

طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی مورد مطالعه دانشگاه‌های علوم پزشکی در شهر تهران

ویانا ورمزیار

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران
Vvarmazyar1362@gmail.com

سعید باقر سلیمی

استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران (نویسنده مسئول)
Baghersalimi@iaurasht.ac.ir

بیژن شفیعی

استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران
Shafiei@iaurasht.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۱۷

چکیده

هدف اصلی این تحقیق طراحی و تدوین مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی می باشد. به همین منظور روش این تحقیق توسعه ای، پیمایشی و کمی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران می باشد. روش نمونه گیری به صورت تصادفی می باشد. حجم نمونه این تحقیق برابر ۳۸۱ نفر تعیین شده است. در این تحقیق به منظور سنجش متغیرهای تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. روایی این ابزار از طریق روایی سازه و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تایید گردید. در این تحقیق به منظور تحلیل داده ها از روش مدلیابی معادلات ساختاری استفاده گردید. نرم افزار مورد استفاده در این تحقیق ایموس بوده است. نتایج برازش مدل مفهومی استخراجی نشان داده است که این مدل دارای برازش مناسب می باشد. نهایتاً مولفه های اثر گذار بر مدل افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: افشاگری سازمانی، فساد سازمانی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، روش کمی.

۱- 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 شاد و همکاران، ۱۳۹۷)

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.

پدیده فساد اداری صدمات جبران ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کرده و مسیر توسعه و پیشرفت را فراهم می‌کند، این است که وقتی فساد به یک فرهنگ تبدیل شد، دیگر کسی به زشتی و نادرستی کارش نمی‌اندیشد؛ زیرا از یک سو، می‌بیند که همه این طور رفتار می‌کنند؛ و از سوی دیگر از او نیز انتظار دارند که چنین رفتار کند (تقی زاده و همکاران، ۱۳۹۶)

مسئله فساد اداری یک مساله پیچیده و مبهم است که به رفتارهای انحرافی بورکرات‌ها اشاره دارد که سر منشا آنها سرپیچی از هنجارهای فرهنگی و اجتماعی یا تخطی از انتظارات شهروندان می‌باشد. از آنجا که فساد اداری سوء استفاده از امکانات عمومی به نفع منافع شخصی است، مبارزه با فساد مساله‌ای در ساحت اخلاق محسوب می‌شود.

شاید در وهله اول چنین به نظر برسد که مقابله با فساد اداری یک رفتار اخلاقی هزینه زاست، اما واقعیت این است که پیامدهای نادیده گرفتن اخلاق گران‌بارتر است، زیرا نه تنها باعث ناکارآمدی اقتصادی می‌شود بلکه فرصت‌سوز نیز هست. بر این اساس مبارزه با فساد اداری یک ضرورت اخلاقی در سازمان‌ها و به ویژه سازمان‌های دولتی به شمار می‌آید. تقابل برای جلوگیری از فساد بر این واقعیت مبتنی است که شناسایی و تعیین میزان فساد در یک جامعه غالباً دشوار است. این در حالی است که خسارات به وجود آمده بر اثر فساد می‌تواند یک کشور را ویران کرده و مانعی جدی بر سر راه توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی باشد.

بر همین اساس تحقیقات متعددی پیرامون عوامل موثر بر فساد صورت پذیرفته است. یکی از عوامل کاهنده فساد در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های دولتی، جهت‌گیری معنوی است. همواره و در همه سازمان‌ها افرادی وجود داشته و دارند که به نوعی خود را در قبال اشتباهات و خطاهای عمدی و غیرعمدی

مدیران سازمان‌ها و ملاحظات اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی مسئول دانسته و نمی‌توانند از موضوعی که می‌دانند به ضرر کارکنان، سازمان و جامعه، خواهد بود به راحتی عبور کنند و سعی می‌نمایند با افشاگری، مراتب را به گوش دیگران اعم از دولت، رسانه‌ها، کارکنان سازمان و جامعه برسانند (صفری شاد و همکاران، ۱۳۹۷)

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 فراخوانی 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 سوت‌زدن، 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 زمامداری مطلوب حکومت داری در سازمان‌ها حیاتی است. هدف اصلی این تحقیق ارائه مدلی افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی مورد مطالعه دانشگاه‌های علوم پزشکی در شهر تهران می‌باشد. بنابراین سوال اصلی این تحقیق به این صورت است که عوامل موثر بر افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد اداری کدام موارد می‌باشد؟

مبانی نظری

فساد

یکی از بزرگ‌ترین تهدیدها برای توسعه اجتماعی-اقتصادی و سیاسی هر ملتی فساد است. این مشکل در تمامی کشورهای دنیا مشاهده شده و تفاوت آن فقط در شدت و فراوانی موارد

محلی، حاکمیت شرکتی و نگهداشت وجه نقد شرکت است. (اسماعیلی و همکاران، ۱۴۰۰)

با توجه به طیف گسترده دیدگاه‌ها، تعاریف و اشکال فساد و تفسیرپذیری آنها و از سویی عدم تطابق هنجارهای اجتماعی و فکری و قوانین کشورهای مختلف (برای مثال رفتاری که در یک کشور فساد تعریف می‌شود، ممکن است در کشور دیگر مشروع باشد) ارائه یک تعریف قابل تعمیم و غیرقابل اعتراض از فساد دشوار است.

بنابراین اگرچه برای فساد تعاریف متنوعی ارائه شده، اما به شکل فراگیر به تعریف سازمان شفافیت بین‌الملل استناد می‌شود؛ مطابق این تعریف، "فساد سوء استفاده از اختیار سپرده شده به افراد، برای کسب منفعت شخصی است". بانک جهانی فساد را "سوءاستفاده از جایگاه دولتی برای منافع خصوصی" و "یکی از بزرگترین موانع رشد اقتصادی، توسعه اجتماعی و کاهش فقر" تعریف می‌کند. غالب مطالعات، فساد را پدیده‌ای با اثرات منفی شناخته‌اند؛ گرچه برخی اثرات مثبت هم، به خصوص در کشورهای توسعه نیافته یا در حال گذار، برای آن در نظر گرفته‌اند. از دو دیدگاه میتوان به فساد نگاه کرد.

دیدگاه اول، هر رفتاری که از وظایف رسمی یک نقش عمومی منحرف شود و منفعت شخصی به دنبال داشته باشد را فساد برمی‌شمارد. این جنبه فارغ از اثرات مثبت یا منفی فساد صرفاً به خود عمل می‌پردازد. دیدگاه دوم، یک فعل را فقط در صورتی فساد می‌داند که در آن جامعه، ناهنجاری تلقی شود و به مردم و منافع آن آسیب برساند (اسماعیلی و همکاران، ۱۴۰۰)

افشاگری

افشاگری، یا گزارش‌دهی معادل واژه انگلیسی «whistle blowing» است که در لغت به معنای سوت زدن است و در اصطلاح تعاریف زیادی از آن شده است. آنچه از مجموع آنها می‌توان استنباط کرد، این است که افشاگری به معنای افشا یا گزارشی است که توسط اعضای یک سازمان (اعم از اعضای سابق و کنونی) و یا شهروندان در خصوص اعمال غیرقانونی، نامشروع و غیراخلاقی که تحت نظارت مدیران و کارفرمایان است، به مقامات و نهادهایی که قادر به تاثیرگذاری بر آنها هستند، صورت می‌گیرد. البته برخی تعاریف متمرکز بر بعد درون سازمانی است؛ از جمله سازمان بین‌المللی کار، افشاگری را این گونه تعریف کرده است: «گزارشی است از عملکرد غیرقانونی و خلاف مقررات، غیر اخلاقی و خطرناک کارفرما یا سایر کارکنان که توسط کارکنان یا کارکنان سابق اعلام می‌شود.» (خسروی، ۱۳۹۹) گویی افشارگر همانند کسی است که از سرانجام وظیفه، به محض مشاهده یک رفتار نادرست، سوت قانون را به صدا در

فساد است (آدجی و همکاران، ۲۰۱۸). از این رو، این مشکل توجه بسیاری از محققان و دست اندر کاران را در سطح ملی و بین‌المللی به خود جلب نموده چرا که حتی با وجود افزایش آگاهی از آسیب‌های فساد، تغییرات و اصلاحات سیاسی و اقتصادی و مدرن‌سازی کشورها نه تنها فساد از بین نرفته بلکه شکل جدیدی به خود گرفته است.

به علاوه، گاه حتی وجود حتی یک دستگاه فاسد می‌تواند کل ساختار اجتماعی یک کشور را مختل نماید (صالحی و همکاران، ۱۳۹۸)

کنترل فساد نیازمند اقدامات همه جانبه بودجه و موارد مختلفی چون تصویب قوانین علیه فساد، تدوین آیین‌نامه‌های اخلاقی، افزایش آگاهی، کنترل داخلی، درک عوامل محرک و انگیزه‌های فساد و ساز و کارهای حفاظت از فرد یا افراد گزارش‌دهنده را شامل می‌شود. همچنین، کنترل موثر فساد نیازمند مشارکت و تعهد تمامی شهروندان جامعه در سطوح مختلف می‌باشد (آدجی و همکاران، ۲۰۱۸).

یکی از مهمترین چالش‌های اقتصادی شرکت‌ها برای غلبه بر مشکلات خود، وجود فساد گسترده است که می‌تواند سبب عدم کارایی در منابع و سیاست‌های مالی شود. فساد تأثیر منفی بر زندگی فقرا و آسیب پذیرترین افراد جامعه دارد و منجر به افزایش هزینه‌ها، کاهش دسترسی به خدمات بهداشتی، آموزشی و قضایی و از سویی تولید محصولات غیراستاندارد یا مضر می‌شود (به طور مثال هزینه‌های انسانی داروهای تقلبی و واکسیناسیون و تأثیرات مادام‌العمر بر کودکان)

مطالعات صورت گرفته در زمینه فساد، حاکی از اثرات قابل توجه آن بر متغیرهای مختلف اقتصادی از جمله عملکرد شرکت‌ها است. فساد مانع سرمایه‌گذاری شده و بر رشد تأثیر می‌گذارد. کشورهایی که توانایی مقابله با فساد را دارند، از منابع انسانی و مالی خود به طور موثرتری استفاده و سرمایه بیشتری جذب می‌کنند. بسیاری از پرهزینه‌ترین اشکال فساد در جهان، بدون وجود شرکت‌های خصوصی در کشورهای ثروتمند اتفاق نمی‌افتد؛ شرکت‌هایی که رشوه‌های کلان می‌دهند و با استفاده از وکلا، بانکداران و حسابداران، فساد را تسهیل می‌کنند.

از طرفی یکی از موضوعات بحث برانگیز در ارتباط با شرکت‌ها، حاکمیت شرکتی است. رفتار و ساختار هیئت‌مدیره در شرکت، تمرکز مالکیت و ترکیب سهامداران عمده و نظارت آنها بر رفتار شرکت و نقش سهامداران نهادی در مدیریت می‌تواند بر سیاست‌های مالی شرکت تأثیرگذار باشد. از این رو بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی بر نگهداشت وجه نقد شرکت‌ها، مهم به نظر می‌رسد. پس مسئله اصلی این پژوهش بررسی رابطه‌ی فساد

می‌آورد. معمولاً در مقام تعریف افشاگری، چهار مولفه را از اجزا ضروری این پدیده قلمداد می‌کنند:

- ۱) قصد و اراده یک فرد برای عمومی سازی اطلاعات؛
- ۲) انتقال اطلاعات به طرف‌هایی بیرون از یک نهاد و ثبت و نشر آن‌ها در فضای عمومی؛
- ۳) دلالت اطلاعات انتقال یافته بر سوءعملکرد بالقوه یا بالفعل آن نهاد؛
- ۴) عضویت کنونی یا پیشینی فرد افشاگر در آن نهاد. (صادقی، ۱۳۹۷)

این انتخاب همواره پیش روی یک افشاگر قرار دارد تا عملکرد پنهانی را به افراد یا بخش‌هایی در درون یا بیرون نهاد مربوطه انتقال دهد.

پیشینه تحقیقاتی

در زمینه افشاگری سازمانی و فساد اداری تحقیقات مختلفی ارائه شده است که در ادامه به بررسی برخی از این تحقیقات می‌پردازیم:

قادری و همکاران (۱۴۰۲) در مقاله‌ای به مطالعه تطبیقی افشاگری جرایم اقتصادی در قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد کنوانسیون مریدا می‌پردازند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، افشاگری به عنوان ابزاری مهم در راستای مبارزه با جرایم اقتصادی در دنیا می‌باشد. نهادهای بین‌المللی مانند سازمان ملل با تصویب کنوانسیون مریدا و الزام کشورهای عضو به دنبال استفاده از ظرفیت افشاگری می‌باشد نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سیاست‌های حمایتی و تشویقی از افشاگران، مسیرهای افشاگری، تأکید به اصل شفافیت، دسترسی آزاد به اطلاعات و استفاده از ظرفیت جامعه مدنی برای گزارش‌دهی عمومی در راستای افشاگری جرایم اقتصادی به منظور مقابله با این معضل اجتماعی از راهبردهای موثر می‌باشد. با وجود این، ادبیات افشاگری در قوانین ایران وارد نشده است، اما کنوانسیون مریدا در صدد نهادینه کردن آن، برای مبارزه با جرایم اقتصادی می‌باشد. الحاق ایران در تاریخ ۱۳۸۷/۷/۲۰ به کنوانسیون مریدا گامی مثبت در جهت استفاده از پدیده افشاگری می‌باشد. قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد نیز به افشاگری بدون استفاده از این اصطلاح اشاره کرده است.

رستمی و همکاران (۱۴۰۲) در مقاله‌ای به بررسی راهبرد قانونمندی‌سازی افشاگری فساد در پرتو سیاست جنایی مشارکتی می‌پردازند. افشاگری فساد یکی از ابزارهای مهم در مبارزه با فساد و تقویت شفافیت و عدالت در جوامع است. با توجه به

محدودیت‌ها و کاستی‌های نظارت رسمی، لزوم کشف فسادهای سازمان‌یافته و سیستماتیک، تسهیل فرایند تحقیق و تعقیب، ارتقای شفافیت و اعتماد عمومی، ترغیب به پیشگیری و مبارزه با فساد، توجه و تمرکز بر سیاست‌های جنایی مشارکتی به عنوان یک ابزار قانونی برای تشویق و حمایت از افشاگران و تقویت افشاگری افزایش یافته است. نظام حقوقی ایران در این زمینه با طرح حمایت مالی از گزارشگران اولین قدم خویش را برداشت ولی اقدام وی صرفاً ناظر بر بُعد حمایتی است. از این‌رو، به نحو کارآمد و نظام‌مند نتوانسته از کارکردها و ظرفیت‌های سیاست جنایی مشارکتی در قبال افشاگری فساد آنچنان که بایسته و شایسته بهره‌بردار؛ چراکه به کارگیری ظرفیت‌های سیاست جنایی مشارکتی نیازمند تدابیر و بسترهای قانونی کارآمد و نظام‌مند دیگری نیز استنتاج مطالعات نشان می‌دهد که به کارگیری ظرفیت‌های سیاست جنایی مشارکتی با چالش‌های بنیادین و اساسی فقدان تدابیر و معیارهای ناظر بر تعیین محدوده شخص افشاگر، محدوده افشاگری، شیوه افشاگری، حمایت از افشاگر مواجه است که در طرح مذکور مورد غفلت واقع شده است. در این راستا، پژوهش حاضر ضمن تبیین و تحلیل چالش‌های پیش‌روی مقنن، در پرتوی راهکارهایی که سایر کشورهای پیشرو و پیشگام در این زمینه اتخاذ کرده‌اند، در جهت برون‌رفت از چالش‌های مطروحه تدابیر و معیارهایی را ارائه می‌دهد تا مسیر قانونمندی‌سازی افشاگری فساد در نظام حقوقی ایران را تسهیل ببخشد.

کیانفر و همکاران (۱۴۰۲) در مقاله‌ای به شناسایی و اولویت‌بندی موانع توسعه فرهنگ افشاگری سازمانی در ادارات و شعب بانک ملت استان خوزستان می‌پردازند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد اولویت معیارهای موانع فرهنگ افشاگری سازمانی به صورت زیر خلاصه می‌شود: ۱- انسانی ۲- ساختاری ۳- فرهنگ سازمانی. اولویت‌های شاخص‌های انسانی: صلاحیت و شایستگی کارکنان، حمایت و قدردانی مافوق از افشاگر، میزان صمیمیت فرد خطا کار با دیگران، کارگروهی کارکنان، وجود منشور اخلاقی و کد‌های اخلاقی، طرح ایده‌های جدید از افشاگری. اولویت شاخص‌های ساختاری: ساختار سلسله‌مراتبی سازمان، پست سازمانی خطا کار، در نظر گرفتن افشاگری به منزله عمل اخلاقی حمایت از بهبود ارزشها، اجرای ایده‌های جدید، حمایت روی‌های بانکی از نوآوری افشاگری و اولویت‌های شاخص‌های فرهنگ سازمانی: جو سازمانی، انعطاف‌پذیری سازمان، میزان عدالت و انصاف، روابط افراد افشاگر و مدیریت سازمان، ضوابط اخلاقی سازمان و پاداش‌های مادی برای افشاگری.

به عنوان نمونه انتخاب و مورد پیمایش قرار گرفتند. به منظور تبیین رابطه‌ی میان متغیرهای تحقیق، از پرسشنامه‌ی استاندارد اخلاق اسلامی کارعلی (۱۹۹۸) و جهت جمع آوری اطلاعات پیرامون افشاگری از پرسشنامه محقق ساخته (۱۳۹۶) استفاده شد که پایایی آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ و روایی آن از طریق روایی محتوایی بررسی گردیده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار Smart-PLS انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد، اخلاق اسلامی کار بر تمایل به افشاگری (سوت‌زنی) با ضرایب مسیر ۰/۹۰۸ تأثیر مثبت و معنادار دارد.

عباسی و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای به تبیین فرایند شیوع فساد در سازمان‌های دولتی با بررسی متغیرهای فردی و سازمانی مؤثر و پدیده هم‌رنگ جماعت شدن پرداختند. در پژوهش حاضر، با استفاده از پدیده «هم‌رنگ جماعت شدن» و بررسی متغیرهای فردی و سازمانی مؤثر در شکل‌گیری این پدیده، شیوع فساد اداری در سازمان‌های دولتی تبیین می‌شود. رویکرد این پژوهش کیفی است و داده‌ها از طریق مصاحبه گردآوری شده‌اند. استراتژی پژوهش طرح نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد است که از طریق کدگذاری باز مقوله‌ها و مفاهیم موجود در مصاحبه‌ها استخراج شد. سپس با استفاده از کدگذاری محوری ارتباط این مقوله‌ها با یک‌دیگر و نقش آن‌ها در شکل‌گیری پارادایم محوری پژوهش در قالب شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، 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 سؤالات پژوهش به دست آمدند.

اسلام عبدالجواد و همکاران (۲۰۲۴) در مقاله‌ای به بررسی عوامل تعیین‌کننده تصمیم‌های مالی شرکت‌های منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا (MENA)، به‌ویژه تأثیر فساد عمومی بر تصمیم‌گیری‌های تأمین مالی و تأثیر بی‌نظمی پس از بهار عربی بر رابطه ساختار مالی - فساد عمومی می‌پردازد. این مطالعه در مجموع ۸۰۰ واحد تجاری از ۱۴ کشور مختلف را در بر می‌گیرد که بازه زمانی ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۸ را در بر می‌گیرد. نتایج نشان می‌دهد که آنها شرکت‌های بزرگ و ملموس بدهی را ترجیح می‌دهند، در حالی که شرکت‌های سودآور که فضای بیشتری برای رشد دارند، سهام را انتخاب می‌کنند. فساد کمتر با افزایش بدهی شرکت‌ها همراه است. استفاده از بدهی به دلیل بهار عربی کاهش یافت و تأثیر فساد بر اهرم ضعیف‌تر شد. سرعت تعدیل با اهرم هدف برای اهرم دفتری نسبتاً آهسته است، در حالی که برای اهرم بازار به طور قابل توجهی بیشتر است. این نتایج با

محمدزاده و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله‌ای به بررسی اثر حمایت‌های حقوقی و سازمانی ادراک شده بر تمایل به سوت زنی می‌پردازند. پژوهش حاضر در قالب دو فرضیه به بررسی اثر حمایت‌های حقوقی و سازمانی ادراک شده کارکنان بر تمایل به سوت زنی آنان پرداخته است. نتایج نشان داد که حمایت‌های قانونی و سازمانی ادراک شده کارکنان تقریباً ناچیز است. تمایل به سوت زنی نیز برای همه مولفه‌ها، به جز نقض عمدی قوانین و مقررات و نیز مشکلات مربوط به ایمنی محیط کار، از متوسط کمتر بوده است. آزمون فرضیات نشان داد که حمایت‌های سازمانی و حمایت‌های قانونی ادراک شده، بر تمایل به سوت زنی اثر معنادار دارند. همچنین نتایج حاکی از تفاوت معنادار در تمایل به سوت زنی در میان انواع تخلفات است.

خسروی (۱۳۹۹) در مقاله‌ای به بررسی قواعد و اصول حاکم بر نظام حمایت از افشاگر (مطالعه تطبیقی نظام‌های مختلف حقوقی و ایران) پرداختند. یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های دولت‌ها در اداره امور عمومی و حتی نظارت بر بخش خصوصی، فساد، به خصوص فساد اداری و مالی است؛ و در این راه هزینه‌های زیادی را متحمل شده‌اند. یکی از راهکارهای مبارزه با فساد، استفاده از ظرفیت‌های اجتماعی و از جمله جلب مشارکت شهروندان و کارکنان از طریق افشاگری است که در اکثر کشورها پیش‌بینی شده است. این روش نه تنها نیاز به جذب نیروی انسانی، ساختارها و در نتیجه هزینه‌ها را کاهش می‌دهد، بلکه از طرف دیگر اعتماد عمومی را نسبت به دولت افزایش داده و احساس مسئولیت را در شهروندان تقویت می‌کند؛ و همچنین به دلیل کثرت جمعیت و پراکندگی آن در کل کشور، در صورتی که به نحو مطلوبی پیاده شود، می‌تواند جامع‌تر از سایر ابزارهای مبارزه با فساد عمل کند و اگر به نحو مطلوب اجرا نشود به همان اندازه که مفید است می‌تواند خطرناک نیز باشد. با توجه به مطالب فوق یک نظام افشاگری مطلوب چه ویژگی‌هایی دارد؟ در این پژوهش سعی شده تا با روش توصیفی و کتابخانه‌ای و با استفاده از تجربیات کشورهای دیگر، اصول و قواعد مورد نیاز برای ایجاد نظام افشاگری مطلوب، استخراج شود.

صفری شاد و همکاران در سال (۱۳۹۷) در مقاله‌ای به تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل به افشاگری و افشاگری پرداختند. این پژوهش با هدف تعیین تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل افراد به افشاگری و گزارش سوءرفتارها و تخلفات سایر افراد سازمان انجام شد. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان یکی از شرکت‌های تولیدی واقع در شهرک صنعتی شهرستان کرمانشاه به تعداد ۱۰۲ نفر تشکیل می‌دهند، که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده و فرمول آماری کوکران تعداد ۸۰ نفر

عنوان مثال، هزینه های حسابرسی برای شرکت های مالی با استفاده از بهشت مالیاتی حدود ۲۳ درصد بیشتر از شرکت های بدون استفاده از بهشت مالیاتی است، در حالی که هزینه های غیرحسابرسی برای شرکت های مالی با استفاده از بهشت مالیاتی حدود ۱۳ درصد بیشتر از شرکت های بدون استفاده از بهشت مالیاتی است. و همچنین وجود SMRها و امکانات خط تلفن سوت زدن، هر دو ارتباط مثبت بین استفاده از بهشت مالیاتی و قیمت گذاری حسابرسی را تعدیل می کنند. به طور کلی، نتایج ما نشان می دهد که استفاده از بهشت مالیاتی عواقب جدی برای قیمت گذاری خدمات حسابرسی و غیرحسابرسی توسط شرکت های مالی دارد، در حالی که SMR و تسهیلات خط تلفن سوت زدن به شرکت ها کمک می کنند تا خطرات مربوط به استفاده از بهشت مالیاتی را کاهش دهند.

چاندری و همکاران (۲۰۱۹) در مقاله ای 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 می زنند.

آلانه در سال (۲۰۱۶) در مقاله ای 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 در این تحقیق از ۲۳۶ پرسشنامه خودگردان از حسابداران غیردولتی که در سازمانهای شرکت کار می کنند استفاده شده است. تعهد سازمانی و ارزشهای اخلاقی شرکتها به طرز چشمگیری روی قصد افشاگری تأثیر می گذارد. حسابداران غیردولتی با تعهد سازمانی بالا، که همچنین در سازمانهایی با ارزشهای اخلاقی شرکتها بزرگ ادراک شده فعالیت می کنند، قصد افشاگری آنها در داخل شرکت بالا و قصد افشاگری در خارج از شرکت کم است. حسابداران غیردولتی با هزینه های شخصی درک شده بالا، تعهد سازمانی پایین و میزان اعتماد به نفس پایین در سیستم های گزارشگری، عدم تمایل عمومی به سوت زدن در داخل و خارج را استناد می کنند.

چو و سونگ در سال (۲۰۱۵) در مقاله ای به بررسی تعیین کننده های افشاگری در آژانس های دولتی می پردازد. این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال است "چه عواملی در قصد سوت زدن در سازمان های دولتی تأثیر می گذارند؟" این تحقیق با بررسی کارمندان فدرال ایالات متحده، انجام شده است تأثیر عوامل مختلفی به عنوان عوامل تعیین کننده افشاگری، از جمله هزینه های شخصی درک شده، انگیزه خدمات عمومی، آموزش

رفتار ترتیب نوک زدن ناشی از افزایش عدم تقارن اطلاعاتی سازگار است، اما تئوری معاوضه نیز از حمایت هایی برخوردار است. پیامدهای این مطالعه مستلزم نیاز به تقویت حمایت از سرمایه گذار، تقویت اقدامات کنترلی، افزایش شفافیت و تقویت رشد کلی سیستم مالی برای تسهیل استفاده شرکتها از تامین مالی بدهی، به ویژه در دوران پس از بهار عربی است. نتایج مطالعات تأثیر بهار عربی را بر ساختار سرمایه و رابطه بین فساد کشور و ساختار سرمایه در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا نشان می دهد و همچنین بدنه تحقیقات در مورد ساختار سرمایه و فساد را در سراسر کشورها با ارائه یافته های تجربی از منطقه ای که در کارهای علمی قبلی نسبتاً نادیده گرفته شده است را گسترش می دهد.

هایلو و همکاران (۲۰۲۳) در مقاله به بررسی گزارشگری مالی و شیوه های افشا را در چین می پردازد. آنها با استفاده از روش های نظرسنجی مشابه مطالعات قبلی شرکت های آمریکایی به مطالعه پرداختند (یعنی گراهام و همکاران، ۲۰۰۵؛ دیچف و همکاران، ۲۰۱۳). با مقایسه ویژگی های سود، انگیزه های مدیریت و هموارسازی سود، و شیوه های افشای داوطلبانه بین دو کشور، سه تفاوت عمده را آشکار نمودند. اول، شرکت های چینی ترجیح قوی تری برای ویژگی های سود پیش بینی کننده، نسبت به قابل تأیید، نشان می دهد که می تواند عملکرد پایدار شرکت را به سهامدارانشان نشان دهد. ثانیاً، سود یکنواخت مورد نظر سهامداران مختلف است و می تواند از طریق هماهنگی بین سهامداران مرتبط به دست آید، که از نظر مفهومی با مدیریت سود متفاوت است. سوم، شرکت های چینی افشای عمومی را در کاهش هزینه سرمایه کمتر مرتبط می دانند. علاوه بر این، شرکت های چینی تمایلی به گزارش دهی محافظه کارانه ندارند. این تفاوتها ناشی از برخی ویژگی های نهادی منحصربه فرد چین است. نتایج مطالعات شواهد میدانی جدیدی ارائه می کند که به مطالعات تجربی موجود کمک می کند، گسترش می دهد و مستقیماً تأیید می کند.

بابان و همکاران (۲۰۲۱) در مقاله ای بررسی می کند که آیا استفاده از بهشت مالیاتی توسط شرکت های مالی استرالیا با قیمت گذاری خدمات حسابرسی و خدمات غیرحسابرسی مرتبط است یا خیر؟ همچنین تجزیه و تحلیل می کند که آیا وجود گزارش های مشکوک شرکت های مالی (SMR) و تسهیلات خط تلفنی افشاگر، ارتباط بین استفاده از بهشت مالیاتی و قیمت گذاری خدمات حسابرسی و غیرحسابرسی را تعدیل می کند یا خیر؟ نتایج از وجود یک ارتباط مثبت بین استفاده از بهشت مالیاتی و قیمت گذاری خدمات حسابرسی و غیر حسابرسی خبر می دهد که از نظر اقتصادی قابل توجه است. به

بین‌المللی در مورد مبارزه با فساد از جمله شورای اروپا و کنوانسیون سازمان ملل متحد علیه فساد اکنون شامل الزاماتی هستند که کشورها این قوانین را تصویب می‌کنند. بسیاری از سازمان‌ها نیز قوانین داخلی را برای تسهیل افشاگری اتخاذ می‌کنند. این مقاله به بررسی قوانین افشاگران از سراسر جهان می‌پردازد و استانداردهایی را پیشنهاد می‌کند که باید توسط کشورها در قوانین خود اتخاذ شود.

ابعاد و عوامل موثر بر افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد

تحقیقات مختلفی به بررسی ابعاد و مولفه‌های افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد سازمانی پرداخته‌اند. در یک جمع‌بندی در قالب جدول شماره ۱ مولفه‌ها و مقوله‌های اصلی مرتبط با موضوع مورد بررسی ارائه شده است. این مقوله‌ها به عنوان ابعاد و مولفه‌های مدل بیان شده است.

در مورد افشاگری، پشتیبانی سازمانی و حمایت از سازمان است. در بررسی روابط بین متغیرها، تجزیه و تحلیل با مدل معادلات ساختاری انجام شده است. 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. برینسر (۲۰۱۱) در مقاله‌ای به سوت‌زدن: استانداردها و تحولات بین‌المللی، 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. بیش از ۳۰ کشور در سراسر جهان رژیم‌های قانونی را برای تشویق این افشاگری‌های مهم و محافظت از افشاگران در برابر مجازات اتخاذ کرده‌اند بسیاری از موافقت‌نامه‌ها و معاهدات

جدول شماره ۱. مولفه‌های موثر بر افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد بر اساس ادبیات تحقیق

مولفه‌ها	منابع پشتیبانی
ویژگی فردی	(چاندوری و همکاران، ۲۰۱۹) (چو و سونگ، ۲۰۱۵)
ویژگی‌های رفتاری	(چاندوری و همکاران، ۲۰۱۹) (آلان، ۲۰۱۳)
عوامل سازمانی	(برینسر، ۲۰۱۱)، (آلان، ۲۰۱۶)، اسلام عبدالجواد و همکاران (۲۰۲۴)، قادری و همکاران (۱۴۰۲)، محمدزاده و همکاران (۱۴۰۱)
عوامل محیطی	(صفری شاد و همکاران، ۱۳۹۷)، قادری و همکاران (۱۴۰۲) (عباسی و همکاران، ۱۳۹۹)
موانع فردی، موانع محیطی	(برینسر، ۲۰۱۱) (خسروی، ۱۳۹۹)، رستمی و همکاران (۱۴۰۲)
موانع سازمانی	(برینسر، ۲۰۱۱)، اسلام عبدالجواد و همکاران (۲۰۲۴)، رستمی و همکاران (۱۴۰۲)
افشاگری رسمی، افشاگری غیر رسمی	(چو و سونگ، ۲۰۱۵)، (برینسر، ۲۰۱۱)، (خسروی، ۱۳۹۹)، هیلو و همکاران (۲۰۲۳)، بابان و همکاران (۲۰۲۱)، رستمی و همکاران (۱۴۰۲)

ماخذ: یافته‌های تحقیق

گردید که در سطح ۰.۷۴ محاسبه شده است. به منظور بررسی مدل ساختاری از روش مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شده است. در این بخش از نرم افزار ایموس استفاده شده است.

نتایج تحقیق

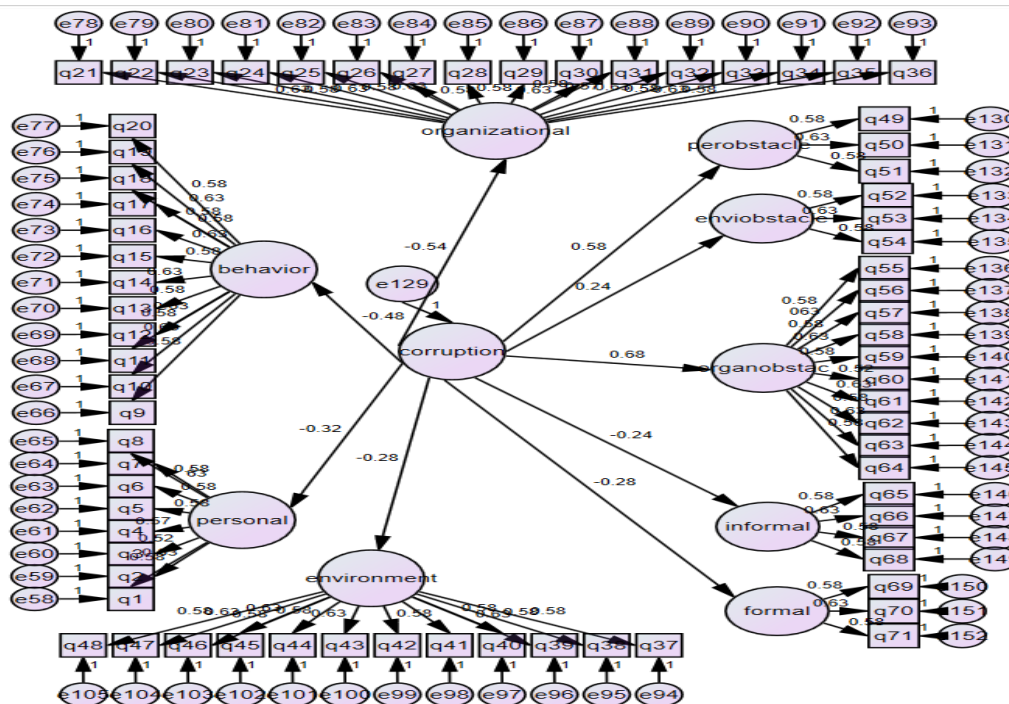
با استفاده از میانگین شاخص‌های فرعی و محاسبه مقدار شاخص‌های اصلی مدل در سطح دوم ترسیم و محاسبات بر این

روش شناسی تحقیق

روش این تحقیق به صورت توصیفی، کاربردی پیمایشی می‌باشد. به همین منظور در این تحقیق جامعه هدف کلیه کارکنان و اساتید دانشگاه علوم پزشکی تهران بوده است. روش نمونه‌گیری تصادفی بوده است. در این تحقیق حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۸۱ نفر تعیین شده است. به منظور گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. برای بررسی روایی از روش روایی سازه و در بخش پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده

متغیرهای مکنون و مشهود مورد تایید می‌باشد. همچنین در برخی از روابط مقدار ضریب به صورت منفی گزارش شده است که نشان از تاثیرات معکوس متغیرها بر متغیر وابسته می‌باشد. همچنین ضرایب مستقیم نیز نشان‌دهنده تاثیرات مستقیم متغیرها بر هم می‌باشد. همچنین نتایج حاصل از بررسی برازش مدل مورد بررسی در قالب جدول ۳ ارائه شده است:

اساس انجام گرفت که نتایج این تحلیل در قالب شکل زیر ارائه شده است: همانطور که جدول ۲ نشان می‌دهد در بررسی رابطه بین کلیه مولفه‌ها و شاخص‌های اصلی مقادیر بار عامل ارائه شده است. این مقادیر در صورتیکه بالای ۰.۳ محاسبه شود نشان دهنده وجود ارتباط بین مولفه‌های مکنون و مشهود می‌باشد. همانطور که در این جدول مشخص است کلیه روابط بین



شکل شماره ۱. مدل ساختاری تحقیق

جدول شماره ۲ وضعیت بار عالی شاخص‌ها

وضعیت	سطح معنی داری	نسبت بحرانی	بارعاملی	مولفه‌ها
تایید	۰.۰۰۱	-۶.۱۲	-۰.۳۲	ویژگی فردی
تایید	۰.۰۰۱	-۶.۱۸	-۰.۴۸	ابعاد رفتاری
تایید	۰.۰۰۱	-۴.۲۳	-۰.۲۸	ابعاد محیطی
تایید	۰.۰۰۱	-۷.۱۳	-۰.۵۴	ابعاد سازمانی
تایید	۰.۰۰۱	۷.۱۸	۰.۵۸	موانع فردی
تایید	۰.۰۰۱	۴.۱۲	۰.۲۴	موانع محیطی
تایید	۰.۰۰۱	۹.۱۲	۰.۶۸	موانع سازمانی
تایید	۰.۰۰۱	-۴.۲۲	-۰.۲۸	افشاگری رسمی
تایید	۰.۰۰۱	-۴.۱۹	-۰.۲۴	افشاگری غیر رسمی

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول شماره ۳ شاخص های برازش مدل ساختاری

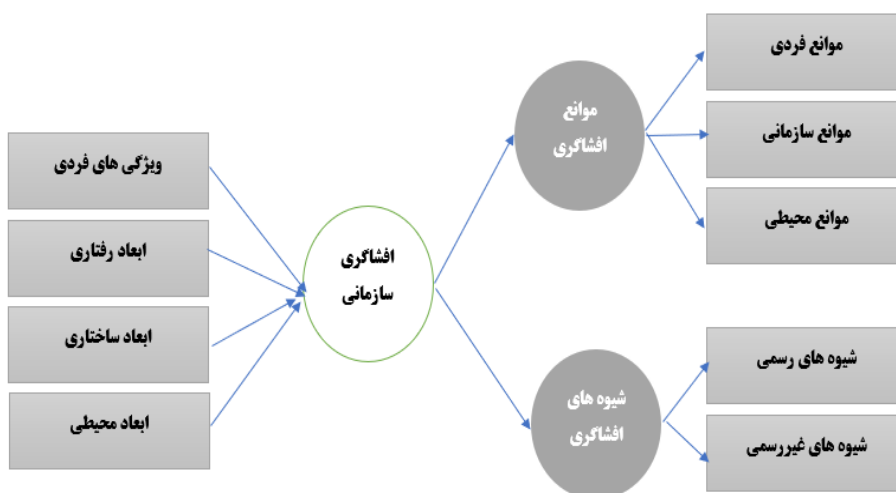
شاخص ها	مقدار مطلوب	مقدار برآوردی	وضعیت
TLI (شاخص تاکر - لوئیس)	>0/90	-	تایید
NFI (شاخص برازش هنجار شده مقتصد)	>0/5	۰.۹۸	تایید
IFI (شاخص برازش توسعه ای)	>0/90	۰.۹۸	تایید
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	>0/90	۰.۹۴	تایید
χ^2 / df (خی دو هنجار شده)	<3	۲.۵۹	تایید
GFI (شاخص برازش مطلق)	>0/90	۰.۹۸	تایید
RMSEA (میانگین ریشه مجذور خطای تقریبی)	<0/08	۰/۰۴۴	تایید
RMR (ریشه میانگین مجذور باقیمانده)	0	۰/۰۰۰	تایید

ماخذ: یافته های تحقیق

نتیجه گیری

همانطور که در ابتدای این تحقیق نیز بیان گردید هدف اصلی این تحقیق شناسایی عوامل، موانع و روشهای افشاگری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی بوده است. به همین منظور در این تحقیق از روشهای ترکیبی کتابخانه‌ای، تحلیل محتوی جهت-دار، دلفی و روش مدلیابی معادلات ساختاری استفاده گردید. نهایتاً مدل مفهومی این تحقیق به شناسایی چهار عامل اصلی در کنار موانع فرعی و روشهای موثر بر افشاگری منجر گردید که در قالب شکل شماره ۲ ارائه شده است:

همانطور که در جدول بالا مشخص است کلیه شاخص‌های مورد بررسی در سطح برازش مناسبی قرار دارند بنابراین می‌توان بیان نمود که برازش مدل نهایی نیز از نظر آماری مورد تایید می‌باشد. با توجه به جدول بالا دو مقدار شاخص RMSEA در سطح ۰.۰۴۴ و شاخص کای دو بر درجه آزادی ۲.۵۹ محاسبه شده است که هر دوی این موارد در حد استاندارد خود ارائه شده است. کلیه شاخص‌های برازش دیگر نیز در سطح بالای ۰.۹ محاسبه شده است و این استاندارد نشان دهنده برازش مدل مورد بررسی دارد. بنابراین می‌توان بیان نمود که مدل شناسایی شده در بخش کیفی از نظر افراد مورد مطالعه نیز مورد تایید قرار گرفته است.



شکل شماره ۲. مدل نهایی افشاگری سازمانی در جهت کاهش فساد

جدول شماره ۴ زیرموضوعه های تحقیق به همراه منابع پشتیبان و همسو

منابع پشتیبانی	موضوعه های فرعی	موضوعه ها
(چاندری و همکاران، ۲۰۱۹) (چو و سونگ، ۲۰۱۵)	تصدی سازمانی سطح تحصیلات موقعیت شغلی تجربه کاری کانون کنترل درونی سطح درآمد فردی سبک زندگی فردی سطح انگیزه فردی	ویژگی فردی
(چاندری و همکاران، ۲۰۱۹) (آلانه، ۲۰۱۳)	درک هزینه های شخصی گزارشگری وضعیت فرد خاطی مسئولیت پذیری روحیه مثبت تعارض ارزش ها نگرش افشاگرها کنترل رفتارهای درک شده، پاسخگویی شخصی برای گزارش تعهد سازمانی سطح آگاهی های فردی حریم خصوصی ادراک شده رفتار های گروهی در سازمان	ویژگی های رفتاری
برینسر، ۲۰۱۱، (آلانه، ۲۰۱۶)، اسلام عبدالجواد و همکاران (۲۰۲۴)، قادری و همکاران (۱۴۰۲)، محمدزاده و همکاران (۱۴۰۱)	رضایت شغلی اخلاق اسلامی کار اخلاق سازمانی فرهنگ سازمانی سکوت سازمانی جو سازمانی حمایت سازمانی درک شده ساختار سازمانی روابط رسمی سازمانی قوانین و مقررات سازمانی سیستم جبران خدمت سیاست ها و رویه های سازمانی سیستم های آموزشی و اطلاع رسانی برند کارفرمایی فرآیند های اداری و اجرایی سیستم های نظارتی	عوامل سازمانی
(صفری شاد و همکاران، ۱۳۹۷)، قادری و همکاران (۱۴۰۲) (عباسی و همکاران، ۱۳۹۹)	قوانین و مقررات کشور فرهنگ عمومی کشور رسانه های عمومی هنجارهای اجتماعی سیاست های حمایتی عمومی نهادهای مدنی موثر سیستم آموزشی عمومی	عوامل محیطی

منابع پشتیبانی	مولفه های فرعی	مولفه ها
	باورها و اعتقادات مذهبی شاخص فساد عمومی شفافیت حاکمیت حکمرانی خوب رفاه اجتماعی	
(برینسر، ۲۰۱۱) (خسروی، ۱۳۹۹)، رستمی و همکاران (۱۴۰۲)	ترس از اقداماتی تلافی جویانه و زیان بار مسئولیت حقوقی عدم احساس مسئولیت حقوقی بین شهروندان	موانع فردی
	موانع فرهنگی عدم آگاهی بسیاری از مرجع افشای فساد عدم برخورد کافی دولت با افراد فاسد	موانع محیطی
(برینسر، ۲۰۱۱)، اسلام عبدالجواد و همکاران (۲۰۲۴)، رستمی و همکاران (۱۴۰۲)	عدم اهمیت به شکایات و گزارش های فساد دشواری اثبات فساد برچسب زنی عدم حمایت سازمانی نفوذ بالای فرد متخلف نامیدی از ضمانت اجرایی محدودیت های قانونی عدم آموزش و آگاهی نبود فرآیند های مناسب افشاگری مشکلات مرتبط با محرمانگی	موانع سازمانی
(چو و سونگ، ۲۰۱۵)، (برینسر، ۲۰۱۱) (خسروی، ۱۳۹۹)، هیلو و همکاران (۲۰۲۳)، بابان و همکاران (۲۰۲۱)، رستمی و همکاران (۱۴۰۲)	افشاگری های رسمی دولتی افشاگری از طرف سازمان های نظارتی دولتی افشاگری از طریق سیستم های نظارتی داخلی افشاگری خبری رسمی افشاگری به صورت ناشناس افشاگری شبکه ها و روابط اجتماعی افشاگری از طریق ارتباطات غیررسمی	افشاگری رسمی
		افشاگری غیر رسمی

ماخذ: یافته های تحقیق

شاخص کای دو بر درجه آزادی ۲.۵۹ محاسبه شده است که هر دوی این موارد در حد استاندارد خود ارائه شده است. کلیه شاخص های برازش دیگر نیز در سطح بالای ۰.۹ محاسبه شده است و این استاندارد نشان دهنده برازش مدل مورد بررسی دارد. در یک جمع بندی از نتایج تحقیق در خصوص مولفه ها و مقوله های شناسایی شده در این مطالعه می توان بیان نمود که برخی از مولفه های مورد بررسی شامل تصدی سازمانی، سطح تحصیلات، موقعیت شغلی، تجربه کاری، کانون کنترل درونی، سطح درآمد فردی، سبک زندگی فردی و سطح انگیزه فردی می باشند. این نتایج موافق یافته های (چاندیری و همکاران، ۲۰۱۹) و (چو و سونگ، ۲۰۱۵) بود. این بخش تاکید دارد که عواملی مانند شفافیت، دانش، و اراده مؤثر در افشاگری فساد در

نتایج یافته های تحقیق حاضر نشان می دهد با توجه به جدول (۲) ویژگی های فردی با مقدار بحرانی ۶.۱۲ به صورت منفی تاثیر معنی داری بر کاهش فساد سازمانی دارد. همچنین مقدار ابعاد رفتاری با مقدار ۶.۱۸ به صورت منفی نیز تاثیر معنی داری بر کاهش فساد سازمانی دارد. در بخش سوم ابعاد محیطی با مقدار ۴.۲۳ به صورت منفی تاثیر معکوسی بر فساد سازمانی دارد. در نهایت نیز ابعاد سازمانی با مقدار ۷.۱۳ به صورت منفی تاثیر معکوس را بر فساد سازمانی داشته است. بنابراین می توان بیان نمود که ابعاد مؤثر بر افشاگری مالی تاثیر منفی و معنی داری بر فساد سازمانی دارند. به این صورت که با افزایش این مقادیر مقدار فساد سازمانی کاهش می یابد و همچنین با توجه به جدول (۳) دو مقدار شاخص RMSEA در سطح ۰.۰۴۴ و

همکاران (۲۰۲۳)، بابان و همکاران (۲۰۲۱)، رستمی و همکاران (۱۴۰۲) است.

پیشنهادات تحقیق

برای رفع موانع مرتبط با جلوگیری از فساد در سیستم های دانشگاهی پیشنهاداتی بر اساس موانع شناسایی شده ارائه می گردد:

- ارتقای سطح دانش و آگاهی از طریق برگزاری دوره های آموزشی برای تمامی اعضای دانشگاه در مورد شناسایی و گزارش دهی فساد.
- ارتقای فرهنگ افشاگری از طریق تشویق اعضای دانشگاه به ارتقاء فرهنگ افشاگری و افشاگری فساد.
- ایجاد مکانیزم های افشاگری از طریق ایجاد یک سیستم مخصوص برای گزارش دهی فساد، از جمله ایمیل ها و خط مستقیم به مقامات مربوطه.
- ارتقاء شفافیت از طریق انتشار عمومی اطلاعات مالی و مدیریتی دانشگاه به صورت منظم و قابل دسترسی.
- استفاده از سیستم های پاداش و تشویق با استفاده از ارتقاء سیاست های پاداش دهی به گزارش دهندگان فساد و افرادی که در کشف آن نقش داشته اند.
- تقویت و ارتقاء انگیزه فردی ایجاد برنامه های توسعه حرفه ای و شغلی برای اعضای دانشگاه به منظور افزایش انگیزه و رضایت شغلی آن ها.
- توسعه نظارت مستقل از طریق توسعه نظام نظارتی مستقل بر دانشگاه برای بررسی موارد فساد و افشاگری.
- توسعه مسئولیت پذیری از طریق تربیت فرهنگ مسئولیت پذیری در دانشگاه و تشویق اعضای دانشگاه به ارتقاء این ویژگی.
- افزایش تعهد سازمانی کارکنان و مدیران از طریق ایجاد مواد تربیتی و آموزشی در مورد اهمیت مبارزه با فساد و نقش هر فرد در آن.

تقدیر و تشکر

این مقاله مستخرج از رساله دکتری تخصصی نویسنده اول در واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران می باشد نویسندگان بر خود لازم می دانند مراتب تشکر صمیمانه خود را از تمامی عزیزانی که ما را در انجام این تحقیق و ارتقای کیفی این پژوهش یاری دادند، اعلام کنند.

سازمان ها می باشند. این بخش به موارد متعددی مانند درک هزینه های شخصی گزارشگری، عوامل شخصی مانند وضعیت فرد خاطی، مسئولیت پذیری، روحیه مثبت، تعارض ارزش ها، نگرش افشاگرها، کنترل رفتارهای درک شده، پاسخگویی شخصی برای گزارش، تعهد سازمانی، سطح آگاهی های فردی، حریم خصوصی ادراک شده، عوامل گروهی مانند رفتارهای گروهی در سازمان، رضایت شغلی، اخلاق اسلامی کار، اخلاق سازمانی، فرهنگ سازمانی، سکوت سازمانی، و جو سازمانی اشاره می کند. این عوامل همگی می توانند نقش های مهمی در تشویق یا مهار افشاگری فساد در سازمان ها داشته باشند. با توجه به توضیحات به نظر می رسد که درک هزینه های شخصی گزارشگری و عوامل مختلفی که می توانند در تصمیم گیری افراد برای افشاگری فساد نقش داشته باشند به شکل کامل برای سازمان در این بخش مهم است. بر اساس اطلاعاتی که ارائه شده است، این عوامل می توانند شامل وضعیت فردی، مسئولیت پذیری، روحیه مثبت، تعارض ارزش ها، نگرش افشاگران، کنترل رفتارهای درک شده، پاسخگویی شخصی برای گزارش، تعهد سازمانی، سطح آگاهی های فردی، حریم خصوصی ادراک شده و عوامل سازمانی و گروهی می شود این نتایج با تحقیقات (چاندری و همکاران، ۲۰۱۹)، (آلانه، ۲۰۱۳)، (برینسر، ۲۰۱۱)، اسلام عبدالجواد و همکاران (۲۰۲۴)، قادری و همکاران (۱۴۰۲)، محمدزاده و همکاران (۱۴۰۱) همسو بوده است

همچنین، تأکید بر نقش عوامل خارجی از سازمان نیز مهم است که شامل قوانین و مقررات کشور، فرهنگ عمومی کشور، رسانه های عمومی، هنجارهای اجتماعی، سیاست های حمایتی عمومی، نهادهای مدنی موثر و سیستم آموزشی عمومی است. باید در نظر داشت که هر کدام از این عوامل می توانند در نهایت به تقویت افشاگری فساد و ارتقای شفافیت و عدالت در جامعه کمک کنند. این موارد با نتایج یافته های (صفری شاد و همکاران، ۱۳۹۷)، قادری و همکاران (۱۴۰۲)، (عباسی و همکاران، ۱۳۹۹) همخوانی داشت.

بهره مندی از این دانش و فهم به شما کمک خواهد کرد تا بهترین راهکارها و سیاست ها را برای ایجاد یک فضای کاری سالم و پاسخگو در مقابل فساد ارائه شود همچنین در این تحقیق سه دسته موانع فردی، سازمانی و محیطی شناسایی شده است که موافق با نتایج یافته های (برینسر، ۲۰۱۱)، (خسروی، ۱۳۹۹)، رستمی و همکاران (۱۴۰۲) بود در نهایت نیز روش های افشاگری در دو قالب روش های رسمی و غیررسمی مطرح شده است. که این نتایج نیز همچنین همسو یا نتایج یافته های (چو و سونگ، ۲۰۱۵)، (برینسر، ۲۰۱۱)، (خسروی، ۱۳۹۹)، هایلو و

فهرست منابع

- organizations by examining effective individual and organizational variables and the phenomenon of homogenization, *Organizational Culture Management Journal*, Volume 17, Number 3, 377-398
- Adedeji, D.B., Soyinka, K.A. & Sunday, O.M. (2018). Corruption Control in the Public Sector and the Nigerian Accountant. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol (1)8, 91-103
- 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* . Vol. 17 Iss 2 p. 190 - 210
- Alleyne,P.,Hudaib,M.,&Pike,R.(2013).Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*, Vol45(1), 10-23
- Baban E , Ahmed A, Grantley T, Saurav D, Lien D,Grant R(2021), Tax haven Use, the pricing of audit and Non-audit Services, suspicious matters reporting obligations and whistle blower hotline Facilities : Evidence from Australian financial corporations ,*Journal of Contemporary Accounting and Economics* , (17) . 2021 . 100262
- 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.
- 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* .Vol. 61, Issue 1, pages 106 – 132
- Cho, Y. J., & Song, H. J. (2015). Determinants of whistleblowing within government agencies. *Public Personnel Management*, Vol44(4), 450-472
- 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*, Vol 122, 25-32
- Hai. Lu, J.-E. Shin and M. Zhang,(2023) Financial reporting and disclosure practices in China, *Journal of Accountingand Economics*, <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2023.101598>
- Islam A, Ayat A, Muiz Abu A, Mamunur R (2024) , Capital structure and public corruption among non-financial firms in the MENA region: The impact of the Arab sprin, *Journal of heliyon*, heliyon. (10) 2024 . e32527
- Ghadari R, Bigi j, Ehdi F, (2023). motaleh tabighi afshagari jarayam egtesadi dar ghanon ertaghaye salamet ne zam edari ve moghableh ba fesad konavansion marida shmareh, nesharieh nezart ve bazorsi, doreh 17 63 se 137-158 (Persian)
- Ismaili, A, Nasrollahi, Z, Aref Menesh, Z(2021), investigating the relationship between corruption, corporate governance and company performance, a provincial review, year 6, number 1, pp. 33-55. (Persian)
- Izadpanah, N, Razman, A, Sabohi Leki, B (2015), Examining the phenomenon of whistle-blowing in organizations with an emphasis on religious teachings, the first national conference on management and global economy, Tehran, University of Science and Culture. (Persian)
- Khosravi, A (2019), rules and principles governing the whistleblower protection system (a comparative study of different legal systems in Iran), two quarterly scientific journal of comparative law, volume 7, number 2, pp. 241-266. (Persian)
- Kianfar F, Shabani A, (2023). Identifying and prioritizing the obstacles to the development of the culture of organizational disclosure in the offices and branches of Bank Mellat in Khuzestan province. The 11th International Conference on Psychology, Educational Sciences and Lifestyle. (Persian)
- Mohammadzadeh Z, Lal Alizadeh M. (2022) The effect of perceived legal and organizational support on the tendency to blow the whistle. *Transformation Management Research Journal* No. 1, Volume 14, pp. 29-56(Persian)
- Rostami S, Behrmand H, (2023). The strategy of legalizing corruption disclosure in the light of cooperative criminal policy, *Law Journal*, Volume 87, Number 122, pp. 109-134(Persian)
- Sadeghi, M (2017), Ethical Analysis of Disclosure, *Ethical Research Journal*, Year 11, Number 40, pp. 88-69. (Persian)
- Salehi, A, Saidi, P (2018), investigating the position and role of public accounting in reducing corruption and creating transparency. *Quarterly journal of specialized research in accounting and economic sciences*, 3 (2), pp. 20-13. (Persian)
- shad safari F, Rahimi. E, Abbasi Rostami. N, (2017), Analysis of the effect of Islamic work ethics on the tendency to whistle-blowing and whistle-blowing, bi-quarterly journal of religion, spirituality and management studies, year 7, number 4, 135-152. (Persian)
- Safari, M, Ziyarani M (2017), Identification, Conceptualization, and Explanation of Whistle Blowing Process in Organization (Case Study: Kaherzmin Iron and Steel Company), *Journal of Organizational Culture Management*, Volume 16, Number 3, pp. 617-643. (Persian)
- Taghizadeh, H, Soltani, Gh (2016), Investigating the role of the sense of organizational justice in people's tendency to corruption in the organization, *Journal of Organizational Culture Management*, Volume 15, Number 2, pp. 529-550. (Persian)
- Abbasi. T,Pour Ezzat. A, Saifi. A, (2018), Explaining the process of the spread of corruption in government



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 16/ No. 63/ Autumn 2027

Designing and compiling an organizational disclosure model to reduce organizational corruption studied in universities of medical sciences in Tehran

Viana Varmazyar

Ph.D. Student ,Department of Government Management, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran
Vvarmazyar1362@gmail.com

Saeed Baghersalimi

Assistant Prof ,Department of Government Management , Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran (Corresponding Author)
Baghersalimi@iaurasht.ac.ir

Bijan Shafiei

Assistant Prof ,Department of Government Management , Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran
Shafiei@iaurasht.ac.ir

Abstract

The main goal of this research is to design and develop an organizational disclosure model to reduce organizational corruption. For this reason, the method of this research is developmental, survey and quantitative. The statistical population includes all employees of medical sciences universities in Tehran. The sampling method is random. The sample size of this research is equal to 384 people. In this research, a questionnaire was used to measure the research variables. The validity of this tool was confirmed through construct validity and reliability using Cronbach's alpha coefficient. In this research, structural equation modeling method was used to analyze the data. The software used in this research was Imus. The fitting results of the extractive conceptual model have shown that this model has a good fit. Finally, the components affecting the organizational disclosure model in order to reduce organizational corruption are presented.

Keywords: organizational disclosure, organizational corruption, Tehran University of Medical Sciences, quantitative method