

سوت زنی سازمانی: کاهش فساد اداری و افزایش شفافیت در سازمان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۲۷

کد مقاله: ۷۹۶۳۰

عقيل صياد قبادي^{۱*}، علي صياد قبادي^۲

چکیده

امروزه فعالیت های غیرقانونی، صرف نظر از پیامدهای منفی ناشی از آن، در همه جهان و در سازمانها دیده می شود. فساد مشکل مشترک و اصلی تمام حکومت هاست و استفاده از سیاستها و روشهای مؤثر برای مبارزه با فساد مهمترین دغدغه دولتهاست. از این نظر، وجود سیستمی نظارتی که از سازمان آگاه باشد و کاستی ها را مشاهده و گزارش کند، قبل از بروز پیامدهای نامطلوب ضروری است. از این رو، وجود افرادی به عنوان ناظر با احساس مسئولیت در سازمان، که به عنوان صدای سازمان، فریاد سازمان را در صورت وجود انحراف به گوش مسئولان برسانند، اجتناب ناپذیر است. این افراد، که در این مطالعه اصطلاحاً سوت زن نامیده می شوند، باید در فرهنگ سازمانی تعریف شوند و مورد حمایت قانونی قرار گیرند. هدف از این مقاله بررسی مروری مفهوم سوت زنی در سازمان و چگونگی شکل گیری و موانع ظهور آن در سازمان است.

واژگان کلیدی: سوت زنی سازمانی، افشاگری، فساد، کنترل فساد

۱- دانشجوی دکترای مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت (نویسنده مسئول)
a.sayadghobadi@gmail.com

۲- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی مرکز بین المللی بندر انزلی

همواره سلامت جوامع و حکومت‌ها از دغدغه‌های اصلی انسان‌ها بوده است. به طوری که دولت‌ها برای رسیدن به این هدف از شیوه‌ها و راهبردهای مختلفی بهره گرفته‌اند. فساد و ابعاد آن یکی از معضلاتی است که همه جوامع به نوعی با آن مواجه‌اند. امروزه با توجه به پیچیدگی، فراگیری و چندوجهی شدن موضوع فساد، سلامت جامعه و کاهش فساد به اصل مهمی در سیاست‌گذاری عمومی بدل شده است. یکی از راه‌های کاهش و حذف فساد افشاگری یا سوت زنی است. این اصطلاح در ادبیات جدید مبارزه با فساد، پرکاربرد شده است و برخی از کشورها با این روش توانسته‌اند فساد را تا حدود زیادی کاهش دهند و زمینه سلامت جامعه و حکومت را فراهم سازند. به این دلیل بسیاری از کارشناسان معتقدند استفاده از سازوکار افشای فساد، یکی از موثرترین روش‌های کنترل فساد است. فساد، تقلب و کج رفتاری پدیده‌هایی هستند که مکرراً در هر سازمانی دیده می‌شود و وجود آنها را نمیتوان انکار کرد. پیامدهای این سوء رفتارها و تضاد آن با منافع عمومی از جمله اتلاف منابع، کاهش رشد اقتصادی کشورها و کاهش اثربخشی سازمانها باعث توجه روزافزون به اهمیت پدیده تقلب و فساد در جوامع مختلف شده است (صفری و زیارانی، ۱۳۹۷). 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 سوت زنی، مراتب را به گوش دیگران اعم از دولت، رسانهها، کارکنان سازمان و جامعه برسانند (مرادی، ابراهیمی و رستمی، ۱۳۹۳؛ ایزدینا، رزمان و صبحی لکی، ۱۳۹۵) بر این اساس، سازمانهایی که در آنها انسجام و اتحاد سازمانی و حفظ و ارتقای شهرت و تصویر ذهنی در اولویت قرار دارند، نیازمند باز گذاشتن راهی هستند که از طریق آن کارکنان، شرکا، مشتریان، تأمین کنندگان، سهامداران و سایر ذینفعان بتوانند رفتارها و اعمالی را گزارش دهند که متناقض با رفتارها و فعالیتهای تعریف شده سازمان است. (فرهادی نژاد، جعفری، ۱۳۹۸)

۲- ادبیات نظری پژوهش

۲-۱- مفهوم سوت زنی سازمانی

افشاگری یا سوت زنی (به لاتین: whistle-blower) به کسی گفته می‌شود که افکار عمومی یا مقامات صلاحیت‌دار را از وجود فرد (یا افراد) نادرست کار یا فعالیت‌های نادرست کارانه در بخش دولتی، عمومی، یا خصوصی آگاه می‌کند. فعالیت‌های نادرست کارانه طیف گسترده‌ای از کارهای غیرقانونی، زیر پا گذاشتن مقررات، و تهدید منافع عمومی یا خصوصی، مثل، تقلب و فساد مالی را در بر می‌گیرد. سوت زنی به خودی خود یک اصطلاح آمریکایی است، هرچند که ممکن است ریشه انگلیسی نیز داشته باشد. واژه سوت زنی از اینجا نشأت گرفته است، که هنگامیکه افسران پلیس انگلستان متوجه وقوع جرم و عمل خلافی در سطح شهر می‌شدند، بلافاصله در سوت خود می‌دمیدند و عموم مردم و سایر افسران پلیس را از محل جرم با خبر می‌ساختند. سوت زدن عمومی ترین شکل ممکن از فراخوان عمومی و مطلع ساختن افراد از وقوع انجام عمل خلاف است و هدف یک سوت زن، جلوگیری از آسیب رسیدن بیش از حد به سازمان و جامعه است. (چن، ۲۰۱۸) همواره و در همه سازمانها افرادی وجود داشته و دارند که به نوعی خود را در قبال اشتباهات و خطاهای عمدی و غیرعمدی مدیران یا کارکنان سازمانها مسئول دانسته و نمیتوانند از موضوعی که میدانند به ضرر کارکنان، سازمان و جامعه، خواهد بود به راحتی عبور کنند و سعی مینمایند با سوت زنی، مراتب را به گوش دیگران اعم از دولت، رسانه‌ها اجتماعی، کارکنان سازمان و نهاد‌های نظارتی و حتی جامعه برسانند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۳) سوت زن 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 عبارت دیگر، افشای خلاف مینماید. هدف سوت زنی جلوگیری از ضرر و زیان جانی و مالی به عموم و دیگران است و هدف از سوت زنی 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 (وولف و همکاران، ۲۰۱۴) افشاگری (سوت زنی) شامل افشای عمدی اطلاعات پیرامون فعالیت‌های غیربدهی است که تصور می‌شود خطرناک، غیرقانونی، غیراخلاقی، تبعیض آمیز باشند و یا در غیر این صورت شامل تخلفی است که به طور کلی توسط اعضای فعلی یا سابق سازمان صورت می‌گیرد (هرش، ۲۰۰۲)

۳- پیشینه سوت زنی

در خصوص سابقه موضوع سوت زنی در دنیا، دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد به طوری که برخی آن را مربوط به دوران قبل از میلاد مسیح می‌دانند؛ اما با این حال به نظر می‌آید که اولین قانون مدون سوت زنی به انگلستان قرون وسطی برمی‌گردد، آن‌جا که در سال ۶۹۵ میلادی، قانون کوی تام^۱ وضع می‌شود که بر اساس آن، فرد افشاکننده در نیمی از سود کشف فساد، شریک می‌شود. قوانین سوت زنی بعد از آن گسترش یافت. در برخی قوانین آمریکا این گونه آمده است: اگر فردی تخلفات در

1 qui tam rulings

فروش نان را گزارش کند، به اندازه یک سوم جریمه-ای که از متخلف اخذ می-شود، پاداش خواهد گرفت. آمریکا در اولین سال‌های بعد از استقلال (۱۷۷۶ میلادی) قوانین حمایت از سوت زنان را تصویب کرد و بعد از آن، در چندین مرحله قوانین مربوط به سوت-زنی را به روز کرد و به بخش-های مختلف مثل بخش سلامت، بازار بورس و سهام و تخلفاتی همچون فرار مالیاتی توسعه داد. آن گونه که پایگاه سوت زنان بین المللی گزارش کرده، دولت آمریکا از ۳۰ سال گذشته نزدیک به ۵ میلیارد دلار به سوت زنان پاداش پرداخت کرده است. (ولدیگی، ۱۳۹۸)

۴- آیا سوت زنی مترادف شایعه است؟

احتمالاً سوت زنی بر مبنای واقعیت است. ریشه تاریخی سوت زنی بر مبنای یک واقعه صحیح صورت گرفته است. سوت زنی دلایل متعددی دارد که مستقلاً در ادامه به آن پرداخته خواهد شد، اما یکی از دلایل آن می تواند نفسانی یا بداخلاقی فردی باشد، لذا گاهی چهره شایعه به خود می گیرد. اگرچه در زمان روشنگری موضوع احتمال پیگیری های حقوقی برای افراد یا سازمان مورد اقدام وجود دارد. شایعه^۱ پیامی است که در میان افراد رواج می یابد اما واقعیت آن قابل تایید نیست. وقتی افرادی بسیار مشتاق خبرگیری از چیزی باشند ولی قادر به کسب اطلاعات درستی نباشند پذیرای شایعات می شوند، اما در سوت زنی صرف نظر از هر انگیزه ای غالباً واقعیت دارد فقط در سوت زن ها دلایل مهمی وجود دارد که به این امر مبادرت می ورزند. (تجاسب، رشوند، ۱۳۹۵)

۵- اهمیت بررسی سوت زنی سازمانی

هدف سوت زنی جلوگیری از ضرر و زیان جانی و مالی به عموم و دیگران است و از طرفی 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. (وولف و همکاران، ۲۰۱۴)

۶- انواع سوت زنی سازمانی

معمولاً در تقسیم بندی این مفهوم به سه گروه اشاره می شود:

- ۱) سوت زنی داخلی، که افشاگری توسط فردی از داخل یک سازمان و بر علیه خود سازمان انجام می گیرد
 - ۲) سوت زنی شخصی، که در آن افشاگری علیه مدیر یا کارمند انجام می شود.
 - ۳) سوت زنی غیر شخصی و خارجی: به نحوی است که افشاگری توسط یک شخصیت حقوقی (سازمان یا شرکت) بر علیه سازمان دیگر صورت می گیرد. (تجاسب، رشوند، ۱۳۹۵)
- خبرنگاران و رسانه ها، از اصلی ترین سوت زن ها در جوامع امروزی محسوب می شوند. اگر اعضای یک سازمان در مورد رفتار نامطلوب در سازمان خود نگران باشند، گزینه های زیر را در اختیار دارند:
- الف) یا ساکت بمانند

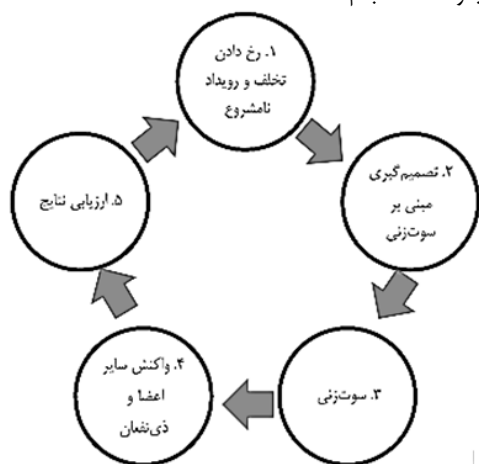
ب) یا سوت زنی را درون سازمان انجام دهند

ج) یا سوت زنی را در خارج از سازمان از طریق نهادهای نظارتی یا رسانه ها انجام دهند.

به هر حال یک افشاگر بالقوه باید باور داشته باشد که به کار خلاف رسیدگی خواهد شد، در غیراین صورت شاید ساکت ماندن بهتر باشد (زهیر، اردوقان، ۲۰۱۱).

۷- فرایند پنج مرحله ای در سوت زنی

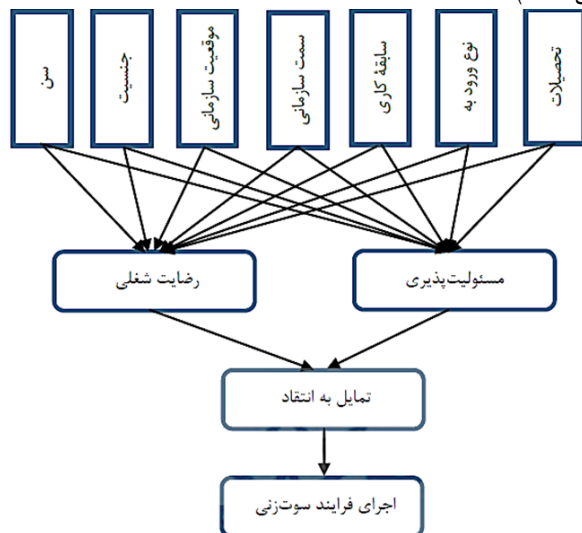
میسل و همکاران، ۱۹۹۲ یک مدل پنج مرحله ای از توالی و فرایندهای درگیر در سوت زنی از دیدگاه سوت زنان را ارائه کرد. مرحله اول: رخ دادن رویدادهایی است که نامشروع، غیرقانونی یا غیراخلاقی هستند که منجر به فرایند تصمیم گیری پیرامون اینکه چگونه فعالیت مرحله دوم: گزارش شود. مرحله سوم: شامل سوت زنی یا سایر اقدامات مانند ترک سازمان یا مقابله با متخلف است مرحله چهارم: منجر به واکنش سایر اعضای سازمان و احزاب خارجی (ذی نفعان خارجی سازمان) مرحله پنجم: ارزیابی نتایج است. اگر نتایج و پیامد رضایت بخشی حاصل نشود، فرایند سوت زنی ممکن است دوباره تکرار شود.



شکل ۱- مدل پنج مرحله ای از توالی سوت زنی سازمانی، میسل و همکاران ۱۹۹۲

۸- عوامل موثر بر سوت زنی

دمیدن در سوت کار ساده‌ای نیست بلکه نیاز به استدلال اخلاقی، شجاعت و نیز ترجیح دادن منافع عمومی بر منافع فردی دارد. (زکریا، ۲۰۱۵) عوامل موقعیتی و فردی نیز می‌تواند بر قصد سوت زنی تأثیرگذار باشد. طبق تحقیقات نیر و همکاران در سال ۲۰۰۴ مشخص شد که افراد با مشاهده رفتارهایی که مصداق آزار جنسی و سوء مدیریت است احتمال بیشتری دارد که تصمیم به سوت زنی بگیرند و همچنین میسلی و نیر در سال ۱۹۹۲ دریافتند که خصوصیات از جمله جنسیت، خودکارآمدی و فرهنگ می‌تواند بر تصمیم به سوت زنی اثرگذار باشد (شاور، ۲۰۱۱) ایجاد بستر مناسب برای اطلاع رسانی و افشای تخلفات ارتكابی در سازمان، از جمله عوامل مهم پیشگیری از رفتارهای غیراخلاقی و پاکسازی سازمان از چنین اقداماتی است، البته سوت زنی باید با احتیاط و با داشتن مدارک کافی و مستند انجام گیرد؛ زیرا احتمال اخراج، تنبیه، جریمه و از دست رفتن آبرو وجود دارد. لذا سوت زن باید با دقت و با احتیاط و با در نظر گرفتن ارزشهای داخلی سازمان و رعایت اصل امانتداری و وفاداری به سازمان و حفظ ارزشهای سازمان با احتیاط و به موقع دست به افشاگری بزند. (صفری، زیارانی، ۱۳۹۷)



نتایج تحقیقات نشان می‌دهد بین میزان رضایت شغلی و مسئولیت پذیری کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد. از طرفی روابط نشان می‌دهد سمت، نوع ورود به سازمان، جنسیت، سابقه کاری، سن در میزان رضایت شغلی تأثیری ندارد ولی با افزایش میزان سابقه کاری و تحصیلات مسئولیت پذیری کارکنان افزایش می‌یابد پس می‌توان نتیجه گرفت با افزایش میزان تحصیلات و سابقه کاری کارکنان ناخداگاه مسئولیت پذیرتر می‌شوند و رضایت شغلی بیشتری را نشان می‌دهد. بنابراین هرچه مسئولیت پذیری و رضایت شغلی در سازمان بیشتر باشد تمایل به انتقاد سازنده زیاده‌تر است و این تمایل گاهی با افشاگری و سوت زنی سازمانی همراه است. آنچه در سازمان به آن نیاز است توجه به مقوله سرمایه اجتماعی سازمان است.

شکل ۲- چهارچوب عوامل تأثیرگذار در پیدایش فرایند سوت زنی

سازمانی (صفری، زیارانی، ۱۳۹۷)

سرمایه اجتماعی مجموعه منسجم از هنجارها روابط تعهدات و ارزش‌های مادی معنوی سازمان که از طریق مولفه‌هایی مانند اعتماد صداقت تعهد و تلاش مستمر و از همه مهمتر عدالت قابل شناسایی و ارزیابی است. این سازمان که با فرهنگ خود حمایت مدیران ارشد از سرمایه انسانی و بستر مناسبی را برای انتقادات سازنده کارکنان و مفهوم سازی فرایند سوت زنی سازنده در سازمان را مهیا می‌کند. شکل زیر چهارچوب عوامل تأثیرگذار در پیدایش فرایند سوت زنی سازمانی را شرح می‌دهد. (صفری، زیارانی، ۱۳۹۷)

۹- پیشینه تحقیق

دکتر محسن فرهادی نژاد و دکتر سکیه جعفری پژوهشی را در سال ۱۳۹۸ با عنوان شناسایی علل سوت زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت زنی در سازمانهای دولتی انجام دادند. مشارکت کنندگان بخش کیفی، مدیران و کارکنان دولتی بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند ۵۷ نفر به عنوان مشارکت کننده در این پژوهش از سازمانهای دولتی شهرهای تهران، مشهد و سمنان انتخاب شدند. سرانجام پس از بررسی و تحلیل داده‌ها مشخص گردید، جلوگیری از تکرار تخلفات، احساس بی‌عدالتی نسبت به خود و احساس مسئولیت به عنوان مهمترین علل سوت زنی و ناامیدی از ضمانت اجرایی در صورت افشای تخلفات، نفوذ بالای فرد متخلف و عدم حمایت سازمانی از افشاگران به عنوان دلایل اصلی سکوت در برابر تخلفات تلقی میشود.

حسن دولتی و مهدی دیهیم پور پژوهشی را در سال ۱۳۹۷ با عنوان تأثیر سوت زنی سازمانی برافزایش شفافیت سازمانی با میانجیگری آوای سازمانی مطالعه موردی کارکنان سازمانهای دریایی انجام دادند. جامعه آماری پژوهش شامل ۴۶۰ نفر از کارکنان سازمانهای دریایی استانهای گیلان و مازندران بوده است پس از بررسی و تحلیل داده‌ها نشان داد که افشاگری سازمانی بر آوای سازمانی تأثیر داشته و آوای سازمانی نیز بر شفافیت سازمانی تأثیرگذار است و همچنین افشاگری سازمانی از طریق متغیر میانجی آوای سازمانی بر شفافیت سازمانی معنادار بوده و روابط بین آنها تأیید میشود.

میثم عاقلی و شمس الدین نیک منش و شهرام هاشم نیا در پژوهشی در سال ۱۳۹۸ با عنوان بررسی تأثیر عوامل رهبری سازمانی بر تمایل به سوت زنی مطالعه موردی کارکنان سازمان سیمان، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج انجام دادند. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۶۲ نفر از کارکنان سازمان سیمان، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج بوده است. پس از بررسی و تحلیل داده‌ها نتایج نشان داد که رهبری تحول آفرین بر رهبری سازمانی و رهبری تبادل گرا بر رهبری سازمانی و رهبری

سازمانی بر تمایل به سوت زنی تأثیری مثبت و معنادار دارد. در واقع سازمان ها می توانند با فراهم ساختن بسترهای لازم برای فعالیت های افشاگرانه در سازمان از طریق رهبران، مسیر حرکت به سوی تبدیل شدن به سازمان هایی اخلاقی تر را هموار کنند.

محمد صفری و مریم فتح زیارانی پژوهشی را در سال ۱۳۹۷ با عنوان شناسایی، مفهوم سازی، و تبیین فرایند سوت زنی در سازمان، مطالعه موردی شرکت سنگ آهن گهرزمین انجام دادند. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۱۶ نفر از شرکت سنگ آهن گهرزمین بوده است. نتیجه کلی بررسی نشان از تأثیر متغیرهای مختلف موجود در سازمان و تأثیر آن بر میزان رضایت شغلی و مسئولیت پذیری و در نهایت میزان تمایل کارکنان به اجرای فرایند سوت زنی داشت. از طرفی مشخص گردید که این سازمان است که با فرهنگ خود و حمایت مدیران ارشد از سرمایه های انسانی، بستر مناسبی را برای انتقادات سازنده کارکنان و مفهوم سازی فرایند سوت زنی، در سازمانها مهیا میکند.

فرانک صفری شاد و ابراهیم رحیمی و نجیبه عباسی رستمی در پژوهشی در سال ۱۳۹۷ با عنوان تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل به سوت زنی و افشاگری انجام دادند. جامعه آماری پژوهش شامل تمام کارکنان یکی از شرکت های تولیدی واقع در شهرک صنعتی شهرستان کرمانشاه به تعداد ۱۰۲ نفر است. پس از بررسی و تحلیل دادهها نتایج نشان داد، اخلاق اسلامی کار بر تمایل به افشاگری (سوت زنی) تأثیر مثبت و معناداری دارد. در واقع پابندی افراد به رعایت اصول و ارزش های اخلاق اسلامی کار، در محیط کار یک نوع احساس تعهد در افراد نسبت به انجام کارهای درست و صحیح از لحاظ اصول اخلاقی ایجاد می کند. بنابراین بر مبنای آموزه های دین اسلام و آیات قرآن و احادیث و راهنمایی های پیامبر اعظم یک سری رفتارها و اعمال به عنوان رفتارهای مشروع و درست و یک سری به عنوان رفتارهای نامشروع و اشتباه معرفی شده است. که رعایت و پابندی به اصول اخلاقی و اسلامی کار، خود منشأ خوشحختی و شادمانی در سازمان است. اما گاهی در سازمان کارکنان و یا مدیران و یا در محیط عمومی و یا افراد موجود در سطح محیط بیرونی و عمومی رفتارهای سوء اخلاقی و نادرستی از خود نشان می دهند که افرادی که بر مبنای اصول اسلامی کار آموزش دیده اند، به صورت خودکار وارد فرایند تصمیم گیری درباره افشای عمل خلاف فرد دیگر می شوند و این هدف را بیشتر با هدف اصلاح جو اخلاقی سازمان و خیرخواهی دیگران انجام می دهند.

کامیاب تجاسب و حامد رشوند در مقاله ای مروری در سال ۱۳۹۵ با عنوان سوت زنی، تعهد یا تخلف به تبیین مفاهیم سوت زنی پرداختند. آنها دریافتند که گاهی مفهوم سوت زنی با مفاهیم شایعه و خبر چینی اشتباه می شود. سوت زنی دارای اشکال خاصی است. در بعضی از جوامع قوانینی برای حمایت از سوت زنها وجود دارد اگرچه سوت زنها نباید فراموش کنند که گاهی در عرصه عمل، قانون ناتوان است و ممکن است آنها قربانی مجازات مدیران شوند. بدترین شکل سوت زنی در حکومت هایی است که به شیوه غیر دموکراتیک (پادشاهی) اداره می شوند لذا در برخورد با این مسئله با افراد فاسد برخورد نمی شود بلکه با فرد سوت زن که خبر فساد را منتشر کرده است برخورد می شود.

محمد رضا جلیلود و سیمین نصرالهی وسطی، علی یاسینی پژوهشی را در سال ۱۳۹۶ با عنوان عوامل انگیزشی تبیین کننده پدیده سوت زنی در سازمان های دولتی- خدماتی در ایران انجام دادند. این مقاله به بررسی تجربی نحوه برانگیخته شدن سوت زنان، بازیگران انفرادی یا اعضای یک گروه، برای گزارش اقدام های ناشایست و تخلفات در سازمان های دولتی می پردازد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان سه سازمان دولتی گمنام در شهر تهران شامل ۲۸۷ بوده است. نتایج تحلیل ساختاری نشان داد که جهت گیری فرهنگی، ویژگی های شخصیتی، و موضع اخلاقی از مهم ترین عوامل انگیزاننده رفتار سوت زنی در سازمان های ایرانی است. این مطالعه حاکی از آن است که سوت زنان به افشای اقدام های غیرقانونی، غیر اخلاقی، یا نامشروع کارفرمایان خود می پردازند و ممکن است از طریق سیاسی کردن عمل سوت زنی منشأ اثر واقع شود.

۱۰- بحث و نتیجه گیری

در راستای پژوهش حاضر می توان نتیجه گرفت سوت زنی سازمانی یک عنصر کلیدی در جهت کاهش فساد اداری و افزایش شفافیت در سازمان هاست، فساد معضلی است که همه کشورها را تهدید می کند و مختص یک کشور خاص و یک منطقه خاص نیست. به همین علت کشورهای مختلف برای مبارزه با این پدیده از شیوه های مختلف بهره گرفته اند. یکی از این شیوه ها وضع قوانین مربوط به سوت زنی و حمایت از سوت زنان است که به نمونه هایی از آن اشاره شد. به نظر می رسد در کشور ما نیز موضوع سوت زنی و حمایت آنها که یکی از راه حل های کارآمد برای مبارزه با فساد است، مورد غفلت واقع شده است. بنابراین مناسب است که سازوکارهای قانونی، حقوقی، فرهنگی و سیاسی برای شکلگیری این بازیگران و حمایت از آنها ایجاد کرد. با تصویب قانون حمایت از افشاگران مفاسد و سوت زنان، اجرای قوانینی همچون قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات (البته با رعایت ملاحظات و مصالح کشور) و همچنین قانون شفافیت، می توان کارآمدی، پاسخ گویی و چابکی سازی نظام اداری و مالی کشور ارتقا داد. مروری بر تحقیقات و تجربیات کشور های مختلف، این واقعیت را نشان می دهد که سوت زنی بیشتر از هر عامل دیگری در جهت پیشگیری و انتشار فساد در سازمان موثر بوده است. در زیر به موارد و پیشنهادهایی در راستای اجرای هر چه بهتر سوت زنی در سازمان ها می پردازیم:

- ۱- سوت زنی دقیق، بدون اغماض و غرض ورزی و براساس مدارک و مستندات کافی باشد: سوت زنی فرآیندی کم هزینه و پربازده برای سازمان ها به شمار می آید و اگر این امر براساس واقعیت (نه شایعه سازی) و با جمع آوری مستندات کافی صورت گیرد کمک شایانی به سازمان ها در جهت پیشگیری از ضررهای مادی و معنوی می نماید.

- ۲- نکته قابل تامل این است که مهمترین قوت قلب برای سوت زندگان حفاظت و حمایت های قانونی و همه جانبه از آنهاست : معمولاً پس از افشاگری سازمان ها دچار ضررهای مالی و اعتباری در جامعه می شوند و باید به این نکته توجه داشت که تقلب و فساد مالی یکی از پرگردشترین و سودآورترین تجارتهای بزرگ جهان (مثل تجارت جنگافزار، نفت و مواد مخدر) دانست. از این رو، بسیاری از کارشناسان مبارزه با تقلب و فساد مالی را به جنگی تمامعبار تشبیه کرده اند که سربازان حاضر در هر دو جبهه این نبرد جانانه با یکدیگر پیکار می کنند؛ بنابراین، افشاگران در هر جای دنیا که در سوت خود بدمند ممکن است با واکنش های تلافی جویانه گوناگون و گاهی مرگبار روبرو شوند. از این رو، در بعضی از کشورها قوانین و سازوکارهایی برای محافظت و حمایت از افشاگران وجود دارد.
- ۳- سوت زنی منافاتی با مبانی فقهی و اسلامی و دینی ندارد: سوت زنی فرآیندی در راستای گسترش فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر است. همانطور که در بسیاری احادیث بر حفظ اسرار عدم افشای آن در جهت حفظ آبروی مومن تاکید شده، در بعضی موارد نیز مانند دادخواهی، استعانت بر نهی از منکر، پیشگیری از خطر، در مقام استشاره، اثبات حد و تعزیر، در مقام تجاهر به فسق بر افشای اطلاعات تاکید فراوان گردیده است.
- ۴- استفاده از حمایت های مالی یا حمایت های سازمانی : واقعیت این است که در بسیاری از کشورها، دولت ها در جهت تشویق افشاگران درصدی از مبلغ پول بازیافت شده یا زیان پیش گیری شده را به آنان پرداخت می کنند و یا در جهت حمایت سازمانی از آنها، به اقداماتی از قبیل ارتقاء پست یا درج تشویقی یا اضافه کار تشویقی یا پاداش و غیره دست می زنند. کمترین توقع هر کارمند در سازمان پس از افشا، عدم مواجه با تعلق، تنبیه، اخراج یا تنزل پست است.
- ۵- پشتیبانی و حمایت از رسانه ها و خبرگزاری : مطبوعات و رسانه های آزاد کمک شایانی به کاهش فساد می کنند. ترس از برملا شدن فساد سازمانی یا تقلب، مانع از فساد و کاهش سوت زنی سازمانی می شود.
- ۶- البته باید به این نکته توجه شود که همواره خلاء های قانونی در حمایت از سوت زنان و افشاگران فساد در ایران وجود دارد و راه درازی در جهت رسیدن به مدینه ای فاضله در پیش رو داریم. برای کاهش فساد در کشور به نظر می - رسد ابتدا باید زیرساخت های قانونی و حقوقی طراحی شود تا زمینه برای فعالیت افشاکندگانی فساد فراهم شود. در کنار زیرساخت های حقوقی می - بایست از سوت زندگان حمایت - های مادی و معنوی نیز به عمل آید.

منابع

۱. محمدرضا جلیوند سیمین نصراللهی علی یاسینی عوامل تعیین کننده در پدید سوت زنی در سازمان های دولتی و خدماتی، مجله ایرانی مطالعات مدیریت فصلنامه علوم انسانی به زبان انگلیسی، ۱۳۹۶
۲. کامیاب تجاسب حامد رشوند سوت زنی تعهد یا تخلف، ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش نوین در مدیریت، اقتصاد، حسابداری، ۱۳۹۵
۳. فرانک صفری شاد ابراهیم رحیمی نجیبه عباسی رستمی، تحلیل تاثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل سوت زنی و افشاگری، دو فصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، ۱۳۹۷
۴. میثم عاقلی شمس الدین نیک منش شهرام هاشم نیا بررسی تاثیر عوامل رهبری سازمانی بر تمایل به سوت زنی مطالعه موردی کارکنان سازمان سیما منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج، فصلنامه توسعه منابع انسانی، ۱۳۹۸
۵. محمد صفری مریم فتاح زیارانی شناسایی مفهوم سازی و تبیین فرایند سوت زنی در سازمان مطالعه موردی شرکت سنگ آهن گهر زمین، مدیریت فرهنگ سازمانی، پاییز ۱۳۹۷
۶. محسن فرهادی نژاد سکینه جعفری شناسایی علل سوت زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت زنی در سازمان های دولتی، مدیریت سازمان های دولتی دانشگاه پیام نور، ۱۳۹۸
۷. حسین دولتی مهدی دیهیم پور تاثیر سوت زنی سازمانی بر افزایش شفافیت سازمانی با میانجیگری آوای سازمان مطالعه موردی کارکنان سازمان های دریایی، فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش علوم دریایی، زمستان ۱۳۹۷
۸. مرادی، علیرضا؛ ابراهیمی، محمدتقی و رستمی، فاطمه، سوت زنی پدیده ای مهجور در سازمان های امروزی، ماهنامه گزیده مدیریت، ۱۳۹۳
۹. ولدبیگی، سایت صدا وسیما جمهوری اسلامی ایران، بخش پژوهش سیاسی، مقاله سوت زنی و کاهش فساد، فراخبر، تاریخ انتشار: ۰۱ خرداد ۱۳۹۸
10. Chen, X. (2018). "A Summary of Research on the Influencing Factors of Employees' Willingness to Whistle-Blowing". *American Journal of Industrial and Business Management*, 8(07), 1732.
11. Wolf, S., Worth, M. & Dreyfus, S. (2014). Protecting whistleblowers in the UK: A new blueprint. 61-63.
12. Zehir, C. & Erdogan, E., (2011). "The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1389-1404.
13. Miceli, M. P. and Near, J. P. (1992), *Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees*, New York et al.
14. Zakaria, M. (2015). "Antecedent factors of whistleblowing in organizations". *Procedia Economics and Finance*, 28, 230-234.
15. Shawver, T. (2011). "The effects of moral intensity on whistleblowing behaviors of accounting professionals". *Journal of Forensic and Investigative Accounting*, 3(2), 162-190