

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

ویانا ورمزیار^۱، سعید باقرسلیمی^{۲*}، بیژن شفیعی^۳

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران
^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران
^۳ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی مدل کیفی افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران) بود که با روش ترکیبی اکتشافی انجام شده است. اساتید دانشگاه، کارشناسان خبره دانشگاه‌های علوم پزشکی و اساتید دانشگاه علوم پزشکی، مشارکت کنندگان بخش کیفی بودند که با روش نمونه‌گیری گلوله برفی ۵ نفر در این پژوهش انتخاب شدند. جامعه آماری بخش کمی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر تهران که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. پس از ارائه روش پژوهش و شیوه نمونه‌گیری و حجم نمونه دوبرسشنامه محقق ساخته که مبتنی بر نتایج حاصل از مصاحبه نیم ساختار یافته با خبرگان و پیشینه پژوهش می‌باشد تهیه گردید که به ارزیابی دلایل افشای تخلفات از سوی برخی از کارکنان و عدم تمایل اقدام کارکنان به افشاگری تخلفات در سازمان پرداخته شد. پرسشنامه عوامل افشای تخلفات از سوی برخی کارکنان به صورت طیف لیکرت پنج‌گزینه درجه بندی شده است و مشتمل بر ۳ مولفه اصلی ویژگی‌های جمعیت شناختی، ویژگی‌های فردی، متغیرهای محیط درون سازمانی و در کل ۲۱ مولفه فرعی است. پرسشنامه عدم تمایل اقدام کارکنان به افشاگری تخلفات در سازمان به صورت طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از درجه بندی شده است و مشتمل بر ۲ مولفه اصلی عوامل بازدارنده غیر حقوقی (موانع افشاگری) و موانع حقوقی افشاگری در کل ۱۲ مولفه فرعی است. برای تحلیل داده‌ها و بررسی اعتبار عاملی از تحلیل عامل تأییدی و برای همسانی درونی مولفه‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردیده است.

کلمات کلیدی: مدل کیفی، افشاگری سازمانی، فساد سازمانی، سلامت اداری، دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران

^۲ - 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 و زیارانی، ۱۳۹۷).

فساد اداری پدیده نوینی نیست و رشد تکوین و توسعه آن قدمتی به اندازه تاریخ اجتماعات انسانی و تاریخ سازمان‌ها و نهادها دارد. همه اجتماعات سطوح و لایه‌هایی از فساد داشته‌اند و می‌توان به جرات ادعا کرد تاریخی از حیات انسانی یافت نمی‌شود که فاقد فساد به اشکال متعدد باشد. از این رو باید اذعان کرد فساد، پدیده همه گیر و جهانی است. در سال‌های اخیر، به ویژه از دهه ۹۰ تاکنون، پدیده‌ای به نام فساد به طور عمده توجه جهانیان را به خود جلب کرده است. فساد پدیده جهان 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 توسعه یافته نیز به درجاتی متفاوت با این بیماری دست به گریبانند. 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 فراهوانی 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 سوت زدن، 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 زمام داری مطلوب حکومت داری در سازمان‌ها حیاتی است (براون و لارنس، ۲۰۱۷).

در کشور ما وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی در دستورالعمل اجرایی و ملحقات آن که در سال ۱۳۷۵ به دانشگاه‌های علوم پزشکی سراسر کشور ابلاغ شد که با نام طرح خودگردانی بیمارستانها مشهور بود در آن وزارت بهداشت بودجه بخش درمان وزارت بهداشت را حذف و آن را به سازمانهای بیمه گر انتقال داد که در این طرح ۷۵ درصد از هزینه‌های درمان از طرف بیمه‌ها و مابقی از سوی مردم و از جیب مردم پرداخت می‌شود که به طور خلاصه طرح خودگردانی بیمارستانها نامیده می‌شد و خلاصه آن عبارتست از طرح نظام نوین اداره امور بیمارستانها (خودگردانی) که در قالب آن بیمارستان ملزم به اداره امور خود بر اساس درآمدهای کسب شده می‌باشد و به بودجه عمومی دولت متکی نخواهد بود. پس از آن هم طرح تحول نظام سلامت از سال ۱۳۹۳ اجرایی می‌شود که از اهداف طرح تحول نظام سلامت هم می‌توان به مواردی به شرح ذیل اشاره نمود:

¹ Brown & Lawrence

- ✓ افزایش پاسخگویی نظام سلامت
- ✓ کاهش پرداخت مستقیم از جیب مردم
- ✓ کاهش درصد خانوارهایی که بخاطر دریافت خدمات سلامت دچار هزینه کمرشکن شده اند
- ✓ بهبود پی آمدهای بیماران اورژانسی

بیان مسئله و پیشینه پژوهش

تحقیقاتی در زمینه افشاگری سازمانی و کاهش فساد سازمانی ارائه شده ولی شاهد آن هستیم که همچنان یک تحقیق توافق شده و جامع از آن وجود ندارد. همچنین مدل هایی که در حال حاضر وجود دارند، به نوعی نتوانستند تمامیت مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی را به تصویر کشیده و از این جهت دارای نقطه ضعف هستند. جنبه اول نوآوری این تحقیق آن است که سعی شده تا عوامل و مولفه های موثر بر افشاگری سازمانی بدست آید. در اکثر تحقیقات صورت گرفته به جنبه های خاصی از آنها اشاره شده که به نظر نمی رسد جامعیت لازم را داشته باشد. اگرچه الگوهایی در خصوص افشاگری سازمانی (گوپتا و چاندھری (۲۰۱۷)، کویگلو و همکاران (۲۰۱۵)، چاندری و همکاران (۲۰۱۹)، صفری و فتاح زبیرانی (۱۳۹۷)، آلنه و همکاران (۲۰۱۳)، هینک (۲۰۱۵)، ژانگ و همکاران (۲۰۰۹)، چاندری و همکاران (۲۰۱۹)، فرهادی نژاد و همکاران (۱۳۹۸)، عباسی و همکاران (۱۳۹۸)، زاهو و همکاران (۲۰۱۸)، برینسر (۲۰۱۱)، خسروی (۱۳۹۹)، عباسی و همکاران (۱۳۹۸))، اما در رابطه با طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی، مدلی ملاحظه نشده است. لذا در این تحقیق بررسی گسترده ای هم در ادبیات موضوع صورت گرفته است. جنبه دوم نوآوری این تحقیق آن است که تاکنون تحقیقی در این رابطه در داخل و خارج از کشور صورت نگرفته و مدلی ارائه نشده است. نوآوری تحقیق حاضر از این جنبه است که برای اولین بار مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی طراحی می شود.

علاوه بر این مرور پیشینه تحقیق حاکی از آن است که اکثر محققان به دنبال بررسی ارتباط این مفهوم با سایر مفاهیم بوده اند و یا به ارزیابی آن به طرق مختلف پرداخته اند و کمتر به صورت تجربی اقدام به بسط مفهوم افشاگری سازمانی شده است. درواقع مدلی که نشان دهد:

برای کسب موفقیت و اجرا به چه زمینه ای نیاز دارد، از چه عواملی تاثیر می پذیرد، چه استراتژی و راهبردهایی برای اجرای موفقیت آمیز آن وجود دارد و در صورت پیاده سازی چه پیامدهایی را برای سازمان به همراه خواهد داشت، و همچنان در هاله ای از ابهام قرار دارد که این پژوهش به دنبال رفع این ابهامات و گسترش فهم افشاگری سازمانی به ویژه در سازمان های دولتی است.

تاکنون بررسی افشاگری سازمانی بیشتر از منظری عام بوده و پژوهشی که به بررسی همه جانبه افشاگری سازمانی به ویژه در دانشگاه علوم پزشکی بپردازد وجود نداشته است. این درحالی است که این بخش مهم کشور، به دلیل تغییرات فراوانی که در محیط خود تجربه می کند بیش از هر چیز نیازمند بازبینی ساختارها و فرایندها و ارتقا اثربخشی خود است که انجام پژوهش های افشاگری سازمانی در این بخش مهم از کشور را توجیه می کند. دانشگاه علوم پزشکی به دلیل پیچیدگی بالایی که نسبت به سایر شرکت ها و بخش های دولتی و خصوصی کشور دارد ارائه یک مدل سازگار و بومی را مشکل ساخته و تاکنون کمتر محققانی به این جهت گرایش داشته است. این پژوهش در تلاش است تا با توسعه این مفهوم به لحاظ نظری و تجربی، مدل جامع و بومی را ارائه دهد که مضمون ویژگی های دانشگاه علوم پزشکی بوده و پاسخگوی سوالات مطرح شده در این وزارت باشد و امکان افشاگری سازمانی را در این بخش حساس کشور تسهیل نماید.

شواهد تجربی نشان می‌دهد زمانی که سلامت اداری کارکنان ضعف وجود داشته باشد مشکلات بسیاری به وجود می‌آید، چند مسئله که در ادامه به آن می‌پردازیم، مطالعه حاضر را ضروری می‌سازد. مسئله اول اینکه از نظر سوابق پژوهشی، پژوهش‌های اندکی تا کنون در ایران در زمینه افشاگری سازمانی و فساد سازمانی به صورت جداگانه انجام شده است ولی تاکنون پژوهشی به طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی انجام نشده است. پس در کل می‌توان گفت که اهمیت و ضرورت طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی در عرصه‌ی جامعه از یک سو و تعداد بسیار اندک پژوهش‌های مربوط به آن در ایران و نبود پژوهش در زمینه طراحی و تدوین مدل افشاگری در جهت کاهش فساد سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی به رغم نیاز فراوان و گسترده اهمیت و ضرورت تحقیق را نشان می‌دهد. صاحب نظران عوامل مختلفی را برای آن بر شمرده‌اند که این تحقیق با بررسی و جمع‌بندی آن‌ها، به طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی می‌پردازد. بنابراین، هدف اصلی تحقیق، طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی است. لذا سوال اصلی تحقیق حاضر این است که مدل مناسب افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی چیست؟

ضرورت انجام تحقیق از نظر تئوری:

۱. رفع خلاء تحقیقاتی در حوزه تحقیق
 ۲. شناسایی و تبیین عوامل موثر بر افشاگری در جهت کاهش فساد سازمانی در سازمان‌های دولتی
 ۳. ایجاد مستندات علمی و پژوهشی و توزیع دانش در حوزه موضوعی تحقیق
 ۴. ضرورت اصلی این مطالعه از نظر تئوری ضمن اعتبارسنجی، طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی است که به عنوان یک مبنای الگوی علمی می‌تواند مورد استفاده جامعه دانشگاهی و پژوهشگران فعال در این حوزه و مدیران سازمان‌های دولتی قرار گیرد.
- ضرورت اجرای طرح از نظر علمی (کاربردی):
۱. ارائه نقشه مسیر و الگویی اجرایی در حوزه سازمان‌های دولتی برای طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی
 ۲. پاسخ به نیاز و اولویت پژوهشی برای جامعه مورد مطالعه
 ۳. استفاده و بهره‌برداری نتایج پژوهش برای محقق به عنوان یکی از فعالان در حوزه سازمان‌های دولتی
 ۴. شناسایی کارکنان با نقطه ضعف اخلاقی، شرایط کارکنان، شناسایی دلایل فساد و افشاگری کارکنان
 ۵. فرایند جلب نظرانبوه کارکنان به بخشها برای رفع یک مشکل خاص
 ۶. فرایند تعیین بهبود کاهش فساد اداری در بخشهای شناسایی شده در مرحله قبل. در این مرحله چگونگی توصیف، سنجش، هدف قراردادن و کارایی کارکنان بررسی میشود. تصمیم‌گیری راجع به استفاده و عدم استفاده عوامل موثر بر افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی گرفته می‌شود.
- مریم یعقوبی، سال (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان تاثیر شدت اخلاقیات، تعهد حرفه‌ای و بی تفاوتی اخلاقی بر تصمیم‌گیری به افشاگری با تاکید بر نقش تعدیلی جنسیت انجام گردید. نتایج نشان داد که، عمده رسوایی‌های مالی بزرگ اخیر و دیگر خطاکاری‌های سازمانی نظایر آن، توسط افراد درون سازمانی افشا شده است که اصطلاحاً به این افراد هشداردهنده می‌گویند.
- امیر مشهدی، (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان مبانی و آثار افشاگری نسبت به فساد در حقوق ایران و آمریکا انجام گردید نتایج نشان داد که، هدف از این پژوهش، عمدتاً، توصیف، تجزیه و تحلیل و ارزیابی عوامل تعیین کننده پدیده افشاگری بوده

است که بر حفاظت از اشخاص حسیقی یا ناظران افتخاری که اقدام به افشاگری های مجاز و یا غیرمجاز می نمایند، تأثیر می‌گذارد

غلامحسین جوادی، سال (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان سوت زنی در کشف و گزارش دهی فساد جهت جلوگیری از جرائم انجام گردید نتایج نشان داد که، افشاگری با سیاه نمایی، نق زدن سیاسی و القاء جو ناامیدی متفاوت است. دانایی فرد، ابدالی، محمودی (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی فساد و سلامت اداری در ایران: مرور دامنه ای پرداختند. هدف این مرور نظام مند آن است که از روند تولید مقاله های فساد و سلامت اداری در ایران فهم بیشتری حاصل شود. یافته های این پژوهشگران نشان داده است که درصد پژوهش ها در حوزه فساد انجام شده و تنها ۱۲ درصد آن ها به سلامت اداری پرداخته اند.

شعیب نریمانی، (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان نقش مشارکت شهروندان در افشای فساد اقتصادی ایران و آمریکا انجام گرفت نتایج نشان داد که، فساد در واژه به معنای تباهی و در اصطلاح پدیده ای است که می تواند موجب باز ایستادن مجموعه ای از اهداف و کارکردهای صحیح خود گردد.

رضا قلیخانی، (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان تحلیل عوامل مؤثر بر قصد پذیرش قانون افشاگری در یک سازمان دولتی انجام گرفت نتایج نشان داد که، پژوهش حاضر باهدف تحلیل عوامل مؤثر بر قصد پذیرش قانون افشاگری در سازمان انجام شد. خسروی (۱۳۹۹) در مقاله ای به بررسی قواعد و اصول حاکم بر نظام حمایت از افشاگر (مطالعه تطبیقی نظام های مختلف حقوقی و ایران) پرداختند. یکی از مهم ترین دغدغه های دولت ها در اداره امور عمومی و حتی نظارت بر بخش خصوصی، فساد، به خصوص فساد اداری و مالی است؛ و در این راه هزینه های زیادی را متحمل شده اند. یکی از راهکارهای مبارزه با فساد، استفاده از ظرفیت های اجتماعی و از جمله جلب مشارکت شهروندان و کارکنان از طریق افشاگری است که در اکثر کشورها پیش بینی شده است.

فرزانه جعفرلو، (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر سوت زنی سازمانی در اداره کل پشتیبانی و امور رفاهی قوه قضائیه انجام گرفت نتایج نشان داد که، در طول چند دهه گذشته رفتارهای غیر اخلاقی سازمانی به موضوعاتی رایج و قابل بحث تبدیل شده است سوت زنی توسط کارکنان داخلی میتواند در مشخص کردن و کاهش رفتارهای غیر اخلاقی سازمانی کمک کند.

رزیتا منافزاده، (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان تأثیر جو اخلاقی بر سکوت سازمانی و افشاگری (سوت زنی) حسابرس انجام گرفت نتایج نشان داد که، ویژگی های اخلاقی و سازمانی تأثیر بسزایی در بروز رفتارهای حرفه ای دارند.

فریده عبادی، (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر ابعاد شایستگی های منابع انسانی بر سوت زنی سازمانی از طریق یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه هنر تهران) انجام گرفت نتایج نشان داد که، وقوع حرکت های غیر اخلاقی و فساد در سازمان ها امری انکارناپذیر است.

عباسی و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله ای به تبیین فرایند شیوع فساد در سازمان های دولتی با بررسی متغیرهای فردی و سازمانی مؤثر و پدیده هم رنگ جماعت شدن پرداختند. در پژوهش حاضر، با استفاده از پدیده «هم رنگ جماعت شدن» و بررسی متغیرهای فردی و سازمانی مؤثر در شکل گیری این پدیده، شیوع فساد اداری در سازمان های دولتی تبیین می شود رویکرد این پژوهش کیفی است و داده ها از طریق مصاحبه گردآوری شده اند. سپس با استفاده از کدگذاری محوری ارتباط این مقوله ها با یکدیگر و نقش آن ها در شکل گیری پارادایم محوری پژوهش در قالب شرایط علی، شرایط مداخله گر، 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 سوالات پژوهش به دست آمدند.

مهدی انصاری پور، (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان ارائه الگوی بومی سوت زنی در سازمان های ایرانی انجام گردید نتایج نشان داد که، توسعه و رشد هر جامعه‌ای در گروه داشتن سازمان‌های سالم و دارای سلامت سازمانی است. هر جامعه‌ای اگر به‌عنوان یک سیستم کلی نگریسته شود، در درون خود دارای سازمان‌ها و نهادهایی است که به‌عنوان خرده‌سیستم وظیفی بر عهده دارند که باید این توانایی را داشته باشند که در کنار دیگر سیستم‌ها و همگام با آن‌ها در جهت تحقق اهداف سیستم بزرگتر گام بردارند.

نوروزی‌وند و زین‌آبادی در سال ۱۳۹۷ در مقاله‌ای به بررسی پدیده افشاگری سازمانی معلم در مدرسه پرداختند. یافته‌ها نشان داد که افشاگری، پدیده‌ای مهجور در مدرسه است که مفهوم و جایگاه واقعی خود را به دست نیاورده است. صفری و فتاح زیارانی در سال ۱۳۹۷ در مقاله‌ای به شناسایی، مفهوم‌سازی، و تبیین فرایند افشاگری در سازمان (مطالعه موردی: شرکت سنگ آهن گهرزمین) پرداختند. نتایج حاصل نشان می‌دهد سازمان مورد بررسی در این مطالعه از سرمایه انسانی توانمند برخوردار است و با حمایت از آن‌ها راه برای انتقادهای سازنده آن‌ها و نتیجتاً افشاگری در سازمان و کسب عملکرد بالاتر فراهم است.

صفری شاد و همکاران در سال ۱۳۹۷ در مقاله‌ای به تحلیل تاثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل به افشاگری و افشاگری پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد، اخلاق اسلامی کار بر تمایل به افشاگری (سوت‌زنی) با ضرایب مسیر ۰/۹۰۸ تأثیر مثبت و معنادار دارد.

جلیل وند و همکاران در سال ۱۳۹۶ در مقاله‌ای به بررسی عوامل انگیزشی تعیین کننده پدیده افشاگری در سازمان‌های دولتی - خدماتی در ایران پرداختند. نتایج ارزیابی، برازش کلی مدل را تأیید کرد و نشان داد تأثیر هر دو عامل ساختار سازمان و فرهنگ سازمان بر افشاگری معنادار است.

نیکو و پینو در سال ۲۰۱۹ در مقاله‌ای به الگوبرداری از تأثیر ساختار سازمانی و سوت‌های زنی بر شیوع فساد درون سازمانی پرداختند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که برای یک سازمان هزار نفری، ۵ درصد از نیروی کار از نظر تعداد افشاگرها مورد نیاز برای محدود کردن گسترش آستانه فساد مهم است و اگر این تعداد در حدود ۲۵ درصد باشد، شیوع فساد ناچیز است. 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.

زاهو و همکاران در سال ۲۰۱۸ در مقاله‌ای به بررسی مکانیسم‌های روانشناختی که جو اخلاقی را به قصد سوت زدن کارکنان مرتبط می‌کند، پرداختند. یافته‌ها حاکی از آن است که جو اخلاقی ادراک شده بر قصد افشاگری درونی کارکنان که با واسطه شناسایی سازمانی و هویت اخلاقی تأثیر مثبت داشته است، تأثیر مثبت دارد. علاوه بر این، ریسک پذیری کارکنان، تأثیر شناسایی سازمانی را تضعیف می‌کند، در حالی که نقش تعدیل کننده هویت اخلاقی در قصد افشاگری درونی، اعتبار ندارد.

گوپتا و چاندیری در سال ۲۰۱۷ در مقاله‌ای به اولویت‌بندی عوامل موثر بر قصد افشاگری معلمان مؤسسات آموزش عالی در هند پرداختند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که ویژگی‌های نادرست و متغیرهای زمینه‌ای مهمترین عواملی هستند که می‌توانند در قصد سوت معلمان شاغل در بخش آموزش عالی خصوصی هند تأثیر بگذارند.

بالتاکی در سال ۲۰۱۷ در پژوهش کیفی خود با مشارکت ۲۰ معلم، ۱۲ مدیر و ۷ بازرس، دلایل افراد برای افشاگری را به دلایل شخصی (حمایت، محافظت و منافع شخصی)، سازمانی (اخلاق کاری و انتظار ارتقاء) و اجتماعی (مزایای اجتماعی، عدالت اجتماعی و اعتقادات مذهبی) تقسیم کرد.

پانی و همکاران در سال ۲۰۱۶ در پژوهش خود به بررسی تفاوت‌های فردی و افشاگری پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که عوامل موقعیتی، محیطی و زمینه‌ای، براساس موقعیت تحصیلی، سن، جنس، مذهب، زمینه و ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی را بر افشاگری موثر می‌داند.

آلانیه 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 عهد سازمانی و ارزشهای اخلاقی شرکتها به طرز چشمگیری روی قصدافشاگری تأثیر می‌گذارد.

توکر در سال ۲۰۱۵ در پژوهش خود به بررسی گرایش معلمان به افشاگری و رابطه‌ی آن با ویژگی‌های شخصیتی آنها: ماکیاولگرایی، دینداری و سودمندگرایی پرداختند. این تحلیل بر روی ۲۷۱ معلم در ترکیه صورت گرفته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که دین و مذهب بر افشاگری و گزارش تخلف، به شیوه‌ی مثبت تأثیر دارد. در حالی که ماکیاولگرایی و سودمندگرایی دارای چنین تأثیری نیست.

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. 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.

هینک ۲۰۱۵ در مقاله‌ای به بررسی درک سوت زدن: یک رویکرد تئوری مجموعه پرداختند. نتایج به دو مسیر اشاره می‌کند که می‌تواند منجر به یک نتیجه سوت‌زننده شود، و همچنین یک عامل زمینه‌ای مهم که تصمیم به سوت زدن یا باقی ماندن یک «ناظر غیرفعال» را تسهیل می‌کند. این اکتشافات حاکی از آن است که هیچ مسیر وابسته به مسیری برای سوت افشانی یا مشاهده غیرفعال وجود ندارد، و همچنین یک نمایه پیش بینی از افشاگران وجود ندارد که سازمان‌ها می‌توانند در طول استخدام آنها را بررسی کنند.

برینسر ۲۰۱۱ در مقاله‌ای به سوت زدن: استانداردها و تحولات بین المللی. 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.

ژانگ و همکاران ۲۰۰۹ در مقاله‌ای به بررسی در مورد قضاوت و قصد افشاگر: نقش خلق و خوی مثبت و فرهنگ اخلاقی سازمانی می‌پردازد. یافته‌ها نشان می‌دهد پیشنهاد قضاوت افشاگر واریانس بالا در پیش‌بینی‌کننده قصد افشاگری را توضیح می‌دهد در حالی که فرهنگ اخلاقی سازمانی رابطه را تعدیل می‌کند. ک اثر تعامل سه جانبه مشاهده می‌شود که در آن فرهنگ سازمانی بر قدرت خلق مثبت به عنوان یک تعدیل کننده تأثیر می‌گذارد.

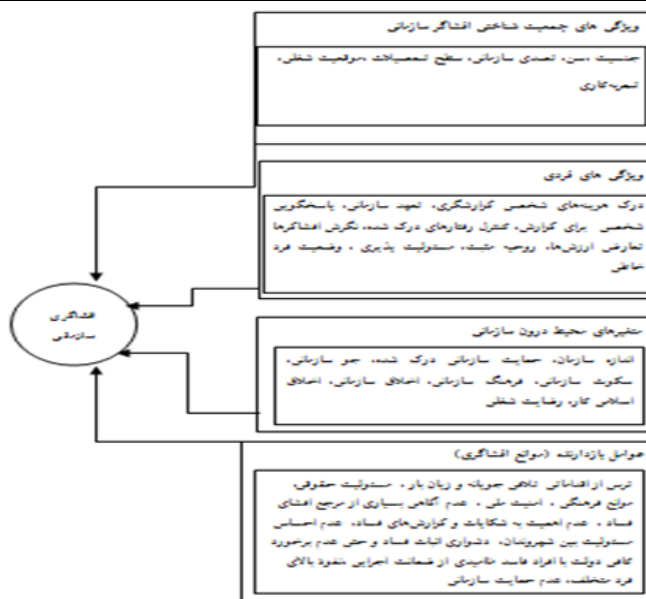
میسیل و نیر ۲۰۰۵ در مقاله‌ای به بررسی سوت زنی پرداختند، شواهد قویاً نشان می‌دهد که علاقه رسانه‌ها، مردم و نظارتی بسیار بیشتر از رشد تحقیقات علمی دقیق در مورد این موضوع است، که روندی نگران‌کننده است. در اینجا، استدلال شده است که دلایل اولیه توسعه نیافتگی ادبیات تجربی روش شناختی است، و راه حل‌های قابل اجرا مورد نیاز است، اما اجرای آن بسیار دشوار است

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 نمائیم. 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 خاخی
	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

طرح پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر، از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است (دلاور، ۱۳۸۶). روش پژوهش ترکیبی در این پژوهش روشی است که هر دو پژوهش کیفی و کمی را با هم ترکیب یا مرتبط می‌سازد. این روش مستلزم استفاده از رویکردهای کیفی و کمی و ترکیب این دو رویکرد در یک مطالعه است. بنابراین، روش پژوهش ترکیبی از هر دو نوع رویکرد است، به طوری که نقطه قوت کلی چنین مطالعه‌ای به تنهایی بیش از پژوهش کمی یا کیفی است (کروسول و همکاران، ۲۰۰۷؛ نقل از کیامنش و همکاران ۱۳۹۱). در پژوهش حاضر از آمار توصیفی برای محاسبه شاخص‌های مرکزی، پراکندگی، همبستگی و ترسیم جداول استفاده شد و اعتبار پرسشنامه‌های حاصل از این پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. عملیات آماری با استفاده از نرم افزار **spss26** و **smart-pls** انجام شده است. محقق در فاز اول با استفاده از پیشینه تحقیق و مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان به شناسایی مولفه‌های موثر بر میزان افشاگری تخلفات از سوی کارکنان و مولفه‌های عدم اقدام به افشاگری کارکنان در سازمان پرداخته است. ماهیت این بخش از پژوهش، بصورت کیفی صورت پذیرفته است.

فرآیند پژوهش شامل دوبخش اصلی کیفی و کمی می‌باشد. که در شرح ذیل ارائه شده است: در بخش کیفی: پس از طراحی مدل مفهومی تحقیق بر اساس مبانی نظری موجود، به منظور بومی‌سازی و تعدیل شاخصهای مدل از رویکرد کیفی و اکتشافی استفاده شد و به وسیله مصاحبه نیمه ساختاریافته، چک لیست نشانگرهای طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه‌های علوم پزشکی در شهر تهران) توسط کارشناسان خبره و اساتید دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران که صاحب نظر در امر مدیریت دانشگاه هستند، تهیه و مورد اولویت‌بندی همراه با کدگذاری باز، انتخابی و محوری قرار گرفت و دو پرسشنامه محقق ساخته به صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) درجه بندی شده است تهیه گردید و با استفاده از نظر خبرگان نسبت به نهایی کردن مدل مفهومی اقدام گردید. تحقیق حاضر از جنبه هدف کیفی - اکتشافی است و روش تحلیل (روش دلفی) است.

در بخش کمی پس از مشخص شدن گویه‌های دو پرسشنامه، روایی محتوایی به تایید متخصصین رسیده و اعتبار پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و پس از قابل قبول بودن اعتبار و روایی آنها جهت پاسخگویی گروه نمونه در اختیار آنان قرار گرفته و مقدمات وارد نمودن داده‌های پرسشنامه و استخراج داده‌های حاصل از دو پرسشنامه پژوهش با استفاده از نرم افزارهای آماری مورد نظر انجام می‌پذیرد. پژوهش حاضر از جنبه هدف از نوع تحقیقات توسعه‌ای - کاربردی و از جنبه روش گردآوری داده توصیفی - پیمایشی می‌باشد.

جامعه آماری در مرحله کیفی: جامعه مورد مطالعه در مرحله کیفی شامل کلیه خبرگان صاحب نظران دانشگاهی و اساتید دانشگاه می‌باشد. ویژگی اصلی جامعه مذکور بدین شرح می‌باشد: ۱. خبرگان دانشگاهی با تحصیلات و سابقه بالا ۲. مدیران ستادی علوم پزشکی تهران، با تحصیلات و سابقه بالا اخلاقی. ۳. مدیران علوم پزشکی تهران، با تحصیلات و سابقه بالا. حجم نمونه در مرحله کیفی: در مرحله مقدماتی به منظور آگاهی از نظر خبرگان موضوع، مصاحبه‌های نیمه ساختارمند بین پنج نفر صورت گرفت. انتخاب جامعه آماری در بخش کیفی از اساتید دانشگاه، کارشناسان خبره دانشگاه‌های علوم پزشکی و اساتید دانشگاه علوم پزشکی، برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمان صورت پذیرفت. از آنجایی که خبرگان و صاحب نظران حوزه افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران که در حوزه نوآوری تسلط داشته باشند به وضوح قابل شناسایی نیستند از این رو از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده می‌شود.

جامعه آماری در مرحله کمی کارشناسان و کارمندان دانشگاه های علوم پزشکی که در سال ۱۴۰۱ در شهر تهران مشغول به خدمت می باشند در نظر گرفته شد. در پژوهش حاضر از رویکرد هدفمند در انتخاب نمونه کمی تحقیق استفاده شد و از روش نمونه برداری زنجیره ای در شناسایی و انتخاب کارشناسان و کارمندان استفاده شد. در این روش پژوهشگر، یک شرکت کننده را با لحاظ کردن شرایط، از طریق کارشناسان شناسایی شده دیگر، معرفی می نماید. برآورد حجم نمونه در بخش کیفی: در مرحله مقدماتی به منظور آگاهی از نظر خبرگان موضوع، مصاحبه های نیمه ساختارمند بین ۵ نفر صورت گرفت. در بخش کمی: چون تعداد کل کارمندان دانشگاه علوم پزشکی های تهران بطور تقریبی (۵۱۰۰۰) نفر بودند لذا از طریق جدول مورگان گروه نمونه ۳۸۱ نفر در نظر گرفته شد. پرسشنامه (طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی) نهایی به گروه نمونه داده شد و نتایج حاصل از آن جهت بخش کمی مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد. روش تحلیل داده ها در بخش کیفی کدگذاری است. کدگذاری نظری عبارت است از عملیاتی که طی آن داده ها تجزیه، مفهوم سازی و به شکل تازه ای در کنار یکدیگر قرار داده می شوند و فرایند اصلی است که طی آن نظریه بر اساس داده ها تدوین می شود. در این روش سه رکن اصلی " مفاهیم " " مقوله ها " و مولفه های فرعی " وجود دارند. در این شیوه نظریه بر اساس " داده های خام " شکل می گیرند. برای تحلیل داده های به دست آمده از مصاحبه و نیز مبانی نظری از سه نوع کدگذاری استفاده می شود. در روش کمی: جهت تجزیه و تحلیل داده ها علاوه بر شاخص های توصیفی مرتبط به هر مقیاس و جهت بررسی هدف اصلی پژوهش از مدل سازی معادلات ساختار استفاده می شود جهت تجزیه و تحلیل داده ها از دو نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۶ و نرم افزار مدل سازی روش معادلات ساختاری پی ال اس (SEM - PLS) استفاده شده است. برای بررسی تأثیر علی متغیرهایی که در مدل فرضی به عنوان علت در نظر گرفته شده اند بر متغیرهایی که معلول فرض شده اند از روش تحلیل مسیر استفاده شد.

یافته های پژوهش

این پژوهش به طراحی مدل کیفی افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی در دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران می پردازد که در ابتدا از طریق پیشینه تحقیق و مصاحبه نیم ساختار یافته و اطلاعات خبرگان مولفه های اصلی و فرعی شناسایی شدند و در قالب دو پرسشنامه مجزا و در دو مرحله از طریق آزمون فریدمن رای هر پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفته و اختلاف نظر دو مرحله بررسی دو پرسشنامه محقق ساخته که مبتنی بر نتایج حاصل از مصاحبه نیم ساختار یافته با خبرگان و پیشینه پژوهش می باشد تهیه گردید که به ارزیابی دلایل افشای تخلفات از سوی برخی از کارکنان و عدم اقدام کارکنان به افشاگری تخلفات در سازمان پرداخته شد. پرسشنامه عوامل افشای تخلفات از سوی برخی کارکنان مشتمل بر ۳ مولفه اصلی ویژگی های جمعیت شناختی، ویژگی های فردی، متغیرهای محیط درون سازمانی و در کل ۲۱ گویه است. پرسشنامه عدم اقدام کارکنان به افشاگری تخلفات در سازمان مشتمل بر ۲ مولفه اصلی عوامل بازدارنده غیر حقوقی (موانع افشاگری) و موانع حقوقی افشاگری در کل ۱۲ گویه است. برای تحلیل داده ها و بررسی اعتبار عاملی از تحلیل عامل تأییدی بهره گرفته شده است. همسانی درونی (مولفه های اصلی افشاگری و عدم تمایل افشاگری کارکنان) نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردیده است.

جدول ۲- مولفه‌های اصلی و فرعی حاصل کدگذاری‌های استخراج شده از پیشینه پژوهش و مصاحبه‌نخبگان در جهت اقدام به افشاگری تخلفات در سازمان

مفهوم	عامل	مولفه
افشاگری سازمانی	ویژگی‌های جمعیت شناختی	جنسیت، سن، سطح تحصیلات، موقعیت شغلی، تجربه کاری،
	ویژگی‌های فردی	تعهدسازمانی، نگرش افشاگرها، روحیه مثبت، مسئولیت پذیری، فرد خاطی تعارض ارزشها،
	متغیرهای محیط درون سازمانی	اندازه سازمان، جو سازمانی، سکوت سازمانی فرهنگ سازمانی، اخلاق سازمانی، رضایت شغلی عدالت محوری، جبران فاصله طبقاتی کارکنان عدالت، شجاعت اخلاقی

جدول ۳- مولفه‌های اصلی و فرعی حاصل کدگذاری‌های استخراج شده از پیشینه پژوهش و مصاحبه‌نخبگان در جهت عدم اقدام به افشاگری تخلفات در سازمان

مفهوم	عامل	مولفه
افشاگری سازمانی	عوامل بازدارنده غیر حقوقی (موانع افشاگری)	ترس از اقداماتی تلافی جویانه و زیان بار امنیت ملی، عدم آگاهی بسیاری از مرجع افشای فساد، عدم اهمیت به شکایات و گزارش‌های فساد، عدم احساس مسئولیت حقوقی بین شهروندان، عدم برخورد کافی دولت با افراد فاسد، برچسب زنی، عدم حمایت سازمانی، نفوذ بالای فرد متخلف، ناامیدی از ضمانت اجرایی
	موانع حقوقی افشاگری	مسئولیت حقوقی، دشواری اثبات فساد (موانع حقوقی)

جدول ۴- آزمون فریدمن برای تعیین اولویت بندی مولفه‌های اصلی حاصل از پیشینه و مصاحبه در جهت اقدام به افشاگری تخلفات در سازمان

Ranks	
The main component	Mean Rank
متغیرهای محیط درون سازمانی	2.60
ویژگی‌های جمعیت شناختی	1.20
ویژگی‌های فردی	2.20

بنابراین از نظر نخبگان رتبه یک متغیرهای محیط درون سازمانی و رتبه دوم ویژگی‌های فردی است و رتبه سوم ویژگی‌های جمعیت شناختی از مولفه‌های اصلی اقدام به افشاگری تخلفات در سازمان می‌باشند.

جدول ۵ - آزمون فریدمن برای تعیین اولویت بندی مولفه های اصلی حاصل از پیشینه و مصاحبه در جهت عدم اقدام به افشاگری تخلفات در سازمان

Ranks	
The main component	Mean Rank
عوامل بازدارنده غیر حقوقی (موانع افشاگری)	1.80
موانع حقوقی افشاگری	1.20

بنابراین از نظر نخبگان رتبه یک عوامل بازدارنده غیر حقوقی (موانع افشاگری) و رتبه دوم موانع حقوقی افشاگری از مولفه های اصلی عدم اقدام به افشاگری تخلفات در سازمان می باشند.

جدول ۶ - آزمون فریدمن مولفه های فرعی حاصل از پیشینه و مصاحبه خبرگان در جهت اقدام به افشاگری تخلفات در سازمان در مرحله اول و دوم

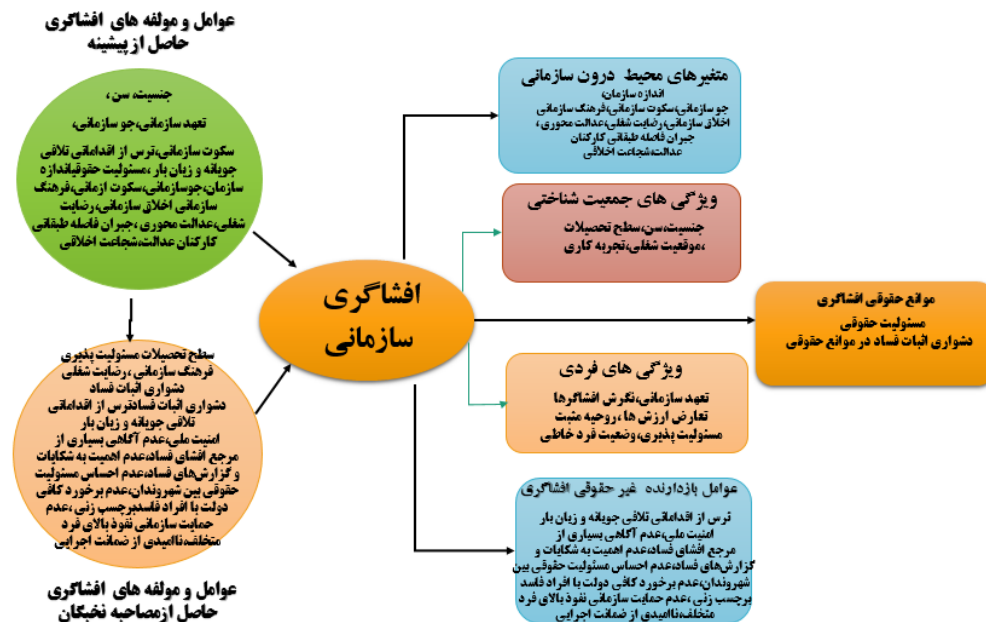
Sub component	Rank1 Mean	Mean Rank2	Difference
جنسیت	1.90	1.90	۰
سن	1.90	1.90	۰
سطح تحصیلات	4.20	4.40	۰/۲۰
موقعیت شغلی	4.20	4.20	۰
تجربه کاری	5.30	5.30	۰
تعهد سازمانی	12.10	12.30	۰/۲۰
نگرش افشاگرها	6.50	6.70	۰/۲۰
تعارض ارزش ها	13.10	13.50	۰/۴۰
روحیه مثبت	15.60	15.80	۰/۲۰
مسئولیت پذیری	13.10	13.50	۰/۴۰
وضعیت فرد خاطی	16.70	16.90	۰/۲۰
اندازه سازمان	16.70	16.90	۰/۲۰
جو سازمانی	8.50	8.90	۰/۴۰
سکوت سازمانی	6.50	6.70	۰/۲۰
فرهنگ سازمانی	13.10	12.30	۰/۲۰
اخلاق سازمانی	15.60	15.80	۰/۲۰
رضایت شغلی	13.10	13.50	۰/۴۰
عدالت محوری	16.70	15.90	۰/۲۰
جبران فاصله طبقاتی کارکنان	16.70	15.90	۰/۲۰
عدالت	8.50	7.70	۰/۲۰
شجاعت اخلاقی	1.90	1.90	۰

مطابق جدول میزان اختلاف نظر خبرگان و اساتید در مراحل اول و دوم کمتر از (۱) حد پایین می باشد و بنابراین در این مرحله متوقف می شود. (هرچه تفاوت کمتر باشد اتفاق نظر نخبگان در انتخاب اولویت بیشتر می باشد).

جدول ۷- آزمون فریدمن مولفه‌های فرعی حاصل از پیشینه و مصاحبه خبرگان در جهت عدم اقدام به افشاگری تخلفات در سازمان در مرحله اول و دوم

Ranks			
Sub component	Mean Rank1	Mean Rank2	Difference
ترس از اقداماتی تلافی جویانه و زیان بار	5.70	5.90	۰/۲۰
مسئولیت حقوقی	5.70	5.90	۰/۲۰
امنیت ملی	5.70	5.90	۰/۲۰
عدم آگاهی بسیاری از مرجع افشای فساد	5.70	5.90	۰/۲۰
عدم اهمیت به شکایات و گزارش‌های فساد	5.70	5.90	۰/۲۰
عدم احساس مسئولیت حقوقی بین شهروندان	5.70	5.90	۰/۲۰
دشواری اثبات فساد (موانع حقوقی)	5.70	5.90	۰/۲۰
عدم برخورد کافی دولت با افراد فاسد	10.70	10.70	۰
برچسب زنی	5.70	5.90	۰/۲۰
عدم حمایت سازمانی	5.70	4.80	۰/۸۰
نفوذ بالای فرد متخلف	5.70	5.90	۰/۲۰
ناامیدی از ضمانت اجرایی	10.30	9.40	۰/۸۰

مطابق جدول میزان اختلاف نظر خبرگان و اساتید در مراحل اول و دوم کمتر از حد (۱) پایین می‌باشد و بنابراین در این مرحله متوقف می‌شود. (هرچه تفاوت کمتر باشد اتفاق نظر نخبگان در انتخاب اولویت بیشتر می‌باشد).



شکل ۲- مدل مفهومی اولیه پژوهش، با مولفه‌های حاصل از پیشینه و اعمال نظر خبرگان از طریق مصاحبه با مولفه‌های اصلی مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی مورد مطالعه دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران

براساس مدل مفهومی پژوهش، با اعمال نظر خبرگان از طریق مصاحبه و مطالعه پیشینه تحقیق الگوی طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی مورد مطالعه دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران شامل ۵ مولفه اصلی و ۳۳ مولفه فرعی اولیه می‌باشد.

ارزیابی پایایی پرسشنامه

دو پرسشنامه (۳۳ گویه) محقق ساخته براساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با متخصصین مرتبط با موضوع و تعیین نشانگرهای طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی مورد مطالعه دانشگاه‌های علوم پزشکی در شهر تهران با استفاده از آلفای کرونباخ مطابق جدول ۰/۸۱ بدست آمده است. که بیانگر اعتبار خوب و قابل قبول برای نگرش سنج حاصل از این پژوهش می‌باشد.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha ased on Standardized Items	N of Items
۰.۸۱	۰.۷۸۰	۳۳

نتیجه گیری:

نخستین یافته پژوهش حاکی از آن بود که درزمینه دلایل اقدام به افشاگری تخلفات توسط کارکنان در سازمان دارای سه عامل اصلی، متغیرهای محیط درون سازمانی (اندازه سازمان، جو سازمانی، سکوت سازمانی، فرهنگ سازمانی، اخلاق سازمانی، رضایت شغلی عدالت محوری، جبران فاصله طبقاتی کارکنان عدالت، شجاعت اخلاقی) و ویژگی‌های جمعیتی شناختی (جنسیت، سن، سطح تحصیلات، موقعیت شغلی، تجربه کاری). و ویژگی‌های فردی (تعهدسازمانی، نگرش-افشاگرها، تعارض ارزشها، روحیه مثبت، مسئولیت پذیری، وضعیت فرد خاطی) استخراج شد که میتواند به عنوان عوامل اصلی و کلیدی دلایل افشاگری کارکنان در نظر گرفته شود؛ زیرا این ابعاد بیشترین توجه و تأکید را در بین عناصر، عوامل و ویژگیهای مطرح شده از سوی متخصصان مشارکت کننده در پژوهش و پیشینه پژوهش در دلایل سوت - زنی در سازمان به خود اختصاص داده اند. یافته دیگر پژوهش نشان داد که درزمینه دلایل عدم تمایل به افشاگری عوامل بازدارنده غیر حقوقی (موانع افشاگری) (ترس از اقداماتی تلافی جویانه و زیان بار، امنیت ملی، عدم آگاهی بسیاری از مرجع افشای فساد، عدم اهمیت به شکایات و گزارش‌های فساد، عدم احساس مسئولیت حقوقی بین شهروندان، عدم برخورد کافی دولت با افراد فاسد، برچسب زنی، عدم حمایت سازمانی، نفوذ بالای فرد متخلف، ناامیدی از ضمانت اجرایی) موانع حقوقی افشاگری (دشواری اثبات فساد (موانع حقوقی)، مسئولیت حقوقی) استخراج شدند. یکی از دلایل که میتوان در تبیین این یافته بیان کرد این است که افراد ذاتاً خواستار رعایت عدالت در تمام زمینه‌ها به خصوص در رابطه با خود هستند. بنابراین، متغیر محیط درون سازمانی به عنوان مهمترین عامل در بین عوامل افشاگری سازمانی شناخته شود. یافته دیگر پژوهش نشان داد که عوامل بازدارنده غیرحقوقی (موانع افشاگری) به عنوان مهمترین علل سکوت در برابر مشاهده رفتارهای نامطلوب را تشکیل میدهند. در تبیین یافته به دست آمده میتوان اذعان داشت که افراد در سازمان از ترس اخراج و بیکار شدن و بی‌اعتبار شدن و یا روابط فامیلی ترجیح می‌دهند که در برابر رفتارهای نامطلوب از خود واکنشی نشان ندهند و سکوت

اختیار نمایند. همچنین رتبه بندی گویه‌های مرتبط با علل افشاگری سازمانی بیان کننده این است که از منظر مشارکت کنندگان، سن، جنسیت، موقعیت شغلی، تجربه کاری و شجاعت اخلاقی به عنوان مهمترین علل افشاگری است. در نهایت آخرین یافته پژوهش حاکی از آن بود عدم برخورد کافی دولت با افراد فاسد به عنوان دلایل اصلی سکوت در برابر تخلفات تلقی میشود. با توجه به اینکه برخی از تخلفات توسط مدیران سطوح میانی و عالی سازمان صورت می‌گیرد که در برخی موارد از نفوذ بالایی نیز برخوردارند کارکنان زیردست به خاطر ترس از اخراج شدن، رفتارهای تلافی جویانه و عواقب منفی ناشی از افشاگری ترجیح میدهند در برابر تخلفات انجام شده در سازمان سکوت اختیار کنند.

پیشنهادها:

هر مطالعه دارای محدودیتهای مختلفی است که این بررسی نیز از این امر مستثنا نیستند. از محدودیتهای مطالعه حاضر میتوان به عدم تمایل و همکاری برخی از افراد در پاسخ به پرسشها اشاره کرد. همچنین، این مطالعه به صورت مقطعی و دانشگاه علوم پزشکی شهر تهران انجام گرفته است و ممکن است با متغیرهای بخش خصوصی و در مقاطع زمانی مختلف متفاوت باشد. با توجه به یافته‌های این پژوهش که بیانگر نقش بالای روحیه عدالت طلبی، اخلاقگرایی و تمایل به اصلاح انحرافات در سازمان است، به نظر می‌رسد:

۱. سازمانها میتوانند با فراهم ساختن بسترهای لازم برای فعالیتهای افشاگرانه در سازمان، مسیر حرکت به سوی تبدیل شدن به سازمانهایی اخلاقیتر را هموار سازند
۲. ارائه نقشه مسیر و الگویی اجرایی در حوزه سازمان‌های دولتی برای طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی
۳. استفاده و بهره‌برداری نتایج پژوهش برای محقق به عنوان یکی از فعالان در حوزه سازمان‌های دولتی
۴. شناسایی کارکنان با نقطه ضعف اخلاقی، شرایط کارکنان، شناسایی دلایل فساد و افشاگری کارکنان
۵. پیشنهاد میشود از نتایج این مدل متغیرهای ساختاری سازمانی در مدل پژوهشهای آتی محققان در نظر گرفته شود

منابع:

۱. امیددی، نبی، امیددی، محمد رضا (۱۳۹۲)، ارائه مدل عوامل موثر بروز و روش های کنترل فساد اداری، کنفرانس مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، دی ماه ۱۳۹۲.
۲. ایزدپناه، نوروز، رزمن، علی، صبوحی لکی، بهروز (۱۳۹۵)، بررسی پدیده سوت‌زنی افشاگری در سازمان‌ها با تاکید بر آموزه‌های دینی، اولین کنفرانس ملی مدیریت و اقتصاد جهانی، تهران، دانشگاه علم و فرهنگ.
۳. جودکی، حسین، رشیدیان آر (۱۳۸۸)، فساد در نظام سلامت: تئوری، روش‌ها و مداخلات، فصلنامه بیمارستان، دوره ۸، شماره ۳ و ۴، صص ۱۰۰-۸۲.
۴. خسروی، احمد (۱۳۹۹)، قواعد و اصول حاکم بر نظام حمایت از افشاگر (مطالعه تطبیقی نظام‌های مختلف حقوقی و ایران)، دوفصلنامه علمی حقوق تطبیقی، دوره ۷، شماره ۲، صص ۲۴۱-۲۶۶.
۵. روشن، علیقلی، درینی، ولی محمد، نامدار جویمی، احسان (۱۳۹۷)، رابطه رهبری اصیل با افشاگری سازمانی: نقش میانجی ایمنی روان شناختی و شناخت شخصی، فصلنامه علمی مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی، سال ۶، شماره ۲۲، صص ۲۹-۴۸.
۶. سرفرازی، مهرزاد، فزونی، مریم، زارع، شکوفه (۱۳۹۹)، رویکردهای پیشگیری از فساد اداری ضرورتی اساسی در استقرار یک دولت سالم و شفاف، چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۳، شماره ۳۲، صص ۱۰-۳۳.
۷. صفری شاد. فرانک، رحیمی. ابراهیم، عباسی رستمی. نجیبه. (۱۳۹۷)، تحلیل تاثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل به سوت زنی و افشاگری، اسلام و مدیریت، سال ۷، شماره ۴، ۱۳۵-۱۵۲.
۸. صفری، محمدفتح زیارانی مریم (۱۳۹۷)، شناسایی، مفهوم سازی و تبیین فرایند سوت‌زنی در سازمان (مطالعه موردی: شرکت سنگ آهن کهرزمین)، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۶، شماره ۳، صص ۶۱۷-۶۴۳.
۹. طاهائی نژاد نوبری، علیرضا، پاکزاد، بتول (۱۳۹۹)، شناسایی گلوگاه‌های فساد در مجموعه صنعت نفت به منظور اتخاذ تدابیر پیشگیرانه، فصل نامه علمی پژوهشی تعالی حقوق، شماره ۷، صص ۶-۴۴.
۱۰. علینقیان. نسرين، اصفهانی. علی نصر، صفری. علی، (۱۳۹۵)، تاثیر عوامل ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی بر تمایل به افشاگری در سازمان، مدیریت دولتی، دوره ۸، شماره ۳، ۴۳۷ - ۴۵۸.
۱۱. فرهادی نژاد. محسن، جعفری. سکینه، (۱۳۹۸)، شناسایی علل افشاگری سازمانی و دلایل عدم تمایل به افشاگری در سازمان‌های دولتی، مدیریت سازمان‌های دولتی، سال ۷، شماره ۴، ۶۵ - ۷۸.
۱۲. فرهادی نژاد، محسن (۱۳۹۰)، فساد اداری و شیوه‌های کنترل آن، پایگاه مقالات مدیریتی.
۱۳. محمد نبی، حسین (۱۳۸۰)، فساد اداری و مبارزه با آن از منظر حقوق بین الملل، مجله وکالت، شماره ۹، بهمن و اسفند سال ۱۳۸۰.
۱۴. معینی کیا، مهدی، غریب زاده، رامین، کاظمی، سلیم، غریب زاده، شیما (۱۳۹۸)، تحلیل رابطه بین معنویت در محیط کار و فساد اداری: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۴، شماره ۲، صص ۹۱-۹۸.
۱۵. میر خلیلی، محمود، عسگری مروت، علی، بهرامی گرو، مجتبی (۱۳۹۹)، نقش عدالت سازمانی در پیشگیری از فساد اداری، پژوهشنامه حقوق کیفری، سال ۱۱، شماره ۱، صص ۲۷۵-۲۹۶.
۱۶. نوروزی وند، طاهره، زین‌آبادی، حسن رضا (۱۳۹۷)، پدیده افشاگری سازمانی معلم در مدرسه (یافته‌های یک پژوهش پدیدار شناسی)، فصلنامه علمی مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۹-۳۰.

1. Alleyne, P.(2016). he influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-publicaccountants'whistle-blowing intentions in Barbados. Journal of Applied Accounting Research.
2. Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2018). Report to the Nation onOccupational Fraud and Abuse. Austin, TX.

3. BALTACI, A., & BALCI, A. (2017). Reasons for Whistleblowing: A Qualitative Study. *Journal of educational sciences research*, 7(1), 37-51
4. Bhargava, V. (2005, October). The cancer of corruption. In *World bank global issues seminar series* (Vol. 26).
5. Banisar, D. (2011). 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.
6. Brown, J., & Lawrence, S. A. (2017). *LENGTH OF ORGANISATIONAL WHISTLE BLOWING PROCESSES—ANALYSIS FROM AUSTRALIA & NEW ZEALAND*. Further results of the Whistling While They Work, 2.
7. Chaudhary, N. S., Gupta, K. P., & Phoolka, S. (2019). A study of whistle-blowing intentions of teachers working in higher education sector. *International Journal of Law and Management*.
8. Chen, X. (2018). A Summary of Research on the Influencing Factors of Employees' Willingness to Whistle-Blowing. *American Journal of Industrial and Business Management*, 8(07), 1732.
9. Cho, Y. J., & Song, H. J. (2015). Determinants of whistleblowing within government agencies. *Public Personnel Management*, 44(4), 450-472.
10. Henik, E. (2015). Understanding whistle-blowing: A set-theoretic approach. *Journal of Business Research*, 68(2), 442-450.
11. Köylüoğlu, A. S., Bedük, A., Duman, L., & Büyükbayraktar, H. H. (2015). Analyzing the relation between teachers' organizational silence perception and whistle blowing perception. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 536-545.
12. Miceli, M. P., & Near, J. P. (2005). Standing up or standing by: What predicts blowing the whistle on organizational wrongdoing?. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited.
13. Puni, A., Agyemang, C. B., & Asamoah, E. S. (2016). Religiosity, job status and whistleblowing: evidence from micro-finance companies in the Ga-East District of the Greater Accra Region of Ghana. *Global Journal of Human Resource Management*, 4(1), 52-64
14. Toker, A. G. (2015). Relating teachers' whistleblowing tendency and personal features: Machiavellianism, religiosity, and utilitarianism. *Issues in Educational Research*, 25(4), 517-534
15. Vadera, A. K., Aguilera, R. V., & Caza, B. B. (2009). Making sense of whistle-blowing's antecedents: Learning from research on identity and ethics programs. *Business Ethics Quarterly*, 19(4), 553-586.
16. Zhou, L., Liu, Y., Chen, Z., & Zhao, S. (2018). Psychological mechanisms linking ethical climate to employee whistle-blowing intention. *Journal of Managerial Psychology*
17. Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L. Q. (2009). On whistleblowing judgment and intention: The roles of positive mood and organizational ethical culture. *Journal of Managerial Psychology*

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

Abstract

The purpose of determining the research methodology is to formulate the structure of the research and how to answer the research questions. Based on this, the methodology includes concepts such as the type of research and its implementation process, society, sample, and sampling method, tools and methods of data collection. The requirement and method of data analysis are discussed. Considering that, this research has been carried out in a quantitative manner using interviews and qualitative content analysis, as well as the implementation of an educational program designed based on the model. In this research, the type, process and method of conducting the research have been discussed, after presenting the research method and the sampling method and the sample size, examining and determining the components obtained from the interviews, the validity and reliability, the attitude gauge, the design and formulation of the organizational disclosure model in the direction The reduction of organizational corruption (the study of universities of medical sciences in Tehran) has been processed. Confirmatory factor analysis was used to analyze the data and check factor validity. The internal consistency of 5 (principal component) was also calculated using Cronbach's alpha coefficient, in addition, the temporal reliability of the questions was determined using the intraclass correlation coefficient and using the test-retest method and statistical operations using spss software. And smsrt-pls is done.

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