

بررسی عوامل اثرگذار بر قصد افشای تخلفات در کارکنان بخش بهداشت و درمان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد)

مینو افشانی^۱ / حجت وحدتی^۲ / محمد حکاک^۳ / سید نجم‌الدین موسوی^۴

چکیده

مقدمه: افشاگری یک ابزار کنترل قوی در جلوگیری از تخلفات سازمانی می‌باشد. عوامل بی‌شماری بر تمایل افراد بر افشای تخلفات سازمانی اثرگذارند. از بین این عوامل ویژگی‌های شخصیتی و موقعیتی از اهمیت بیشتری برخوردارند. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین متغیرهای موقعیتی (ویژگی‌های فردی، جایگاه فرد متخلف) و متغیرهای فردی (نگرش نسبت به افشاگری، کانون کنترل و هویت اخلاقی) بر قصد افشاگری کارکنان می‌باشد.

روش پژوهش: این پژوهش یک مطالعه مقطعی از نوع توصیفی - تحلیلی است که بر روی ۲۴۲ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شد. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌ای مبنی بر مطالعات گذشته استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس به منظور مدل‌یابی به روش حداقل مربعات جزئی، تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: مقدار ضریب استاندارد شده میان متغیرهای مستقل با قصد افشاگری به لحاظ آماری معنادار ($P < 0.005$) می‌باشد، به این معنا که کانون کنترل درونی، هویت اخلاقی، نگرش فرد نسبت به افشاگری، جایگاه فرد متخلف و ویژگی‌های تخلف نقش مثبت و معناداری در تصمیم فرد برای گزارش تخلفات دارند.

نتیجه‌گیری: با توجه به این که افراد دارای کانون کنترل درونی، نگرش مثبت نسبت به افشاگری و هویت اخلاقی بالا نسبت به مشاهده تخلفات سازمانی بی‌تفاوت نخواهند بود و جایگاه فرد متخلف و میزان جدیت تخلف نقش قابل ملاحظه‌ای در تمایل افراد به افشای آن دارند؛ بهتر است از کارکنانی که دارای این ویژگی‌های شخصیتی هستند در پست‌های حساس‌تر استفاده شود و همچنین تمهیدات مناسبی مانند ایجاد کانال‌های گزارش‌دهی تخلفات به منظور تسهیل این امر صورت گیرد.

کلید واژه‌ها: افشاگری، ویژگی‌های شخصیتی، بهداشت و درمان، عوامل موقعیتی، تخلفات سازمانی.

- ۱- دانشجوی دکتری رشته مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران
- ۲- استادیار گروه مدیریت بازاریابی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: Vahdati.h@iu.ac.ir
- ۳- دانشیار گروه سیاست مالی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران
- ۴- استادیار گروه مدیریت بازاریابی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

مقدمه

فعالیت غیرقانونی و خلاف را به گوش عموم برسانند و افرادی که اختیار لازم را دارند در جهت جلوگیری از آن عمل خلاف گام بردارند [۱۲].

طبق مطالعات گذشته عوامل زیادی در تصمیم به افشاگری در سازمان توسط کارکنان اثرگذارند. محققان معتقدند ویژگی‌های مشترک اندکی بین این افراد وجود دارد و تلاش می‌کنند که این ویژگی‌ها را بیابند. در مطالعات صورت گرفته بیان شده است که عوامل فردی، سازمانی و موقعیتی و مختلفی بر افشاگری و قصد افراد برای گزارش تخلفات تاثیر گذارند [۱۳]. عواملی که در بیشتر تحقیقات به آن اشاره شده است عبارتند از ویژگی‌های فردی که شامل ویژگی‌های دموگرافیک (سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سطح شغل)، متغیرهای شخصیتی مانند کانون کنترل، اخلاق و قضاوت اخلاقی و دیگر متغیرها مثل عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی، اعتبار، قدرت فرد، مسئولیت‌پذیری فرد و میزان توافق گروه می‌باشد [۱۴، ۱۵]. در بیشتر تحقیقات، بارزترین ویژگی افشاگران مسئولیت‌پذیری و پای‌بندی به ارزش‌های اخلاقی و توجه به آسایش سایرین بوده است [۱۶]. بنابراین، انتظار است افراد دارای ارزش‌های اخلاقی بیشتر و قوی‌تر، خود را مسئول بدانند و بیشتر به افشاگری اقدام کنند.

ویژگی‌های موقعیتی، متغیرهایی هستند که ارزیابی فرد از یک موقعیت را تحت تاثیر قرار می‌دهند و دربرگیرنده متغیرهایی از جمله حمایت سازمانی، محیط سازمان، تهدید به انتقام و اندازه سازمان، ساختار بوروکراتیک سازمان، نوع و شدت خطا، شواهد، میزان اخلاقی بودن موضوع، میزان تاثیرگذاری خطا بر شخص افشاگر، میزان جدیت تخلف، جایگاه فرد متخلف و ویژگی‌های مربوط به تخلف و پیامد آن می‌باشد [۱۷-۱۹].

تخلفات سازمان بر حسب میزان شدت و آسیب‌های مختلفی که برای آنها تصور می‌شوند به تخلفات سنگین و سبک تقسیم می‌شوند. میزان ادراک افراد از تخلف و شدت و جدیت آن بر تصمیم آنها برای افشاگری موثر است. جدیت و شدت تخلف می‌تواند شامل پیامدهای مالی، امنیت فردی و اجتماعی، خطرات

تخلفات سازمانی مساله‌ای فراگیر در تمام سازمان‌های موجود در دنیا می‌باشد که در نهایت باعث زیان و لطمه به کل جامعه می‌شود. یکی از بهترین روش‌های شناسایی، اصلاح و توقف اقدامات غیرقانونی و غیراخلاقی سازمان‌ها مکانیزم‌های درونی سازمان می‌باشد. در همه سازمان‌های دولتی، کنترل و ارزیابی رویه‌های کاری، شناسایی ضعف‌ها و بی‌قانونی در سیستم بسیار مورد اهمیت است [۱]. وجود کدها و استانداردهای اخلاقی مکتوب در سازمان، به عنوان رایج‌ترین ابزار برای جلوگیری از تخلفات سازمانی، بدون توجه به سایر فرآیندهای کنترلی در سازمان، مفید و موثر واقع نشده است [۲]، چرا که اکثر سازمان‌ها همچنان با انواع مختلفی از فساد مواجه هستند [۳]. در نتیجه کشف و اصلاح این خطاها برای سازمان‌ها بسیار مفید خواهد بود. کارکنان یکی از منابع مهم و بحرانی در کشف اشتباهات و تخلفات سازمانی به شمار می‌روند [۴]. افشاگری به معنای افشای اطلاعات در رابطه با تخلفات سازمانی به فرد یا سازمانی است که می‌تواند مانع ادامه آن تخلف شوند گفته می‌شود [۵]. افشاگری عملی اخلاقی و راهکاری موثر جهت رفع آثار مخرب خطاها و پیشگیری از بروز خطاها و اشتباهات آتی سازمان است [۶، ۷] و باعث بهبود کارایی و اثربخشی سازمان‌ها می‌شود [۸]. با این حال، عوامل مختلفی در تصمیم کارکنان به افشا و گزارش تخلفات یا نادیده گرفتن آن اثرگذارند [۹]. افزایش آگاهی در مورد افشاگری بسیار با اهمیت است زیرا باید دانست که افراد افشاگر در جهت ضربه زدن به سازمان نیستند بلکه کار آنها به بهبود جامعه و سازمان می‌انجامد [۱۰].

در مورد افشاگری نظریات مختلفی وجود دارد. به عنوان مثال Miceli و Near، که از پایه‌گذاران تحقیقات مربوط به افشاگری هستند، افشاگری را گزارش فعالیت‌های غیر قانونی، غیراخلاقی و خلاف کارکنان سازمان، توسط اعضای آن سازمان به شخص یا سازمانی که می‌تواند مانع ادامه آن کار خلاف شود می‌دانند [۱۱]. به زعم Khan، افشاگران در تلاشند یک

مطالعه نیز به بررسی نقش متغیرهای موقعیتی مانند شدت و جدیت تخلف بر قصد افشاگری کارکنان پرداختند. به عنوان مثال Kaplan و Ayerz، Cutris و همکاران در بررسی‌های خود به این نتیجه رسیدند که جدیت تخلف ارتباط مثبت و معناداری با تمایل به افشای تخلفات دارد. تحقیقات Ahmad و همکاران نیز نشان داد که بین جایگاه متخلف و قصد افشاگری ارتباط معناداری وجود ندارد.

از آنجایی که افشاگری می‌تواند به عنوان راهکاری برای کاهش تخلفات و بی‌قانونی‌ها در سازمان مورد استفاده قرار گیرد و رعایت اخلاق حرفه‌ای و جلوگیری از تخلفات سازمانی نقش مهمی در بقای سازمان، زندگی کارکنان و درنهایت زندگی تمامی اقشار جامعه دارد، مطالعه حاضر به بررسی این امر در بخش سلامت و بهداشت که مشارکت بخش‌های مختلف را می‌طلبد و عرصه فعالیت مناسبی جهت اخلاق‌مداری و ترویج آن می‌باشد، می‌پردازد. زیرا نظام سلامت به دلایل داشتن ویژگی‌های منحصر به فرد، از جمله بی‌اطمینانی، عدم تقارن اطلاعاتی، تعداد زیاد بازیگران فعال در این عرصه و اختصاص بودجه هنگفت به آن به صورت خاص مستعد فساد است. فساد در نظام سلامت طیف وسیعی از تخلفات از اختلاس گرفته تا پرداخت‌های غیررسمی و تقلب و سوء استفاده را شامل می‌شود که توجه ویژه به آنها به دلیل اثر منفی بر سطح سلامت جامعه و به خطر افتادن جان مردم ضرورت دارد. رویارویی با فساد در نظام سلامت برای دستیابی به سلامت بهتر، جلوگیری از هدر رفت منابع و کنترل هزینه‌ها ضرورت دارد [۲۲].

بنابراین هدف اصلی این مطالعه، بررسی تاثیر برخی از مهم‌ترین عوامل موقعیتی یعنی جایگاه فرد متخلف و میزان جدیت تخلف و عوامل فردی شامل کانون کنترل، هویت اخلاقی افراد و نگرش آنها نسبت به افشاگری، در قصد کارکنان به منظور گزارش یا عدم گزارش تخلفات سازمانی در قالب فرضیه‌های زیر می‌باشد. فرضیه‌ها عبارتند از:

برای سلامتی فرد و همچنین امکان تکرار آن در صورت عدم جلوگیری از آن تخلف باشد. همچنین این شدت و جدیت می‌تواند ناشی از بزرگی و کوچکی پیامد آن تخلف باشد که این امر بر مبنای نوع تخلف صورت گرفته مانند سوء مدیریت، نقض قوانین، تبعیض، اختلاس، سرقت، اتلاف منابع و غیره باشد. میزان جدیت خطا ارزیابی فرد از احتمال آسیب و چگونگی آن بر سایر افراد، میزان اطمینان از پیامدهای منفی آن تخلف بر افراد و تکرار آن تخلف می‌باشد [۲۰].

به علاوه، ویژگی‌های فرد متخلف از عوامل مداخله‌گر در تصمیم افراد برای افشاگری می‌باشد. این امر به این معناست که فردی که تخلفی را در سازمان انجام داده است از چه جایگاهی در سازمان برخوردار است، پست سازمانی وی چیست و میزان قدرت و نفوذ وی در سازمان چقدر است و این که آیا گزارش علیه آن شخص می‌تواند مانع ادامه آن کار و یا اصلاح آن تخلف شود یا خیر. مگلی و کورتینا بر این باورند که احتمال افشاگری تخلفاتی که توسط افراد فعال در سطوح بالای سازمانی قرار دارند کمتر اتفاق می‌افتد. زیرا کارکنانی که در سطوح بالای سازمان قرار دارند از قدرت بالایی برخوردارند و بنابراین با تکیه بر قدرت خود می‌توانند علیه افشاگران اقدام کنند. به عبارت دیگر، هرچه فاصله قدرت بین متخلف و افشاگر بیشتر باشد احتمال پیامدهای ناگوار علیه افشاگر بیشتر خواهد بود. ترس از انتقام می‌تواند مانعی برای تصمیم به افشاگری کارکنان شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که جایگاه متخلف در سازمان نقش مهمی در تمایل افراد برای افشاگری دارد [۲۱].

در بین مطالعات اندک انجام شده در این زمینه محققان به بررسی تاثیر برخی از این ویژگی‌ها بر قصد افشاگری پرداخته‌اند. از جمله این عوامل عبارتند از: کانون کنترل (Chiu)، توجه به اخلاقیات و قضاوت اخلاقی (Kaplan و White)، عاطفه مثبت و فرهنگ اخلاقی (Zhang و همکاران)، (Miceli و همکاران)، تعهد سازمانی (Somers و Casal)، برون‌گرایی و درون‌گرایی (Matthiesen و Einarsen). چندین

- ۱- کانون کنترل درونی بر قصد فرد به افشاگری تخلف سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۲- وجود هویت اخلاقی بالا در فرد بر قصد فرد به افشاگری تخلف سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۳- وجود نگرش بالا و مثبت نسبت به افشاگری اثر مثبت و معناداری بر افشای تخلفات سازمانی دارد.
- ۴- جایگاه فرد متخلف در تصمیم افراد برای افشاگری آن تخلف اثر مثبت و معناداری دارد.
- ۵- میزان جدیت تخلف بر تصمیم افراد به افشاگری تخلف اثر مثبت و معناداری دارد.

روش پژوهش

مطالعه حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی است که به صورت مقطعی انجام شده است. از آنجا که بررسی حاضر بر نظر کارکنان سازمان متمرکز بوده است، تعداد ۲۴۵ نفر از کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران، به صورت نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. با این حال، تعداد ۲۵۵ پرسشنامه توزیع شد که از این بین ۲۴۲ پرسشنامه قابل استفاده بود (نرخ پاسخ‌گویی ۹۴ درصد می‌باشد). پرسشنامه این تحقیق، پرسشنامه‌ای است که بر مبنای پرسشنامه‌های Blenkinshop و Park، Schultz و همکاران، Magley و Cortina طراحی و بومی شده است و دارای دو بخش کلی است. در بخش اول اطلاعات فردی و یا به عبارتی اطلاعات جمعیت‌شناختی آزمودنی مورد سوال واقع شده است. این قسمت دارای ۴ سوال است. سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه. بخش دوم شامل سوالات و گویه‌های مربوط به سنجش متغیرهای اصلی تحقیق می‌باشد.

۱۱ سوال برای سنجش متغیر قصد افشاگری که به معنی تمایل فرد و احتمال اقدام وی به گزارش تخلفات سازمانی می‌باشد، در نظر گرفته شده است؛ ۱۱ سوال برای هویت اخلاقی افراد یعنی میزان پای‌بندی فرد به اخلاقیات و ارزش‌های اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها و انجام کارها، ۱۱ سوال برای کانون کنترل درونی که به معنای میزان اعتقاد فرد به اثرگذاری بر محیط و قابلیت

کنترل شرایط با تصمیمات و رفتارهای خود می‌باشد در نظر گرفته شد. همچنین، ۸ سوال برای نگرش نسبت به افشاگری که به معنای باور فرد نسبت به درست یا غلط بودن افشاگری و پیامد احتمالی حاصل از آن می‌باشد، ۷ سوال برای اندازه‌گیری ویژگی‌های تخلف یعنی نوع کارخلاف، شدت و جدیت آن و میزان آسیب احتمالی آن و ۶ سوال برای ویژگی‌های فرد متخلف که به معنی جایگاه، پست سازمانی و قدرت فرد متخلف در سطح سازمان می‌باشد، در نظر گرفته شده است؛ که در مجموع ۵۴ سوال را تشکیل می‌دهد.

پرسشنامه مورد استفاده بسته بوده و از طیف ۵ رتبه‌ای لیکرت استفاده گردیده است. در این طیف به گزینه کاملاً موافقم نمره ۵، تا حدودی موافقم نمره ۴، نه موافق و نه مخالف نمره ۳، تا حدودی مخالف نمره ۲ و کاملاً مخالف نمره ۱ اختصاص داده شده است. نمرات در بازه ۱ تا ۵ قرار دارند که حداقل آن عدد ۱ و حداکثر آن عدد ۵ می‌باشد.

معیار ورود و خروج برای مطالعه بدین صورت بوده است که همه کارکنان سازمان جهت شرکت داشتن یا نداشتن در پژوهش و تکمیل پرسشنامه حق انتخاب داشته و رضایت داشته باشند. همچنین قادر به در اختیار گذاشتن اطلاعات خود باشند. کسانی که به طور ناقص به پرسشنامه پاسخ داده بودند از جریان مطالعه خارج شدند. لازم به ذکر است که اطلاعات فردی و شخصی جمع‌آوری شده در این مطالعه، محرمانه تلقی شده و محفوظ می‌باشد و همچنین در استفاده از منابع علمی، حقوق ادبی و امانت داری رعایت شده است.

به منظور محاسبه قابلیت پایایی ابزار سنجش، سازگاری درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ توسط نرم افزار SPSS محاسبه شد. با توجه به نتایج و این که برای پژوهش‌های علوم انسانی ضریب آلفای بالاتر از ۰.۷ قابل قبول است [۲۳]، می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد. (جدول ۱) روایی پرسشنامه علاوه بر روش صوری - محتوایی (نظر متخصصان و فعالین)، از طریق تحلیل عاملی تأییدی نیز صورت گرفته است. اما قبل از انجام تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از

می‌شود که مقدار ضریب استاندارد شده برای کانون کنترل درونی و قصد افشاگری (۰,۶۵۳) است و از لحاظ آماری معنادار ($P < 0.005$) می‌باشد، که به این معناست که بین کانون کنترل درونی و قصد افراد به افشاگری رابطه معنادار و قابل ملاحظه‌ای برقرار است و چون ضریب مثبت است با افزایش یک متغیر، دیگری افزایش می‌یابد. در اینجا نیز هرچه فرد از کانون کنترل درونی بیشتری برخوردار باشد تمایل فرد به افشاگری بیشتر است.

با توجه به میزان ضریب مسیر بین متغیر هویت اخلاقی و قصد افشاگری که به میزان (۰,۳۷۷) می‌باشد و به لحاظ آماری معنادار ($P < 0.005$) می‌باشد. این فرضیه نیز تایید می‌شود یعنی هرچه ارزش‌های اخلاقی در فرد بیشتر باشد و پای‌بندی وی به اخلاقیات بیشتر باشد تمایل بیشتری به افشای تخلفات به منظور جلوگیری از آنها دارد.

ضرب مسیر برای جایگاه فرد متخلف و قصد فرد به افشاگری (۰,۸۵۲) و به لحاظ آماری معنادار ($P < 0.005$) می‌باشد. بدین معنا که ویژگی‌های فرد متخلف ارتباط موثری بر قصد افراد برای افشای تخلفات وی دارد.

هم‌چنین، ضریب استاندارد بین ویژگی‌های کار خلاف و قصد فرد برای افشاگری (۰,۷۵۵) می‌باشد و از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد ($P < 0.005$). به این معنا که بین جدیت تخلف و تمایل افراد به افشاگری رابطه معنادار و قابل ملاحظه‌ای برقرار است و چون ضریب مثبت است با افزایش یک متغیر دیگری افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی سازمان‌ها افزایش بهره‌وری از طریق افزایش رفتار مطلوب کارکنان است. با این وجود، بروز خطا توسط انسان در همه مشاغل امری اجتناب‌ناپذیر است. به طور کلی، در همه سازمان‌های خدماتی و حرفه‌ای بهره‌وری بسیار مورد توجه است و کشف و اصلاح این خطاها برای سازمان‌ها بسیار مفید می‌باشد.

آزمون "بارتلت" و "کا-ام-او" توانایی ارزیابی تحلیل عاملی برای سنجش متغیر می‌بایست مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراین، با توجه به این که معیار اخیر برای متغیرهای مورد مطالعه بالاتر از ۰,۶ بوده است، جواز استفاده از تحلیل عاملی تأییدی کسب شد. با توجه به امکان استفاده از تحلیل عاملی برای تعیین روایی ابزار، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده به عمل آمد. بر اساس پیشنهاد Fornell و Larcker، مقادیر بارهای عاملی برای متغیرهای مشاهده شده باید بزرگتر از ۰,۵ باشد و مورد تایید واقع شده‌اند.

به منظور بررسی مدل ساختاری و فرضیات تحقیق از روش دو مرحله‌ای Holland و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس به منظور مدلیابی به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است که در این رویه در گام اول روایی و پایایی و شاخص‌های برازندگی مدل (شاخص‌های مطلق، نسبی، برازش مدل بیرونی و درونی) و در گام دوم ارتباط متغیرها و ضریب مسیر بین متغیرها برآورد می‌شود [۲۴].

یافته‌ها

در این پژوهش ۲۴۲ نفر از کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد مشارکت نمودند که ۵۴٪ از آزمودنی‌ها زن و بقیه مرد بودند. بیشتر این افراد در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال قرار داشتند (۶۵٪). از نظر تحصیلات بیشتر افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند (۶۲٪) و اکثریت افراد از نظر میزان سابقه کار در گروه ۷ تا ۱۵ سال قرار دارند.

بر اساس انجام مدل یابی معادلات ساختاری نتایج حاصل از محاسبه شاخص‌های اعتبارسنجی مدل در جدول (۲) نشان داده شده است. (جدول ۲)

هرچه شاخص‌ها بیشتر به یک نزدیکتر و از ۰,۵ بیشتر باشند نشانه برازش خوب و کاملتر مدل می‌باشد. در نتیجه مقادیر تمامی شاخص‌ها در دامنه مورد قبول قرار دارد.

جدول ۳ نتایج حاصل از آزمون فرضیات را متناظر با فرضیه‌های تحقیق به تصویر کشیده است. ملاحظه

درونی تمایل بیشتری به افشاگری تخلف دارند. چراکه این افراد معتقدند وقایع زندگی تحت کنترلشان بوده و به این ترتیب احساس می‌کنند با گزارش تخلفات می‌توانند شخصا در جلوگیری از ارتکاب مجدد آن نقش داشته باشند [۲۱].

ویژگی‌های تخلف یعنی میزان جدیت و شدت آن و همچنین تکرارپذیری آن و پیامد منفی آن بر دیگران نقش موثر و معناداری بر تمایل افراد به افشای آن تخلف دارد. این امر بدین معناست که هرچه ادراک و تفسیر مشاهده کننده خطا از میزان آسیب و شدت تخلف بیشتر باشد و در صورت عدم جلوگیری از آن امکان وقوع مجدد آن بیشتر باشد، احتمال این که تمایل بیشتری به گزارش آن تخلف داشته باشد بالاتر است. مطالعات گذشته مانند Ahmad, Smith و Robinsون، Robertson، Ismail و Curtis نیز این امر را تصدیق می‌کند.

از طرف دیگر، اگر فردی که مرتکب تخلف شده است از جایگاه و پست سازمانی بالایی در سازمان برخوردار باشد و همچنین قدرت و نفوذ زیادی به واسطه جایگاه شغلی و یا عوامل دیگری داشته باشد، مشاهده کننده خطا تمایل کمتری به افشای تخلف دارد. زیرا ترس از انتقام سازمان و یا آن شخص علیه وی می‌تواند مانع این کار شود. همچنین اگر افشاگر احساس کند که با توجه به جایگاه و قدرت نفوذ فرد متخلف امکان جلوگیری از آن تخلف وجود ندارد ممکن است از تصمیم خود برای افشاگری منصرف شود.

در واقع فردی که تمایل دارد که تخلف مشاهده شده را گزارش دهد، قبل از این که تصمیم به افشاگری بگیرد جایگاه و قدرت فرد مرتکب تخلف را بررسی می‌کند.

با در نظر گرفتن یافته‌های تحقیق و نقش کنترلی افشاگری در جلوگیری از تخلفات سازمانی و در نهایت جلوگیری از آسیب به کارکنان سازمان و جامعه، و از آنجایی که این رفتار تابع عوامل بسیاری می‌باشد، بهتر است سازمان‌ها به منظور جلوگیری از تخلفات سازمانی نسبت به شناسایی این عوامل در سازمان خود و همچنین ایجاد و یا بهبود شرایط کمک‌کننده برای

گزارش کردن خطاها و تخلفات سازمانی توسط افرادی مسئولیت‌پذیر و متعهد، در کاهش ارتکاب مجدد این خطاها و نیز کاهش اثرات مخرب آن موثر است [۲۰]. بنابراین، تسهیل فرآیند افشاگری و گزارش تخلفات، سازمان را قادر می‌سازد که در جهت تحقق اهداف و رسالت خود موفق باشد [۲۵]. با توجه به اهمیت این امر هدف اصلی و اول تحقیق حاضر تعیین تأثیر برخی از مهم‌ترین خصوصیات شخصیتی و موقعیتی افراد از جمله کانون کنترل درونی، هویت اخلاقی، نگرش نسبت به افشاگری، جایگاه فرد متخلف و ویژگی‌های تخلف بر قصد افشاگری افراد، در مقابل تخلفات سازمان در بین کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در نظر گرفته شد.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیات نشان داد که وجود هویت اخلاقی بالا در فرد و نگرش فرد نسبت به افشاگری تأثیر معناداری بر قصد فرد برای افشاگری تخلفات دارد. به عبارت دیگر، افراد دارای ارزش‌های اخلاقی و اخلاق مداری بالاتر، به احتمال بیشتری در مقابل تخلفات سازمانی دست به افشاگری می‌زنند. این نتیجه با تحقیقات محققان گذشته از جمله Chiu؛ Keenan؛ Gumlach، Douglas؛ Martinko؛ Aquin؛ Reynolds؛ Reed؛ Ceranic؛ و Devit مطابقت دارد.

به عبارتی، اگر افراد معتقد باشند افشاگری منجر به نتیجه مثبت در جهت جلوگیری از تخلف می‌شود، احتمال افشای تخلفات توسط آنها بیشتر است. این نتیجه با بررسی‌های Ajzen و Ponnu، Naidu و Zamri نیز مطابقت دارد.

عامل تمایل رفتاری تحت تأثیر نگرش فرد در مورد آن خطا است و این نگرش از عواملی چون ارزش‌ها، هنجارها و عقاید فرد و هنجارهای دهنی وی نشأت می‌گیرد. ارزش‌های اخلاقی و اعتقادات فردی نقش بسیار مهمی را در احتمال آشکارسازی گزارش خطا ایفا می‌کند.

با توجه به نقش تاثیرگذار کانون کنترل بر افشاگری تخلف سازمانی، می‌توان گفت افراد با کانون کنترل

آگاهی دادن افراد و همچنین طراحی سیستم‌هایی برای تسهیل این فرآیند و آموزش میران و سرپرستان به منظور کاهش مقاومت و موضع‌گیری در برابر افشاگری تخلف و ایجاد فرهنگ پذیرش در برابر افشاگری در جهت تشویق و تقویت این رفتار گام بردارند. همچنین سازمان‌هایی که می‌خواهند رعایت مسائل اخلاقی را ترغیب نمایند باید به کارکنان خود اطمینان دهند که اعلام خطا منتج به اقدامات تلافی جویانه بر علیه افشاگران نمی‌گردد و شاید لازم باشد افراد مناسبی را برای این کار انتخاب کند. به این صورت می‌توان از مزایای افشاگری به نفع سازمان و جلوگیری از آسیب به شهرت و حیات سازمان و همچنین پیامدهای ناخوشایند در سطح کل جامعه استفاده کرد.

با توجه به این که موانع گزارش خطا نیز متعدد است، به نظر می‌رسد انجام تحقیقات دقیق‌تر در مورد موانع گزارش خطا در کشور ایران لازم باشد. چرا که با فهم دلایل زیربنایی عدم گزارش خطاها، می‌توان تمهیداتی در جهت رفع آن موانع اندیشید. به محققان آینده پیشنهاد می‌شود به بررسی پیامدهای حاصل از افشای تخلفات سازمانی بپردازند. همچنین مطالعاتی در رابطه با نحوه افشای اطلاعات در سازمان‌ها به روش داخلی یا خارجی نیز مورد نیاز است.

تشکر و قدردانی

نویسندگان لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت تمامی افراد به خصوص کارکنان شرکت‌کننده در این مطالعه و کلیه اعضای سازمان مربوطه به منظور هماهنگی‌های لازم در انجام این پژوهش، تشکر نمایند.

ترغیب و تشویق این مساله اقدامات موثری را انجام دهند. سازمان‌هایی که نگران به خطر افتادن شهرت و اعتماد خود می‌باشند، به منظور رعایت کدهای اخلاقی در محیط کار و جلوگیری از تخلفات احتمالی در سازمان، بهتر است کارکنان دارای هویت اخلاقی بالا و با ویژگی کانون کنترل درونی را در پست‌های حساس تر و یا در جایگاه‌های نزدیک به جایی که احتمال تخلفات سازمانی در آن بالاست قرار دهند. از طرفی با توجه به کم‌رنگ بودن رفتار افشاگری در سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود سازمان‌های موجود در کشور به خصوص سازمان‌های بخش بهداشت و درمان کشور که از حساسیت بالایی در سطح جامعه برخوردارند نسبت به آشنا سازی کارکنان با این امر، و تشویق آنها در جهت رعایت اخلاق حرفه‌ای گام بردارند. ایجاد سیستم ثبت خطا و گزارش‌دهی صحیح آنها به سازمان می‌تواند عامل مهمی در تلاش برای رفع خطاها و جلوگیری از تکرار آن داشته و از طرف دیگر اگر افراد از راه‌های صحیح گزارش‌دهی در سازمان آگاه باشند، و رویه‌های مشخصی برای تسهیل این امر در سازمان موجود باشد به مراتب استرس کمتری را درک کرده و بهتر افشاگری می‌کنند. همچنین، از آنجایی که یکی از موانع عمده افشاگری ترس از پیامد آن برای فرد افشاگر و انتقام علیه وی می‌باشد، بهتر است تغییراتی در دیدگاه سازمان‌ها و مدیران آنها نسبت به افراد افشاگر ایجاد شده، تا از میزان این انتقام کاست و به این ترتیب احتمال رفتار افشاگری را افزایش داد. بدین منظور، می‌توان با ایجاد قوانین حمایت از افشاگران چه در سطح سازمان و چه در سطح جامعه و قانون به تسهیل این امر در بین کارکنان کمک کرد و با وجود تدابیری در جهت تشویق و تقویت این رفتار و در نظر گرفتن مشوق‌ها و پاداش‌های مالی و معنوی و مزایای شغلی می‌تواند به افزایش افشای تخلفات آسیب رسان سازمانی کمک قابل توجهی بکند. اگر افرادی که تمایل به افشای تخلفات دارند احساس کنند که تلاش آنها در جهت رفع تخلف و خطا پوچ و بی فایده خواهد بود ممکن است از آن صرف نظر کنند در نتیجه می‌توان با

جدول ۱ - ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی

متغیرها	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
هویت اخلاقی	۱۱	۰/۷۰۵
کانون کنترل درونی	۱۱	۰/۷۶۸
نگرش نسبت به افشاگری	۸	۰/۹۱۹
ویژگی‌های متخلف	۷	۰/۸۸۴
جایگاه متخلف	۶	۰/۷۲۵
قصد افشاگری	۱۱	۰/۷۱۵

جدول ۲ - شاخص‌های پرازندگی مدل ساختاری

نوع شاخص	مقدار شاخص	نوع شاخص	مقدار شاخص
شاخص مدل بیرونی	۰/۹۹۸	شاخص مطلق	۰/۵۸۱
شاخص مدل درونی	۰/۹۰۲	شاخص نسبی	۰/۸۶۴

جدول ۳ - آزمون فرضیات

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	آماره آزمون	معناداری	نتیجه
فرضیه اول کانون کنترل درونی بر قصد فرد به افشاگری تخلف سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۶۵۳	۱۵/۱۳۵	۰/۰۰۱	قبول
فرضیه دوم وجود هویت و ارزش اخلاقی زیاد در فرد بر قصد فرد به افشاگری تخلف سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۳۷۷	۸/۱۰۱	۰/۰۲۳	قبول
فرضیه سوم وجود نگرش بالا نسبت به افشاگری، اثر مثبت و معناداری بر قصد افشاگری کارکنان دارد.	۰/۹۷۶	۱۱/۳۱۲	۰/۰۲۳	قبول
فرضیه چهارم ویژگی‌های تخلف بر قصد فرد به افشاگری تخلف سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۷۵۵	۱۴/۱۳۱	۰/۰۳۱	قبول
فرضیه پنجم جایگاه فرد متخلف بر قصد فرد به افشاگری تخلف سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۸۵۲	۱۱/۸۲۰	۰/۰۰۱	قبول

Reference:

- 1- Schultz D, Harutyunyan K. Combating corruption: The Development of Whistleblowing Laws in the United State, Europe, and Armenia, *International Comparative Jurisprudence*, 2015; 87-97.
- 2- Downe J, Cowell R, Morgan K. What Determines Ethical Behavior in Public Organizations: Is It Rules or Leadership? *Public Administration Review*, 2016; 76(6): 898-909.
- 3- Transparency International. Whistleblowing: An Effective Tool in the Fight Against Corruption. Policy Position1, 2010. Available at: https://www.transparency.org/whatwedo/publication/policy_position. [cited 2010 January 1]
- 4- Miceli MP, Near JP, Dworkin TM. Whistle-blowing in Organizations. New York: Routledge: Lawrence Erlbaum Associates; 2008.
- 5- Transparency International. Whistleblower Protection in the EU: Analysis of and Recommendations on the Proposed EU Directive, 2018. https://www.transparency.org/whatwedo/publication/whistleblower_protection_in_the_eu_analysis_of_and_recommendations. [cited 2018 July 13]
- 6- Shahinpoor N, Matt BF. The Power of One: Dissent and Organizational Life. *Journal of Business Ethics*, 2007; 74: 37 - 48.
- 7- Hwang D, Staley B, Ying TC, Jyh-Shan L. Confucian Culture and Whistleblowing by Professional Accountants: An Exploratory Study. *Managerial Auditing Journal*, 2008; 23(5): 504-526.
- 8- Kaplan SE, Schultz JJ. Intentions to Report Questionable Acts: An Examination of the Influence of Anonymous Reporting Channel, Internal Audit Quality, and Setting. *Journal of Business Ethics*, 2007; 71(2), 109-124.
- 9- Miceli MP, Near JP, Rehg M, Scotter JR. Predicting Employee Reactions to Perceived Organizational Wrongdoing: Demoralization, Justice, Proactive Personality, and Whistle-blowing, *Human Relations*, 2012; 65(8): 923-54.
- 10- Grober ED, Bohnen JM. Defining Medical Error. *Canadian Journal of Surgery*, 2005; 48: 39– 44.
- 11- Aldiabat Khaldoun M. Philosophical Roots of Classical Grounded Theory. It's Foundations in Symbolic Interactionism. *The Qualitative Report*, 2011; 16 (4): 1063-1080.
- 11- Khan MA. Auditors and the Whistle blowing Law, *Accountants Today*, 2009; 12-14.
- 12- Ahmad SA, Smith M, Ismail Z. Internal Whistle-blowing Intentions in Malaysia: Factors That Influence Internal Auditors' Decision-Making Process. *International Conference on Business and Economic Research*; 2010: 15 - 16.
- 13- Harland P, Staats H, Wilke HAM. Situational and Personality Factors as Direct or Personal Norm Mediated Predictors of Pro-Environmental Behavior: Questions Derived from Norm Activation Theory. *Basic and Applied Social Psychology*, 2007; 29(4), 323-334.
- 14- Coleman N, M ahaffey. Business Student Ethics: Selected Predictors of Attributes Toward Cheating. *Teaching Business Ethics*, 2000; 4(2):124-136.
- 15- Dyrud MA. Ethics and Whistleblowing: Moral Quandaries. Washington, Conference for Industry and Education Collaboration, American Society for Engineering Education; 2017.
- 16- Bjørkelo B, Einarsen S, Matthiesen S.B. Predicting Proactive Behaviour at Work: Exploring the Role of Personality as an Antecedent of

Whistleblowing Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010; 83(2): 371- 378.

17- Vadera AK, Vadera RV, Caza BB, Making Sense of Whistle-blowing's Antecedents: Learning from Research on Identity and Ethics Programs. *Bus Ethics*, 2009; 19: 553-586.

18- Cassematis P, Wortley R. Prediction of Whistleblowing or Non-reporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors. *Journal of Business Ethics*, 2013; 117(3), 615-634.

19- Curtis MB. Are Audit-Related Ethical Decisions Dependent Upon Mood? *Journal of Business Ethics*, 2006; 68 (2), 191-209.

20- Cortina LM, Magley VJ. Raising Voice, Risking Retaliation: Events Following Interpersonal Mistreatment in the Workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2003; 8 (4), 247-265.

21- Joodaki H. Recognizing Probable Corruption in Healthcare System. Institute of Social Security Research. Tehran; 2017: 5-39. (In Persian).

22- Helms JE, Henze KT, Sass TL, Mifsud VA. Treating Cronbach's Alpha Reliability Coefficients as Data in Counseling Research. *The Counseling Psychologist*, 2006; 34(5): 630-60.

23- Wen Wu S. Linking Bayesian Networks and PLS Path Modeling for Causal Analysis. *Expert Systems with Applications*, 2010; 37: 134–139.

24- Lewis D. Whistleblowing in a Changing Legal Climate: Is It Time to Revisit our Approach to Trust and Loyalty at the Workplace? *Business Ethics: A European Review*, 2011; 20: 71-87.

Examining the Effective Factors on Whistle Blowing Intention Among the Employees of Healthcare Sector (Case Study: Employees of Mashhad University of Medical Sciences)

Afshani M¹, Vahdati H², Hakkak M³, Mousavi SN⁴

Abstract

Introduction: whistleblowing is a powerful tool for preventing organizational wrongdoings. Many factors influence on employees' intention to report organizational wrongdoings. Personality and situational variables are the most influential factors. The purpose of this study is to investigate the relationship between situational variables (characteristics of wrongdoing, the status of wrongdoer) and individual variables (attitude towards whistleblowing, internal locus of control, and moral identity) with the employees' intention to blow the whistle.

Method: This is a descriptive-analytical cross-sectional study that was conducted on 242 employees of the Central department of Mashhad University of Medical Sciences. A questionnaire that is made based on previous studies was used to collect the data. Analysis of the data processed using the Partial Least Square (PLS) with Smart PLS software.

Results: The amount of standardized coefficients between independent variables and whistleblowing intention were statistically significant ($P < 0.005$), meaning that the internal locus of control, the existence of moral identity, attitude toward whistleblowing, characteristics of wrongdoing and wrongdoer's status have positive and significant effects on individual's decision to report the wrongdoings.

Conclusion: Given that individuals with internal locus of control, positive attitude about whist blowing and high morality cannot be able to ignore the organizational wrongdoings, and the status of wrongdoer and characteristics of wrongdoing have significant effects on employees' willingness to whistleblowing, it is better for organizations to use employees with these characteristics at more sensitive or critical places, and make some arrangements such as providing reporting channels in order to facilitate this behavior.

Keywords: Whistle Blowing, Healthcare Sector, Personality Traits, Situational Variables, Organizational Wrongdoing.

1- PhD Student of Organizational Behavior, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorram Abad, Iran

2- Associate Professor, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorram Abad, Iran, (Corresponding Author), Vahdati.h@iu.ac.ir

3- Associate Professor, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorram Abad, Iran

4- Associate Professor, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorram Abad , Iran