد و جعفری [3] |

|   |   |   |             |                                  |  |                                       |             |                            |  |
|---|---|---|-------------|----------------------------------|--|---------------------------------------|-------------|----------------------------|--|
| <p>بخش‌های خود است که لازمه آن ایمنی روان‌شناختی و شناخت شخصی افراد از رهبر است.</p>  |   |   |             |                                  | <p>رتبه‌بندی گویه‌های مرتبط با علل سوت زنی بیان‌کننده این است که جلوگیری از تکرار تخلفات، احساس بی‌عدالتی 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 افساگران به عنوان دلایل اصلی سکوت در برابر تخلفات تلقی می‌شود.</p>  |                                       |             |                            |  |
| <p>سرمایه انسانی توانمند، سوت زنی در سازمان و کسب عملکرد بالاتر را فراهم می‌آورد.</p>   | <p>کیفی (تحدیل مضمون) - کفی (تحدیل ماسیر)</p> | <p>شناسایی، مفهوم سازی، تبیین فرایند سوت زنی سازمان: (مطالعه موردی شرکت سنگ آهن گهر زمین)</p> | <p>۱۳۹۷</p> | <p>صفری و فتاح زیارا نی [14]</p> | <p>رهبری اصیل با افشاگری سازمانی 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 چشم انداز و مأموریت از تدوین و اجرای برنامه‌های سازمانی در نهایت موجب کاهش توجه افراد به رهبری اصیل و افشاگری سازمانی خواهد بود و توجه افراد در گروین صحیح برنامه‌های سازمانی و رسانه‌های ورزشی در سایر</p> |                                       |             |                            |  |
| <p>اخلاق اسلامی کاربرد تمایل به افشاگری (سوت زنی) با ضرایب مسیر ۰/۹۰۸ تأثیر مثبت و معنادار دارد.</p>  | <p>کفی (مدل سازی معادلات ساختاری)</p>         | <p>تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کاربرد تمایل به سوت زنی و افشاگری</p>                             | <p>۱۳۹۷</p> | <p>صفری شاد و همکاران [13]</p>   | <p>رابطه رهبری اصیل با افشاگری سازمانی نقش میانجی ایمنی روان‌شناختی و شناخت شخصی و ختی و شناخت شخصی: (مورد مطالعه کارکنان رسانه‌های ورزشی استان اصفهان)</p>  | <p>کفی (مدل سازی معادلات ساختاری)</p> | <p>۱۳۹۷</p> | <p>روشن و همکاران [12]</p> |  |
| <p>در بررسی تأثیر دو عامل ماهیت خطای رخ داده و عوامل فردی، تأثیر عوامل مربوط به ماهیت خطا پذیرفته شد، اما تأثیر عوامل مورد پذیرش قرار نگرفت و رابطه معنادار نبود.</p>                           | <p>کفی (رگرسیون)</p>                          | <p>تحلیل عوامل مؤثر بر افشاگری در سازمان: (مورد مطالعه بیمارستان الزهرا)</p>                  | <p>۱۳۹۶</p> | <p>علینق یان و همکاران [1]</p>   | <p>برنامه‌های ورزشی در سایر</p>  |                                       |             |                            |  |
| <p>افراد افشاگر به‌طور کلی از مشکلات جسمی و عاطفی بیشتری رنج می‌برند، اما افراد غیر افشاگر نیز مشکلات خاصی (گوارشی و احساس بی‌ارزشی و گناه) دارند که بیانگر لزوم بیشتر به این گروه می‌باشد.</p> | <p>کفی (مدل سازی معادلات ساختاری)</p>         | <p>پیامدهای جسمی و عاطفی افشاگری تخلف سازمانی در پرستاران</p>                                 | <p>۱۳۹۵</p> | <p>منجوقی و نوری [7]</p>         | <p>برنامه‌های ورزشی در سایر</p>  |                                       |             |                            |  |
| <p>اعتماد به یک رهبر کامل و تأثیرات مثبت رهبری اخلاقی و عدالت توزیعی بر قصد افشاگری داخلی</p>   | <p>کفی (مدل سازی معادلات ساختاری)</p>         | <p>نقش واسطه‌ای اعتماد به رهبر در روابط رهبری اخلاقی و</p>                                    | <p>۲۰۲۱</p> | <p>آلکان و همکاران [8]</p>       | <p>برنامه‌های ورزشی در سایر</p>  |                                       |             |                            |  |

|  |                 |   |            |
|--|-----------------|---|------------|
| افشاگر نگرش افشاگر سرپیچی از اقدامات افراد خاطی ایجاد شده است. چنین نگرشی می‌تواند در افشاگران شجاعت ایجاد کند، علیرغم هنجارها و کنترل‌های درونی که در داخل سازمان شایع است و برای چنین اقداماتی مساعد نیست. | تی - رگرس (یون) | می‌کنند که تخلفات را فاش کنند؟ یک چالش و معضل اخلاقی برای سازمان‌ها | اساری [11] |
|--|-----------------|---|------------|

#### ۲- روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر، از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ رویکرد، کاربردی-توسعه ای می‌باشد. لازم به ذکر است که این پژوهش، در دو فاز کلی زیر به انجام خواهد رسید:

فاز ۱: طراحی مدل افشاگری در سازمان‌های دولتی. (رویکرد کیفی: تحلیل تم)

فاز ۲: برازش و تبیین مدل افشاگری در سازمان‌های دولتی. (رویکرد کمی: مدل‌سازی معادلات ساختاری)

#### ۳- جامعه آماری تحقیق:

در فاز کیفی تحقیق، جهت طراحی مدل بر اساس متدولوژی تحلیل تم، گروهی از خبرگان شامل اساتید دانشگاهی، مدیران ارشد سازمان‌های دولتی و مشاورین مجرب منابع انسانی و مدیریت دولتی به‌عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. خصوصیات موردنظر برای خبره بودن افراد، شامل موارد زیر بود: تسلط به حوزه افشاگری و سوت‌زنی، آشنایی کامل با نظام‌ها، رویه‌ها و چالش‌های سازمان‌های دولتی کشور. به همین جهت از مدیرانی که سابقه کاری و تجربه طولانی تری در بخش دولتی داشتند و به رویه‌ها و چالش‌های کاری تسلط بیشتری داشتند و متخصصانی که در زمینه افشاگری اطلاعات کاملی داشتند استفاده شد. در فاز کمی تحقیق و جهت برازش مدل، به یک جامعه بزرگ نیاز بود. از این رو، در این فاز کلیه مدیران ارشد و میانی سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه به‌عنوان جامعه در نظر گرفته شدند. بر اساس استعلام‌های اخذ شده در خردادماه سال ۱۴۰۱، جمعیت این جامعه ۴۶۰ نفر تعیین شد.

#### ۴- نمونه آماری پژوهش و روش نمونه‌گیری:

در فاز کیفی پژوهش، از روش نمونه‌گیری نظری استفاده شد. در این روش، تعداد نمونه تابعی از اشباع نظری محقق می‌باشد. فرایند نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری محقق ادامه یافت و مجموعاً ۱۰ مصاحبه صورت گرفت. در فاز کمی پژوهش، بر اساس جدول مورگان، تعداد نمونه آماری موردنیاز ۲۱۰ نفر تعیین شد. لازم به ذکر است که در این تحقیق، جهت انتخاب نهایی نمونه‌های آماری، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد.

|   |      |  |  |
|---|------|--|--|
| عدالت توزیعی در افشاگری داخلی: مطالعه‌ای بر روی بخش بانکی ترکیه |      |  | است.   |
| ایوای و همکاران [5]   | ۲۰۲۱ | صدا یا سکوت: پیش‌زمینه‌های قصد افشاگری   | تأثیر رفتارهای اخلاقی همسالان بر افشاگری با ترس از انتقام‌جویی انجام می‌شود، علاوه بر این، برای تخلفات با شدت پایین، یک اثر تعاملی بین ترس از انتقام‌جویی و تأیید عدالت نسبت به وفاداری در نیت‌های افشا کننده وجود دارد. |
| کانوج و همکاران [6]   | ۲۰۲۰ | اثرات تلافی‌جویی بر قصد افشاگری: مطالعه کارکنان هندی   | در موارد، ادراک و نگرانی از تلافی‌جویی همکاران می‌تواند در افشاگری کارکنان کاهش دهد.   |
| می‌امی و همکاران [9]  | ۲۰۲۰ | ارتباط و اثرگذار منشی‌های شرکت بر افشاگری سازمانی  | یکی از عوامل مؤثر بر افشاگری سازمانی، سابق رفتار منشی‌های دفتری است که باید به‌خوبی موردتوجه و مطالعه قرار گیرند.  |
| وسیم و همکاران [20]   | ۲۰۲۰ | رابطه مثلث افشاگری و نیت افشاگری در سازمان‌های پاکستانی: نقش تعدیل‌کننده حمایت سازمانی درک شده | مثلث افشاگری (شامل سه رأس فشار، فرصت، و منطقی سازی) بر نیت و قصد افشاگری اثرات مثبت و معنادار دارد و در این مسیر حمایت‌های سازمانی ادراک شده نیز می‌توانند این اثرگذاری را به‌صورت مثبت تقویت کنند.                      |
| نورهد و کازام   | ۲۰۱۹ | چرا افشاگران جرات  | عمل افشاگری ناشی از نیتی است که در   |

۵- ابزار جمع‌آوری داده‌ها:

داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش، از نرم‌افزارهای آماری SPSS و smart-PLS، و از آمارهای توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی و ...) و آزمون‌های استنباطی (آلفای کرونباخ، روایی سازه، تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر) استفاده گردید.

در فاز کیفی پژوهش از آنجایی که از روش تحلیل تم استفاده گردید، ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه‌های عمیق و غیر ساختاریافته با خبرگان پژوهش بود. در این مصاحبه‌ها، محقق سعی کرد با ورود نرم به بحث و جلب اعتماد اولیه مصاحبه‌شوندگان، به صورت کاملاً غیرمستقیم سؤالاتی در خصوص افشاگری در سازمان‌های دولتی مطرح نموده و از این طریق مفاهیم اولیه را جهت طراحی مدل کسب نماید. در فاز کمی، ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای بسته و محقق ساز مشتمل بر ۳۰ گویه بود که بر اساس مدل مفهومی اولیه طراحی گردید. گفتنی است که در این پرسشنامه، پاسخ‌ها بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی شدند و طیفی از جنس "میزان موافقت" مورد استفاده قرار گرفت. ساختار این پرسشنامه بر اساس ابعاد مختلف آن، در جدول ۲ قابل مشاهده می‌باشد:

۷- نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها

فاز کیفی (طراحی مدل اولیه با رویکرد تحلیل تم):

در این تحقیق، مجموعاً ۱۰ مصاحبه صورت گرفت، ۱۲۸ مفهوم اولیه استخراج گردید که بعد از بررسی و کنار هم قرار دادن آن‌ها و حذف مفاهیم تکراری، ۴۷ مفهوم نهایی شناسایی شد. سپس سعی شد تا با توجه عمیق به مفاهیم شناسایی‌شده و تشخیص وجوه تشابه و افتراق آن‌ها با یکدیگر، دسته‌بندی‌های کلی‌تری به نام "تم فرعی" ایجاد گردد، و مفاهیم هم‌سنخ و هم‌راستا، در این دسته‌های کلی‌تر جاگذاری شوند. حاصل این فرایند، شناسایی ۱۰ تم فرعی بود. در مرحله بعد سعی شد تا تم‌های فرعی هم سنخ در قالب دسته‌های کلی‌تر به نام «تم‌های اصلی» جایابی شوند و تم‌های اصلی نام‌گذاری گردند. حاصل این فرایند در جداول ۳ و ۴ قابل مشاهده است:

جدول ۲) ساختار پرسشنامه فاز کمی پژوهش

| متغیرهای اصلی     | متغیرهای فرعی                        | گویه‌های مربوطه در پرسشنامه |
|-------------------|--------------------------------------|-----------------------------|
| عوامل علی (CF)    | شجاعت اخلاقی کارکنان                 | ۱ تا ۳                      |
|                   | مقبولیت مدیران ارشد سازمانی          | ۴ تا ۶                      |
|                   | فرهنگ سازمانی عدالت محور             | ۷ تا ۹                      |
|                   | حمایت‌های سازمانی ادراک شده          | ۱۰ تا ۱۲                    |
|                   | محرک‌های روانی انتقام‌جویانه         | ۱۳ تا ۱۵                    |
| عوامل میانجی (IF) | دغدغه‌مند بودن کارکنان               | ۱۶ تا ۱۸                    |
|                   | تقویت قصد افشاگری در کارکنان         | ۱۹ تا ۲۱                    |
|                   | بروز رفتارهای افشاگرانه توسط کارکنان | ۲۲ تا ۲۴                    |
| عوامل پیامدی (RF) | بهبود سلامت سازمانی                  | ۲۵ تا ۲۷                    |
|                   | بهبود بهره‌وری سازمانی               | ۲۸ تا ۳۰                    |

جدول ۳) شناسایی تم‌های فرعی

| ردیف | تم‌های فرعی              | مفاهیم اولیه   |
|------|--------------------------|--|
| ۱    | فرهنگ سازمانی عدالت محور | ریشه بسیاری از رفتارهای سازمانی در فرهنگ سازمانی حاکم نهفته است<br>سازمان‌های دولتی کشور را باید به سمت عدالت‌محوی و عدالت‌خواهی سوق داد   |
| ۲    | دغدغه‌مند بودن کارکنان   | فرهنگ سازمانی عدالت محور مانند یک عامل پیشگیرانه عمل می‌کند<br>بسیاری از فسادهای حاکم بر سازمان‌های ما نشأت گرفته از خلأهای فرهنگی است<br>فرهنگ سازمانی عدالت محور در دل خود فرایند افشاگری را تسهیل می‌کند<br>از کارمندی که دغدغه سازمانی ندارد نمی‌توان توقع خاصی داشت<br>باید کارکنانی را به نحوی تربیت کنیم که نسبت به مسائل سازمانی و حتی اجتماعی دغدغه‌مند باشند<br>کارکنان باید اهداف خود و اهداف سازمانی را در یک راستا ببینند و نسبت به آن‌ها حساس باشند<br>فردی که نگران سازمان خود می‌باشد را باید تشویق و تکریم کرد<br>مفسدان سازمانی همواره از کارکنان دغدغه‌مند هراس دارند |
| ۳    | بهبود سلامت سازمانی      | سلامت سازمانی نشأت گرفته از یک سیستم سالم است  |

در فاز کیفی تحقیق، جهت اطمینان از روایی و پایایی مصاحبه‌ها، از تکنیک فرآیندهای ساختار یافته از مصاحبه‌های همگرا و همچنین تکنیک وجود حداقل دو نفر برای انجام مصاحبه به صورت جداگانه اما موازی با یکدیگر، استفاده شد و بر این اساس از روایی و پایایی فرایند جمع‌آوری داده و کدگذاری مصاحبه‌ها اطمینان حاصل گردید.

در فاز کمی تحقیق نیز، از چهار روش جهت اطمینان از روایی پرسشنامه استفاده گردید (روایی صوری، روایی محتوی (تحلیل عاملی تأییدی)، روایی همگرا یا میانگین واریانس استخراج (AVE)، روایی واگرا (ماتریس فورنل و لاکر)، و نهایتاً روایی خبرگان (CVR). هر چهار روش مؤید روایی پرسشنامه فاز کمی بودند.

۶- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:

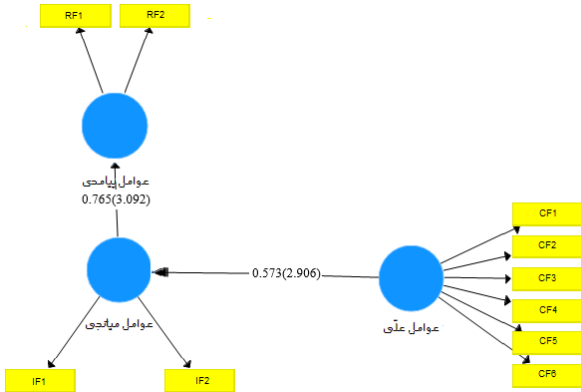
در فاز کیفی تحقیق، جهت دستیابی به مدل مفهومی تحقیق از روش تحلیل تم استفاده شد. در فاز کمی تحقیق نیز، جهت تجزیه تحلیل

|   |                              |    |   |                                      |   |
|---|------------------------------|----|---|--------------------------------------|---|
| همکاران به عنوان حامی افشار گر عمل می‌کنند  |                              |    | کاهش فساد اداری، سلامت سازمانی را ببار خواهد آورد                                       |                                      |   |
| باید در نظر داشت که پیش‌نیاز رفتار سوت زنی، دلگرمی از حمایت سازمانی است   |                              |    | یکی از اهداف دولتی فعلی، تلاش در جهت ارتقاء سلامت اداری کشور است                        |                                      |   |
| بدون حمایت قوی سازمانی، نباید از کارکنان توقع رفتار افشاگرانه داشت  |                              |    | باید کارکنان توجیه شوند که افشاگری آن‌ها، سلامت سازمانی را ارتقاء خواهد داد             |                                      |   |
| قصد و نیت برای سوت زنی یک امر درونی است   |                              |    | در تحقق سلامت نظام اداری، مبارزه با فساد اصل اساسی می‌باشد                              |                                      |   |
| قصد افشاگری در نهایت می‌تواند منجر به رفتار افشاگرانه شود   |                              |    | سوت زنی یک رفتار شجاعانه است  |                                      |   |
| سازمان‌ها باید به فرد افشاگر کمک کنند که فرایند تبدیل قصد افشاگری به رفتار افشاگرانه، تسهیل شود   |                              |    | به دلیل نگرانی‌های بعد از افشاگری، افراد سوت زن معمولاً جسور و شجاع هستند               |                                      |   |
| نیت درونی برای افشاگری یک فرایند ذهنی است که جنبه روان‌شناختی دارد و مدیران منابع انسانی باید در جهت تقویت آن کوشا باشند                  | تقویت قصد افشاگری در کارکنان | ۸  | سازمان‌های دولتی باید از طریق نظام شجاعت اخلاقی کارکنان را تقویت کنند                   | شجاعت اخلاقی کارکنان                 | ۴ |
| قصد و نیت افراد افشاگر از طریق برخی از آزمون‌های روانشناسی سازمانی قابل‌بررسی و اندازه‌گیری است   |                              |    | نظام‌های تشویق و پاداش سازمانی، باید به خصلت شجاعت اخلاقی کارکنان نگاه ویژه داشته باشند |                                      |   |
| عملکرد سازمان‌های در گروه کاهش فساد اداری است   |                              |    | در اسلام بر شجاعت مؤمن در برخورد با فساد تأکید شده است                                  |                                      |   |
| اگر بتوان فساد را از سازمان‌های دولتی برچید، کارایی در استفاده از منابع سازمانی بسیار بهتر خواهد شد                                       |                              |    | در پشت پرده برخی از افشاگری‌ها، انتقام‌گیری از همکاران یا مدیران قرار دارد              | محرك‌های روانی انتقام‌جویانه         | ۵ |
| یکی از دلایل عدم اثربخشی سازمان‌ها ما در تحقق اهدافشان، برخی نظام‌های فاسدی است که در آن‌ها جریان دارد                                    | بهبود بهره‌وری سازمانی       | ۹  | گاهی اوقات حس انتقام‌گیری، انگیزه‌ای برای سوت‌زنی می‌شود                                |                                      |   |
| افشاگری زمینه‌های بهبود عملکردی را فراهم کند  |                              |    | همیشه انگیزه فرد سوت زن کمک به سازمان نیست و برخی از مواقع محرک اصلی حس انتقام‌جویی است |                                      |   |
| سوت زنی اگر به صورت منسجم و صحیح صورت گیرد، بهبود بهره‌وری سازمانی دور از دسترس نخواهد بود  |                              |    | همه محرک‌ها درونی و بیرونی باید سرانجام منجر به بروز رفتار شوند                         | بروز رفتارهای افشاگرانه توسط کارکنان | ۶ |
| زمانی کارکنان یک فساد سازمانی را به گوش مدیران می‌رسانند که آن‌ها را از لحاظ مدیریتی قبول داشته باشند                                     |                              |    | رفتار افشاگری است که سازنده خواهد بود نه تمایل به این کار                               |                                      |   |
| مقبولیت مدیران ارشد سازمانی   | مقبولیت مدیران ارشد سازمانی  | ۱۰ | افشاگری یک رفتار سازمانی فعال محسوب می‌شود  |                                      |   |
| مدیری که توسط کارکنان خود پذیرفته نمی‌شود و تنها بر اساس قدرت مقام مدیریت می‌کند، نمی‌تواند توقع رفتارهای افشاگرانه از کارکنان داشته باشد |                              |    | سوت زن عملاً دست به افشاگری می‌زند و یک رفتار ویژه از خود نشان می‌دهد                   |                                      |   |
| مقبولیت مدیران و  |                              |    | بروز رفتار و تمایل به رفتار دو مقوله جداگانه هستند                                      |                                      |   |
|   |                              |    | افشاگر حمایت می‌خواهد و این حمایت وظیفه سازمان است                                      | حمایت‌های سازمانی ادراک شده          | ۷ |
|   |                              |    | مدیران و سازمانی می‌توانند جزو حامیان اصلی افراد افشاگر باشند                           |                                      |   |
|   |                              |    | گاهی اوقات گروه   |                                      |   |

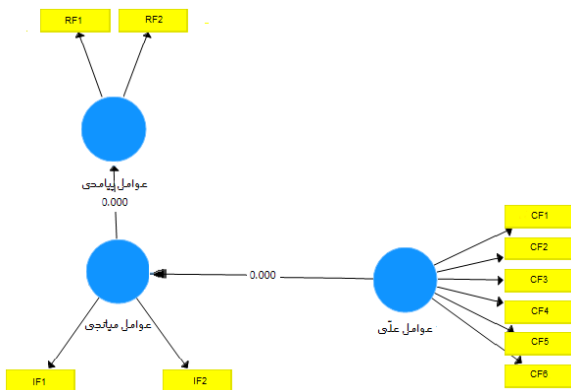
|   |  |  |
|---|--|--|
| رهبان، زمینه ساز جلب اعتماد کارکنان است |  |  |
|---|--|--|

جدول ۴) شناسایی تم های اصلی

| تم های اصلی  | تم های فرعی                          |
|--------------|--------------------------------------|
| عوامل پیامدی | بهبود سلامت سازمانی                  |
|              | بهبود بهره وری سازمانی               |
| عوامل علی    | شجاعت اخلاقی کارکنان                 |
|              | مقبولیت مدیران ارشد                  |
|              | فرهنگ سازمانی عدالت محور             |
|              | حمایت های سازمانی ادراک شده          |
|              | محرک های روانی انتقام جویانه         |
|              | دغدغه مند بودن کارکنان               |
| عوامل میانجی | تقویت قصد افشاگری در کارکنان         |
|              | بروز رفتارهای افشاگرانه توسط کارکنان |



شکل ۲) ضریب مسیر و مقدار t-value



شکل ۳) معناداری متغیرها و ابعاد

معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل های معادلات ساختاری است که توسط این معیار محقق می تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. برای بررسی برازش در یک مدل کلی تنها یک معیار به نام GOF استفاده می شود. سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می شود:

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

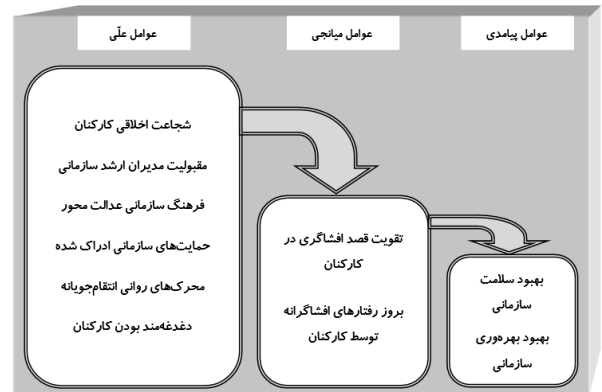
جدول ۵) میزان Communalities و R2 متغیرهای پژوهش

| متغیر        | Commuality | R Square |
|--------------|------------|----------|
| عوامل علی    | 0.676229   | 0.420    |
| عوامل میانجی | 0.598902   | 0.235    |
| عوامل پیامدی | 0.504315   | 0.682    |

در نتیجه communalities برابر است با ۰/۶۱۷. با توجه به مقادیر R2 که در جدول بالا آمده در نتیجه R2 برابر است با: ۰/۴۸۹، بدین ترتیب مقدار GOF محاسبه شده به شرح جدول ۶ می باشد:

جدول ۶) نتایج برازش مدل کلی

بر اساس تم های اصلی شناسایی شده، الگوی پیشنهادی پژوهش به صورت شکل ۱ قابل ارائه می باشد:



شکل ۱) مدل پیشنهادی تحقیق

بر اساس مدل فوق، فرضیه های تحقیق به صورت زیر تدوین شدند:

فرضیه اول: عوامل علی افشاگری در سازمان های دولتی کشور بر عوامل میانجی تأثیر معنادار دارند.

فرضیه دوم: عوامل میانجی بر عوامل پیامدی افشاگری در سازمان های دولتی کشور تأثیر معنادار دارند.

۸- فاز کمی (تبیین مدل تحقیق با رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری): شکل های ۲ و ۳ که خروجی نرم افزار اسمارت پی.ال.اس می باشند، به ترتیب ضریب مسیر و مقدار t-value، و معناداری متغیرها و ابعاد را نشان می دهند:



صورت گرفته توسط [12]، [1] و [7] همخوانی دارد. عامل پنجم، محرک‌های روانی انتقام‌جویانه می‌باشد. این عامل که تا حدودی بار منفی دارد، بیانگر این است که همیشه هدف فرد افشاگر کمک به سازمان نیست و برخی مواقع افراد برای تسویه حساب و ارضاء حس انتقام‌جویی ممکن است برخی تخلفات همکاران یا مدیران را افشا کنند. این نتیجه با نتایج تحقیقات صورت گرفته توسط [3]، [5]، و [6] همخوانی دارد. نهایتاً عامل یا محرک ششم، دغدغه‌مند بودن کارکنان می‌باشد. این عامل بیانگر این است که سطح دغدغه‌مندی کارکنان نسبت به اهداف و تخلفات سازمانی، می‌تواند قصد و رفتار افشاگرانه آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. بدین معنا که هرچه کارکنان سازمان‌های دولتی نسبت به تخلفات سازمانی دغدغه بیشتری داشته باشند، می‌توان انتظار داشت که قصد و نیت و رفتار افشاگرانه در آن‌ها تقویت شود. این نتیجه با نتایج تحقیقات صورت گرفته توسط [3]، و [12] همخوانی دارد.

مدل پیشنهادی تحقیق، علاوه بر بخش اول که شامل عوامل علی بود، دو متغیر مهم میانجی را نیز در خود جای می‌دهد. بدین معنا که بر اساس نتایج حاصل از تحقیق، شش عامل علی پیش‌گفته قبل از اینکه نتایج سازمانی مثبت خود را موجب شوند، ابتدا قصد و نیت افشاگری، و سپس رفتار افشاگرانه کارکنان را تقویت خواهند. این نتیجه با نتایج تحقیقات صورت گرفته توسط [16]، [17]، [3]، [5]، [8]، و [6] همخوانی دارد. علاوه بر این، بخش انتهایی مدل پیشنهادی تحقیق نیز نشان می‌دهد که اگر عوامل علی شش‌گانه به‌صورت قوی ظاهر شوند و علاوه بر تقویت قصد و نیت افشاگری، موجبات رفتارهای ادامه‌دار افشاگرانه را در سطح سازمان فراهم آورند، می‌تواند انتظار داشت سلامت سازمانی و بهره‌وری سازمانی بهبود یافته، و سازمان، دولت و جامعه از تبعات مثبت آن بهره‌مند شوند. این نتیجه نیز با نتایج تحقیقات صورت گرفته توسط [17]، و [14] همخوانی دارد.

بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان پیشنهاداتی را به سازمان‌های دولتی برای عملی کردن مدل افشاگری ارائه داد: در سازمان‌های دولتی، ویژگی شجاعت اخلاقی در کارکنان بسیار مهم تلقی شود و علاوه بر اینکه در فرایندهای استخدامی می‌بایست این ویژگی در افراد مورد ارزیابی قرار گیرد، در طول مدت اشتغال نیز از طریق دوره‌های توانمندسازی شجاعت اخلاقی در کارکنان تقویت شود. مثلاً برگزاری کارگاه‌های آموزشی عملی در سازمان‌های دولتی که نمونه‌های واقعی از مسائل اخلاقی و نیاز به افشاگری را شبیه‌سازی کنند می‌تواند موثر باشد. مدیران سازمان‌های دولتی همواره سعی کنند روابط دوستانه و توأم با احترامی را با کارکنان خود برقرار کنند. چراکه این رابطه خود زمینه‌ساز ترغیب کارکنان برای بروز رفتار افشاگری سازمانی و مبارزه با تخلفات خواهد بود.

مدیران سازمان‌های دولتی باید از مقبولیت کافی در بین کارکنان خود برخوردار باشند تا به‌واسطه این مقبولیت، رفتارهای افشاگرانه در کارکنان تقویت شود. از این‌رو در انتخاب و انتصاب مدیران ارشد سازمان‌های دولتی باید دقت نظر کافی صورت گیرد، علاوه بر بررسی توانایی‌های مدیریتی، باید از نظرسنجی‌های کارکنان و ارزیابی‌های اخلاقی هم استفاده شود تا

| GOF   | R2    | Communality |
|-------|-------|-------------|
| 0.549 | 0.489 | 0.617       |

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاصل شدن ۰/۵۴۹ نشان از برازش قوی مدل دارد. در جدول ۷، نتایج آزمون فرضیه‌های مدل بر اساس ضرایب مسیر ارائه شده است:

جدول ۷) نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

| نتیجه آزمون | معناداری (sig) | مقادیر t | ضریب مسدود | مسیر      |               | فرسیدات |
|-------------|----------------|----------|------------|-----------|---------------|---------|
|             |                |          |            | از        | به            |         |
| اول         | 0.000          | 2.906    | 0.573      | عوامل علی | عوامل میانجی  | اول     |
| دوم         | 0.000          | 3.092    | 0.765      | عوامل علی | عوامل پیام‌دی | دوم     |

#### ۹- بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج و مدل حاصل از تحقیق، پدیده افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی، شش عامل و محرک اصلی دارد. اولین عامل یا محرک، شجاعت اخلاقی کارکنان می‌باشد. بدین معنی که اگر کارکنان سازمان‌های دولتی از شجاعت کافی در جهت حمایت از اصول اخلاقی برخوردار باشند و اهل محافظه‌کاری و چشم‌پوشی نباشند، می‌توان انتظار داشت قصد و نیت و رفتار افشاگرانه در آن‌ها تقویت شود. این نتیجه با نتایج تحقیقات صورت گرفته توسط [16]، [20] و [11] همخوانی دارد. دومین عامل یا محرک، مقبولیت مدیران ارشد سازمانی می‌باشد. بدین معنا که هرچه مدیران ارشد سازمان‌های دولتی از مقبولیت بیشتری نزد کارکنان خود برخوردار باشند، می‌توان انتظار داشت که قصد و نیت و رفتار افشاگرانه در کارکنان تقویت شود. این نتیجه با نتایج تحقیقات صورت گرفته توسط [16]، [17] و [8] همخوانی دارد. سومین عامل یا محرک، فرهنگ سازمانی عدالت محور می‌باشد. این عامل بیانگر لزوم و اهمیت ترویج و تقویت فرهنگ سازمانی عدالت‌خواه و عدالت محور در سازمان‌های دولتی ایران است. چراکه بر اساس نتایج حاصله و مدل تحقیق، اگر فرهنگ سازمانی عدالت محور در سازمان‌های دولتی تقویت شود، می‌توان انتظار داشت که قصد و نیت و رفتار افشاگرانه در کارکنان افزایش یابد. این نتیجه با نتایج تحقیقات صورت گرفته توسط [3]، [13] و [5] همخوانی دارد. عامل یا محرک چهارم، حمایت‌های سازمانی ادراک شده می‌باشد. این عامل بیانگر این است که فرد افشاگر، نیازمند حمایت از طرف سازمان، مدیریت و همکاران می‌باشد تا با اطمینان بیشتری بتواند رفتار افشاگرانه خود را بروز دهد. از این‌رو، هرچه حمایت‌های سازمانی ادراک شده توسط کارکنان تقویت شود، می‌توان انتظار داشت که قصد و نیت و رفتار افشاگرانه در آن‌ها بیشتر شود. این نتیجه با نتایج تحقیقات

- [2] Erhehi, H.R.; Manjooghi, N. (2012). The relationship between extroversion and narcissism with the disclosure of organizational misconduct, *Contemporary Psychology*, Year 8, No. 1, 61-72.
- [3] Farhadinejad, M.; Jafari, S. (2018). Identifying the causes of organizational whistle-blowing and the reasons for unwillingness to whistle-blowing in government organizations, *management of government organizations*, year seven, number 4, 71-84.
- [4] Government, h; Dihimpour, M. (2017). The effect of organizational whistle-blowing on increasing organizational transparency through the mediation of organizational voice (case study: employees of maritime organizations), *Maritime Science Education Quarterly*, No. 15, 179-164.
- [5] Iwai, T., Yeung, L. and Artes, R. (2021), "Voice or silence: antecedents of whistleblowing intentions", *RAUSP Management Journal*, Vol. 56 No. 2, pp. 186-201.
- [6] Kanojia, S., Sachdeva, S. and Sharma, J.P. (2020), "Retaliatory effect on whistle blowing intentions: a study of Indian employees", *Journal of Financial Crime*, Vol. 27 No. 4, pp. 1221-1237.
- [7] Manjooghi, N; Nouri, A. (2015). The physical and emotional consequences of disclosing organizational misconduct in nurses, *Behavioral Science Research*, Volume 14, No. 44, 179-173
- [8] Alpkhan L., Karabay, M., Şener, İ., Elçi, M. and Yıldız, B. (2021), "The mediating role of trust in leader in the relations of ethical leadership and distributive justice on internal whistleblowing: a study on Turkish banking sector", *Kybernetes*, Vol. 50 No. 7, pp. 2073-2092.
- [9] May-Amy, Y.C., Han-Rashwin, L.Y. and Carter, S. (2020), "Antecedents of company secretaries' behaviour and their relationship and effect on intended whistleblowing", *Corporate Governance*, Vol. 20 No. 5, pp. 837-861.
- [10] Moirmohammadi, M.A.; Beigi Habibabadi, A; Pashaei, H. (2019). Jurisprudential and legal foundations of "whistle-blowing" with application to American law, *Interdisciplinary Jurisprudence Journal*, Volume 8, Number 16, 390-369.
- [11] Nurhidayat, I. and Kusumasari, B. (2019), "Why would whistleblowers dare to reveal wrongdoings? An ethical challenge and dilemma for organisations", *International Journal of Law and Management*, Vol. 61 No. 3/4, pp. 505-515.
- [12] Roshan, SA; Derini, W.M.; Namdarjoymi, A. (2017). The relationship between authentic leadership and organizational disclosure: the mediating role of psychological safety and personal knowledge (case study: sports media employees of Isfahan province), *communication management in sports media*, 6th year, number 22, 29-48.

مدیرانی انتخاب شوند که بتوانند مقبولیت مناسبی را نزد کارکنان به دست بیاورند.

فرهنگ سازمانی قوی و عدالت محور یک عامل مهم در بروز رفتارهای افشاگرانه توسط کارکنان است. از این رو، پیشنهاد می‌شود سازمان‌های دولتی فرهنگ غالب سازمانی خود را به سمت عدالت محوری و مبارزه با فساد و تخلف سوق دهند و در دل این فرهنگ، افشاگری سازمانی را به عنوان یک ارزش نهادینه نمایند. تدوین منشور اخلاقی سازمانی که در آن اصول عدالت و مبارزه با فساد به صورت مشخص و مکتوب ذکر شده باشد، به همراه ارزیابی دوره‌ای عملکرد اخلاقی کارکنان و مدیران، می‌تواند به ایجاد این فرهنگ کمک کند همچنین با قهرمان سازی از گزارش دهندگان تخلف می‌توان به پیاده سازی این فرهنگ در سازمان کمک کرد

یک اهرم مهم در فرایند افشاگری سازمانی، حمایت ادراک شده می‌باشد. از این رو پیشنهاد می‌شود در سازمان‌های دولتی یک نظام منسجم و قانون مند در حوزه افشاگری شکل بگیرد که به واسطه این نظام، فرد افشاگر از حمایت‌های همه‌جانبه سازمانی و مدیریتی، اطمینان کامل حاصل نماید. مثلاً سازمان دولتی می‌تواند با تشویق معنی دار گزارش دهندگانی که خود شریک جرم بودند حمایت خود را نسبت به افشا کنندگان نشان دهد.

دغدغه‌مندی کارکنان یک نکته بسیار مثبت است و موجبات رفتار افشاگرانه را فراهم می‌آورد. از این رو پیشنهاد می‌شود سازمان‌های دولتی در فرایند گزینش کارکنان، افرادی را انتخاب کنند که علاوه بر دارا بودن ویژگی‌های ضروری، نسبت به مسائل اجتماعی، فرهنگی، سازمانی و ... نیز دغدغه‌مند باشند. علاوه بر این، در طول اشتغال افراد نیز لازم است از طریق دوره‌های آموزشی، اهمیت دغدغه‌مندی سازمانی به افراد گوشزد شده و این خصیصه در آن‌ها تقویت شود.

سازمان‌های دولتی باید نسبت به میل، انگیزه و نیت کارکنان برای افشاگری بسیار حساس عمل کنند. چراکه برخی از سیاست‌ها، رویه‌ها، و بروکراسی‌های غلط اداری باعث می‌شوند این میل و نیت درونی افشاگری در افراد سرکوب‌شده، و کارکنان سکوت و بی‌تفاوتی سازمانی را بر افشاگری سازمانی ترجیح دهند. سازمان‌های دولتی می‌توانند مشوق‌های مالی را برای افراد افشا کننده در نظر گیرند، برای مثال تشویق مالی متناسب با ارزش فساد کشف شده از محل عواید حاصل از جرمه متخلف.

#### منابع و مأخذ

- [1] Alineqian, N; Nasrasafhani, A; Safari, A. (2016). Analysis of factors affecting disclosure in the organization (case study: Al-Zahra Hospital), *Management Research in Iran*, Volume 21, Number 96, 88-69. (in persian)

- Psychosocial Rehabilitation, Vol. 23, Issue 01, pp.6294-6304.
- [21] Zabihi Shams, S. (2019). Presenting the structural model of administrative corruption with regard to organizational whistle-blowing (case study: government organizations of Tehran province), the first national conference of interdisciplinary research in engineering and management sciences, Tehran.
- [22] Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17, 411-419.
- [23] Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistleblowing decisions. *Personnel Psychology*, 38, 525-544.
- [24] Miceli, M. P., & Near, J. P. (1994). Relationship among value congruence, perceived victimization, and retaliation against whistleblowers. *Journal of Management*, 20, 773- 794.
- [25] Davis, T. R., & Luthans, F. (1980). A social learning approach to organizational behavior. *Academy of Management Review*, 5, 281-290.
- [26] Budak, O.; Filiz, M. (2024), "The moderating role of work experience in the effect of ethical culture on whistleblowing in healthcare professionals and the effect of organizational trust on whistleblowing"
- [27] Monroe, R., Cockrell, S., Harrison, B., Miller, G. (2021). Thank you whistleblower! How organizations can cultivate whistleblower activity to enhance business success. Volume 50
- [28] Eijbergen, R., Siebers, V. (2023). Understanding Whistleblowing in Practice: Experiences in The Netherlands. *Public integrity*
- [29] Yarahmadi, H. R., Pourezat, A. A., Taghi poriani Gilani, Y & Kia Kojori, D. (2021). A Measuring Model For Curbing Customary Corruption in the Iranian Governmental Organizations. *Quarterly Journal of the Macro and Strategic policies*, 9(3). 526-558.
- [30] Lan, F., Chen, Y., Ding, Z., Xu, Y. (2024). Does internal whistleblowing enhance firm innovation? *International review of financial analysis*. Volume 93.
- [13] Safari Shad, F; Rahimi, A; Abbasi Rostami, N. (2017). Analysis of the effect of Islamic work ethics on the tendency to whistle-blowing and disclosure, *Islam and Management*, Year 7, No. 14, 152-135.
- [14] Safari, M.; Fattah Ziyarani, M. (2017). Identifying, conceptualizing, and explaining the process of whistle-blowing in the organization (case study: Gehramin Iron and Steel Company), *Organizational Culture Management*, year 16, number 49, 617-643.
- [15] Scheetz, A.M. and Wall, J. (2019), "Making Crime Pay: Timing of External Whistleblowing", Baker, C.R. (Ed.) *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting (Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting, Vol. 22)*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 1-30.
- [16] Sepahvand, R.; Hakak, M.; Fathi Chegani, F; Sepahvand, M. (2019). The effect of acceptance of organization managers on disclosure intention with the mediating role of moral courage (case study: Imam Khomeini University of Marine Sciences (RA) Nowshahr), *Marine Science Education Quarterly*, Volume 7, Number 2, 61-76.
- [17] Sepahvand, R.; Nazaripour, A.H.; Current, r. (1400). The effect of power distance on employees' disclosure intention with the mediating role of moral courage, *Organizational Culture Management*, Year 19, No. 59, 47-71.
- [18] Shawver, T.J. and Shawver, T.A. (2018), "The Impact of Moral Reasoning on Whistleblowing Intentions", Jeffrey, C. (Ed.) *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting (Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting, Vol. 21)*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 153-168.
- [19] Tehrani, M.; Vakili, Y; Poursamimi, A. (2018). Whistleblowing in the organization: introducing a positive transsocial behavior, the fourth national conference on economics, management and accounting, Ahvaz.
- [20] Waseem, Y., Muhammad S.H., Ramaisa, A., Qamar, Z., Fazeyha, Z. Rana. (2020), " The Nexus of Whistle-blowing Triangle and Whistle-blowing Intentions on the Pakistani Organizations: Moderating Role of Perceived Organizational Support", *International Journal of*

