

مقاله پژوهشی

شناسایی و رتبه بندی پیشایندهای افشاگری در سازمان: رهیافت فراترکیب

علی پورصمیمی^۱، مریم طهرانی^{۲*}، یوسف وکیلی^۳

مشخصات نویسندگان

۱. کارشناس ارشد مدیریت کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
apoursamimi@gmail.com

۲. گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
(*نویسنده مسئول).

m.tehrani@khu.ac.ir

۳. گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
y.vakili@khu.ac.ir

چکیده

هدف: علی‌رغم گسترش راه‌کارها و ابزارهای متفاوت برای کنترل و کاهش فساد اداری در کشور، باز هم افشاگری به عنوان مهمترین عامل کشف فساد محسوب می‌شود. از این‌رو، هدف این پژوهش شناسایی و رتبه‌بندی پیشایندهای رفتارهای افشاگری در سازمان است.

طراحی / روش شناسی / رویکرد: این پژوهش از طریق تحلیل فراترکیب انجام شد. در این راستا پس از جستجو در پایگاه‌های علمی، ۴۴ مطالعه مرتبط استخراج و با بررسی آن‌ها عوامل موثر بر افشاگری شناسایی شد. سپس با استفاده از روش آنتروپی‌شانون، وزن‌دهی و رتبه‌بندی شاخص‌ها صورت پذیرفت.

یافته‌های پژوهش: نتایج نشان داد ارزش افشاگری، مسئولیت‌پذیری، هزینه‌های ناشی از افشاگری و مرکز کنترل فرد مهم‌ترین عوامل موثر بر افشاگری هستند.

محدودیت‌ها و پیامدها: پژوهش حاضر به شناسایی پیشایندهای رفتارهای افشاگری در سازمان پرداخته است پژوهش‌های آتی می‌بایست پسایندهای این رفتارها را مورد مطالعه قرار دهند.

پیامدهای عملی: بروز رفتارهای افشاگری در سازمان تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار دارد. لذا این عوامل برای مشارکت افراد در افشای تخلفات سازمانی می‌بایست شناسایی شده و مورد توجه قرار گیرند.

ابتکار یا ارزش مقاله: دستیابی به مدلی جامع با روش فراترکیب به عنوان الگویی برای سایر پژوهش‌ها.

نوع مقاله: مقاله علمی

کلمات کلیدی: افشاگری، فساد اداری، رفتار فرا اجتماعی، فراترکیب، آنتروپی‌شانون

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۲/۰۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۹/۰۹ تاریخ چاپ مقاله: ۱۴۰۰/۰۱/۰۱

منتشر شده توسط دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران





Research Paper

Identifying and Ranking the Predictors of Whistle-blowing in Organization: A Meta-Synthesis Approach

Ali Poursamimi¹, Maryam Tehrani^{2*}, Yousef Vakili³

Authors

1. MBA graduated, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.
apoursamimi@gmail.com
2. Administration, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran
(*Corresponding Author).
m.tehrani@khu.ac.ir
3. Administration, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran .
y.vakili@khu.ac.ir

Abstract

Purpose: In spite of developing different mechanism and tools for controlling and decreasing administrative corruption in our country, Whistle-blowing is still known as the most important factor for discovering the corruption. Therefore, the purpose of this paper is identifying and ranking the predictors of whistle-blowing behaviors in organizations.

Design/ methodology/ approach: This paper was done through the Meta-synthesis Analysis. For this purpose, after searching data bases, 44 related researches were selected to extract factors affecting whistle-blowing behaviors. Therefore, weighting and ranking indexes was completed by taking Shannon-Entropy method.

Research Findings: The result showed that whistle-blowing value, personal responsibility, cost of whistle-blowing and center of control were the most important factors affecting on whistle-blowing behaviors.

Limitations & Consequences: The current paper was concentrated on identifying the predictors of whistle-blowing in organizations. Future papers may be done to determine the consequences of whistle-blowing.

Practical Consequences: Appearing whistle-blowing behaviors in organizations is determined by different factors. Therefore, these factors should be identified in order to increasing employees' participation in disclosing organizational deviant

Innovation or value of the Article: Achieving a comprehensive model with Meta-synthesis Approach as a pattern for other researches.

Paper Type: Research Paper

Key words: Whistle-blowing, Administrative Corruption, Prosocial Behavior, Meta-Synthesis, Shannon-Entropy.



سال‌های اخیر، سوت‌زنی^۱ (افشاگری) به عنوان سازوکاری برای افشای تخلفات و بعدی از فرهنگ سازمانی تبدیل شده است (Farooqi et al., 2017). ورود این اصطلاح به ادبیات ضد تقلب جهان از سازوکار مورد استفاده پلیس انگلستان اقتباس شده است، به این صورت که بر اساس یک سنت قدیمی، پلیس‌های گشتی هنگام مشاهده خلاف کار به دنبال وی می‌دویدند و در سوت خود می‌دمیدند تا دیگر همکاران را از وقوع جرم آگاه کنند (Izadpanah et al., 2016). برخی اوقات گزارش تخلف ممکن است به صورت شایعه پراکنی و بدون منبع موثق و با قصد قبلی در جهت اهداف مخربی مانند مقابله به مثل و انتقام جویی انجام شود (Kafash & Imani, 2018) در حالی که هدف افشاگر ارضای امیال شخصی خود نیست بلکه جلوگیری از ضرر و زیان جانی و مالی به عموم و دیگران است. بر این اساس منظور از افشاسازی در این پژوهش، افشای مثبت به دور از تعصب یا نفرت در جهت ایزوله کردن سازمان از تخلف‌هایی است که به سازمان و حتی جامعه صدمه فیزیکی و روحی روانی می‌زند.

فساد اداری، بخشی از واقعیت‌ها و ابعاد تاریک زندگی سازمانی است که همه کشورها و سازمان‌ها به نوعی از آن رنج می‌برند و تفاوت جوامع و سازمان‌ها در این زمینه فقط در گستره و حجم فساد و نوع آن است (Farhadinejad & Lagzian, 2011). بر اساس آمار منتشر شده از سوی سازمان جهانی شفافیت^۲ (۲۰۱۹)، ایران از میان ۱۸۰ کشور در رتبه ۱۴۶ از نظر فساد اداری قرار گرفته است، به گونه‌ای که اگر آن را در طیفی به مقیاس ۱ تا ۱۰ در نظر بگیریم، میزان آن در حدود ۲.۶ خواهد بود که این امر بیانگر میزان بالای فساد در جامعه ایران است. بر همین اساس، ارائه راه‌کارهای مناسب برای برون‌رفت از این معضل اساسی، از اهمیت و ضرورت بالایی برخوردار است. در این راستا با وجود گسترش راه‌کارهای متفاوت برای کنترل و نظارت بر ادارات و سازمان‌ها، باز هم افشاسازی به عنوان مهمترین عامل کشف فساد محسوب می‌شود (Izadpanah et al., 2016). رفتارهای افشا با رویکرد حل مسائل و مشکلات سازمان خصوصا معضل فساد سازمانی مطرح هستند و تمایل کارکنان در بیان تخلفات و رفتارهای انحرافی زمانی که در سازمان با آن مواجه می‌شوند، منوط به وجود عوامل و زمینه‌های لازم جهت شکل‌گیری و بروز این رفتارهای مثبت می‌باشد. لذا گام نخست در جهت شکل‌گیری و افزایش رفتارهای افشا در سازمان، شناسایی عواملی است که به عنوان پیش‌آیند این رفتارها می‌توانند بر گرایش افراد به رفتارهای افشاگری تاثیرگذار باشند.

مطالعات قبلی به بررسی تاثیر عوامل موثر بر افشاگری پرداخته‌اند (Gupta & Chaudhary, 2017; Kaptein, 2010; Seifert et al., 2010; Park et al., 2018; Latan et al., 2019; Owusu et al, 2020)، اما در این خصوص هر یک به صورت پراکنده به عوامل مختلفی اشاره کرده‌اند. با توجه به اهمیت حیاتی این مبحث و نقش مهمی که پرداختن به آن در کاهش فساد و پیشرفت سازمان، جامعه و کشور دارد، در این مقاله سعی شده است تا با بررسی ادبیات موضوع عوامل موثر بر رفتارهای افشاگری در سازمان در سطوح

¹ Whistle Blowing

² Transparency International

مبانی نظری پژوهش

مفهوم افشاگری

ریشه نظری افشاگری از نظریه‌های روانشناسی اجتماعی بر پایه رفتارهای فرا اجتماعی نشأت گرفته است (Miceli et al., 2009). افشاگری یک رفتار فرا اجتماعی و یک مکانیسم کنترل اجتماعی و داخلی است و در مقوله‌ی سازمانی به سخن گفتن، حرف زدن، افشای رازها، زمزمه کردن، سیگنال دادن و پرده‌برداری از یک عمل ناشایست اطلاق می‌شود (Alleyne et al., 2018). برخی نیز افشاگری را به معنای افشای عمدی اطلاعات مرتبط با فعالیت‌های غیر قانونی، غیر اخلاقی و تبعیض‌آمیز می‌دانند (Hersh, 2002). یک افشاگر در سازمان، شخصی است که استثمار، کلاه‌برداری، فساد، جرایم و تخلفات را به ویژه در زمینه اخلاقیات فاش می‌کند. افشاگری شبکه پیچیده‌ای از تعهد، صداقت، وفاداری و وظیفه‌شناسی کارمند است (Farooqi et al., 2017) و به عنوان یک پدیده پیچیده شناخته می‌شود که توسط متغیرهای مختلف شخصیتی، سازمانی و موقعیتی در یک سازمان دولتی و خصوصی، گروه‌های حرفه‌ای و گروه‌های مدیریتی بررسی می‌شود (Keenan, 2007).

افشاگری اولین بار به مفهوم امروزی به اتو اتوپکا^۳ کارمند اداره امنیت اطلاق شد که اسناد طبقه‌بندی شده و رسمی در مورد خطرات امنیتی در دولت جدید را در اختیار سنا قرار داد (Miller, 2013). بعد از اتو اتوپکا (۱۹۶۳) مقوله‌ی افشاگری گسترش یافت که از این میان می‌توان به سرپیکو^۴ مامور پلیسی که رشوه‌خواری همکاران خود را رسوا کرد، دنیل الزبرگ^۵ نویسنده گزارشات محرمانه پنتاگون که مردم را از طریق نیویورک تایمز از مخفی‌کاری دولت آمریکا در مورد جنگ ویتنام آگاه کرد و فرانک کمپس^۶ مهندس طراح ارشد شرکت فورد^۷ که از عدم ایمنی باک سوخت خودروها و عدم اطلاع‌رسانی این معضل در بازاریابی شرکت سخن گفت، اشاره کرد (Watts and Buckley, 2015). این مبحث در اوایل دهه ۱۹۸۰ توسط محققانی چون میسلی و نیر^۸ وارد ادبیات مدیریت و حوزه رفتار سازمانی شد و این دو با تحقیقی با عنوان «ارتباط بین باور، جایگاه سازمانی و سوت‌زنی»، اولین پژوهش در زمینه افشاگری را انجام دادند (Miceli & Near, 1984).

عوامل موثر بر افشاگری

سلامت سازمانی به دنبال تداوم و بقای سازمان است و عامل بسیار مهمی برای تسهیل و تسریع رسیدن به اهداف و رسالت سازمان محسوب می‌شود (Azab Daftar & Rajabi, 2019). بر این اساس توسعه رفتارهای

³ Otto Otopeka

⁴ Serpico

⁵ Daniel Ellsberg

⁶ Frank Camps

⁷ Ford Company

⁸ Miceli & Near

افشاگری در جهت آشکار نمودن فساد و مقابله با آن می‌تواند منجر به بهبود سلامت و رشد و بالندگی سازمان شود. از سه دهه قبل با تحقیقات انجام شده این نتیجه حاصل شد که عوامل موثر بر تمایل افراد به افشاگری تنها پدیده‌های خارج سازمان نیستند، بلکه شامل عوامل درون‌سازمانی و فردی نیز می‌باشند. به‌صورتی که افشاگری تحت تاثیر عوامل مختلفی همچون ساختار سازمان، فرهنگ، قانون، تصمیم‌گیری و ریسک، متغیرهای شخصیتی و اخلاقیات قرار دارد (Keenan, 2007). بررسی پیشینه پژوهش در حیطه موضوع نشان داد عوامل موثر بر افشاگری در سازمان توسط پژوهشگران مختلف عمدتاً در چهار دسته محیطی (Tavakoli et al., 2013; Ahern & McDonald, 2002; Keenan 2007; Park et al., 2008; Pillay, 2014; King, 1999; Park & Keil, 2009; Alleyne et al., 2013; Keil, 2009; Zhang et al., 2009) و موقعیتی (Miceli & Near, 1985; King, 1997; Pillay, 2014; Park et al., 2018) قرار گرفته‌اند و در برخی پژوهش‌ها نیز عوامل موثر بر رفتارهای افشاگری دسته‌بندی نشده و به صورت موردی مطرح شده‌اند (Kaptein, 2010; Seifert et al., 2010; Park et al., 2018; Latan et al., 2019; Valentine & Godkin, 2019). بر این اساس تاکنون دسته‌بندی جامعی از عوامل موثر بر رفتارهای افشاگری در سازمان ارائه نشده است. لذا در پژوهش حاضر با اقتباس از مطالعات قبلی و با رویکردی جامع عوامل موثر بر رفتارهای افشاگری در چهار دسته فردی، محیطی، سازمانی و موقعیتی مورد مطالعه قرار گرفته و عوامل ذیل هر کدام از دسته‌بندی‌های مذکور نیز کامل‌تر شدند. در ادامه تعریف هر عامل و نوع تاثیر آن به طور خلاصه ذکر شده است.

عوامل محیطی

این دسته شامل عوامل مؤثری می‌باشد که از طریق محیط خارج سازمان بر تمایلات فرد به افشاگری اثر می‌گذارد. گسترش رفتار افشا در میان افراد جامعه مستلزم فرهنگ‌سازی در جهت عدم پذیرش توزیع نابرابر قدرت، داشتن برنامه بلندمدت و استراتژیک برای پیشبرد جامعه و کاهش ریسک‌پذیری در خصوص خطرات می‌باشد (Park et al., 2008). در جوامع جنگجو و تهاجمی به دلیل مردگرایی بالا و گرایش به توفیق، تمایل افراد به رفتارهای فرا اجتماعی همچون افشاگری بیش‌تر است (Tavakoli et al., 2003). همچنین فاصله قدرت کم و عدم پذیرش توزیع نابرابر قدرت توسط افراد جامعه باعث زیربار نرفتن آن‌ها در هنگام مشاهده تخلف و در نهایت افزایش میزان افشاگری در خصوص تخلف می‌شود (Keenan, 2007). بستر قانونی جامعه نیز در تصمیم‌گیری افراد بسیار تاثیرگذار است، زیرا علاوه بر کاهش ترس از هزینه‌های افشاگری همچون تلافی، زندان، اخراج و تنزل رتبه، می‌تواند نوعی مشوق مالی برای آن‌ها فراهم آورد (Miceli et al., 2009). وجود قوانین محافظت از افشاگر و دادن درصدی از مبلغ فساد کشف شده به عنوان پاداش به او نیز موجب افزایش تمایل به افشاگری می‌شود (Latan et al., 2018).

عوامل فردی

براساس عوامل فردی می‌توان کارمندی که بالقوه افشاگر هستند را به افشاگران بالفعل تبدیل کرد، کارکنانی استخدام کرد که احتمال بروز چنین رفتارهایی در آن‌ها بیشتر باشد و در نهایت برای کارهای با ماهیت بازرسی،

افرادی را انتخاب کرد که راحت‌تر دست به افشاگری می‌زنند (Park et al., 2008; Alleyne et al., 2018). به عنوان نمونه افزایش سن به دلیل کاهش وابستگی فردی و شغلی، رتبه‌ی بالاتر شغلی فرد و ترس کم‌تر وی از عواقب ناشی از افشاگری (Gupta & Chaudhary, 2017) و سطح تحصیلات بالا به دلیل کاهش وابستگی به سازمان و به عبارتی دیگر داشتن فرصت‌های شغلی مشابه و حتی بهتر (Miceli & Near, 1984; Pillay et al., 2015) تمایلات به افشاگری را افزایش می‌دهد. همچنین نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد جایگاه شغلی (Keenan, 2007; Pillay, 2014) و نگرش‌های فردی (Lattan et al., 2019; Valentine & Godkin, 2019) ویژگی‌های شخصیتی نظیر مرکز کنترل درونی (Curtis & Taylor, 2008)، عدم‌وابستگی فردی (Alleyne et al., 2018) و همچنین ویژگی‌های رفتاری نظیر رفتار شهروندی سازمانی (Cassematis & Wortley, 2012) نیز می‌توانند بر تمایل افراد به افشای تخلفات در سازمان تاثیرگذار باشد.

عوامل سازمانی

مقوله‌ی سوم، عوامل سازمانی مؤثر بر افشاگری در سازمان می‌باشد، همچون فرهنگ سازمانی (Zhang et al., 2009)، ساختار سازمانی (King, 1999)، پشتیبانی رهبری و مدیریت (Magnus & Viswesvaran, 2019; Cheng et al., 2013; Meyer et al., 2005) و قابلیت اجرایی فرهنگ و اصول فرهنگی که باعث بروز رفتارهای اخلاقی همچون فسادستیزی و افشاگری در سازمان می‌شود (Kaptein, 2010; Farooqi et al., 2017). علاوه بر این ارزش رفتار افشاگری در طبقات مختلف سازمان نیز تاثیر مستقیمی بر تمایل کارکنان بر افشاگری دارد (Latan et al., 2018). پیگیری گزارشات دریافت شده از افشاگر (Seifert et al., 2010; Park et al., 2018)، مقررات مرتبط با نحوه‌ی برخورد با متخلف (Keenan, 2007; Owusu et al., 2020) و ایجاد کانال مخصوص گزارش‌دهی، افشاگری در سازمان را افزایش می‌دهد (Miceli et al., 2009). همچنین تجانس فرهنگ سازمانی با ارزش‌های ذهنی مدیریت باعث می‌شود مدیر به قواعد و اصول فرهنگ سازمانی پایبند باشد که این پایبندی و تعهد به طور مستقیم بر تمایل افراد به افشاگری تاثیر می‌گذارد (Kaptein, 2010; Farooqi et al., 2017).

عوامل موقعیتی

در این مقوله عملاً موقعیت موجود است که تمایل افراد را به افشاگری کاهش یا افزایش می‌دهد؛ البته اگر نهاد ناظر به گونه‌ای عمل کند که افشاگر از انتقام‌ها و تلافی‌هایی همچون تهدید، تنزل‌رتبه، اخراج، زندان و ... هراسی نداشته و عواقب و تهدیدات شدیدی پیش روی خود نبیند، تمایل به افشاگری در وی به شدت افزایش می‌یابد. میزان شدت و عمق تخلف انجام شده (Pillay, 2014; Latan et al., 2018; 2019)، میزان اهمیت تخلف ادراک شده توسط افشاگر، که مبتنی بر جدیت عمل می‌باشد (Gupta & Chaudhary, 2017; Park et al., 2018; Latan et al., 2019) ، دسترسی به اطلاعات (Miceli et al., 2009; Owusu et al., 2020)، هزینه‌های ناشی از افشاگری (Seifert et al., 2010; Motarjemi, 2017) و فرصت افشاگری (Latan et al., 2019) از جمله عواملی است که در این دسته بر تمایل افراد به گزارش تخلفات مشاهده شده در سازمان تاثیرگذار است.

روش پژوهش

PAP

۱۲ (۱)

page-۳۹

فرا ترکیب، روشی کیفی و یکی از اقسام فرامطالعه و به معنای تحلیل کیفی محتوای مطالعات اولیه است. این روش یافته‌ها و نتایج مطالعات دیگر را که دارای موضوع مشابه و مرتبطی هستند، تحلیل و جمع‌بندی می‌کند و با توجه به ارتباط آنها با پرسش پژوهش شکل می‌گیرد (Zimmer, 2006). برای جستجوی مطالعات منتشر شده، کلیدواژه‌ها در بازه زمانی ۱۹۸۴-۲۰۲۰ در پایگاه‌های علمی معتبر بررسی شدند. به دلیل اینکه مفهوم افشاگری در سازمان اولین بار اوایل دهه ۱۹۸۰ با مطالعه‌ای تحت عنوان «ارتباط بین باور، جایگاه سازمانی و سوت‌زنی» وارد ادبیات مدیریت شد (Miceli & Mear, 1984)، این محدوده زمانی در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر نظری است. این پژوهش را می‌توان از حیث روش در گروه پژوهش‌های توصیفی و کیفی، از نوع فراترکیب و از نظر هدف توسعه‌ای- کاربردی و از نظر چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نیاز از نوع غیرآزمایشی دانست. همچنین از آنجایی که این پژوهش به بررسی داده‌های مرتبط در مقطعی از زمان می‌پردازد، از نوع پژوهش‌های مقطعی محسوب می‌شود. در این پژوهش از ابزارهای مطالعه کتابخانه‌ای و وب‌گردی استفاده شده است.

مراحل پژوهش فراترکیب

در این تحقیق از مراحل سندلوسکی و باروسو^۹ (۲۰۰۷) جهت دستیابی به اهداف تحقیق استفاده شده است. در راستای هدف تحقیق که شناسایی عوامل موثر بر رفتارهای افشاگری در سازمان می‌باشد، مراحل فوق به شرح زیر انجام شده است.

گام اول: تنظیم سوال پژوهش

شناسایی و گروه‌بندی عوامل موثر بر افشاگری که موضوع پژوهش حاضر است از طریق پاسخ‌گویی به سوالات جدول (۱) حاصل شده است.

جدول ۱. سوالات پژوهش

شاخص‌ها	سوالهای پژوهش	پاسخ‌ها
چه چیزی (What)	عوامل موثر بر رفتارهای افشاگری کدامند؟	شناسایی عوامل از طریق پیشینه پژوهش
جامعه مورد مطالعه (Who)	جامعه مورد مطالعه برای دستیابی به این عوامل چیست؟	همه پایگاه‌های علمی قابل استناد
محدوده زمانی (When)	عوامل مربوط به چه دوره زمانی بررسی و جستجو شدند؟	۱۹۸۴ تا ۲۰۲۰
چگونه (How)	اهمیت عوامل موثر بر رفتارهای افشاگری در سازمان چگونه است؟	رتبه‌بندی عوامل از طریق آنتروپی شانون

⁹ Sandelowski

فرا ترکیب مستلزم بازنگری دقیق و عمیق مطالعات گذشته و ترکیب نتایج آنها است و جامعه مورد مطالعه آن نیز پایگاه‌های علمی قابل استناد پیرامون موضوع مورد نظر می‌باشد (Zimmer, 2006). بر این اساس در پژوهش حاضر، پایگاه‌های علمی بر اساس کلیدواژه‌های متنوعی از جمله رفتارهای افشا، سوت‌زنی، فساد اداری، رفتار فرانقش، رفتار فرا اجتماعی و سکوت کارکنان، مورد بررسی قرار گرفت. در نتیجه جستجو با استفاده از واژه‌های کلیدی مورد نظر ۱۳۳ مقاله، ۴ کتاب و ۲ پایان‌نامه مرتبط با واژه‌ها یافت شد. واژه‌های کلیدی به دو زبان انگلیسی و فارسی جستجو شدند. به منظور دستیابی به اشباع نظری همه پژوهش‌های منتشر شده از سال ۱۹۸۴ تا ۲۰۲۰ میلادی بررسی شدند.

گام سوم: جستجو و انتخاب پژوهش‌های مناسب

در این مرحله از تحقیق برای رسیدن به اهداف تعیین شده و گزینش منابع مرتبط با پژوهش، ۱۳۹ مطالعه بدست آمده در مراحل قبلی چندین بار مورد بازبینی قرار گرفت. بخشی از مطالعات به دلیل عنوان (۱۰)، چکیده (۳۶) و محتوای غیرمرتبط (۴۹) حذف شدند و در نهایت ۴۴ مطالعه جهت استخراج عوامل موثر بر رفتارهای افشاگری در سازمان باقی ماندند. در میان این مطالعات ۳۸ مقاله، ۴ کتاب و ۲ پایان‌نامه وجود داشت.

گام چهارم: استخراج اطلاعات متون منتخب

محتوای ۴۴ مقاله‌ی انتخابی بررسی شد و فاکتورهایی که به عنوان عوامل اثرگذار بر بروز رفتارهای افشاگری در سازمان شناخته شده‌اند، مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۲. عوامل موثر بر افشاگری در سازمان

کدها	محققین(سال)
سطح تحصیلات	Miceli & Near (1984); Skivenes & Trygstad (2010); Pillay et al. (2015); Gupta & Chaudhary (2017); Oran & Unsar (2020)
سن	Magnus & Viswesvaran (2005); Reckers & Lowe (2010); Cassematis & Wortley (2012); Gupta & Chaudhary (2017)
جایگاه حرفه‌ای	Miceli & Near (1984)
جنسیت	Sims & Keenan (1998); Magnus & Viswesvaran (2005); MacNab & Worthley (2008); Gupta & Chaudhary (2017)
سابقه کار	MacNab & Worthley (2008); Skivenes & Trygstad (2010); Cassematis & Wortley (2012); Gupta & Chaudhary (2017)
جایگاه شغلی	Magnus & Viswesvaran (2005); Skivenes & Trygstad (2010); Pillay (2014); Gupta & Chaudhary (2017); Oran & Unsar (2020)
تجربه مدیریتی	MacNab & Worthley (2008)
مسئولیت‌پذیری شخصی	Alleyne et al. (2018); Latan et al. (2018)
مسئولیت‌پذیری شغلی	Magnus & Viswesvaran (2005)
مرکز کنترل	Miceli et al. (2009); Curtis & Taylor (2008); Gupta & Chaudhary (2017)
سطح پرداخت	Miceli & Near (1984)
عدم وابستگی فردی	Alleyne et al. (2018); Arizi & Manjughri (2013)
توانمندسازی کارکنان	Gupta & Chaudhary (2017)

کدها	محققین (سال)
آموزش افراد	Miceli et al. (2009)
تصویب قانون	Keenan (2007)
خطمشی سازمانی مشخص	Sims & Keenan (1998)
علنی کردن خطمشی سازمان	Callahan et al. (2002)
مقررات سازمانی	Alinaghian et al. (2016)
کانال‌های افشا	Miceli et al. (2009) Alinaghian et al. (2016)
استقلال افشاگر	Alleyne et al. (2018); Latan et al. (2018)
عدم وابستگی شغلی	Miceli & Near (1984); Oran & Unsar (2020)
دسترسی به منابع قدرت	Skivenes & Trygstad (2010)
سیستم حفاظت از هویت	Curtis & Taylor (2008)
بازرسی و پیگیری تخلفات	Miceli et al. (2009)
بیهودگی گزارش	Mayer et al. (2013)
سیستم بررسی تخلف	Alinaghian et al. (2016)
سیستم گزارش دهی کارآمد	Seifert et al. (2010)
سند موثق در مورد تخلف	Miceli et al. (2009)
مشاهده مستقیم تخلف	Miceli et al. (2009)
رضایت شغلی	Magnus & Viswesvaran (2005)
اشتیاق به زندگی کاری	Miceli & Near (2009)
مثبت‌اندیشی	Miceli et al. (2009); Zhang et al. (2009)
شادی درونی	Reckers & Lowe (2010)
عدالت سازمانی	Alinaghian et al. (2016)
رابطه جایگزینی عدالت/وفاداری	Waytz et al. (2013)
تعامل منصفانه	Seifert et al. (2010)
عدالت رویه‌ای	Victor et al. (2009)
عدالت تعاملی	Victor et al. (2009)
ارزش افشاسازی در دید سازمان	Gupta & Chaudhary (2017)
وجهه بد افشا از دید همکاران	Stansbury & Victor (2009)
هنجارهای گروهی	Alinaghian et al. (2016); Latan et al. (2018)
انطباق افشاسازی با ارزش ذهنی مدیریت	Miceli et al. (2009)
ارزش‌مندی در دید افشاگر	Sims & Keenan (1998)
تمایل سازمان به افشاگری	Magnus & Viswesvaran (2005)
تمایل به افشاگری	Keenan (2007)
مشکل ساز بودن افشاگر از دید همکاران	Stansbury & Victor (2009)
ارزش‌های فرهنگی سازمان	Pillay et al. (2015)
ارزش‌های اخلاقی سازمان	Kafash & Imani (2018)
قضاوت اخلاقی	Magnus & Viswesvaran (2005); Latan et al. (2019); Valentine & Godkin (2019)
سبک اخلاقی	Curtis & Taylor (2008)
شدت تخلف	Curtis & Taylor (2008); Pillay (2014)
شدت اخلاقی ادراک شده	Latan et al. (2018); Latan et al. (2019); Valentine & Godkin (2019)

کدها	محققین (سال)
اهمیت تخلف	; Alinaghian)Miceli et al. (2009); Magnus & Viswesvaran (2005 et al. (2016); Gupta & Chaudhary (2017); Latan et al. (2019)
فرهنگ اخلاقی سازمان	Zhang et al. (2009)
صمیمیت	Alinaghian et al. (2016)
همبستگی کارکنان	Callahan et al. (2002)
کارگروهی	Alinaghian et al. (2016)
حمایت مدیریت ارشد از افشاگری	Kaptein (2010); Farooqi et al. (2017); Gupta & Chaudhary (2017)
حمایت سازمانی	Alleyne et al. (2018); Latan et al. (2018)
حمایت سرپرست از افشاگری	Magnus & Viswesvaran (2005); Alinaghian et al. (2016); Cheng et al., (2019)
نوع مدیریت سازمان	Rothschild & Miethe (1999)
ساختار سازمان	King (1999)
تمرکز در ساختار سازمانی	Fakhari & Mohammadi (2018)
انگیزه دادن به کارکنان (پاداش به افشاسازی)	Miceli et al. (2009); Alinaghian et al. (2016); Schmolke & Utikal (2018); Latan et al. (2019)
هزینه‌های ناشی از افشاگری	Alleyne et al. (2018); Gupta & Chaudhary (2017); Latan et al. (2018)
پیامدهای منصفانه	Seifert et al. (2010)
تهدید افشاگر	Latan et al. (2019)
ترس از تلاقی متخلف و سازمان	Cassematis & Wortley (2012); Mayer et al. (2013); Pillay (2014); Schmolke & Utikal (2018)
اندازه سازمان	Gupta & Chaudhary (2017)
شخصیت فراتنش	Miceli et al. (2009)
عقلانیت	Latan et al. (2019)
اعتماد به سازمان	Callahan et al. (2002); Curtis & Taylor (2008)
اعتماد به مدیریت	Cassematis & Wortley (2012)
نگرش	Park et al. (2008); Alleyne et al. (2018); Latan et al. (2018)
فاصله قدرت	Tavakoli et al. (2003)
مردگرایی	Tavakoli et al. (2003)
اجتناب از عدم اطمینان بالا	Tavakoli et al. (2003); Pillay (2014)
جمع‌گرایی	Tavakoli et al. (2003); Zhuang et al. (2005); Keenan (2007)
قدرت متخلف	Chung et al. (2004)
پست متخلف	Alinaghian et al. (2016); Gupta & Chaudhary (2017)
جهت‌گیری بلندمدت	Zhuang et al. (2005)
جو سازمانی	Magnus & Viswesvaran (2005); Gupta & Chaudhary (2017)
نسبت داشتن افشاگر با متخلف	Magnus & Viswesvaran (2005)
عملکرد شغلی افشاگر	Magnus & Viswesvaran (2005)
دل‌بستگی به سازمان	Gupta & Chaudhary (2017)
جامعه رابطه‌محور	Keenan (2007)
خودکارآمدی	MacNab & Worthley (2008)
فرهنگ ملی	Park et al. (2008)
توسعه هویت اخلاقی	Miceli et al. (2009); Watts & Buckley (2015)
برانگیختگی	Reckers & Lowe (2010)
عدم تحمل ابهام و فساد	Reckers & Lowe (2010)

کدها	محققین (سال)
برونگرایی	Bjorkelo et al. (2010)
سازگاری شخصی و توافق پذیری	Bjorkelo et al. (2010)
شفافیت فرهنگی	Kaptein (2010); Farooqi et al. (2017)
وضوح استانداردهای سازمان	Gupta & Chaudhary (2017)
وضوح فرهنگی	Kaptein (2010); Farooqi et al. (2017)
تجانس	Kaptein (2010); Farooqi et al. (2017)
انعطاف پذیری	Kaptein (2010); Farooqi et al. (2017)
قابلیت اجرا	Kaptein (2010); Farooqi et al. (2017)
عضویت در اتحادیه	Skivenes & Trygstad (2010)
رفتار شهروندی سازمانی	Cassematis & Wortley (2012)
تعهد سازمانی	Gupta & Chaudhary (2017); Kafash & Imani (2018)
وفاداری سازمانی	Pillay (2014)
رهبری اخلاقی سازمان	Mayer et al. (2013)
اخلاق شخصی و حرفه‌ای	Pillay (2014)
حساسیت اخلاقی	Watts & Buckley (2015)
شجاعت اخلاقی	Watts & Buckley (2015)
کنترل رفتاری ادراک شده	Alleyne et al. (2018); Latan et al. (2018)
پرخاشگری	Arizi & Manjughi (2013)
عزت نفس	Arizi & Manjughi (2013)
احساس گناه و اضطراب	Arizi & Manjughi (2013)
خود ابرازی	Arizi & Manjughi (2013)
فرصت افشاگری	Latan et al. (2019)
اهمیت خطا در سازمان	Alinaghian et al. (2016)
آگاهی اخلاقی	Latan et al. (2019)
قوانین کشور	Miceli et al. (2009); Latan et al. (2018)

گام پنجم: تجزیه، تحلیل و ترکیب

در این پژوهش ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعات پیشین به عنوان کد در نظر گرفته شد، سپس به صورت مفهومی هر یک از کدها، دسته‌بندی شدند. در نهایت بر اساس تحلیل صورت گرفته به کمک روش تحلیل محتوا بر روی ۴۴ مطالعه انتخاب شده در مجموع ۴ مقوله، ۱۴ تم و ۶۸ کد برای عوامل موثر بر افشاگری یافت شد. در جدول (۳) کدهای نهایی استخراج شده مرتبط با مقوله و مفهوم، به همراه منابع استخراج کدها نشان داده شده‌اند.

جدول ۳. مقوله‌بندی یافته‌ها

مقولات	تم‌ها	کدها	محققین (سال)
عوامل محیطی	بستر فرهنگی جامعه	رابطه‌محور بودن جامعه	Keenan (2007)
		مردخونی	Tavakoli et al. (2003)
		جمع‌گرایی	Brody et al. (1999); Tavakoli et al. (2003); Zhuang et al. (2005); Keenan (2007)
		اجتناب از عدم اطمینان	Tavakoli et al. (2003); Pillay (2014)
		فاصله قدرت	Tavakoli et al. (2003)
		جهت‌گیری بلند مدت	Zhuang et al. (2005)
	بستر قانونی جامعه	قوانین کشور	Miceli et al. (2009); Latan et al. (2018)
عوامل فردی	ویژگی‌های جمعیتی شناختی	سن	Magnus & Viswesvaran (2005); Reckers & Lowe (2010); Cassematis & Wortley (2012); Gupta & Chaudhary (2017)
		جنسیت	Sims & Keenan (1998); Magnus & Viswesvaran (2005); MacNab & Worthley (2008); Gupta & Chaudhary (2017)
		سطح تحصیلات	Miceli & Near (1984); Skivenes & Trygstad (2010); Gupta & Chaudhary (2017); Oran & Unsar (2020)
		سابقه کار	MacNab & Worthley (2008); Skivenes & Trygstad (2010); Cassematis & Wortley (2012); Gupta & Chaudhary (2017)
		سطح پرداخت	Miceli & Near (1984)
		مرکز کنترل	Miceli et al. (2009); Curtis & Taylor (2008); Gupta & Chaudhary (2017)
		عدم وابستگی فردی	Alleyne et al. (2018); Arizi & Manjughi (2013)
		عدم تحمل ابهام	Reckers & Lowe (2010)
		توافق پذیری	Bjorkelo et al. (2010)
		عزت نفس	Arizi & Manjughi (2013)
		شخصیت فرا اجتماعی	Miceli et al. (2009)
		برونگرایی	Bjorkelo et al. (2010)
		رفتار شهروندی سازمانی	Cassematis & Wortley (2012)
		کنترل رفتاری ادراک شده	Alleyne et al. (2018); Latan et al. (2018)
		عقلانیت	Latan et al. (2019)
عوامل رفتاری		مسئولیت‌پذیری	Magnus & Viswesvaran (2005); Alleyne et al. (2018); Latan et al. (2018)
		خودکارآمدی	MacNab & Worthley (2008)
		خود ابرازی	Arizi & Manjughi (2013)
		شجاعت اخلاقی	Watts & Buckley (2015)
		پرخاشگری	Arizi & Manjughi (2013)
عوامل شغلی		جایگاه شغلی	Magnus & Viswesvaran (2005); Skivenes & Trygstad (2010); Pillay (2014); Gupta & Chaudhary (2017); Oran & Unsar (2020)
		عضویت در اتحادیه	Skivenes & Trygstad (2010)
		تجربه مدیریتی	MacNab & Worthley (2008)
		استقلال افشاگر	Miceli & Near (1984); Alleyne et al. (2018); Latan et al. (2018)
		مثبت اندیشی	Zhang et al. (2009); Reckers & Lowe (2010)
نگرش‌های فردی		قضاوت اخلاقی	Magnus & Viswesvaran (2005); Curtis & Taylor (2008); Valentine & Godkin (2019)

مقولات	تمها	کدها	محققین (سال)
		رضایت شغلی	Magnus & Viswesvaran (2005)
		تعهد سازمانی	Pillay (2014); Gupta & Chaudhary (2017) Kafash & Imani (2018)
		احساس اضطراب و گناه	Arizi & Manjughi (2013)
		برانگیختگی نسبت به تخلف	Reckers & Lowe (2010)
		حساسیت اخلاقی	Miceli et al. (2009); Pillay (2014); Watts & Buckley (2015)
		شفافیت فرهنگی	Kaptein (2010); Farooqi et al. (2017)
		قابلیت تغییر فرهنگ سازمانی	Kaptein (2010); Farooqi et al. (2017)
		قابلیت اجرای فرهنگ سازمانی	Kaptein (2010); Farooqi et al. (2017)
		ارزش افشاسازی در سازمان	Miceli et al. (2009); Sims & Keenan (1998); Magnus & Viswesvaran (2005); Stansbury & Victor (2009); Alinaghian et al. (2016); Latan et al. (2018); Kafash & Imani (2018)
		همبستگی کارکنان	Callahan et al. (2002); Alinaghian et al. (2016)
فرهنگ سازمانی		اعتماد به سازمان/مدیریت	Callahan et al. (2002); Curtis & Taylor (2008); Cassematis & Wortley (2012)
		جو سازمانی	Magnus & Viswesvaran (2005); Gupta & Chaudhary (2017)
		تجانس فرهنگ سازمانی با ارزش‌های مدیریت	Kaptein (2010); Farooqi et al. (2017)
عوامل سازمانی		بازرسی و پیگیری تخلفات	Miceli et al. (2009); Seifert et al. (2010); Mayer et al. (2013); Alinaghian et al. (2016)
		مقررات سازمانی و خط-مشی مشخص	Sims & Keenan (1998); Callahan et al. (2002); Keenan (2007); Alinaghian et al. (2016)
		کانال‌های مشخص افشا	Miceli et al. (2009); Kaptein (2010); Alinaghian et al. (2016); Farooqi et al. (2017)
عوامل ساختاری		سیستم حفاظت از هویت افشاگر	Curtis & Taylor (2008)
		نوع مدیریت شرکت	Rothschild & Miethe (1999)
		تمرکز سازمانی	Fakhari & Mohammadi (2018)
		اندازه سازمان	Gupta & Chaudhary (2017)
		توانمندسازی کارکنان	Miceli et al. (2009)
مکانیزمهای انگیزشی منابع انسانی		پاداش افشاسازی	Miceli et al. (2009); Alinaghian et al. (2016); Schmolke & Utikal (2018); Latan et al. (2019)
		عدالت سازمانی	Seifert et al. (2010); Waytz et al. (2013) Alinaghian et al. (2016)
		حمایت سرپرست از افشاگری	Magnus & Viswesvaran (2005); Alinaghian et al. (2016); Cheng et al. (2019)
رویکردهای رهبری/مدیریت		حمایت مدیریت ارشد از افشاگری	Kaptein (2010); Alleyne et al. (2018); Farooqi et al. (2017); Gupta & Chaudhary (2017); Latan et al. (2018)
		رهبری اخلاقی سازمان	Mayer et al. (2013)
ماهیت تخلف		شدت تخلف	Curtis & Taylor (2008); Pillay (2014); Latan et al. (2018); Valentine & Godkin (2019)

مقولات	تم‌ها	کدها	محققین (سال)
		اهمیت تخلف	Miceli et al. (2009); Magnus & Viswesvaran (2005); Alinaghian et al. (2016); Gupta & Chaudhary (2017); Latan et al. (2019)
		نسبت داشتن افشاگر با متخلف	Magnus & Viswesvaran (2005)
عوامل موقعیتی	موقعیت متخلف	قدرت متخلف	Chung et al. (2004); Alinaghian et al. (2016); Gupta & Chaudhary (2017)
		ترس از تلافی متخلف	Casematis & Wortley (2012); Mayer et al. (2013); Pillay (2014); Schmolke & Utikal (2018)
		دسترسی به اطلاعات	Miceli et al. (2009)
		مشاهده مستقیم تخلف	Miceli et al. (2009)
	موقعیت افشاگر	هزینه‌های افشاگری	Seifert et al. (2010); Alleyne et al. (2018); Gupta & Chaudhary (2017); Latan et al. (2018; 2019)
		فرصت افشاگری	Latan et al. (2019)

گام ششم: کنترل کیفی

برای کنترل کیفی تم‌های استخراجی از مقایسه نظر پژوهشگر با دو خبره استفاده شد. زمانی که دو رتبه‌دهنده، پاسخ را رتبه‌بندی می‌کنند، برای ارزیابی میزان توافق بین این دو از شاخص کاپای کوهن استفاده می‌شود. مقدار این عدد بین صفر تا یک است و هرچه قدر به یک نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده توافق بالاتر بین دو پاسخ‌دهنده می‌باشد.

جدول ۴. خلاصه محاسبات ضریب کاپای کوهن

سطح معنی‌داری	ضریب کاپا	جمع کل	پاسخگوی اول		پاسخگوی دوم	موافق
			مخالف	موافق		
۰.۰۰۵	۰.۷۵۵	۱۰	۰	۱۰	موافق	۱۰
		۳	۲	۱	مخالف	۳
		۱۳	۲	۱۱	جمع	۱۳

طبق جدول بالا، برای این پژوهش ضریب کاپای کوهن ۰.۷۷۵ در سطح معناداری ۰.۰۰۵ بدست آمد و کیفیت تم‌های استخراجی تایید شد.

گام هفتم: یافته‌های پژوهش (تجزیه و تحلیل کمی داده‌ها از طریق آنتروپی شانون)

روش آنتروپی شانون را می‌توان روش تبدیل داده‌های کیفی به داده‌های کمی قلمداد کرد. در این روش ابتدا فراوانی هر کد (n) بدست آمده و سپس با استفاده از فرمول‌های ریاضی (۱) و (۲) به‌نجار شده است.

$$n_{ij} = \frac{r_{ij}}{\sum_{i=1}^m r_{ij}} \quad \text{فرمول (۱)}$$

$$\sum_{i=1}^m n_{ij} \cdot \ln n_{ij} \quad \text{فرمول (۲)}$$

در مرحله بعد مقادیر عدم اطمینان حاصل از هر کد و به دنبال آن فاصله هر شاخص از آنتروپی آن به ترتیب با استفاده از فرمول‌های (۳)، (۴) و (۵) محاسبه شد.

$$E_j = -k \sum_{i=1}^m n_{ij} \cdot \ln n_{ij} \quad \text{فرمول (۳)}$$

$$k = 1 / \ln m \quad \text{فرمول (۴)}$$

$$d_j = 1 - E_j \quad \text{فرمول (۵)}$$

در مرحله آخر وزن هر کد با استفاده از فرمول (۶) محاسبه شد. فن آنتروپی شانون یکی از روش‌هایی است که برای تعیین وزن عناصر مورد استفاده قرار می‌گیرد. با توجه به وزن‌های به‌دست آمده از شاخص‌ها در این مرحله، شاخص‌هایی که پراکندگی بیشتری دارند، نسبت به دیگر شاخص‌های هم ردیف از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و تاثیر آن‌ها در انتخاب گزینه بهینه بیشتر است.

$$w_j = \frac{d_j}{\sum_{j=1}^n d_j} \quad \text{فرمول (۶)}$$

در این محاسبات، کدهایی که یکبار تکرار شده‌اند، به دلیل اینکه مقدار بهنجار شده آن‌ها صفر می‌باشد ($L_n(1)=0$)، از محاسبات کنار گذاشته شده و محاسبات دیگر کدها در جدول (۵) ذکر شده است.

جدول ۵. مدل نهایی پژوهش به همراه مقادیر محاسبه شده و رتبه‌بندی کدها، تم‌ها و مقولات از طریق آنتروپی شانون

رتبه در کل	رتبه در مقوله	رتبه در تم	ضریب اهمیت w_j	عدم اطمینان E_j	فراوانی	کدها	تم‌ها	مقولات
۵	۱	۱	۰.۰۲۴۶	-۲.۱۶۱۹	۴	جمع‌گرایی	۱.بستر	عوامل محیطی (رتبه: ۴)
۷	۲	۲	۰.۰۱۲	-۰.۵۴۰۴	۲	اجتناب از عدم اطمینان	فرهنگی جامعه (رتبه: ۱۰)	
۷	۲	۱	۰.۰۱۲	-۰.۵۴۰۴	۲	قوانین کشور	۲.بستر قانونی جامعه (رتبه: ۱۱)	
۴	۳	۱	۰.۰۳۲۲	-۳.۱۳۷۳	۵	سن	۱.ویژگی‌های جمعیت	
۴	۳	۱	۰.۰۳۲۲	-۳.۱۳۷۳	۵	جنسیت	شناختی (رتبه: ۲)	عوامل فردی (رتبه: ۱)
۵	۴	۲	۰.۰۲۴۶	-۲.۱۶۱۹	۴	سطح تحصیلات	۲.ویژگی‌های شخصی (رتبه: ۶)	
۴	۳	۱	۰.۰۳۲	-۳.۱۳۷۳	۵	سابقه کار	۳.عوامل رفتاری (رتبه: ۶)	
۳	۲	۱	۰.۰۴۰۴	-۴.۱۹۱۳	۶	مرکز کنترل	۴.عوامل شغلی (رتبه: ۷)	
۷	۶	۲	۰.۰۱۲	-۰.۵۴۰۴	۲	عدم وابستگی فردی	مستولیت‌پذیری (رتبه: ۶)	
۷	۶	۲	۰.۰۱۲	-۰.۵۴۰۴	۲	برونگرایی	۷.عوامل شغلی (رتبه: ۷)	
۷	۶	۲	۰.۰۱۲	-۰.۵۴۰۴	۲	کنترل رفتاری ادراک شده	۸.عوامل شغلی (رتبه: ۷)	
۲	۱	۱	۰.۰۵۸۳	-۶.۴۸۵۷	۸	مسئولیت‌پذیری	مثبت‌اندیشی	
۴	۳	۱	۰.۰۳۲۲	-۳.۱۳۷۳	۵	جایگاه شغلی		
۵	۴	۲	۰.۰۲۴۶	-۲.۱۶۱۹	۴	استقلال افشاگر		
۶	۵	۳	۰.۰۱۷۸	-۱.۲۸۴۹	۳	مثبت‌اندیشی		

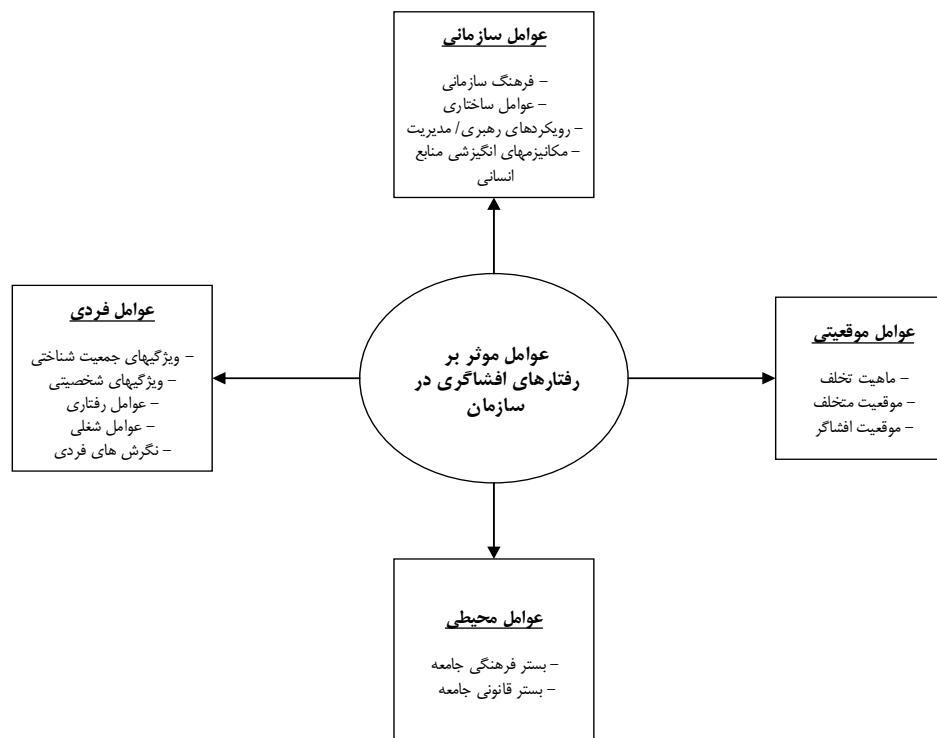
رتبه کل	رتبه در مقوله	رتبه در تم	ضریب اهمیت Wj	عدم اطمینان Ejz	فراوانی	کدها	تم‌ها	مقولات
۵	۴	۲	۰.۰۲۴۶	-۲.۱۶۱۹	۴	قضاوت اخلاقی	۵. نگرش‌های فردی (رتبه: ۳)	
۷	۶	۴	۰.۰۱۲	-۰.۵۴۰۴	۲	رضایت‌شغلی		
۴	۳	۱	۰.۰۳۲۲	-۳.۱۳۷۳	۵	تعهدسازمانی		
۵	۴	۲	۰.۰۲۴۶	-۲.۱۶۱۹	۴	حساسیت اخلاقی		
۶	۴	۲	۰.۰۱۷۸	-۱.۲۸۴۹	۳	شفافیت فرهنگی		
۷	۵	۳	۰.۰۱۲	-۰.۵۴۰۴	۲	قابلیت تغییر فرهنگ سازمانی		
۷	۵	۳	۰.۰۱۲	-۰.۵۴۰۴	۲	قابلیت اجرای فرهنگ سازمانی		
۱	۱	۱	۰.۰۷۷	-۸.۹۷۷۱	۱۰	ارزش افشاگری در سازمان	۱. فرهنگ سازمانی (رتبه: ۱)	
۶	۴	۲	۰.۰۱۷۸	-۱.۲۸۴۹	۳	همبستگی کارکنان		
۶	۴	۲	۰.۰۱۷۸	-۱.۲۸۴۹	۳	اعتماد به سازمان/مدیریت		
۷	۵	۳	۰.۰۱۲	-۱.۲۸۴۹	۲	جو سازمانی		
۷	۵	۳	۰.۰۱۲	-۰.۵۴۰۴	۲	تجانس فرهنگ سازمانی با ارزش‌های مدیریت		
۵	۳	۲	۰.۰۲۴۶	-۲.۱۶۱۹	۴	بازرسی و پیگیری تخلفات		
۵	۳	۲	۰.۰۲۴۶	-۲.۱۶۱۹	۴	مقررات سازمانی و خط‌مشی مشخص		
۴	۲	۱	۰.۰۳۲۲	-۳.۱۳۷۳	۵	کانال‌های افشا	۲. عوامل ساختاری (رتبه: ۴)	
۷	۵	۳	۰.۰۱۲	-۰.۵۴۰۴	۲	توانمندسازی کارکنان		
۴	۲	۱	۰.۰۳۲۲	-۳.۱۳۷۳	۵	پاداش افشاسازی		
۵	۳	۲	۰.۰۲۴۶	-۲.۱۶۱۹	۴	عدالت سازمانی		
۶	۴	۲	۰.۰۱۷۸	-۱.۲۸۴۹	۳	حمایت سرپرست از افشاگری		
۴	۲	۱	۰.۰۳۲۲	-۳.۱۳۷۳	۵	حمایت مدیریت ارشد از افشاگری	۳. مکانیزم‌های انگیزشی منابع انسانی (رتبه: ۵)	
۴	۲	۱	۰.۰۳۲۲	-۳.۱۳۷۳	۵	شدت تخلف		
۴	۲	۱	۰.۰۳۲۲	-۳.۱۳۷۳	۵	اهمیت تخلف		
۶	۴	۲	۰.۰۱۷۸	-۱.۲۸۴۹	۳	قدرت متخلف		

عوامل
سازمانی
(رتبه: ۲)

رتبه در مقوله کل	رتبه در مقوله	رتبه در تم	ضریب اهمیت Wj	عدم اطمینان E _j	فراوانی	کدها	تم‌ها	مقولات
۵	۳	۱	۰.۰۲۴۶	-۲.۱۶۱۹	۴	ترس از تلافی متخلف و سازمان	۲.موقعیت متخلف (رتبه:۹)	عوامل موقعیتی (رتبه:۳)
۳	۱	۱	۰.۰۴۰۴	-۴.۱۹۱۳	۶	هزینه‌های افشاگری	۳.موقعیت افشاگر (رتبه:۱۰)	

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش تلاش شد تا عوامل موثر بر رفتارهای افشاگری در سازمان با استفاده از رویکرد فراترکیب از بطن ادبیات پیشین استخراج و الگویی جهت بررسی این عوامل ارائه شود. بدین ترتیب پس از جستجو در پایگاه‌های علمی معتبر و استخراج مطالعات مرتبط، الگوی نهایی عوامل موثر بر رفتارهای افشاگری در سازمان با ۶۸ کد، ۱۴ تم و ۴ مقوله اصلی محیطی، فردی، سازمانی و موقعیتی طراحی شد. سپس با استفاده از تحلیل محتوای کمی با روش آنتروپی شانون، وزن‌دهی به کدها و رتبه‌بندی آن‌ها صورت پذیرفت.



شکل ۱: الگوی عوامل موثر بر رفتارهای افشاگری در سازمان

با توجه به وزن‌دهی کدها (جدول ۵) ارزش افشاگری در سازمان، مسئولیت‌پذیری، هزینه‌های افشاگری و مرکز کنترل با بیشترین فراوانی مهم‌ترین کدهای استخراج شده هستند. از این رو می‌توان ادعا نمود که شاخص‌های

فوق دارای اهمیت بیشتری در قیاس با سایر شاخص‌ها بوده و کنکاش جهت شناسایی پیش‌زمینه‌های مکنون در هر شاخص مورد نیاز است. این کدها در پژوهش‌های انجام شده طی سالهای ۱۹۸۴ تا ۲۰۲۰ به طور مستقیم و غیرمستقیم در نتایج عنوان شده‌اند و محققان مختلفی در نتایج پژوهش‌های خود بر لزوم توجه به ارزش افشاگری در سازمان (Stansbury & Victor, 2009; Alinaghian et al., 2016; Latan et al., 2018; Kafash & Imani 2018) مسئولیت‌پذیری (Magnus & Viswesvaran, 2005; Alleyne et al., 2018) هزینه‌های افشاگری (Seifert et al., 2010; Alleyne et al., 2018; Gupta & Chaudhary, 2017; Latan et al., 2018; 2019) و مرکز کنترل (Miceli et al., 2009) Curtis & Taylor, 2008; Gupta & Chaudhary, 2017) به عنوان عوامل موثر بر شکل‌گیری رفتارهای افشاگری در سازمان تاکید نموده‌اند. از لحاظ رتبه‌بندی تم‌ها (جدول ۵) به ترتیب فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های جمعیت شناختی، نگرش‌های فردی و عوامل ساختاری سازمان بیشترین اهمیت را به خود اختصاص داده‌اند. از نظر رتبه‌بندی مقولات یا ابعاد اصلی (جدول ۵) نیز بعد فردی بیشترین تاثیرگذاری را بر شکل‌گیری رفتارهای افشاگری در سازمان دارد و در رتبه‌های بعد، عوامل سازمانی، موقعیتی و محیطی قرار دارند.

نتایج پژوهش حاضر می‌تواند به مدیران سازمان و سیاست‌گذاران در ایجاد بسترهای لازم برای افزایش قصد کارکنان به افشاگری و بهبود سلامت سازمانی کمک شایانی کند. بر این اساس می‌توان پیشنهادات زیر را جهت گسترش رفتارهای افشاگری در سازمان ارائه نمود:

۱. مهمترین عامل شناسایی شده ارزش افشاگری در سازمان می‌باشد، با تغییر مثبت الگوهای فرهنگی سازمان و ارزش‌گذاری رفتار افشاگری در بین کارکنان و تثبیت این رفتار به عنوان رفتاری سبز، پویا و خوشایند قضاوت اخلاقی فرد نسبت به عمل افشاگری مثبت شده، آن را یک کد اخلاقی سازمانی محسوب کرده و در نهایت نسبت به انجام آن مبادرت می‌ورزد.

۲. توسعه هویت اخلاقی و افزایش مسئولیت‌پذیری و ایجاد سازوکارهایی در جهت تقویت تعهد سازمانی کارکنان، مثلا با برگزاری کارگاه‌ها، سمینارها و جلسات توجیهی مختلف برای کارکنان؛ همچنین آشناسازی کارکنان نسبت به اینکه چه اعمالی نزد سازمان تخلف محسوب شده و چگونه گزارش این تخلف به مراتب بالاتر می‌تواند به شکل‌گیری این رفتارها در سازمان کمک کند.

۳. با توجه به اینکه افشاسازی برون‌سازمانی در مقابل افشای درون‌سازمانی، عواقب بیشتری (همچون جریمه توسط دولت، ورود دستگاه‌های نظارتی خارجی به سازمان، لطمه به وجهه سازمان، برند و تصویر سازمان در ذهن مخاطب و منصرف شدن افراد مستعد از جذب در سازمان) دارد، پیشنهاد می‌شود سازمان این رفتار را در محیط داخلی خود به رشد و شکوفایی برساند و با تعیین بازرسان خبره داخلی، ریسک عواقب ناشی از افشای برون‌سازمانی را به حداقل برساند.

۴. عواقب و تهدیدات پیش‌روی افشاگری باعث سردرگمی افشاگر در دوراهی سکوت یا افشا می‌شود. بعد از بررسی خطرات احتمالی اگر عمل افشاگری در قیاس با سکوت ارزش بیش‌تری داشته باشد فرد افشاگری می‌کند و در غیر این صورت سکوت پیشه خواهد کرد (Seifert et al., 2010; Motarjemi, 2017). سازمان باید این

عواقب را هم در ذهن فرد افشاگر و هم در عمل کاهش دهد، به طوری که افشاگران بالقوه از گزارش دادن خود هراسی نداشته و بعد از افشاگری نیز شاهد هیچ‌گونه عواقبی نباشند، تا به نوعی اعتمادسازی در فرد ایجاد شود. این اعتمادسازی نه تنها باعث بروز مجدد این رفتار در فرد می‌شود، بلکه دیگران نیز با دیدن این صحنه تشویق به افشاگری تخلفات مشاهده شده می‌شوند. در برخی موارد حتی تخصیص پاداش به افشای فساد در سازمان، ارتقاء درجه، تقدیر و افزایش میزان احترام در بین همکاران می‌تواند به طور مثبت بر تمایلات فرد در خصوص افشاگری اثرگذار باشد. همچنین مطلع کردن افشاگر از نتیجه افشاگری او نیز نوعی حس قدرت در فرد پدید آورده و به عنوان یک مشوق در خصوص افشاگری تخلفات آتی عمل می‌کند.

۵. سازمان‌هایی که نگران به خطر افتادن شهرت و اعتماد خود می‌باشند، بهتر است کارکنانی که احتمال بروز رفتارهای فرا اجتماعی همچون افشاگری در آن‌ها بیشتر است و دارای شجاعت اخلاقی و پایبند به اعتقادات خود و دارای مرکز کنترل درونی هستند را در پست‌های حساس‌تر و یا در جایگاه‌هایی که احتمال بروز تخلفات سازمانی در نزدیکی آن بیشتر است، قرار دهند. در این شرایط افرادی که نسبت به تخلف سریعاً برانگیخته می‌شوند، نظر خود را بیان می‌کنند و به نحوی خودابرازی می‌کنند. همچنین با در جریان گذاشتن افشاگر از نتیجه گزارش دهی او و روند اصلاح تخلف، نوعی حس قدرت در افشاگر پدید آورده، که این عمل به عنوان یک مشوق در خصوص افشاگری تخلفات آتی، عمل خواهد کرد. البته در نهایت می‌توان برای انتخاب فرد مورد نظر به سابقه کار و سن وی نیز توجه کرد؛ هرچه سن و سابقه کار وی بیشتر باشد، میزان تمایلات وی به افشاگری نیز بیشتر است (Gupta & Chaudhary, 2017; Oran & Unsar, 2020).

۶. پیشنهاد می‌شود مدیران و سرپرستان حوزه‌های حساس سازمان که احتمال بروز فساد در آن بخش‌ها بیشتر است همواره اخلاق‌مداری خود را به کارکنان نشان دهند. مثلاً در جلسات توجیهی کدهای اخلاقی ارزشمند از دید خود و سازمان را به کارکنان گوشزد کرده، با اشاره به منابع علمی و معتبر از تاثیرات این کدها بر پیشرفت سازمان و ارتقاء افراد سخن گفته و نسبت به نحوه اعطاء پاداش به این کدها شفاف‌سازی کنند. این شفاف‌سازی و گوشزد نوعی تجانس بین ارزش‌های سرپرست و فرهنگ اخلاق‌مداری در ذهن کارکنان ایجاد کرده و باعث تشویق و ترغیب آن‌ها به افشاگری می‌شود.

۷. وضع قوانین حمایتی در سطح کلان کشور در راستای حفاظت از افشاگر به منظور کاهش ترس، هزینه‌ها و عواقب ناشی از افشاگری در جهت تبدیل افشاگران بالقوه به افشاگران بالفعل و شفاف‌سازی سازمان‌های نظارتی به عنوان نهادهای پیشگام در این عرصه نیز می‌تواند در جهت توسعه رفتارهای افشاگری تاثیرگذار باشد. در این راستا به نظر می‌رسد که مجلس شورای اسلامی به عنوان نهاد قانون‌گذار و دولت به عنوان اهرم اجرایی در کشور می‌بایست زیرساخت‌های قانونی و اجرایی مناسب را جهت فرهنگ‌سازی رفتارهای افشاگری در جامعه پی‌ریزی نمایند. همچنین می‌بایست قوانین پشتیبانی‌کننده از افشاگران نیز تدوین شده و اجرای دقیق آنها پیگیری شود. وجود قوانین حمایت‌کننده از رفتارهای افشاگری سبب می‌شود که افشای تخلفات مشاهده شده توسط افراد جامعه نیز از ارزش بالایی برخوردار شده و افراد در صورت مواجهه با تخلفات رخ داده توسط سایرین نسبت به افشای آن و حذف رفتارهای انحرافی احساس مسئولیت بیشتری داشته باشند.

در آخر پیشنهاد می‌شود محققان پژوهش‌هایی درخصوص پس‌آیندها و نتایج حاصل از افشاگری و در نهایت کاهش فساد انجام دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی بر پیاده‌سازی الگوی تدوین شده در این پژوهش، در محیط سازمانی کشور متمرکز شوند. بدین ترتیب نقاط قوت و ضعف الگوی پیشنهادی مشخص شده و مسیر برای تکمیل و تصحیح الگوی مذکور هموار خواهد شد.

منابع

1. Alleyne, P., Hudaib, M., & Haniffa, R. (2018). The Moderating Role of Perceived Organisational Support in Breaking the Silence of Public Accountants. *Journal of Business Ethics*, 147(3), 509-527.
2. Alinaghian, N., Nasr Esfahani, A., Safari, A. (2016). Impact of Organizational Culture Factors and Organizational Structure Factors on Whistle-blowing Intention in Organization. *Journal of Public Administration*, 8(3), 437-458 (in Persian).
3. Arizi, H., Manjughri, N. (2013). Relationship Between Extraversion, Neuroticism and Whistle-Blowing, *Contemporary Psychology*, volume8, issue 1 (8-2013), (in Persian).
4. Azab Daftar, A. & Hajieh Rajabi, F. (2019). Effect of Good Governance on Organizational Health According to the Mediating Role of Political Behavior. *Journal of Public Management Perspective*, 10 (1), 141-169 (in Persian).
5. Callahan, E. S., Dworkin, T. M., Fort, T. L., & Schipani, C. A. (2002). Integrating Trends in Whistle-Blowing and Corporate Governance: Promoting Organizational Effectiveness, Societal Responsibility and Employee Empowerment. *Am. Bus. LJ*, 40, 177-215.
6. Cassematis, P. G., & Wortley, R. (2013). Prediction of Whistle-Blowing or Non-Reporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors. *Journal of Business Ethics*, 117(3), 615-634.
7. Cheng, J., Bai, H., & Yang, X. (2019). Ethical Leadership and Internal Whistle-Blowing: A Mediated Moderation Model. *Journal of Business Ethics*, 155(1), 115-130.
8. Chung, J., & Monroe, G. S., & Thorne, L. (2004). *An Examination of Factors Affecting External and Internal Whistle-Blowing by Auditors*. Schulich School of Business York University.
9. Curtis, M. B., & Taylor, E. Z. (2009). Whistle-blowing in Public Accounting: Influence of Identity Disclosure, Situational Context, and Personal Characteristics. *Accounting and the Public Interest*, 9(1), 191-220.
10. Fakhari, H., Mohammadi, J. (2018). The Impact of Organizational Centralization on Mandatory and Voluntary Disclosure of Information. *Applied Research in Financial Reporting*, 7(1), 91-110 (in Persian).
11. Farhadi Nejad, M., Lagzian, M. (2011). Longitude Survey on the Administrative Corruption and its Control Methods (1378-1388). *Journal of Public Management Perspective*, 2 (8), 45-69 (in Persian).
12. Farooqi, S., Abid, G., & Ahmed, A. (2017). How Bad It Is to Be Good: Impact of Organizational Ethical Culture on Whistle-blowing (The Ethical Partners). *Arab Economic and Business Journal*, 12(2), 69-80.
13. Gupta, K. P., & Chaudhary, N. S. (2017). Prioritizing the Factors Influencing Whistle-Blowing Intentions of Teachers in Higher Education Institutes in India. *Procedia Computer Science*, 122, 25-32.

14. Kafash, L., Imani, H. (2018). The Effect of Organizational Commitment and Corporate Ethical Values on Whistle-blowing Intention of the Public Sector Accountants. *Journal of Health Accounting*, 6(2), 87-105. (in Persian)
15. Kaptein, M. (2011). From Inaction to External Whistle-blowing: The Influence of the Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 513-530.
16. Keenan, J. P. (2007). Comparing Chinese and American Managers on whistle-blowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19(2), 85-94.
17. King, G. (1999). The Implications of an Organization's Structure on whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 315-326.
18. Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2018). Whistle-blowing Intentions Among Public Accountants in Indonesia: Testing for the Moderation Effects. *Journal of Business Ethics*, 152(2), 573-588.
19. Latan, H., Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2019). 'Whistle-blowing Triangle': Framework and Empirical Evidence. *Journal of Business Ethics*, 160(1), 189-204.
20. Latan, H., Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2019). To Blow or Not to Blow the Whistle: The Role of Rationalization in the Perceived Seriousness of Threats and Wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 1-19.
21. MacNab, B. R., & Worthley, R. (2008). Self-efficacy as an Intrapersonal Predictor for Internal Whistle-blowing: A US and Canada Examination. *Journal of Business Ethics*, 79(4), 407-421.
22. Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistle-blowing in Organizations: An Examination of Correlates of whistle-blowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of business ethics*, 62(3), 277-297.
23. Mayer, D. M., Nurmohamed, S., Treviño, L. K., Shapiro, D. L., & Schminke, M. (2013). Encouraging Employees to Report Unethical Conduct Internally: It Takes a Village. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121(1), 89-103.
24. Miceli, M. P., & Near, J. P. (1984). The Relationships Among Beliefs, Organizational Position, and Whistle-Blowing Status: A Discriminant Analysis. *Academy of Management journal*, 27(4), 687-705.
25. Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2009). A word to the Wise: How Managers and Policy-Makers Can Encourage Employees to Report Wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 86(3), 379-396.
26. Miller, A. (2013). *Would You Blow-the-Whistle on a Friend?*. (Doctoral dissertation). Baylor University, USA.
27. Motarjemi, Y. (2018). *Whistle-Blowing: Food Safety and Fraud*. In *Food Ethics Education* (pp. 147-156). Springer, Cham.
28. Oran, F. Ç., & Ünsar, A. S. (2020). *The Effects of Leadership Styles on Organizational Trust and Disclosure of Unethical Behaviors (Whistle-blowing): A Practical Research*. In *New Approaches to CSR, Sustainability and Accountability*, Volume I (pp. 103-137). Springer, Singapore.
29. Owusu, E. K., Chan, A. P., Yang, J., & Pärn, E. (2020). Towards Corruption-Free Cities: Measuring the Effectiveness of Anti-Corruption Measures in Infrastructure Project Procurement and Management in Hong Kong. *Cities*, 96, 102435.
30. Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistle-Blowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the UK. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939.
31. Park, H., Vandekerckhove, W., Lee, J., & Jeong, J. (2018). Laddered Motivations of External Whistle-Blowers: The Truth About Attributes, Consequences, and Values. *Journal of Business Ethics*, 1-14.

32. Pillay, S. (2014). *Exploring Whistle-Blowing Intentions in South Africa. In Development Corruption in South Africa* (pp. 129-161). Palgrave Macmillan, New York.
33. Reckers-Sauciuc, A. K., & Lowe, D. J. (2010). The Influence of Dispositional Effect on Whistle-Blowing. *Advances in Accounting*, 26(2), 259-269.
34. Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation: The Battle to Control Information about Organization Corruption. *Work and Occupations*, 26(1), 107-128.
35. Sandelowski, M., Barroso, J. & Voils, C.I. (2007). Using Qualitative Met Summary to Synthesize Qualitative and Quantitative Descriptive Findings. *Research in Nursing & Health*, 30(1), 99-111.
36. Schmolke, K. U., & Utikal, V. (2018). *Whistleblowing: Incentives and Situational Determinants*. Available at SSRN 3198104.
37. Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J., & Thornton, J. M. (2010). The Influence of Organizational Justice on Accountant Whistle-Blowing. *Accounting, Organizations and Society*, 35(7), 707-717.
38. Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 411-421.
39. Skivenes, M., & Trygstad, S. C. (2010). When Whistle-Blowing Works: The Norwegian Case. *Human Relations*, 63(7), 1071-1097.
40. Stansbury, J. M., & Victor, B. (2009). Whistle-Blowing Among Young Employees: A Life-Course Perspective. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 281-299.
41. Tavakoli, A. A., Keenan, J. P., & Cranjak-Karanovic, B. (2003). Culture and Whistle-Blowing an Empirical Study of Croatian and United States Managers utilizing Hofstede's Cultural Dimensions. *Journal of Business Ethics*, 43(1-2), 49-64.
42. Valentine, S., & Godkin, L. (2019). Moral Intensity, Ethical Decision Making, and Whistle-Blowing Intention. *Journal of Business Research*, 98, 277-288.
43. Watts, L. L., & Buckley, M. R. (2017). A Dual-Processing Model of Moral Whistle-Blowing in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 146(3), 669-683.
44. Waytz, A., Dungan, J., & Young, L. (2013). The Whistle-blower's Dilemma and the Fairness-Loyalty Tradeoff. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(6), 1027-1033.
45. Zhang, J., Chiu, R. K., & Wei, L. (2009). Decision-Making Process of Internal Whistle-Blowing Behavior in China: Empirical Evidence and Implications. *Journal of Business Ethics*, 88, 25-41.
46. Zhuang, J., Thomas, S., & Miller, D. L. (2005). Examining Culture's Effect on whistle-blowing and peer reporting. *Business & Society*, 44(4), 462-486.
47. Zimmer, Lela (2006). Qualitative Meta-Synthesis: A Question of Dialoguing with Texts. *Methodological Issues in Nursing Research*, 53(3), 311-318.