

کاوش دیدگاه‌های کارکنان درباره کاربست رهکنش‌های افشاگری در سازمان با استفاده از شبکه خزانه

محسنه قلی‌زاده^{*}، مصطفی هادوی نژاد^{**}

۱- کارشناس ارشد، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی‌عصر (عج)، رفسنجان، ایران.

۲- دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی‌عصر (عج)، رفسنجان، ایران.

دریافت: ۱۴۰۲/۱/۲ پذیرش: ۱۴۰۲/۷/۱۸

چکیده

استفاده اثربخش از ظرفیت‌های اشاعری در مواجهه با فساد در سازمان، مرهون شناخت و مدیریت رهکنش‌های آن است. در همین راستا، پژوهش حاضر با هدف کاوش دیدگاه‌های کارکنان درباره استعمال رهکنش‌های افشاگری با روش شبکه خزانه در فرمانداری راور انجام شد. به این‌منظور، ۶ عنصر پژوهش از ادبیات پژوهش و ۱۵ سازه دوقطبی از راه مصاحبه با ۱۵ نفر از اعضای سازمان با روش‌های سمع‌عنصری و تحلیل مضمون استخراج شدند. پس از ایجاد شبکه خزانه جمعی، تحلیل‌های آماری اسلتر، خوش‌های سلسله‌مراتبی، نیم‌رخ، فریدمن، مؤلفه‌های اصلی و مؤلفه‌های گروهی چندگانه روی دادها انجام شد. براساس یافته‌ها، سازه‌ها در قالب دو خوشهٔ تلنگر عمومی و فسادستیزی بخردانه دسته‌بندی شدند. همچنین معلوم شد حدود ۹۰ درصد از واریانس عناصر در شبکه خزانه جمعی بهوسیله دو مؤلفهٔ مبادی اطلاع قانونی و مبادی انتشار عمومی تبیین می‌شوند. براساس یافته‌ها، مبادی اطلاع قانونی بیش از دیگر رهکنش‌ها به قدرت و اختیار رسمی برای فسادستیزی متکی هستند و بیش از آنها نیز اخلاقی تلقی و باعث کمک به حل مسئله، رسیدگی سریع، واقعی و تخصصی به آن و نیز مواجهه با فساد در جوی آرام می‌شوند و می‌توان به رسیدن نتیجه از رهگذر استفاده از آنها امید داشت. آن‌طورکه در این رهکنش‌ها، اشاعری بیش از دیگر رهکنش‌ها ادراک داشتن پشتونه دارد و وجهه سازمان و آبروی مخالف با احتمال بیشتری محفوظ می‌ماند و کمتر باعث سوءتفاهم دیگران می‌شود.

* نویسنده مسئول مقاله:

E-mail: hadavi@vru.ac.ir

واژه‌های کلیدی: افشارگری، فلاش‌گویی، رهکنش‌های افشارگری، شبکهٔ خزانه.

۱- مقدمه

فساد مسئله‌ای فراگیر در بسیاری سازمان‌های دنیا است که باعث لطمہ به جامعه می‌شود. یکی از بهترین روش‌های شناسایی و توقف فساد در سازمان، بهره‌گیری از سازوکارهای درونی سازمان است [۱]. از جمله این سازوکارها، «افشارگری^۱» است که اقدامی ارزشمند برای خدمت به سازمان و جامعه محسوب می‌شود [۲]. از افشارگری برای برملأکردن اعمال خلاف قانون استفاده می‌شود [۳]. اگر افشارگری در بخش عمومی به رسمیت شناخته شود، ابزار مهمی برای حفظ یکپارچگی عمومی محسوب خواهد شد [۴]. ضمن اینکه نتایج برخی مطالعات از تاثیر مثبت افشارگری در عملکرد سازمان‌های بخش عمومی حکایت دارند [۵].

به رغم اینکه افشارگران اعضای معهدهای سازمان هستند که می‌اندیشند باید برآمده از رفتار اخلاقی خود، تخلفات را گزارش کنند [۶]، دستاورده عمل آنها آن‌طورکه باید موردتوجه سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های بخش عمومی و مدیران آنها واقع نمی‌شود. یکی از دلایل این مهم به خود افشارگران برمی‌گردد [۷]. در همین راستا، اگر افشارگران قصد دارند تا عمل آنها اثربخش باشد، باید بتوانند مبنی بر راهبردهای ارتباطی از رهکنش‌های موجه افشارگری استفاده کنند، چراکه هر رهکنش کارکرد خود را دارد. با این توضیح که نخست رهکنش‌های مختلفی برای افشارگری وجود دارند [۷] و دوم اینکه انتخاب این رهکنش‌های به انتخاب بین راهبردهای ارتباطی بستگی دارد [۸]. به این ترتیب، اگر در انتخاب مناسب رهکنش‌های افشارگری تعلل ورزیده شود، چه بسا مدعای مخالفان افشارگری که آن را کاهندهٔ بهره‌وری سازمانی می‌دانند [۹]، به کرسی بنشینند.

با وصفی که گذشت و نظر به اینکه هم باید کانال‌های مناسب افشارگری در سازمان را شناخت [۱۰] و هم شیوه‌ها و راههای مؤثر گزارش تخلف را به کارکنان یاد داد [۱۱]، لازم است در راستای ریل گذاری مناسب برای استفاده بهینه از افشارگری در سازمان، به طرز تفکر کارکنان درباره کاریست رهکنش‌های افشارگری واقع شد تا بهتر بتوان آنها را جهت‌دهی کرد. براین‌اساس، باید پسی برد که نخست اعضای سازمان چه رهکنش‌هایی را برای افشارگری در ذهن خود سراغ دارند و خود یا

1. Whistle Blowing



همکارانشان استفاده و به تعبیری مستقیم یا غیرمستقیم تجربه کرده‌اند. دوم اینکه به‌طور اساسی برای گرایش به این رهکنش‌ها از چه ذهنیتی برخوردار هستند و چه ویژگی یا ویژگی‌هایی از آنها را به عنوان معیار انتخاب در نظر می‌گیرند. شایان توجه است، اینکه افراد از میان رهکنش‌های گوناگون افشاگری، به کدامیک از آنها و به چه میزان گرایش دارند، تابعی است از عواملی گوناگون، اعم از فردی، موقعیتی و همچنین نوع خطا [۱۰]. بر همین مبنای ذهنیت‌های گوناگونی از سوی کارکنان نسبت به هریک از این رهکنش‌ها وجود دارد؛ ذهنیت‌هایی که در عمل منشأ گرایش آنها به انتخاب نوع رفتار افشاگریانه ایشان در سازمان می‌شود. این در حالی است که در داشت موجود مشخص نیست در ذهن کارکنان سازمان‌ها برای گرایش به سمت و سوی برخی رهکنش‌های افشاگری و پرهیز از برخی دیگر، چه خردماهی‌ای نهفته است. ضرورت شناسایی دیدگاه کارکنان در این ارتباط زمانی بیشتر می‌شود که بدایم دانش موجود در قالب مطالعات تجربی متعرض اثربخشی برخی از رهکنش‌های افشاگری نیز نشده است [۱۲].

در همین راستا، پژوهش حاضر بر آن بوده است تا به کاوش دیدگاه‌های کارکنان یک فرمانداری درباره کاربست رهکنش‌های افشاگری با استفاده از شبکه خزانه^۱ بپردازد. با این توضیح که از راهبرد پژوهشی شبکه خزانه برای فهم دنیای ذهنی افراد و نحوه معنابخشی آنها به پدیده‌های اطراف آنها، از راه سازه‌های ذهنی و شخصی و به زبان خود استفاده می‌شود [۱۳] مخفی نماند، دلیل انتخاب یک فرمانداری برای مطالعه، علاوه بر وجه دولتی بودن فرمانداری‌ها، وجود زمینه فساد اداری و نیز افشاگری در آنها است؛ آن‌طور که برخی از مطالعات درباره فساد اداری در ایران در فرمانداری‌ها انجام شده‌اند [۱۴]. با این مقدمه، پرسش‌های پژوهش از این قرار هستند: ۱- سازه‌های تشکیل‌دهنده رهکنش‌های افشاگری استفاده شده در قلمرو مکانی پژوهش، به ترتیب اولویت کدام‌اند؟؛ ۲- دسته‌بندی این سازه‌ها چگونه است؟؛ ۳- مؤلفه‌های اصلی در ارتباط میان سازه‌ها و رهکنش‌های افشاگری براساس نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش کدام‌اند؟ و ۴- چه رابطه‌ای میان رهکنش‌های یاد شده و سازه‌های تشکیل‌دهنده آنها براساس دریافت مشارکت‌کنندگان پژوهش وجود دارد؟

1. Repertory Grid

۲- مروری بر پیشینه پژوهش

رهکنش‌های افشاگری تابعی از آشکال افشاگری هستند. در یک تقسیم‌بندی، افشاگری در سه شکل قابل انجام است [۷]:

الف) افشاگری داخلی یا خارجی^۱: این تقسیم‌بندی ناظر به مرجع افشاگری است. افشاگری داخلی به وسیله کارکنانی انجام می‌شود که فساد را در محیط کار کشف و از راه کانال‌های داخلی مانند اعلام گزارش به سرپرستان افشا می‌کنند [۱۵]. در برخی سازمان‌ها واحدهای بازرگانی مستقلی مرجع افشاگری داخلی هستند [۱۶]. افشاگران خارجی خطاهای را به افراد یا نهادهایی خارج از سازمان گزارش می‌کنند. به طور معمول افرادی افشاگری خارجی انجام می‌دهند که پیش‌تر از راه داخلی استفاده کرده‌اند، ولی سازمان توجهی نداشته است [۱۷]. خبرگزاری‌ها یا مجریان قانون در خارج از سازمان از جمله مراجع افشاگری برونو سازمانی هستند [۱۸].

افشاگری داخلی که با گزارش به سرپرست شروع می‌شود، نسبت به افشاگری خارجی مطلوب‌تر است؛ زیرا این فرصت را برای سازمان فراهم می‌آورد تا نسبت به حل مشکل سریع‌تر پاسخ دهد [۶]. همچنین، افشاگری داخلی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا وجهه خود را حفظ کنند؛ هزینه تخلف و افشاگری را به حداقل برسانند و این می‌تواند به اصلاح به موقع متوجه شود. به علاوه، افشاء اطلاعات داخلی با مقادیر کمتری از جریمه‌ها و شکایت‌های قضائی برای سازمان همراه است [۱۹]. سازمان‌ها نیز ترجیح می‌دهند افشاگری داخلی انجام شود، زیرا افشاگری خارجی باعث آسیب به آبروی سازمان و خطر بالای دادخواهی بر ضد آن می‌شود [۲۰].

کاپلان^۲ و همکارانش در پژوهشی دریافتند که افشاگران گزارش‌دهی با خط تلفن داخلی را به مرتب بیش از خط تلفن خارجی ترجیح می‌دهند [۲۱]. با وجود این، نتیجه مطالعه ژانگ^۳ و همکاران نشان داد که یک کanal گزارش داخلی ممکن است همیشه بهتر از یک کanal گزارش خارجی در تشویق افشاگری نباشد. آنها با انجام آزمایشی متوجه شدند که گرایش مشارکت‌کنندگان به افشاگری از راه یک خط تلفن خارجی زمانی بیشتر است که سازمان سابقه پاسخ‌گویی ضعیفی به افشاگری داشته باشد و شرکت‌کنندگان به لحاظ شخصیتی پیش‌فعالی^۴ پایینی دارند [۲۲]. مراد از

1. Internal or external
2. Kaplan
3. Zhang
4. Proactivity



پیش‌فعالی، ابتکار عمل در بهبود شرایط فعلی است [۲۳]. افزون بر این، براساس نتایج پژوهش برینک^۱ و همکارانش، هرچه مسئولیت ادراک شده^۲ افشاگر برای گزارش یک عمل نادرست بیشتر باشد، گرایش او به گزارش دهی داخلی افزایش پیدا می‌کند. این در حالی است که اگر او چنین ادراک کند که با افشاگری خارجی بر جدیت مراجع افشاگری در مقابله با فساد افزوده خواهد شد، بر گرایش وی به گزارش دهی خارجی افزوده می‌شود [۲۴]. همچنین، مطالعات نشان داده‌اند متغیرهای معنویت سازمانی^۳ [۲۵]، اعمال مجازات شدید و قاطعانه بر متخلفان [۲۶]، رهبری اخلاقی^۴ [۲۷]، راست‌کرداری رهبر^۵ [۲۸]، رفتار منصفانه مدیر با کارکنان [۲۹] و نیز شئون مختلف عدالت سازمانی^۶ مانند فرصت‌های ارتقای برابر [۳۰] سبب افزایش گرایش کارکنان به افشاگری داخلی می‌شوند.

ب) افشاگری بی‌نام یا بانام^۷: این تقسیم‌بندی به تناسب آشکار یا مخفی بودن هویت افشاگر نزد عموم است. زمانی که افشاگران از آشکار شدن هویت خود ترس نداشته باشند، به افشاگری بانام می‌پردازنند؛ اما چنانچه به افسای نام خود تمایلی نداشته باشند، افشاگری بی‌نام انجام می‌دهند [۳۱]. ادعا شده که افشاگری ناشناس، کanal ارتباطی سریع و کارآمدی بین کارکنان و مدیران است [۳۲]، به طوری که مدیران می‌توانند با معرفی کانال‌های ارتباطی بی‌نام، توانایی سازمان را برای پیش‌گیری و کشف مصاديق فساد بهبود بخشنند؛ کما اینکه به نظر می‌رسد کارکنان زمانی که از سوی مدیران کمتر احساس خطر کنند، بیشتر احتمال دارد تخلف را گزارش کنند. هرچند که اثربخشی نهایی یک کanal گزارش دهی بی‌نام به عنوان سازوکاری برای پیش‌گیری و کشف جرم در قالب مطالعات تجربی بررسی نشده است [۱۲]. از حیث نظری، نیر و میسلی^۸ اذعان کرده‌اند که ماهیت کanal افشاگری، اعم از بانام یا بی‌نام، پیش‌بینی کننده بسیار مهمی برای پاسخ سازمان به گزارش افشاگر و اثربخشی نهایی فرایند افشاء اطلاعات محسوب می‌شود. به طور خاص، کanal گزارش بی‌نام به افشاگر اجازه می‌دهد تا با هزینه‌های شخصی کمتری اطلاعات خود را درباره تخلفات مطرح کند؛ هزینه‌هایی مانند آزار و اذیت، تهدید معطوف به ازدست‌دادن شغل، آبرو و نظایر آنها. بنابراین، کanal‌های بی‌نام می‌توانند برای طراحی

1. Brink

2. Perceived responsibility

3. Workplace spirituality

4. Ethical leadership

5. Leader integrity

6. Organizational justice

7. Anonymous or Non-anonymous

8. Near & Miceli

گزارش‌دهی مؤثر افشاگری ضروری باشد، زیرا هزینه‌های بالقوه افشای اطلاعات بانام زیاد است [۳۳].

در همین ارتباط، برخی مطالعات نشان داده است که وجود یک کanal ناشناس احتمال گزارش‌دهی به کanal‌های بانام را کاهش می‌دهد. کورتیس و تیلور^۱ یک نظرسنجی با حساب‌سان انجام دادند تا اهداف افشاگری آنها را تحت سه شکل افشاری هویت بررسی کنند: قالب هویت افشا شده، قالب ناشناس و قالب هویت محافظت شده که در آن هویت شاهدان فقط برای کسانی معلوم است که باید پژوهش کنند. نتایج نشان داد که تفاوت معناداری در اهداف گزارش‌دهی بین قالب‌های هویت ناشناس و محافظت شده وجود ندارد [۳۴]. کاپلان و همکارانش ترجیحات شاهدان از کanal‌های گزارش‌دهی را با یک آزمایش بررسی کردند و دریافتند که قصد گزارش دادن شاهدان به نحو ناشناس زمانی بیشتر است که نتیجه افشاگری قبلی به صورت با نام منفی باشد [۳۵].

پوشیده نماند که به طور معمول منابع کمتری برای بررسی گزارش‌های فساد ارائه شده از راه کanal‌های بی‌نام نسبت به گزارش‌های بانام اختصاص داده می‌شود، زیرا باور رایج این است که از نظر اثربخشی، این کanal‌ها حاوی اطلاعات چندان معتبری نیستند و بررسی گزارش‌های بی‌نام ناشی از منابع ناشناخته اغلب به نتایج نامولی متوجه می‌شود. از نظر کارایی نیز بررسی گزارش‌های بی‌نام می‌تواند دشوارتر و زمان‌برتر از گزارش‌های بانام باشد؛ زیرا نمی‌توان اطلاعات دقیق را به راحتی و به سرعت از یک منبع بی‌نام اطلاعات دقیق به دست آورد [۱۲].

ج) افشاگری رسمی یا غیررسمی^۲: این تقسیم‌بندی به تناسب نوع کanal ارتباطی است که افشاگر نزد مرجع افشاگری اختیار می‌کند. بر این مبنای، افشاگری رسمی به معنای گزارش فعالیت از راه کanal‌های رسمی در سازمان است [۳۱]; حال آنکه افشاگری غیررسمی توسط کارکنانی انجام می‌شود که به همکاران نزدیک خود یا کسانی که به آنها اعتماد دارند، در مورد عمل خلاف گزارش می‌دهند [۳۶]. در این میان، افشاگرانی که شغل آنها به طور رسمی از آنها می‌خواهد که تخلف مشاهده شده را گزارش کنند، ممکن است مؤثرتر افشاگری نمایند، زیرا در چارچوب اختیار خود عمل می‌کنند [۳۳].

1. Curtis & Taylor

2. Formal or informal



۳- روش‌شناسی پژوهش

راهبرد استفاده شده در این پژوهش، شبکه خزانه بود. خردمندی استفاده از این راهبرد در مقایسه با دیگر راهبردهای کیفی رقیب، قابلیت منحصر به فرد آن در کشف خزانه سازه‌های ذهنی شخصی افراد درباره پدیده مطالعه شده است [۳۷]. می‌توان با این راهبرد پژوهشی دریافت افراد دنیا را چگونه می‌بینند و چگونه به پدیده‌های پیرامون خود از راه سازه‌های ذهنی و به زبان خود معنا می‌بخشند و نیز از سوگیری‌های محتمل دیگر روش‌های کیفی در امان ماند [۳۸]. تمامی شبکه‌های خزانه چهار مؤلفه اصلی دارند: عنوان (همان چیزی که پژوهشگر قصد دارد بفهمد چه معنی یا مفهومی در ذهن برای آن ساخته شده است); عناصر^۱ (نمونه‌های عینی خاصی که قلمرو موضوعی پژوهش را بازنمایی می‌کنند); سازه^۲ (سنگ بنای معنابخشی که افراد به سیله آن دنیای اطراف خود را معنا می‌بخشند) و پیوند عناصر به سازه‌ها [۳۹]. عناصر (رهکنش‌های افشاگری) در این پژوهش علاوه بر آنچه از میانه ادبیات به دست آمد، از خلال مصاحبه‌هایی استخراج شدند که به طور هدفمند با ۱۵ نفر از کارکنان فرمانداری راور ترتیب داده شد (جدول ۱).

جدول ۱. مشخصات مصاحبه و مشارکت‌کنندگان پژوهش

مدت زمان مصاحبه‌ها	۴۵ تا ۱۱۰ دقیقه
مکان انجام مصاحبه‌ها	دفاتر کاری مشارکت‌کنندگان در فرمانداری شهرستان راور
واحدهای کاری	حسابداری، عمرانی، حراست، فرهنگی، معاونت‌ها
سابقه کار در سازمان	۱۰ تا ۲۹ سال (میانگین = ۲۰ سال)
سن	۳۲ تا ۵۳ سال (میانگین = ۳۵ سال)
مدرک تحصیلی	زیردپلم و دپلم (۲)، کارشناسی (۸)، کارشناسی ارشد (۵)
جنسیت	زن (۴)، مرد (۱۱)

ملاک انتخاب و دعوت به مصاحبه ساختار یافته، آشنایی مشارکت‌کنندگان با رهکنش‌های افشاگری و تجربه ایشان در برابر برخی از آنها در سازمان بود که از راه خوداظهاری مشارکت‌کنندگان

1. Elements
2. Construction

تعیین می‌شد. این مهم به رعایت قابلیت اعتبار سازه‌ها کمک می‌کرد [۴۰]. یادآور می‌شود که روش متداول برای اجرای شبکه خزانه، انجام مصاحبه رسمی است [۴۱]. حجم نمونه در شبکه خزانه می‌تواند بین ۱۵ تا ۲۵ نفر باشد [۴۲]؛ هرچند که این نقطه اشباع است که معلوم می‌کند زمان توقف نمونه‌گیری کجا است؛ نقطه اشباع جایی است که در آن دیگر هیچ سازه جدیدی از مصاحبه‌شونده‌ها بهدست نمی‌آید [۴۳]. برای استخراج سازه‌ها از روش سه‌عنصری^۱ استفاده شد. در این راستا از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد تا ذکر دلیل بگویند از میان سه عنصر موردنظر، کدام دو عنصر به هم شبیه هستند و کدامیک با آن دو متفاوت است. پاسخ‌ها پژوهشگر را به دو قطب متضاد هر سازه رهنمون می‌شوند [۴۴]. برای شناسایی قطب‌ها و تجمعی دریافت‌های ذهنی افراد از تحلیل مضمون^۲ استفاده شد. از این رهیافت برای تحلیل داده‌های متنی پراکنده و متنوع و تبدیل آنها به داده‌هایی غنی استفاده می‌شود [۴۵]. مصاحبه‌ها بین ۵۵ تا ۸۰ دقیقه زمان برد. به یک نمونه از مصاحبه‌های انجام شده در این ارتباط توجه کنید:

مصاحبه‌کننده: گرایش شما به کدامیک از این سه رهکنش افشاگری در سازمان (انتشار مستقیم نزد مدیر بالادست، افشای مستقیم نزد حراست یا بازرگانی و انتشار خبر نزد کارکنان) بیشتر است؟ چرا؟

مصاحبه‌شونده: انتشار مستقیم نزد مدیر بالادست و افشا نزد حراست و بازرگانی؛ چون برای مبارزه با فساد قدرت و اختیار دارند.

مصاحبه‌کننده: چرا به رهکنش انتشار خبر نزد کارکنان گرایش کمتری دارید؟

مصاحبه‌شونده: به فرض که بدانند، چه قدرتی برای حل مشکل دارند؟

- سازه دوقطبی استخراج شده: «وجود قدرت و اختیار رسمی فسادستیزی - نبود قدرت و اختیار رسمی مبارزه با فساد»

یادآور می‌شود، برای اطمینان از قابلیت اعتماد سازه‌ها تطبيق به وسیله اعضا^۳ (بازخوانی سازه‌ها به وسیله مشارکت‌کنندگان پژوهش و اخذ بازخورد از ایشان) و بررسی همکار^۴ (بررسی سازه‌ها به وسیله ۳ تن از استادان مدیریت و دریافت نظرات ایشان) انجام شد [۴۰].

1. Monadic

2. Thematic Analysis

3. Member Checking

4. Peer Examination



سازوکار پیوندهنده عناصر به سازه‌ها به این قرار بود که پس از انتخاب عناصر و استخراج سازه‌ها، برای به دست آوردن اطلاعات درباره ساختار نظام سازه‌ای هر فرد، از راه پرسش نامه‌ای ماتریسی، بین عناصر و سازه‌های شبکه ارتباط برقرار شد تا مشارکت کنندگان پژوهش بتوانند هر عنصر را بر حسب سازه‌ها مقایسه کنند. برای این کار از روش ارزیابی استفاده شد و از مشارکت کنندگان خواسته شد تا براساس مقیاس درجه‌بندی هفت‌رتبه‌ای لیکرت (از اصلًا^۱ تا کاملاً^۷)، میزان ارتباط هر یک از عناصر را با سازه‌های استخراج شده بر حسب دریافت خود نشان دهند [۴۶]. مشارکت کنندگان پژوهش در این مرحله همان ۱۵ نفر مرحله پیشین بودند.

به منظور تحلیل داده‌های شبکه خزانه، پس از تکمیل شدن همه داده‌ها، برای تفسیر اطلاعات درون شبکه اقدام‌های زیر انجام شد:

(الف) بررسی همبستگی بین زوایای سازه‌های شبکه^۱ و بین زوایای عناصر شبکه^۲: برای این منظور از تحلیل اسلتر^۳ استفاده شد. در این آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مقایسه بین شبکه‌ای سازه‌ها و عناصر انجام می‌شود تا مشخص شود چه میزان بین شبکه‌های خزانه‌های فردی مشارکت کنندگان، در خصوص سازه‌ها و عناصر همبستگی وجود دارد [۴۷].

(ب) تحلیل سازه‌ها: به این منظور، پس از تدوین شبکه خزانه جمعی، از تحلیل خوش‌های سلسه‌مراتبی^۴ با استفاده از روش وارد^۵ نسبت به داده‌های شبکه خزانه جمعی استفاده شد. توضیح آنکه در خوش‌بندی سلسه‌مراتبی نخست فاصله دوبعد مشاهده‌ها از هم محاسبه می‌شود. سپس با توجه به نزدیکی مشاهده‌ها نسبت به یکدیگر، مشاهده‌ها با هم تشکیل یک خوشة جدید می‌دهند. این کار تا جایی پیش می‌رود که تمام مشاهده‌ها در یک خوشه قرار می‌گیرند. خوش‌بندی سلسه‌مراتبی چگونگی ترتیب مشاهده‌ها و خوشه‌ها با هم را به صورت نمودار درختی نمایش می‌دهد [۴۸].

(ج) تحلیل عناصر: برای تحلیل عناصر نخست از تحلیل نیمرخ^۶ استفاده شد. این تحلیل میزان همبستگی میان عناصر شناسایی شده را نشان می‌دهد. در ادامه برای رتبه‌بندی عناصر شبکه خزانه جمعی از آزمون فریدمن^۷ و برای دسته‌بندی آنها از تحلیل مؤلفه‌های اصلی^۸ با چرخش واریماکس^۹

-
1. Grid construct angles
 2. Grid element angles
 3. Slates analysis
 4. Hierarchical cluster analysis
 5. Ward method
 6. Profile analysis
 7. Friedman

ذلیل تحلیل تعییم یافته پروکر است^۳ استفاده شد. تحلیل آماری اخیر برای داده‌هایی استفاده می‌شود که از چند مشارکت‌کننده به دست آمده است [۴۹].

د) بررسی پیوند عناصر با سازه‌ها: نظر به اینکه داده‌های گردآوری شده متعلق به چند مشارکت‌کننده بودند، برای بررسی پیوند عناصر با سازه‌های شبکه خزانه از تحلیل تعییم یافته پروکر استفاده شد. برای این کار، مؤلفه‌هایی که در تحلیل مؤلفه‌های اصلی ساخته شده‌اند، از راه تحلیل افروزه^۴ بازسازی می‌شوند تا بتوان سازه‌های مشارکت‌کننده‌گان را به صورت فضایی ترسیم کرد. برای این کار، تحلیل مؤلفه‌های گروهی چندگانه^۵ پیشنهاد می‌شود تا بتوان از راه آن تناسب مدل مؤلفه‌ای را با داده‌های شبکه آزمون کرد [۴۹].

گفتنی است به جز تحلیل خوشه‌ای سلسه‌مراتبی که با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد، برای انجام دیگر تحلیل‌ها از نرم‌افزار آیدیوگرید استفاده شد.

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

نتیجه مصاحبه با اعضای نمونه، ما را به شناسایی شش رهکنش افشاگری (عنصر) در سازمان موردمطالعه رهنمون ساخت: «افشاگری مستقیم نزد مدیر بالادست»، «افشاگری مستقیم نزد حراست یا بازرسی»، «انتشار خبر نزد کارکنان»، «افشا از راه صندوق گزارش تخلفات»، «افشاگری از راه رسانه‌های رسمی» و «افشاگری در فضای مجازی». براساس داده‌های مصاحبه با اعضای نمونه، ۹۴ سازه شخصی از ۱۵ خزانه شخصی به دست آمد که از رهگذر کاریست رهیافت تحلیل مضمون، شبکه خزانه جمعی با ۱۵ طبقه حاوی ۳۰ سازه ثانویه شکل گرفت (جدول ۲).

نتیجه تحلیل اسلتر برای شبکه‌های فردی مشارکت‌کننده‌گان پژوهش نشان داد که همبستگی بین زوایای سازه‌های شبکه و بین زوایای عناصر شبکه بسیار زیاد و به ترتیب برابر ۰/۹۶ و ۰/۹۸ است. تحلیل واریانس یک طرفه مقایسه بین شبکه‌های سازه‌ها و عناصر به شرح جدول‌های ۳ و ۴ به ترتیب

-
1. Principal Component Analysis (PCA)
 2. Varimax
 3. Generalized Procrustes Analysis (GPA)
 4. Extension Analysis
 5. Multiple Groups Components Analysis (MGCA)



ارائه شده‌اند. براین اساس، معلوم شد بین شبکه‌های خزانه‌های فردی مشارکت‌کنندگان، هم در خصوص سازه‌ها و هم عناصر همبستگی بسیار زیادی برقرار است.

از حیث تجزیه و تحلیل سازه‌ها، نتیجه تحلیل خوش‌های سلسله‌مراتبی شبکه خزانه جمعی با استفاده از روش وارد، به شناسایی ۲ خوش‌های مشابه‌ت آماری سازه‌ها متوجه شد. همان‌گونه که نمودار دندوگرام (شکل ۱) نشان می‌دهد، سازه‌های «ارتفاعی حساسیت آگاهانه عمومی در مقابل ایجاد بدینی عمومی»، «آگاهی بخشی عمومی در مقابل ایجاد سوءتفاهم نزد عموم» و «مخفي ماندن هویت افشاگر در مقابل افشا شدن هویت افشاگر» در یک خوش و دیگر سازه‌ها در خوش دیگر قرار گرفتند. مابه خوش نخست، «تلنگر عمومی» و به خوش دوم «فسادستیزی بخردانه» می‌گوییم.

جدول ۲. شبکه خزانه جمعی

قطب منفی سازه ثانویه	عناصر							قطب مثبت سازه ثانویه
	افشاگری در فضای مجازی	افشاگری از راه رسماً	رسانه‌های از راه رسماً	افشا از راه صندوق گزارش تخلفات	انتشار پژوهش کارکنان	افشا می‌شوند نزد ایجاد بدینی	افشا می‌شوند نزد مدیر بالادست	
دامن‌زدن به مسئله	۱	۲	۶	۵	۷	۷	۷	کمک به حل مسئله
نبد قدرت و اختیار رسماً مبارزه با فساد	۲	۲	۵	۴	۷	۷	۷	وجود قدرت و اختیار رسماً فسادستیزی
افشای هویت افشاگر	۶	۶	۴	۴	۴	۴	۴	مخفي ماندن هویت افشاگر
ایجاد بدینی عمومی	۱	۱	۶	۴	۷	۷	۷	ارتفاعی حساسیت آگاهانه عمومی
غیراخلاقی	۱	۱	۷	۴	۷	۶	۶	اخلاقی
نامیدی از به دست آمدن نتیجه	۱	۲	۵	۴	۷	۷	۷	امید به کسب نتیجه
غیرقابل اعتماد	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	قابل اعتماد بودن
رسیدگی صوری به مسئله	۲	۲	۵	۴	۶	۶	۶	رسیدگی واقعی به مسئله
ادرارک بی‌پشتونگی	۱	۲	۵	۴	۷	۶	۶	ادرارک داشتن پشتونه

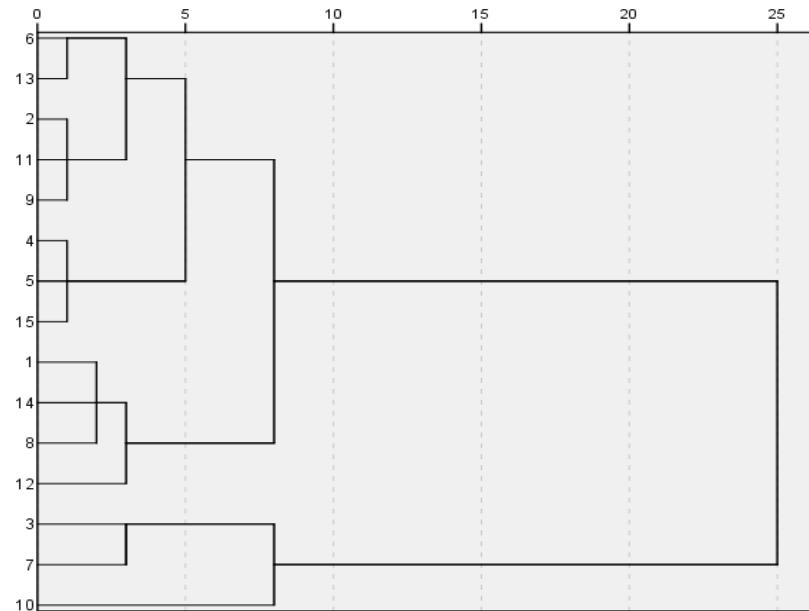
قطب منفی سازه ثانویه	عناصر						قطب مثبت سازه ثانویه
	افشگری در فضای مجازی	افشگری از راه رساندهای رسمی	افشای از راه صندوق گزارش تخلفات	انتشار خبر نزد کارکنان	افشای مسنتهم نزد حراست با بازرسی	افشای مسنتهم نزد مدیر بالادست	
ایجاد سوءتفاهم نزد عموم	۴	۴	۷	۳	۶	۵	آگاهی بخشی عمومی
تشکیل جو متینج	۲	۲	۵	۴	۷	۷	مواجهه با فساد در جوی آرام
کندي در رسيدگي به مسئله	۲	۳	۵	۵	۶	۶	رسيدگي سريع به مسئله
رسيدگي سطحي به مسئله	۱	۲	۵	۴	۷	۷	رسيدگي تخصصي به مسئله
لطمه دیدن وجهه سازمان	۱	۱	۶	۵	۶	۷	حفظ وجهه سازمان
لطمه دیدن آبروی مختلف	۱	۲	۶	۴	۶	۷	حفظ آبروی مختلف

جدول ۳. تحلیل واریانس یک طرفه سازه‌های شبکه

F آماره	مربع میانگین	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۲۵/۹۷	۱۷۲۴۷/۱۰	۱۰۴	۱۷۹۳۶۹۷/۹۳	درونشبكه‌اي
۱۰/۲۷	۶۸۱۸/۹۵	۱۴	۹۵۴۶۵/۳۶	بينشبكه‌اي
	۶۶۴/۱۴	۱۴۵۶	۹۶۶۹۹۱/۸۴	باقيمانده
		۱۵۷۴	۲۸۵۶۱۵۵/۱۳	کل

جدول ۴. تحلیل واریانس یک طرفه عناصر شبکه

F آماره	مربع میانگین	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۴۱/۱۳	۱۶۳۷۳/۸۷	۱۴	۲۲۹۲۳۴/۱۸	درونشبكه‌اي
۱/۱۶	۴۶۰/۴۷	۱۴	۶۴۴۶/۵۹	بينشبكه‌اي
	۳۹۸/۰۹	۱۹۶	۷۸۰۲۴/۶۸	باقيمانده
		۲۲۴	۳۱۳۷۰۵/۴۵	کل



شکل ۱. نمودار دندوگرام سازه‌های شبکه خزانه جمعی

نتیجه تحلیل نیم رخ نشان داد که بیشترین همبستگی مثبت میان عناصر، به ترتیب بین افشاگری از راه رسانه‌های رسمی و افشاگری در فضای مجازی ($p = 0.92$) و نیز افشای مستقیم نزد مدیر بالادست و افشای مستقیم نزد حراست یا بازرسی ($p = 0.79$) است. در مقابل، بیشترین همبستگی منفی به ترتیب بین عناصر افشاگری از راه رسانه‌های رسمی و افشاگری در فضای مجازی (-0.89) با افشای مستقیم نزد مدیر بالادست و افشای مستقیم نزد حراست یا بازرسی (-0.86) است. در همین راستا، نتیجه آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی عناصر شبکه خزانه جمعی نشان داد که عناصر یاد شده به طور معناداری از اولویت یکسانی نزد مشارکت‌کنندگان پژوهش برخوردار نیستند ($=0.000$). به طوری که دو عنصر «افشاگری مستقیم نزد مدیر بالادست» و «افشاگری مستقیم نزد حراست یا بازرسی» از بیشترین اولویت و دو عنصر «افشاگری در فضای مجازی» و «افشاگری از طریق رسانه‌های رسمی» از کمترین اولویت برخوردار هستند.

همچنین، براساس نتیجه تحلیل مؤلفه‌های اصلی (جدول‌های ۵ و ۶) چنین دریافت شد که حدود

۹۰ درصد از واریانس عناصر در شبکه خزانه جمعی بهوسیله دو مؤلفه تبیین می‌شوند:

مُؤلفه ۱: مبادی اطلاع قانونی («افشا از راه صندوق گزارش تخلفات»، «افشای مستقیم نزد حراست یا بازرسی» و «افشای مستقیم نزد مدیر بالادست»)؛

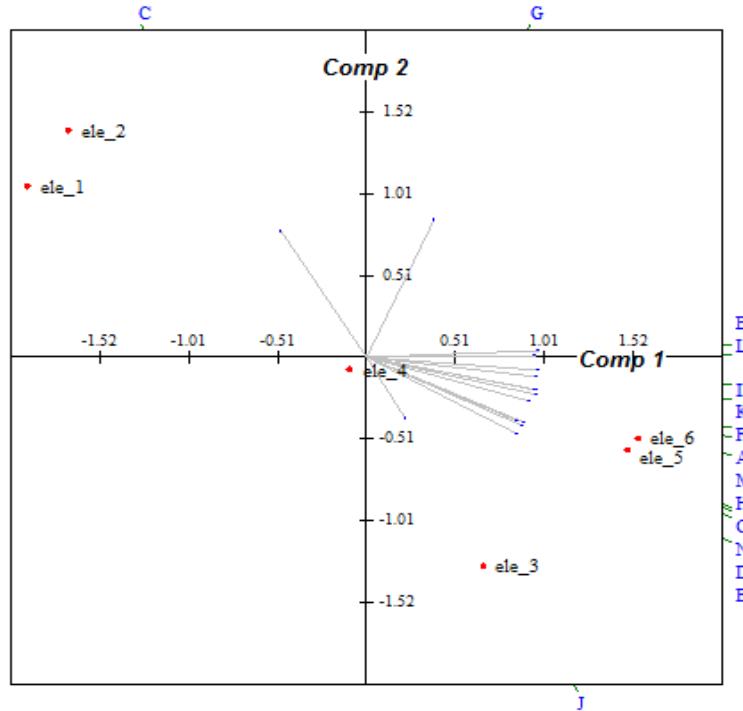
مُؤلفه ۲: مبادی انتشار عمومی («افشاگری از راه رسانه‌های رسمی»، «افشاگری در فضای مجازی» و «انتشار خبر نزد کارکنان»).

جدول ۵. مقادیر اشتراکی مؤلفه‌های چرخش‌نیافته

مؤلفه	۰/۰۸	۰/۲۴	۱/۱۹	۱/۶۹	۱۱/۸۰	۷۸/۶۵	واریانس تجمعی٪	واریانس٪	مقادیر اشتراکی
۱	۰/۰۸	۰/۲۴	۱/۱۹	۱/۶۹	۱۱/۸۰	۷۸/۶۵	۷۸/۶۵	۷۸/۶۵	
۲	۰/۲۴	۰/۰۸	۱/۶۹	۱/۱۹	۱۱/۸۰	۷۸/۶۵	۷۸/۶۵	۷۸/۶۵	
۳	۰/۰۸	۰/۲۴	۱/۱۹	۱/۶۹	۱۱/۸۰	۷۸/۶۵	۷۸/۶۵	۷۸/۶۵	
۴	۰/۲۴	۰/۰۸	۱/۶۹	۱/۱۹	۱۱/۸۰	۷۸/۶۵	۷۸/۶۵	۷۸/۶۵	
۵	۰/۰۸	۰/۰۸	۱/۱۹	۱/۶۹	۱۱/۸۰	۷۸/۶۵	۷۸/۶۵	۷۸/۶۵	

جدول ۶. بارهای عاملی عناصر با چرخش واریماکس

ردیف	عناصر	مؤلفه‌ها	مؤلفه ۱	مؤلفه ۲
۱	افشاگری در فضای مجازی	-۱/۹۳	-۱/۰۶	۱
۲	افشاگری از راه رسانه‌های رسمی	-۱/۶۹	۱/۴۰	
۳	افشا از راه صندوق گزارش تخلفات	۰/۶۷	-۱/۲۹	
۴	انتشار خبر نزد کارکنان	-۰/۰۹	-۰/۰۸	
۵	افشای مستقیم نزد حراست یا بازرسی	۱/۴۹	-۰/۰۸	
۶	افشای مستقیم نزد مدیر بالادست	۱/۵۵	-۰/۰۱	



شکل ۲. تحلیل مؤلفه‌های چندگروهی برای شبکه الحاقی

همانگونه که از شکل ۲ برمی‌آید، اگرچه افشاگری از راه رسانه‌های رسمی و افشاگری در فضای مجازی بیش از بقیه رهکنش‌های افشاگری باعث مخفی ماندن هویت افشاگر (J) می‌شوند، بیشتر از آنها نیز سبب دامن زدن به مسئله (A)، ایجاد جوی متینج برای مواجهه با فساد (H)، رسیدگی صوری به مسئله (F)، ادراک بی‌پشتونگی برای افشاگر (L)، رسیدگی سطحی به مسئله (M)، لطمہ زدن به وجهه سازمان (N)، آسیب زدن به آبروی فرد متخلوف (O) و بدینی عمومی (C) می‌شوند؛ این در حالی است که این دو فن، کمترین میزان اخلاقی بودن (D)، اتکای به قدرت و اختیار رسمی (I)، سرعت در حل مسئله (B) و امید به کسب نتیجه (K) را دارند. در برابر، براساس دریافت مشارکت‌کنندگان پژوهش، افشاری مستقیم نزد مدیر بالادست، افشاری مستقیم نزد حراست یا بازرسی و افشاگری از راه صندوق گزارش تخلفات بیش از دیگر رهکنش‌ها به قدرت و اختیار رسمی برای فسادستیزی متکی هستند و بیش از آنها نیز اخلاقی تلقی می‌شوند و باعث کمک به حل مسئله،

رسیدگی سریع، واقعی و تخصصی به آن و نیز مواجهه با فساد در جوی آرام می‌گردند و می‌توان به کسب نتیجه از رهگذار استفاده از آنها امید داشت. آنسان‌که در این رهکنش‌ها، فرد افشاگر بیش از دیگر رهکنش‌ها ادراک داشتن پشتونه دارد و وجهه سازمان و آبروی فرد متخلص با احتمال بیشتری محفوظ می‌ماند و کمتر نیز باعث سوءتفاهم دیگران (G) می‌شوند. در این میان، انتشار خبر میان کارکنان حد بهنست میانه‌ای از همه سازه‌های ناظر به افشاگری را با خود به همراه دارد، مگر آگاهی‌بخشی عمومی که باعث افزایش سوءتفاهم دیگران می‌شود. شایان ذکر است، افشاگری از راه رسانه‌های رسمی، افشای مستقیم نزد مدیر بالادست و افشای مستقیم نزد حراس است یا بازرسی از قابلیت اعتماد به لحاظ فنی برای افشاگری (E) برخوردار دانسته شده‌اند.

۵- نتیجه‌گیری

دانستن ذهنیت کارکنان در موضوعات مرتبط با افشاگری می‌تواند در کیفیت هدایت و راهبری آنها به سمت افشاگری اثربخش سودمند باشد. اگرچه بررسی عوامل مؤثر در افشاگری در سازمان موردنویجه مطالعات گوناگون بوده‌اند [۵۰؛ ۵۱]، این مسئله که براساس دیدگاه کارکنان چه رهکنش‌هایی به چه نحوی و متأثر از چه سازه‌هایی برای افشاگری در سازمان انتخاب می‌شوند، غفلت شده است. این در حالی است که باید براساس تجویز داشن موجود، کانال‌های مناسب افشاگری در سازمان و راههای مؤثر گزارش تحالف را شناخت [۱۰؛ ۱۱]. در همین راستا، هدف اصلی از انجام این پژوهش، کاوشن دیدگاه‌های کارکنان فرمانداری راور درباره کاربریت رهکنش‌های افشاگری در این سازمان بود؛ همانطورکه فرمانداری‌های سازمان‌هایی دولتی و دارای ظرفیتی مساعد برای بروز فساد اداری اند [۱۴]. در راستای نیل به این هدف، همانطورکه شکل ۳ نشان می‌دهد، معلوم شد که رهکنش‌های افشاگری استفاده شده در قلمرو مکانی پژوهش عبارت است از افشا از راه صندوق گزارش تحالفات، افشای مستقیم نزد حراس است یا بازرسی و افشای مستقیم نزد مدیر بالادست که در قالب مؤلفه «مبادی اطلاع قانونی» و افشاگری از راه رسانه‌های رسمی، افشاگری در فضای مجازی و انتشار خبر نزد کارکنان که در قالب مؤلفه «مبادی انتشار عمومی» دسته‌بندی شدند. همچنین، سازه‌های تشکیل دهنده رهکنش‌های افشاگری شامل ۱۵ دوقطبی بودند. سه سازه ارتقای حساسیت آگاهانه عمومی در مقابل ایجاد بدینی عمومی، آگاهی‌بخشی عمومی در مقابل ایجاد سوءتفاهم نزد عموم و مخفی ماندن هویت افشاگر در



مقابل افشا شدن هویت افشاگر در قالب خوشة «تلنگر عمومی» و دیگر سازه‌ها در قالب خوشة «فسادستیزی بخردانه» قرار گرفتند.

تقسیم‌بندی دوگانه ناظر به مبادی افشا از منظر مشارکت‌کنندگان پژوهش در قلمرو مکانی مطالعه شده، سازواره‌ای با مرزبندی متفاوت و دامنه‌ای فراگیر نسبت به تقسیم‌بندی سه‌گانه رایج در ادبیات پژوهش (افشاگری‌های داخلی/خارجی، بنام/بی‌نام و رسمی/غیررسمی [V]) به دست می‌دهد. با این وصف که براساس شکل ۳، نخست رهکنش‌های افشاگری از راه مبادی قانونی بیش از دیگر رهکنش‌ها، نوعی فسادستیزی بخردانه نزد مشارکت‌کنندگان پژوهش تلقی می‌شوند؛ زیرا بیش از آنها اخلاقی، متکی به قدرت و اختیار رسمی برای فسادستیزی، کمک‌کننده به حل مسئله، رسیدگی سریع، واقعی و تخصصی به آن و نیز مواجهه‌کننده با فساد در جوی آرام دانسته می‌شوند و می‌توان به کسب نتیجه از رهگذر استفاده از آنها امید داشت. همانطورکه در این رهکنش‌ها، فرد افشاگر بیش از دیگر رهکنش‌ها ادراک داشتن پشتوانه دارد و وجهه سازمان و آبروی فرد مخالف با احتمال بیشتری در آنها محفوظ می‌ماند و کمتر نیز باعث سوءتفاهم دیگران می‌شود. اگرچه پیش‌تر برخی از این ویژگی‌ها نظیر رسیدگی سریع به حل مسئله و حفظ وجهه سازمان برای افشاگری داخلی برشمرده شده بود [مانند ۶؛ ۱۹]، براساس یافته‌های این پژوهش، تنها برای افشاء مستقیم نزد مدیر بالادست و افشاء مستقیم نزد حراست یا بازرسی داخلی -که دارای بیشترین میزان همبستگی با یکدیگر و بالاترین اولویت نزد مشارکت‌کنندگان پژوهش را دارند- مصدق دارد و افشاگری از راه کارکنان را به عنوان یکی از مصاديق مبادی انتشار عمومی شامل نمی‌شود؛ چراکه این رهکنش داخلی به طور مشخص با وجود اینکه تا حدی باعث آگاهی‌بخشی عمومی می‌شود، شرایط افزایش سوءتفاهم برای دیگران را هم در سازمان فراهم می‌آورد.

دوم اینکه، رهکنش‌های با مبادی انتشار عمومی از نظر مشارکت‌کنندگان بیش از دیگر رهکنش‌ها باعث مخفی ماندن هویت افشاگر، دامن زدن به مسئله، ایجاد جوی ناآرام برای مواجهه با فساد، رسیدگی صوری به مسئله، ادراک بی‌پشتوانگی برای افشاگر، رسیدگی سطحی به مسئله، لطمہ زدن به وجهه سازمان، آسیب زدن به آبروی فرد مخالف و بدینی عمومی می‌شوند و کمتر از آنها نیز اخلاقی، متکی به قدرت و اختیار رسمی، سرعت در حل مسئله و امید به کسب نتیجه هستند. هرچند که پیش‌تر برخی از این ویژگی‌ها مانند مخفی ماندن هویت افشاگر در رهکنش‌های بی‌نام شناسایی شده بودند [۳۱]، به سایر ویژگی‌های کژکارکرده اشاره‌ای نشده است. برغم اینکه این رهکنش‌ها از نظر

مشارکت‌کنندگان بیش از دیگر رهکنش‌ها باعث تلنگر عمومی می‌شوند، چه بسا متأثر از همین ویژگی‌های نامطلوب است که طرز تلقی مشارکت‌کنندگان همسو با باور رایج [۱۲] نسبت به اثربخشی رهکنش‌های بی‌نام، منفی است و درنتیجه به‌طور مشخص، افشاگری از راه رسانه‌های رسمی و افشاگری در فضای مجازی با همبستگی بالایی که با هم دارند، از پایین‌ترین اولویت نزد مشارکت‌کنندگان پژوهش در قلمرو مکانی موردمطالعه برخوردار هستند. بنابراین، این ادعا که به رسمیت شناخته‌شدن افشاگری در بخش عمومی سبب حفظ یکپارچگی عمومی [۴] و بهبود عملکرد سازمان‌های بخش عمومی [۵] می‌شود، به رهکنش‌های با مبادی اطلاع قانونی و مدعایی کسانی که افشاگری را کاهنده بهره‌وری سازمانی می‌دانند [۶]، به رهکنش‌های دارای مبادی انتشار عمومی محدود شود.

سوم اینکه، از جمله سازه‌های شکل‌دهنده رهکنش‌های افشاگری، میزان اخلاقی بودن آنها است. بنابراین اگرچه افشاگری خاستگاهی اخلاقی دارد [۷؛ ۵۲]، افشاگران بر حسب ادراک خود از میزان اخلاقی بودن رهکنش، بین رهکنش‌های مختلف افشاگری تمایز قائل می‌شوند. به این ترتیب می‌توان این عامل تفاوت فردی را در کنار دیگر ویژگی‌های افشاگر – که در تصمیم‌وی برای اقدام به افشاگری تأثیر می‌گذارند [۵۳] – به عنوان یکی از تعیین‌کننده‌های گرایش بیشتر افراد به برخی از رهکنش‌های افشاگری تلقی کرد.



م

س

ه

ر

ا

ن

و

د

ل

ه

م

ا

ن

ج

و

ر

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

ه

م

د

ل

براساس دریافت تجربی مشارکت‌کنندگان پژوهش در فرمانداری راور، گرایش آنها بیشتر به افشاگری از راه مبادی اطلاع قانونی و کمتر به افشاگری از راه مبادی انتشار عمومی معطوف است، چنین دریافت می‌شود که از نظر آنها فسادستیزی بخردانه بر تلنگر عمومی برتر است. از آنجا که به‌طور معمول افرادی افشاگری داخلی و با نام را برمی‌گزینند که سازمان در نوبه‌های پیشین، به گزارش افسای ایشان توجه کرده باشد [۱۷؛ ۲۲؛ ۳۵]، بهنوعی مبادی اطلاع قانونی از نوع داخلی و اغلب با نام محسوب می‌شوند، چنین دریافت می‌شود که شاید فرمانداری راور در اهتمام به گزارش‌های افسای از راه مبادی قانونی عملکرد مطلوبی نشان داده است. بنابراین برای پرهیز از شکایت‌های قضایی [۱۹] و حفظ وجهه سازمان [۲۰]، به مدیران و نهادهای نظارتی درون‌سازمانی فرمانداری راور پیشنهاد می‌شود که همچنان با ارج نهادن به مسئولیت ادراک شده کارکنان خود در افشاگری برای اهتمام‌ورزی به گزارش‌دهی داخلی [۲۴]، بکوشند در مبارزه با فساد افشا شده، در جوی آرام و به دور از سوءتفاهم، به‌سرعت و با رویکردی تخصصی و مشکل‌گشایی، پاسخی بخردانه و براساس با ذهنیت کارکنان در ستیز با فساد افشا شده بدنه تا از سوی کارکنان نسخه بدل و با اولویت کمتر (افشاگری از راه مبادی انتشار عمومی) به عنوان جایگزین ناگزیر اختیار نشود. مدیران این سازمان می‌توانند با راست‌کرداری [۲۸]، رهبری اخلاقی [۲۷] و اهتمام به رعایت شیوه معنویت سازمانی [۲۵] همراه با رفتار منصفانه با کارکنان [۲۹] و تلاش برای برقراری عدالت سازمانی [۳۰] از جمله کیفر شدید و قاطع متخلفان [۲۶]، بر گرایش کارکنان به افشاگری از راه مبادی اطلاع قانونی بیفزایند.

در راستای یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای زیر برای پژوهش‌های آتی ارائه می‌شوند:

(الف) بررسی تفاوت‌های فردی افراد با گرایش‌های مختلف به استفاده از رهکنش‌های دارای مبادی اطلاع قانونی و انتشار عمومی از نوع متغیرهای بوم‌شناسختی و ویژگی‌های شخصیتی؛ (ب) بررسی عوامل موقعیتی مؤثر در گرایش افراد به استفاده از رهکش‌ها به تفکیک مبادی اطلاع قانونی و مبادی انتشار عمومی؛ (ج) انجام پیمایش با هدف تعیین گرایش کارکنان سازمان‌های دولتی ایرانی نسبت به رهکنش‌های افشاگری کاوش شده در این مطالعه.



۷- منابع

- [1] Schultz D. & Harutyunyan K. "Combating corruption: The development of whistleblowing laws in the United States", *Europe, and Armenia, International Comparative Jurisprudence*, 1(2), 2015, pp 87-97.
- [2] Cassematis P. G. & Wortley R. "Prediction of whistleblowing or Non-reporting observation: The Role of personal and situational factors", *Journal of Business Ethics*, 117(3), 2012, pp 615-634.
- [3] Bunga R. A., Rafael S. J. M., Dethan M. A., & Arthana I. K. "Whistleblowing systems and competence of internal auditor for fraud prevention", *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(2), 2020, pp 3171-3175.
- [4] Latimer P. S., & Brown A. J. "Whistleblower laws: International best practice", *University of New South Wales Law Journal*, 31(3), 2008, pp 766-794.
- [5] Sunday F. T. "Effects of whistle-blowing practices on organizational performance in the Nigerian public sector", *Journal of Marketing and Management*, 6(1), 2015, pp 41-61.
- [6] Miceli M. P., Near J. P., & Dworkin T. M. *Whistle-blowing in organizations*; New York: Routledge: Lawrence Erlbaum Associates, 2008.
- [7] Ames D., Seifert D. L., & Rich J. "Religious social identity and whistleblowing", *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 15, 2015, pp 181-207.
- [8] Stewart L. P. *Whistle blowing: Implications for organizational communication scholars*; Annual convention of The International Communication Association, Acapulco, Mexico, 1980.
- [9] Afshani M., Vahdati H., Hakak M., & Moosavi S. N. "Assessing the relation between personality traits with intention to whistleblowing", *Journal of Hospital*, 17 (3), 2018, pp 21-30. (in Persian)
- [10] Gao L., & Brink A. G. "Whistleblowing studies in accounting research: A review of experimental studies on the determinants of whistleblowing", *Journal of Accounting Literature*, 38, 2017, pp 1-13.
- [11] Dungan J. A., Young L., & Waytz A. "The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions", *Journal of Experimental Social Psychology*, 85, 2019, p 103848.
- [12] Hunton J. E., & Rose J. M. "Retracted: Effects of anonymous whistleblowing and perceived reputation threats on investigations of whistleblowing allegations by audit committee members", *Journal of Management Studies*, 48(1), 2011, pp 75-98.

- [13] Tomico O., Karapanos E., Lévy P., Mizutani N., & Yamanaka T. "The repertory grid technique as a method for the study of cultural differences", *International Journal of Design*, 3(3), 2009, pp 55-63.
- [14] Zhaleh Baghbadorani M., Yaghoubipoor A., & Fathizadeh A. "Designing a participatory governance model in order to reduce corruption with a mixed approach (Case study: Ahvaz governor's office)", *The Scientific Journal of Strategy*, 30(4), 2022, pp 829-863. (in Persian)
- [15] Hwang D., Chen Y., Staley A. B., & Tsai Y. "A comparative study of the propensity of whistle-blowing: Empirical evidence from china, Taiwan, and the United States", *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 3(2), 2013, pp 202-224.
- [16] Near J. P., Rehg M. T., Van Scotter J. R., & Miceli M. P. "Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process?", *Business Ethics Quarterly*, 14(2), 2004, pp 219-242.
- [17] Lavena C. F. "Whistle-blowing: Individual and organizational determinants of the decision to report wrongdoing in the federal government", *American Review of Public Administration*, 46(1), 2016, pp 113-136.
- [18] Rothschild J. & Miethe T. D. "Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organizational corruption", *Work and Occupations*, 26(1), 1992, pp 107-128.
- [19] Stubben S. R., & Welch K. T. "Evidence on the use and efficacy of internal whistleblowing systems", *Journal of Accounting Research* 58(2), 2020, pp 473-518.
- [20] Berry B. "Organizational culture: A framework and strategies for facilitating employee whistleblowing", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16(1), 2004, pp 1-11.
- [21] Kaplan S. E., Pany K., Samuels J. A., & Zhang J. "An examination of the effects of procedural safeguards on intentions to anonymously report fraud", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 28(2), 2009, pp 273-288.
- [22] Zhang J., Pany K., & Reckers P. M. "Under which conditions are whistleblowing best practices best?", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(3), 2013, pp 171-181.
- [23] Crant J. "Proactive behavior in organizations", *Journal of Management*, 26(3), 2000, pp 435-462.



- [24] Brink A. G., Lowe J. D., & Victoravich L. M. "The effect of evidence strength and internal rewards on intentions to report fraud in the Dodd-Frank regulatory environment", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(3), 2013, pp 87-104.
- [25] Srivastava S., & Gupta P. "To speak or not to speak: Motivators for internal whistleblowing in hotel industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(10), 2022, pp 3814-3833
- [26] Krügel S. & Uhl M. "Internal whistleblowing systems without proper sanctions may backfire", *Journal of Business Economics*, 2023, (in Press).
- [27] Mkheimer I. M., Selem K. M., Shehata A. E., Hussain K., & Perez M. P. "Can hotel employees arise internal whistleblowing intentions? Leader ethics, workplace virtues and moral courage", *European Journal of Management and Business Economics*, 32(2), 2023, pp 203-222.
- [28] Zeng C., Kelly S., & Goke R. "Exploring the impacts of leader integrity and ethics on upward dissent and whistleblowing intentions", *Communication Reports*, 33(2), 2020, pp 82-94.
- [29] Jeon S. H. "Where to report wrongdoings? Exploring the determinants of internal versus external whistleblowing", *International Review of Public Administration*, 22(2), 2017, pp 153-171.
- [30] Cooper C. A. "Encouraging bureaucrats to report corruption: Human resource management and whistleblowing", *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 44(2), 2021, pp 1-25.
- [31] Park H., Blenkinsopp J., Oktem M. K., & Omurgonulsen U. "Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistle-blowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the U.K", *Journal of Business Ethics*, 82, 2008, pp 929-939.
- [32] Nascimento B. L. C. & Oliveira A. R. "Enabling anonymous whistleblowing through online reporting mechanisms in Brazil", Proceedings of the 13th International Conference on Theory and Practice of Electronic Governance, 2020, pp 783-786.
- [33] Near J. P. & Miceli M. P. "Effective whistle-blowing", *Academy of Management Review*, 20(3), 1995, pp 679-708.
- [34] Curtis M. B., & Taylor E. Z. "Whistleblowing in public accounting: Influence of identity disclosure, situational context, and personal characteristics", *Accounting and the Public Interest*, 9(1), 2009, pp 191-220.
- [35] Kaplan S. E., Pany K., Samuels J. A., & Zhang J. "An examination of anonymous and non-anonymous fraud reporting channels", *Advances in Accounting*, 28(1), 2012, pp 88-95.

- [36] Mbago M., Mpeera N. J., & Mutebi H. "Does legitimacy matter in whistleblowing intentions?", *International Journal of Law and Management*, 60(2), 2018, pp 627-645.
- [37] Senior B. "Team performance: Using repertory grid technique to gain a view from the inside", *Team Performance Management*, 3(1), 1997, pp 33-39.
- [38] Ginsberg A. "Construing the business portfolio: A cognitive model of diversification [1]", *Journal of Management Studies*, 26(4), 1989, pp 417-438.
- [39] Azar A., Mtazavi L., & Abbasi M. M. "Acquisition of tacit knowledge in knowledge management with using of the repertory grid method (Case Study: Exploring and explaining key success factors in Supply Chain Management from the perspective of industry Zen Experts)", *Iranian Journal of Public Administration Mission*, 8(4), 2018, pp 1-11. (in Persian)
- [40] Creswell J. W., & Miller D. L. "Determining validity in qualitative inquiry", *Theory Into Practice*, 39, 2000, pp 124-130.
- [41] Boyle T. A. "Improving team performance using repertory grids", *Team Performance Management*, 11(5-6), 2005, pp 179-187.
- [42] Tan F. B., & Hunter M. G. "The repertory grid technique: A method for the study of cognition in information systems", *MIS Quarterly*, 26(1), 2002, pp 39-57.
- [43] Van de Kerkhof M., Cuppen E., Hisschemoller M. "The repertory grid to unfold conflicting positions: The case of a stakeholder dialogue on prospects for hydrogen", *Technological Forecasting and Social Change*, 76(3), 2009, pp 422-432.
- [44] Kelly G. A. *The psychology of personal constructs*. London: Routledge, 1991.
- [45] Braun V. & Clarke V. "Using thematic analysis in psychology", *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 2006, pp 77-101.
- [46] Danaeeefard H., & Mortazavi L. "Understanding the way of sense making in organization: an analysis on philosophical foundations, and conducting procedure of repertory grid methodology", *Methodology of Social Sciences and Humanities*, 17(4), 2011, pp 27-51. (in Persian)
- [47] Slater P. *The measurement of intrapersonal space by grid technique*. Vol. 2. London: Wiley, 1977.
- [48] Hoshyarmanesh H., Farhadi M., Hoshyarmanesh A., & Jafarian N. "Hierarchical and K-mean clustering with R, SAS, and MATLAB", *Iranian Journal of Official Statistics Studies*, 24(2), 2014, pp 227-240. (in Persian)



- [49] Grice J. W. Person-centered structural analyses", In: Robins R. W., Fraley R. C. & Krueger R. F. (Eds.), *Handbook of research methods in personality psychology*. The Guilford Press, 2007, pp. 557–572.
- [50] May-Amy Y. C., Han-Rashwin L. Y., & Carter S. "Antecedents of company secretaries' behavior and their relationship and effect on intended whistleblowing", *Corporate Governance*, 20(5), 2020, pp 837-861.
- [51] Park H., & Lewis D. "The negative health effects of external whistleblowing: A study of some key factors", *The Social Science Journal*, 55(4), 2018, pp 387-395.
- [52] Potipiroon W., & Wongreedee A. "Ethical climate and whistleblowing intentions: Testing the mediating roles of public service motivation and psychological safety among local government employees", *Public Personnel Management*, 50(3), 2020, pp 327-355.
- [53] Latan H., Jabbour C. J. C., Ali M., Jabbour A. B. L. D. S., & Vo-Thanh T. "What makes you a whistleblower? A multi-country field study on the determinants of the intention to report wrongdoing", *Journal of Business Ethics*, 2022 (in press).