

Designing a whistle-blowing model in terms of with growth and organizational health and well-being¹

Shahin Merdasi², Vahid Chenari³, Seyyed Ali Akbar Ahmadi⁴, Mohammad Tamimi⁵

Received: 2022-06-15

Accepted: 2022-08-20

Abstract

Background and purpose: Illegal and unethical activities in organizations are formed by some people, which are sometimes carried out in different guises and away from the eyes of regulatory and hidden institutions. Therefore, the existence of a monitoring system that is aware of the organization and observes and reports the shortcomings is necessary before the occurrence of undesirable consequences. The purpose of this research is to design a sutzeni model in the direction of growth and organizational health and well-being in the social security organization.

Method: In terms of data collection, this research is mixed and descriptive survey. The statistical population of this research includes all the employees of the organization in the insurance and treatment departments, and their number is 67188 people, and the number of samples was selected based on Morgan's table of 380 people, and the sampling method is random clustering. The sampling method in the qualitative stage was purposeful, and the theoretical saturation criterion included 15 experts in the field of management. In the qualitative part, the dimensions, components and objects of the research were explained using the fuzzy Delphi method. In the quantitative part, using the components explained in the qualitative part, a questionnaire was designed and distributed in the target society. After completing the questionnaires, the information was analyzed with SPSS and SmartPLS software. Inferential tests such as structural equations and path analysis have been used to test research questions and modeling.

Findings: The results of the qualitative part and Delphi analysis showed that the dimensions of swindling include moral considerations, personal characteristics, external swindling, and official swindling. Also, the dimensions of organizational growth in the social security organization include health and well-being, organizational structure, guaranteeing progress, partnership with others, openness and transparency, nurturing and authority, feedback, readiness for change and organizational trust. The results of the quantitative part and the structural equation test showed that organizational burnout has a significant effect on growth and organizational health and well-being.

Conclusion: Therefore, the research results showed that there is a significant relationship between organizational stress on growth and organizational health and well-being. Also, the results of this study showed that the correct and principled implementation of sutzeni in the social security organization leads to an increase in growth in the organization and affects different dimensions of growth.

Keywords: whistleblowing in organizations, organizational growth with whistleblowing, organizational corruption and whistleblowing, organizational health and well-being with whistleblowing

Citation (APA): Merdasi, Shahin; Chenari, Vahid; Ahmadi, Seyyed Ali Akbar; Tamimi, Mohammad. (1401). Designing a whistle-blowing model in terms of with growth and organizational health and well-being, Quarterly of Supervision and Inspection, 16 (60), pp 13-36

DOI: [10.22034/SI.2022.99325](https://doi.org/10.22034/SI.2022.99325)

1. This article is an excerpt from a doctoral dissertation titled "Designing a Whistleblowing Model in the Line of Organization Growth (Study Case: Social Security Organization)".
2. PhD student in public management, Department of Public Management, Shushtar Branch, Islamic Azad University, Shushtar, Iran. Email: shahinmerdasi@gmail.com
3. Assistant Professor, Public Management Department, Shushtar Branch, Islamic Azad University, Shushtar, Iran (corresponding author). Email: vahid.chenari@iau.ac.ir
4. Professor, Department of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran. Email: a.ahmadi4867@gmail.com
5. Assistant Professor, Department of Management, Dezful Branch, Islamic Azad University, Dezful, Iran. Email: tamimi.mohammad@gmail.com



طراحی الگوی سوت زنی در راستای بالندگی و سلامت و رفاه سازمانی^۱شهبین مرداسی^۲، وحید چناری^۳، سید علی اکبر احمدی^۴، محمد تمیمی^۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۹

چکیده

زمینه و هدف: فعالیتهای غیرقانونی و غیراخلاقی در سازمانها توسط برخی از افراد شکل می‌گیرد که بعضاً در پوشش‌های مختلف و به دور از چشم نهادهای نظارتی و پنهان انجام می‌شود. بنابراین، وجود سامانه نظارتی که از سازمان آگاه باشد و کاستی‌ها را مشاهده و گزارش کند، قبل از بروز پیامدهای نامطلوب ضروری است. هدف این پژوهش، طراحی الگوی سوت‌زنی در راستای بالندگی و سلامت و رفاه سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی است. روش: این پژوهش از نظر گردآوری داده‌ها، آمیخته و از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام کارکنان سازمان در بخشهای بیمه و درمان و تعداد آنها ۶۷۱۸۸ نفر است و تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان ۳۸۰ نفر انتخاب شد که روش نمونه‌گیری، تصادفی خوشه‌ای است. روش نمونه‌گیری در مرحله کیفی به صورت هدفمند، و معیار اشباع نظری شامل پانزده نفر از خبرگان در حوزه مدیریت بوده است. در بخش کیفی با استفاده از شیوه دلفی فازی به تبیین ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های تحقیق اقدام شد. در بخش کمی با استفاده از مؤلفه‌های تبیین شده در بخش کیفی به طراحی پرسشنامه و توزیع آن در جامعه مورد نظر اقدام شد. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، اطلاعات با نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS تحلیل شد. برای آزمون سؤالات تحقیق و الگوسازی از آزمونهای استنباطی نظیر معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج بخش کیفی و تحلیل دلفی نشان داد که ابعاد سوت‌زنی شامل ملاحظات اخلاقی، ویژگی فردی، سوت‌زنی خارجی، سوت‌زنی رسمی است. همچنین ابعاد بالندگی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی شامل سلامت و رفاه، ساختار سازمانی، تضمین پیشرفت، مشارکت با دیگران، گشودگی و شفافیت، پرورش و اختیار، بازخورد، آمادگی تغییر و اعتماد سازمانی است. نتایج بخش کمی و آزمون معادلات ساختاری نشان داد که سوت‌زنی سازمانی بر بالندگی و سلامت و رفاه سازمانی تأثیر معناداری دارد.

نتیجه‌گیری: بنابراین نتایج پژوهش نشان داد که رابطه بین سوت‌زنی سازمانی بر بالندگی و سلامت و رفاه سازمانی رابطه معناداری هست. همچنین، نتایج این مطالعه نشان داد که اجرای صحیح و اصولی سوت‌زنی در سازمان تأمین اجتماعی به افزایش بالندگی در سازمان منجر می‌شود و ابعاد مختلف بالندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. واژگان کلیدی: سوت‌زنی در سازمانها، بالندگی سازمانی با سوت‌زنی، فساد سازمانی و سوت‌زنی، سلامت و رفاه سازمانی با سوت‌زنی

استناد (APA): شهبین؛ چناری، وحید؛ احمدی، سید علی اکبر؛ تمیمی، محمد (۱۴۰۱). طراحی الگوی سوت زنی در راستای بالندگی و سلامت و رفاه سازمانی، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۶ (۶۰)، صص ۳۶-۱۳

DOI: 10.22034/SI.2022.99325

۱. این مقاله مستخرج از رساله دکتری با عنوان "طراحی الگوی سوت زنی در راستای بالندگی سازمان (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی)" است.

۲. دانشجوی دکترای مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.

رایانامه: shahinmerdasi@gmail.com

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران (نویسنده مسئول).

رایانامه: vahid.chenari@iau.ac.ir

۴. استاد گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: a.ahmadi4867@gmail.com

۵. استادیار گروه مدیریت، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران. رایانامه: tamimi.mohammad@gmail.com



موضوع بالندگی کارکنان با تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی در کانون توجه مدیران قرار گرفته است؛ چرا که سازمانها با داشتن کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و با انگیزه، بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق دهند و رقابت کنند (ژانگ و نگ^۱، ۲۰۲۰). ایجاد بالندگی، سالمترین روش سهیم کردن دیگر کارکنان در قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکایی در افراد ایجاد می‌شود و حس مشارکت‌جویی در امور سازمانی افزایش می‌یابد و در نهایت بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت (حسین زاده و صفری، ۱۳۹۷). برنامه‌ریزی در راستای بالندگی منابع انسانی و سامانه توانبخشی نیروی انسانی، که کارکنان از راه آنها پیوسته با تغییرات و رشد سازمان همگام می‌شوند و با پرورده شدن و کمال خود می‌توانند خلاقیت و آفرینندگی خویش را تا ایجاد سازمانهای بالنده گسترش دهند از راهکارهای اساسی رسیدن به بالندگی سازمان و اثربخشی نیروی انسانی است (زیرک و همکاران، ۱۳۹۷).

سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یک نهاد عمومی غیردولتی بین نسلی با هویت اجتماعی-اقتصادی در گستره عمومی، جامعترین و محوریت‌ترین عرضه کننده حمایت‌های قانونی تأمین اجتماعی مبتنی بر اصول بیمه‌های اجتماعی به شمار می‌رود که به صورت مستقل بر اصل سه جانبه‌گرایی کارگر، کارفرما و دولت اتکا دارد و با تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و درمانی در چهارچوب الزامات قانونی و مبتنی بر محاسبات بیمه‌ای، در پشتیبانی از نیروی کار در فرایند توسعه پایدار کشور بر اساس الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت و تعمیق احساس امنیت اجتماعی- اقتصادی نقشی اساسی به عهده دارد (تقی زاده و ضیایی حاجی پیرلو، ۱۳۹۷). به منظور ایجاد بالندگی در سازمان تأمین اجتماعی بر بالندگی سازمانی فرایندهای سنجش و ارزیابی تأکید می‌شود که سازمانها برای بهبود عملکرد خود از آنها کمک می‌گیرند. با به کار گرفتن درست الگوهای بالندگی می‌توان فرایندهایی را شناسایی کرد که ارزش افزوده بیشتری برای سازمان تأمین اجتماعی فراهم می‌آورند و موفقیت بیشتر سازمان تأمین اجتماعی را تضمین می‌کنند (یوسفی، ۱۳۹۹).

امروز، عصر تغییرات شتابزده و عدم اطمینان نسبت به آینده و نبود داده‌های در دسترس و کافی به منظور تصمیم‌گیری برای مدیران است (کاراکایز و ییلماز^۲، ۲۰۲۰)؛ تغییراتی که اگر سازمان خود را با آن موافق و همراه نسازد، چه بسا سازمان را به ورطه نابودی بکشاند؛ از

1. Zhang, & Neg

2. Karakaya, and Yılmaz

این رو سازمان باید یک ویژگی مهم داشته باشد و آن توانایی تغییر و تطبیق مداوم است؛ به بیان دیگر، دوام و توسعه سازمانهای قرن بیست و یکم در گرو همسو شدن با تحولات سریع، توسعه و بالندگی است؛ چرا که تغییر و تحولات سریع محیطی، بهبود و بالندگی سازمانی را در موقعیت‌های گوناگون اجتناب‌پذیر می‌سازد (نصیری ولیک بنی و همکاران، ۱۳۹۷). در سالهای اخیر، سازمانها برای رسیدن به بالندگی سازمان در جست و جوی راه‌های مختلف بوده و به بررسی عوامل مرتبط با بالندگی سازمانی پرداخته‌اند. با توجه به نتایج دیگر مطالعات از جمله نکویی و پینتو^۱ (۲۰۱۹)، آیدن و کایا^۲ (۲۰۱۸)، چن^۳ (۲۰۲۰)، صفری و فتاح زیارانی (۱۳۹۷)، طهیر^۴ و همکاران، (۲۰۱۸)، ون و احمد^۵، (۲۰۱۷)، وایت کرب^۶ (۲۰۱۴) یکی از عوامل مرتبط با بالندگی سازمانی، سوت‌زنی سازمانی است.

کجروپها و تخلف عمدی از هنجارها فقط به چگونگی عمل فرد مربوط نیست، بلکه به فعالیتهای سازمان نیز مربوط می‌شود؛ این گونه کجروپها و فعالیتهای غیراخلاقی و غیرقانونی جزو جداناپذیر سازمانهای مدرن و امروزی است (صفری و فتاح زیارانی، ۱۳۹۷). در سالهای گذشته در بیشتر سازمانهای دولتی از جمله سازمان تأمین اجتماعی به دلیل انتخابهای سیاسی مدیران و نبود تصمیم‌گیرهای گروهی (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۴؛ هاشمی و پورامین زاد، ۱۳۹۰)، متأسفانه شاهد عقب ماندن سازمانها از چرخه توسعه و بالندگی سازمانی هستیم. با توجه به قدرت زیادی که در این سامانه در اختیار مدیران و تصمیم‌گیران اصلی سازمان قرار دارد و عدم حمایت از کارکنان در سازمانها در صورتی که تخلف یا حرکت خلاف قانون هم صورت گیرد، کمتر کارمندی می‌تواند در مقابل این بی‌عدالتی سخن بگوید (گوتتری و تیلور^۷، ۲۰۱۷) در حالی که در اکثر کشورهای توسعه یافته با تصویب قانون سوت‌زنی، کارکنان براحتی می‌توانند در صورت مشاهده حرکت‌های خلاف قوانین و مقررات در مقابل آن لب به سخن و اعتراض گشایند و در نتیجه اجازه پیدا می‌کنند تا در تصمیم‌گیرها و سیاستگذارهای سازمانی مشارکت، و سازمان را در مسیر بالندگی و رشد هدایت کنند (مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست جمهوری ۱۳۹۷). با توجه به بررسیها و مطالعات، عوامل و متغیرهای زیادی برای رسیدن سازمان به بالندگی و

1. Nekovee & Pinto

2. Aydan & Kaya

3. Chen

4. Tahir

5. Wan & Ahmad

6. Witek-Crabb

7. Guthrie, and Taylor

توسعه سازمانی اهمیت دارد. در این مطالعه به بررسی سوت زنی سازمانی در راستای بالندگی و رفاه سازمانی پرداخته می شود. استقبال و پذیرش قانون سوت زنی در هر سازمانی می تواند نتایج مثبتی در سازمانها به همراه داشته، و بر بسیاری از معیارهای توسعه سازمان تأثیرگذار باشد.

روند سوت زنی با فردی شروع می شود که شاهد بد رفتاری است و تصمیم می گیرد که سوت را بکشد یا خیر. افرادی که مصمم به سوت کشیدن می شوند، باید انتخاب کنند که خلافاکاری درون سازمانی را گزارش کنند و یا طرفین خارجی (از سازمان) مانند تنظیم کننده ها یا رسانه ها را آگاه سازند (کاظمی کیا، احمدی و احقر، ۱۳۹۷). به طور کلی، سوت زنها ترجیح می دهند گزارش خود را از داخل سازمان بیان کنند تا خارج آن. پس از اینکه سوت زده شد، سازمانها واکنش نشان می دهند و به گزارش سوت زنی پاسخ می دهند (نیر و میشلی^۱، ۲۰۱۶). ممکن است سازمانها با تحقیق شایسته، تصحیح خلافاکاری (در صورت نیاز)، دفاع از سوت زن در برابر اقدامی تلافی جویانه یا پاداش به او (سوت زن) به طور مطلوب واکنش نشان دهند؛ با وجود این، سازمانها ممکن است با شکست در تحقیق مناسب، انجام ندادن اقدامات اصلاحی (در صورت لزوم) یا متقابل علیه سوت زن به طور نامطلوب به گزارش سوت زنی واکنش نشان دهند. فرایند سوت زنی زمانی به پایان می رسد که نتیجه سوت زنی برای سوت زن رضایتبخش باشد. وقتی نتیجه سوت زنی برای سوت زن رضایتبخش نباشد (مانند نادیده گرفته شدن گزارش، عدم اصلاح خلافاکاری و یا انجام دادن عملی تلافی جویانه علیه سوت زن)، ممکن است او (سوت زن) تلاشهای پی در پی برای سوت زدن انجام دهد و در این موارد به طور معمول، سوت زدن بیرونی (از سازمان) را به جای درونی ترجیح می دهد؛ همچنین ممکن است سوت زن پس از تلاش ناموفق ابتدایی با تصمیم گرفتن به ساکت ماندن به فرایند سوت زنی پایان دهد (لی و ژیاو^۲، ۲۰۱۸).

استفاده از ظرفیت قانون سوت زنی و ایجاد ضمانت حقوق و قضایی لازم برای اجرای مؤثر آن و حمایت از افشاکنندگان، تصویب و اعلام مجازات مفسدان به صورت شفاف به منظور جلوگیری از تبعیض در اعمال قانون می تواند موجب افزایش شفافیت در سازمان شود (انصاری پور، طبرسا، غلامعلی و پورعزت، ۱۴۰۰).

با توجه به اینکه فساد اداری- مالی در سازمان تأمین اجتماعی در چند سال گذشته تأیید شد و اینکه تصمیمات غیرمدیریتی در این سازمان بشدت در حال افزایش است، طراحی و تبیین الگوی سوت زنی در این سازمان و پذیرش قانون سوت زنی می تواند ضمن شناسایی عوامل

1. Near, and Miceli

2. Lee, & Xiao

مؤثر بر فساد اداری، نتایج مثبتی نیز برای سازمان تأمین اجتماعی به همراه داشته باشد و در سیاستگذاریها و برنامه‌ریزیهای سازمانی سودمند واقع شود. بالندگی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی، می‌تواند با دادن ارزش بیشتر به نیروی انسانی به عنوان مهمترین دارایی سازمانهای خدماتی در بهبود عملکرد سازمانی و عرضه خدمات مناسبتر و شایسته‌تر به افراد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی نقش پررنگی را ایفا کند.

۲. سوالات پژوهش

این پژوهش در پاسخ به این سؤال است که بین ابعاد سوت‌زنی در راستای بالندگی سازمانی و سلامت و رفاه سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی چه ارتباطی است.

۳. پیشینه پژوهش

با مروری بر مطالعات داخلی و خارجی، ملاحظه شد که مطالعه‌ای با این موضوع انجام نشده است و لذا در این قسمت به برخی از مطالعات مرتبط با متغیرهای تحقیق پرداخته می‌شود. فتح‌آبادی، عطائی و علی‌نژاد (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان "الگوی سنجش ابعاد راهبردی میزان سلامت اداری در سازمانهای دولتی ایران" به این نتیجه رسیدند که میان ابعاد راهبردی درون و برون سازمانی در قالب مؤلفه‌های آنها با سلامت اداری و سازمانی و کاهش فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد که این ابعاد به پویایی سلامت سازمانی منجر می‌شود. بایرامپور و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "طراحی الگوی برای تعیین عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و بررسی نقش نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری از آن" دریافتند که عامل سازمانی در ایجاد فساد اداری بیشترین تأثیر را دارد. دولتی و دیپهیم پور (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر سوت‌زنی سازمانی برافزایش شفافیت سازمانی با میانجیگری آوای سازمانی در سازمانهای دریایی" مشخص کردند که افشاگری سازمانی بر آوای سازمانی تأثیر دارد و آوای سازمانی نیز بر شفافیت سازمانی تأثیرگذار است؛ همچنین افشاگری سازمانی از طریق متغیر میانجی آوای سازمانی بر شفافیت سازمانی معنادار است و روابط آنها تأیید می‌شود. شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان "طراحی الگوی بالندگی حرفه‌ای سازمانی و فردی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و سنجش برازش آن" بیان کردند که بالندگی سازمانی شش بعد شامل ارتباطات سازمانی، مستندسازی، رهبری، مدیریت زمان، مدیریت هزینه و تیمسازی دارد. فرهادی نژاد و جعفری (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "شناسایی علل

سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمانهای دولتی " به این نتیجه رسیدند که رتبه‌بندی گویه‌های مرتبط با علل سوت‌زنی، بیان‌کننده این است که جلوگیری از تکرار تخلفات، احساس بی‌عدالتی نسبت به خود و احساس مسئولیت، مهمترین علل سوت‌زنی و ناامیدی از ضمانت‌اجرائی در صورت افشای تخلفات، نفوذ زیاد فرد متخلف و عدم حمایت سازمانی از افشاگران، دلایل اصلی سکوت در برابر تخلفات تلقی می‌شود. آرمیناک و فیلیپو^۱ (۲۰۲۰) در تحقیق با عنوان " آیا اعتماد به دولت برای سوت‌زنی در مورد فرارهای مالیاتی مهم است؟ " به بررسی این موضوع در ایالات متحده امریکا پرداختند. سوت‌زنی اِبراری قدرتمند است که مقامات مالیاتی کشورهای مختلف از آن برای جلوگیری از فرار مالیاتی استفاده می‌کنند؛ با وجود این، عوامل تعیین‌کننده نگرش مثبت فرد نسبت به سوت‌زنی نسبتاً بررسی نمی‌شود. سوت‌زنان احتمالی ممکن است به دولت اعتماد نکنند؛ زیرا آنها به عملکرد کارآمد دولت (جلوگیری از اتلاف درآمد مالیاتی)، عادلانه شکایت دارند (برخورد یکسان با همه مؤدیان) یا به این دلیل که می‌ترسند نامشان فاقد حفظ شود. در این مطالعه بر رابطه بین کانال بی‌اعتمادی سابق و نگرش به افشاگری تمرکز شد. نتایج نشان داد که دولتی قابل اعتمادتر بر نگرش شهروندان نسبت به سوت‌زنی تأثیر مثبتی دارد. اوندرو و آکیل^۲ (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان "رابطه بین تعهد سازمانی معلمان، رضایت شغلی و سوت‌زنی معلمان در منطقه چانکایا" در استان آنکارا کار دریافتند که بین میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه متوسط و معناداری وجود داشت. همچنین بین تعهد سازمانی و رفتار سوت‌زنی رابطه متوسط و معناداری وجود داشت. سطح پایین رابطه معنادار منفی بین رضایت شغلی و سوت‌زنی مشاهده شد. با افزایش تعهد سازمانی معلمان، رضایت شغلی و رفتارهای سوت‌زنی آنها نیز افزایش می‌یابد؛ با این حال با افزایش سطح رضایت شغلی، رفتارهای سوت‌زنی آنها کاهش می‌یابد. نکویی و پینتو^۳ (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان "مدل‌سازی تأثیر ساختار سازمانی و سوت‌زنی سازمانی بر سرایت فساد درون سازمانی" بیان کرده‌اند که ساختار سازمانی و سوت‌زنی سازمانی از مهمترین شاخصهای مؤثر بر فساد سازمانی است.

بنابراین بر اساس پژوهشها، ضرورت بالندگی را علاوه بر عوامل تأثیرگذاری آن، می‌توان در بالندگی، بهبودی سازمانها و بهبود کیفیت زندگی نیز یافت. قرن بیست و یکم، قرن تغییر و بالندگی در ماهیت کار و الزامات آن است؛ از این رو، توفیق سازمانها در این وضعیت اقتضائات خاصی را می‌طلبد. واضح است که این موضوع در سازمانهایی نمود بیشتری دارد که از فعالیت

1. Armenak & Filippo
2. Onder & Akçıl
3. Nekovee & Pinto

پیچیده‌تری برخوردارند و مشتری‌محوری، اساس حیات سازمان تلقی می‌شود. بنابراین به روز بودن کارکنان برای اجرای مؤثر و بهینه وظایف و فعالیتها، یکی از راهبردی‌ترین فرضیه‌های موفقیت سازمانی است. فرایند بالندگی سازمانی را می‌توان در زمینه ساختار، برنامه‌ریزی راهبردی، فرهنگ، ارتباطات و فناوری سازمان در نظر گرفت (گومس^۱، ۲۰۰۹).

۴. مبانی نظری پژوهش

۴-۱. مفهوم و تاریخچه سوت‌زنی

عبارت سوت‌زنی در زبان انگلیسی، کاربرد چندان زیادی ندارد. یکی از مفاهیم آن در فرهنگ لغت، لو دادن فردی است که کار اشتباهی انجام می‌دهد. مفهوم سوت‌زنی شرایط بروز فعالیت‌های غیراخلاقی/ غیرقانونی بین سازمانی توسط کارمندان قدیمی یا کنونی برای افراد یا سازمانهایی تعریف می‌شود که می‌توانند بر این موضوع تأثیرگذار باشند و اقدام کنند. بیان و لودادن فعالیتها و شرایط غیرقانونی برای حفاظت از منافع جوامع و عموم، رفتار بسیار قانونی، مناسب، مطلوب و ضروری به شمار می‌آید (نکویی و پینتو^۲، ۲۰۱۹).

۴-۲. فرآیند سوت‌زنی و موانع آن در سازمان

فرایند سوت‌زنی، با سوت‌زنی یک فرد در مقابل یک اشتباه یا خلاف آغاز، و درباره این مسئله تصمیم‌گیری می‌شود که آیا باید در سوت دمید یا خیر. افرادی که تصمیم می‌گیرند به سوت‌زنی اقدام کنند، باید انتخاب کنند که آیا می‌توانند فعالیت‌های غلط را به صورت داخلی در سازمان گزارش کنند و یا آن را با طرفهای خارجی مانند قانونگذاران و یا رسانه گزارش کنند. افرادی که سوت می‌زنند، معمولاً ترجیح می‌دهند به صورت داخلی و نه خارجی گزارش کنند. پس از اینکه در سوت دمیده شد، سازمانها، واکنش نشان می‌دهند و به گزارش سوت‌زنی پاسخ می‌گویند (نیبر و میسلی^۳، ۲۰۱۶). سازمانها می‌توانند بخوبی به گزارش سوت‌زنی با تحقیقات کافی، رفع اشتباه (در صورت نیاز)، حفاظت از سوت‌زننده در مقابل انتقام و یا پاداش به سوت‌زننده محافظت کنند؛ اگرچه سازمانها ممکن است به گزارش سوت‌زننده با انجام ندادن تحقیق مناسب واکنش نامطلوبی بدهند و نتوانند فعالیت‌های اصلاحی را انجام دهند و یا ممکن است از سوت‌زننده انتقام بگیرند. فرایند سوت‌زنی هنگامی پایان می‌یابد که نتیجه سوت‌زنی برای سوت‌زننده رضایتبخش باشد.

1. Gomes

2. Nekovee & Pinto

3. Near & Miceli

هنگامی که نتیجه سوت زنی برای سوت زنده رضایتبخش نیست (از گزارش چشم‌پوشی شده است؛ اشتباه، تصحیح نشده و یا سوت زنده با انتقام رو به رو شده است.)، سوت زنده، می‌تواند تلاش‌های دیگری را برای سوت زنی انجام دهد و در چنین مواردی معمولاً به جای اینکه داخلی سوت بزند، خارجی سوت خواهد زد. سوت زنده ممکن است تصمیم بگیرد پس از تلاش اولیه ناموفق خاموش بماند و فرایند سوت زنی را ترک کند (لی و ژیاؤ، ۲۰۱۸).

۳-۴. سوت زنی و رفاه سازمانی

سوت زنی معمولاً بیان یک مسئله یا عمل غیرقانونی، غیراخلاقی و یا تأیید نشده توسط یکی از اعضای سازمان تحت کنترل کارفرمایان به افرادی تعریف می‌شود که می‌توانند در این زمینه تصمیم‌گیری کنند و واکنش نشان دهند. سوت زنی، شکلی از صدا در سازمان و تلاش برای تغییر روشها، سیاستها و فعالیتها با بیان فعالیتها و مسائل موجود در مهارت قویتر است که به امنیت و رفاه سازمانی منجر می‌شود (اریکا هنیک^۱، ۲۰۱۵). فردی که به سوت زنی اقدام می‌کند اشتباهات بین سازمانی و رویدادهای غیراخلاقی و غیرقانونی را بروز می‌دهد؛ برای مثال، رویداد می‌تواند شامل قانون شکنی، تهدید منافع عمومی، تخطی از امنیت و سلامت و اختلالات گوناگون باشد. فردی که به سوت زنی اقدام می‌کند می‌تواند به صورت داخلی (در سازمان برای مدیران و یا کارمندان دیگر) یا خارجی (سازمانهای قضایی، رسانه‌ای یا سازمانهایی که با موضوع ارتباط دارند)، موضوعات را مطرح کند که نتیجه آن سبب سلامت نظام اداری و رفاه سازمانی می‌شود (اوندر، آکیل و سیمالوگلو^۲، ۲۰۱۹)؛ از این رو، سازمان تأمین اجتماعی با بیش از هشت دهه سابقه از مهمترین و تأثیرگذارترین نهادهای اجتماعی کشور به شمار می‌رود. این سازمان با حضور مستمر و گسترده در مناسبات اجتماعی و اقتصادی، تأثیرپذیری و تأثیرگذاری بسیاری در این حوزه‌ها دارد؛ گرچه فراز و فرودهای اجتماعی و اقتصادی بر ساز و کار و عملکرد آن تأثیراتی داشته است. تحولات سالهای گذشته بویژه رویکردهای ناصواب به حوزه‌های کارکردی و عملکردی تأمین اجتماعی در کنار منشها و روشهای مدیریتی کلان باعث شد که اوضاع محیطی به سمتی حرکت کند که این سازمان برای ادامه مسیر مناسب و اجرای وظایف و تعهدات خود به مخاطبانش با مشکلاتی رو به رو شود؛ دشواریهایی همچون فشارهای ناشی از دگرگونیهای اقتصادی، تغییرات گسترده جمعیتی، تلقیهای ضد توسعه‌ای از سازمان و... در فضای بیرونی و مسائلی همچون نزدیکی مخاطره آمیز منابع و مصارف، انفعال در تعامل با مخاطبان و ذی‌نفعان، ضعف در انگیزش

1. Erika Henik

2. Onder, Akçıl & Cemaloğlu

نیروی انسانی و کاستی در بنیانهای مشترک نظری در این زمینه‌ها در فضای داخلی مشکلاتی است که الزام تدوین برنامه‌ای به منظور رسیدن به موقعیت اثرگذار و فعال را دو چندان کرده است. در دهه‌های اخیر، فساد اداری- مالی بشدت در حال افزایش، و یکی از مهمترین موانع رشد و بالندگی سازمانهای امروزی از جمله سازمان تأمین اجتماعی بوده است. برنامه‌ریزی و سیاستگذاری در زمینه سوت‌زنی سازمانی و حمایت از سوت زنان می تواند زمینه‌ساز کاهش فساد اداری و در نتیجه بهبود زمینه لازم را برای رسیدن به بالندگی فراهم سازد. با توجه به این مباحث، این پژوهش با محوریت سوت‌زنی در راستای بالندگی سازمان دارای اهمیت و ضرورت فراوانی است.

۵. روش شناسی پژوهش

هدف این پژوهش، طراحی الگوی سوت‌زنی در راستای بالندگی و سلامت و رفاه سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی) است و لذا روش تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی است. این پژوهش از نظر گردآوری داده‌ها (آمیخته با استفاده داده‌های کیفی و کمی) و از نوع توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام کارکنان سازمان تأمین اجتماعی کشور در بخشهای بیمه و درمان هستند که تعداد آنها ۶۷۱۸۸ نفر است.

در مرحله کمی بر اساس جدول مورگان تعداد نمونه ۳۸۰ نفر انتخاب شد و روش نمونه‌گیری، تصادفی خوشه‌ای است. روش نمونه‌گیری در مرحله کیفی به صورت هدفمند (غیر تصادفی)، و معیار اشباع نظری شامل پانزده نفر از خبرگان در حوزه مدیریت است (هیچ قانون قوی و صریحی در مورد چگونگی انتخاب و تعداد متخصصان وجود ندارد و تعداد آنها به هدف دلفی یا وسعت مشکل، کیفیت تصمیم، توانایی گروه تحقیق در اداره مطالعه، اعتبار داخلی و خارجی، زمان جمع‌آوری داده‌ها و منابع در دسترس، مسئله و پذیرش پاسخ وابسته است. تعداد شرکت‌کنندگان معمولاً از ۵۰ نفر کمتر و اکثراً ۱۵ تا ۲۰ نفر بوده‌اند). خبرگان بخش کیفی، بالقوه اعضای هیأت علمی دانشگاه بودند که با سازمانهای دولتی در ارتباط و دارای سوابق پژوهشی مرتبط با موضوع مطالعه بودند و هم‌چنین کارشناسان خبره با حداقل پانزده سال سابقه کار در سازمانهای دولتی و از تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر برخوردار بودند که در پست‌های مدیریتی مشغول خدمت هستند. در تحقیق برای گردآوری اطلاعات از روش دلفی فازی استفاده شد؛ بدین ترتیب سوالات پرسشنامه از قبل طراحی، و از طریق ایمیل و پست برای جامعه مورد نظر فرستاده شد. پرسشنامه محقق ساخته الگوی سوت‌زنی در راستای بالندگی سازمان در مرحله کمی پژوهش، براساس

معیارهای استخراج شده در مرحله کیفی با مطالعه مبانی نظری و روش دلفی فازی با استادان و خبرگان و نظر نهایی استادان راهنما و مشاور، ابعاد و مؤلفه‌های آن شناسایی و تدوین شد؛ پس از شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصها پرسشنامه الگوی سوت‌زنی در راستای بالندگی سازمان منتج از نظر خبرگان تهیه، و طی سه مرحله تعدیل شد و اصلاحات لازم در آن به عمل آمد. از طریق این پرسشنامه، مؤلفه‌ها و شاخصها بررسی، اصلاح و تأیید نهایی شد و به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. در بخش کیفی، با استفاده از روش دلفی فازی به تبیین ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های تحقیق اقدام شد. در بخش کمی با استفاده از مؤلفه‌های تبیین شده در بخش کیفی به طراحی پرسشنامه و توزیع آن در جامعه مورد نظر اقدام خواهد شد. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، اطلاعات با نرم افزارهای SPSS و SmartPLS (متناسب با نرمال بودن متغیرهای پژوهش) تحلیل می‌شود. تمام داده‌های تحقیق به دو روش توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. برای آزمون سؤالات تحقیق و الگوسازی، از آزمونهای استنباطی نظیر معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شده است.

۶. یافته‌های پژوهش

خبرگان بخش کیفی، بالقوه اعضای هیأت علمی دانشگاه بودند که با سازمانهای دولتی در ارتباط و دارای سوابق پژوهشی مرتبط با موضوع مطالعه بودند. هم‌چنین کارشناسان خبره با حداقل پانزده سال سابقه کار در سازمانهای دولتی و از تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر برخوردار بودند که در پستهای مدیریتی مشغول خدمت هستند. در مرحله کمی بر اساس جدول مورگان تعداد نمونه انتخاب شد و روش نمونه‌گیری، تصادفی خوشه‌ای است که شامل کارکنان بیمه‌ای و کارکنان درمانی سازمان تأمین اجتماعی بود.

در گام نخست و نتایج مربوط به یافته‌های کیفی به غربالگری و شناسایی شاخصهای نهایی پژوهش پرداخته شد. براساس ادبیات پژوهش و مصاحبه‌های تخصصی در مجموع ۷۶ عامل شناسایی شده است. برای غربال شاخصها و شناسایی شاخصهای نهایی از رویکرد دلفی فازی استفاده شده است. ۱۴ شاخص مقدار میانگین کمتر از ۷ به دست آورد که باید حذف شود. بنابراین ۶۲ شاخص در مرحله اول مورد تأیید قرار می‌گیرد. چهار شاخص جدید به پیشنهاد پهل خبرگان به پرسشنامه اضافه شد. شاخصها در قالب پرسشنامه ۶۶ سؤالی در مرحله دوم مورد بررسی دوباره قرار خواهد گرفت. بنابراین ۶۶ شاخص در مرحله دوم مورد تأیید قرار می‌گیرد. ابعاد سوت‌زنی شامل ملاحظات اخلاقی، ویژگی فردی، سوت‌زنی خارجی و سوت‌زنی رسمی

بوده است. ابعاد بالندگی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی شامل سلامت و رفاه، ساختار سازمانی، تضمین پیشرفت، مشارکت با دیگران، گشودگی و شفافیت، پرورش و اختیار، بازخورد، آمادگی تغییر و اعتماد سازمانی بوده است. بعد از اجرای دو مرحله دلفی فازی، الگوی مورد تأیید نهایی در جدول (۱) ارائه می‌شود.

جدول (۱): الگوی سوت‌زنی در راستای بالندگی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی

شناخت مناسب از یکدیگر	اعتماد سازمانی	بالندگی سازمانی
ایجاد تغییرات رفتاری		
ارائه راه‌های جدید و خلاقانه	آمادگی تغییر	
تلاش‌های تغییر برنامه‌ریزی شده		
سازگاری با تغییرات فناورانه، اجتماعی، اقتصادی و محیطی		
نقش مدیریت منابع انسانی		
اهداف سازمانی	بازخورد از درون و بیرون	
بهبود عملکرد مرتبط با شغل		
دغدغه‌های مدیران و رهبران سازمانی		
ارتباطات اجتماعی مدیران در شبکه‌های اجتماعی		
موقعیت سازمانی	پرورش و اختیار دادن	
مسئولیت‌های اجتماعی		
پذیرش مسئولیت شخصی		
ایجاد گروه‌های منسجم و کارآمد		
کسب دانش و مهارت	تضمین پیشرفت و یادگیری	
مدیریت کارکنان		
آموزش سوت‌زنی		
توانمندسازی		
برگزاری دوره‌های آموزشی		
بهبود برنامه‌ریزی منابع انسانی		



ادامه جدول (۱): الگوی سوت زنی در راستای بالندگی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی

سامانه‌های مدیریت یکپارچگی	ساختار سازمانی	بالندگی سازمانی
اندازه شرکتها		
قراردادهای کوتاه مدت		
هویت سازمانی		
فاصله قدرت		
کم لایه بودن ساختار سازمانی		
آموزش اخلاق	سلامت و رفاه سازمانی	
قوانین اخلاقی		
فعالیت‌های بهبود مستمر		
میزان درآمدهای دریافتی		
سامانه مجازات		
مصونیت مجرمان		
فراهم‌سازی تسهیلات توسعه‌ای	گشودگی و شفافیت	
برابری شرایط کارکنان		
آسیب پذیری سامانه‌های RH		
جو کاری		
تعهد سازمانی		
شفافیت		
بی‌نظمی در مراحل انتخاب کارکنان	مشارکت با دیگران	
رفتار شهروندی سازمانی		
رویکرد منفعت طلبانه		
رویکرد انتقام جویانه		
توسعه ارتباطات برون سازمانی برای سوت زنی		
رویکرد تکلیف گرایانه		
رویکرد عدالت خواهانه		
ضعیف مدیریت استعداد		

ادامه جدول (۱): الگوی سوت‌زنی در راستای بالندگی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی

آموزه‌های دینی	ملاحظات اخلاقی	سوت‌زنی
جهتگیری فرهنگی		
فرهنگ		
بی‌اعتمادی		
هویت اجتماعی مذهبی		
تنوع فرهنگی		
ناآگاهی اخلاقی		
جنسیت	ویژگی فردی	
برونگرایی فرد		
سن		
سابقه کاری		
تحصیلات		
هوش اخلاقی	سوت‌زنی خارجی	
فشارهای محیطی		
نهادهای سیاسی و اداری		
کنترل‌های داخلی	سوت‌زنی رسمی	
حمایت از سوت‌زنان		
قوانین حمایتی		
گزارش‌های رسمی منتشر شده		
چگونگی بررسی مستندات		

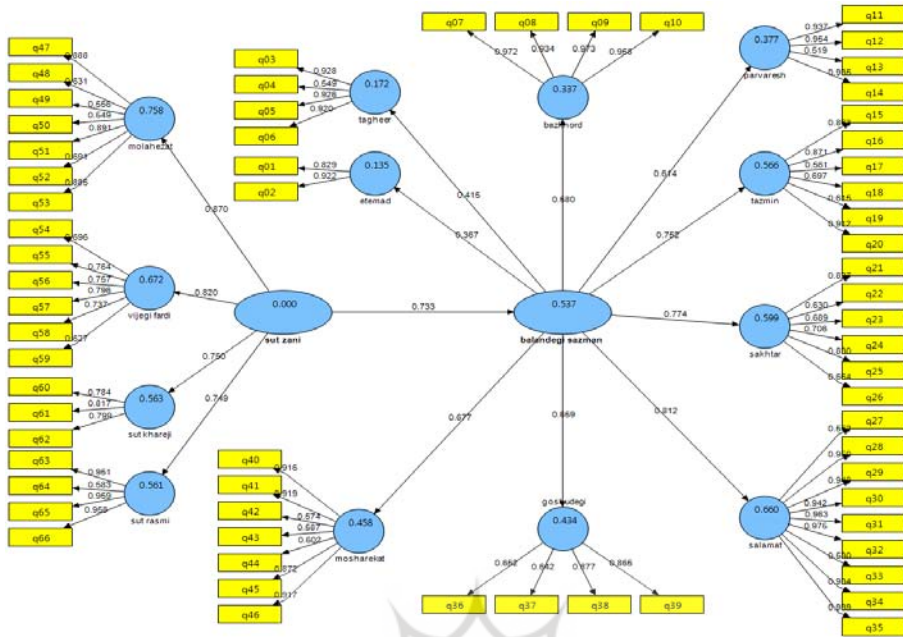
برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده، و نتایج آزمون نرمالیته داده‌ها در جدول (۲) ارائه شده است. براساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، مقدار معناداری تمامی متغیرها کوچکتر از سطح خطای (۰/۰۵) به دست آمده است. بنابراین فرض صفر رد می‌شود و توزیع داده‌ها نرمال نیست. از ویژگی‌های نرم‌افزار SmartPLS عدم حساسیت به پیشفرض نرمال بودن داده‌ها است؛ لذا در چنین حالتی، بهترین نرم افزار معادلات ساختاری برای اجرای الگو است.

جدول (۲): آزمون نرمال بودن داده‌ها (کولموگروف - اسمیرنوف)

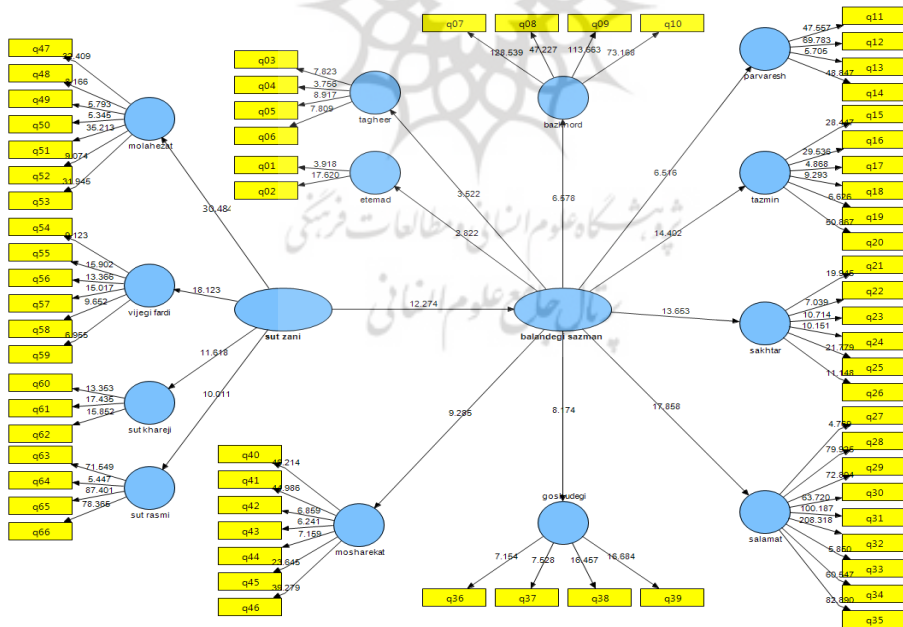
متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کولموگروف - اسمیرنوف	معناداری
اعتماد سازمانی	۳۸۰	۴/۳	۰/۶۱۸	۰/۲۱۴	۰/۰۰۰
آمادگی تغییر	۳۸۰	۴/۳	۰/۶۹۱	۰/۲۱۱	۰/۰۰۰
بازخورد	۳۸۰	۴/۲	۰/۸۶۲	۰/۲۴۱	۰/۰۰۰
پرورش و اختیار	۳۸۰	۴/۲	۰/۷۳۰	۰/۱۸۱	۰/۰۰۰
تضمین پیشرفت	۳۸۰	۴/۲	۰/۶۹۰	۰/۱۴۰	۰/۰۰۰
ساختار سازمانی	۳۸۰	۴/۱	۰/۶۲۳	۰/۱۲۶	۰/۰۰۰
سلامت و رفاه	۳۸۰	۴/۱	۰/۷۵۷	۰/۱۳۳	۰/۰۰۰
گشودگی و شفافیت	۳۸۰	۴/۲	۰/۵۸۶	۰/۱۳۹	۰/۰۰۰
مشارکت با دیگران	۳۸۰	۴/۲	۰/۶۵۹	۰/۱۳۰	۰/۰۰۰
بالندگی سازمانی	۳۸۰	۴/۲	۰/۴۴۵	۰/۰۵۶	۰/۰۰۰۶
ملاحظات اخلاقی	۳۸۰	۴/۲	۰/۶۴۴	۰/۱۱۵	۰/۰۰۰
ویژگی فردی	۳۸۰	۴	۰/۷۱۵	۰/۱۳۳	۰/۰۰۰
سوت‌زنی خارجی	۳۸۰	۴/۲	۰/۶۲۹	۰/۱۶۱	۰/۰۰۰
سوت‌زنی رسمی	۳۸۰	۴/۲	۰/۷۲۲	۰/۱۶۶	۰/۰۰۰
سوت‌زنی	۳۸۰	۴/۱	۰/۵۴۳	۰/۰۶۹	۰/۰۰۰

۱-۶. ارزیابی الگوی ساختاری

رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه‌های تحقیق بر اساس یک ساختار علی با روش حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. در الگوی کلی تحقیق، که در شکل (۱) ترسیم شده است، الگوی اندازه‌گیری (رابطه هر یک از متغیرهای قابل مشاهده با متغیر پنهان) و الگوی ساختاری (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) محاسبه شده است. برای سنجش معناداری روابط نیز آماره t با شیوه بوت استرپینگ محاسبه شده که در شکل (۱) ارائه شده است. در این الگو، که خروجی نرم‌افزار smart PLS است، خلاصه نتایج مربوط به معناداری بار عاملی استاندارد و معناداری روابط متغیرهای تحقیق ارائه شده است.



شکل (۱): الگوی کلی پژوهش با روش حداقل مربعات جزئی



شکل (۲): آماره تی الگوی کلی پژوهش با روش بوت استرپینگ

ضرایب مسیر و معناداری آنها نیز در جدول (۳) آورده شده است. طبق جدول (۳) مشاهده می‌شود که ضریب مسیر سوت‌زنی سازمانی بر بالندگی سازمان برابر $0/733$ محاسبه شده و آماره احتمال آزمون نیز $10/910$ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ است که نشان می‌دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان 95% سوت‌زنی سازمانی با بالندگی سازمان ارتباط معناداری دارد؛ به همین ترتیب در جدول مشخص است که هر یک از ابعاد سوت‌زنی و هر یک از ابعاد بالندگی سازمانی ارتباط معناداری با متغیر اصلی خود دارد که نشان‌دهنده شناسایی درست این ابعاد است. ضرایب مسیر و معناداری آنها نیز در جدول (۳) آورده شده است.

جدول (۳): ضرایب مسیر و معناداری آنها

جهت مسیر	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
بازخورد ← بالندگی سازمانی	$0/580$	$6/788$	رابطه معنادار
اعتماد سازمانی ← بالندگی سازمانی	$0/367$	$2/642$	رابطه معنادار
گشودگی و شفافیت ← بالندگی سازمانی	$0/659$	$7/122$	رابطه معنادار
مشارکت با دیگران ← بالندگی سازمانی	$0/677$	$8/529$	رابطه معنادار
پرورش و اختیار ← بالندگی سازمانی	$0/614$	$7/032$	رابطه معنادار
ساختار سازمانی ← بالندگی سازمانی	$0/774$	$13/295$	رابطه معنادار
سلامت و رفاه ← بالندگی سازمانی	$0/812$	$17/440$	رابطه معنادار
آمادگی تغییر ← بالندگی سازمانی	$0/415$	$3/406$	رابطه معنادار
تضمین پیشرفت ← بالندگی سازمانی	$0/752$	$14/760$	رابطه معنادار
بالندگی سازمانی ← سوت‌زنی	$0/733$	$10/910$	رابطه معنادار
ملاحظات اخلاقی ← سوت‌زنی	$0/870$	$25/680$	رابطه معنادار
سوت‌زنی خارجی ← سوت‌زنی	$0/750$	$11/828$	رابطه معنادار
سوت‌زنی رسمی ← سوت‌زنی	$0/749$	$10/418$	رابطه معنادار
ویژگی فردی ← سوت‌زنی	$0/820$	$18/888$	رابطه معنادار

۷. نتیجه‌گیری

نتایج بخش کیفی و تحلیل دلفی نشان داد که ابعاد سوت‌زنی شامل ملاحظات اخلاقی، ویژگی فردی، سوت‌زنی خارجی، سوت‌زنی رسمی است. همچنین ابعاد بالندگی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی شامل سلامت و رفاه، ساختار سازمانی، تضمین پیشرفت، مشارکت با دیگران، گشودگی و شفافیت، پرورش و اختیار، بازخورد، آمادگی تغییر، اعتماد سازمانی است. نتایج بخش کمی و آزمون معادلات ساختاری نشان داد که شدت اثر سوت‌زنی سازمانی بر بالندگی سازمان برابر $0/733$ محاسبه شده است. آماره احتمال آزمون نیز $10/910$ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ است و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان 95% سوت‌زنی سازمانی بر بالندگی سازمان تأثیر معناداری دارد و فرضیه تأیید می‌شود. نتایج این مطالعه نشان داده است که اجرای صحیح و اصولی سوت‌زنی در سازمان تأمین اجتماعی به افزایش بالندگی در سازمان منجر می‌شود و ابعاد مختلف بالندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. فعالیتهای غیرقانونی و غیراخلاقی در سازمانها توسط برخی از افراد شکل می‌گیرد که بعضاً در پوشش‌های مختلف و به دور از چشم نهادهای نظارتی و پنهان انجام می‌شود. جلوگیری از این گونه رفتارها، مستلزم وجود افرادی است که به افشای این تخلفات بپردازند. این افراد در ادبیات مدیریت، سوت‌زن یا افشاگر شناخته می‌شوند و عملکرد آنان سوت‌زنی یا افشاگری تعبیر می‌شود. عمل سوت‌زن، افشا کردن فعالیتهای غیرقانونی و غیراخلاقی درون سازمانی به افراد مسئول برون یا درون سازمانی برای هدایت سازمان به سمت آرمانها و رسالتهای آن است (شکری و صمدی، ۱۳۹۸). سازمانهایی که در آنها انسجام و اتحاد سازمانی و حفظ و ارتقای شهرت و تصویر ذهنی در اولویت قرار دارد، نیازمند باز گذاشتن راهی هستند که از طریق آن کارکنان، شرکا، مشتریان، تأمین‌کنندگان، سهامداران و دیگر ذی‌نفعان بتوانند رفتارها و اعمالی را گزارش کنند که با رفتارها و اعمال تعریف شده سازمان متناقض است. هدف سوت‌زنی فراخوان افراد دارای قدرت برای توجه به موضوعی غیراخلاقی و غیرقانونی است که احتمالاً از نظر آنها پنهان مانده است. سوت‌زنی سبب می‌شود که در سازمانها، جلوی خلاقیتی یا تصمیم‌های اشتباه گرفته شود؛ بدین ترتیب، زمینه افزایش شفافیت، اعتماد سازمانی، آمادگی برای تغییر و به طور کلی افزایش بالندگی در سازمان فراهم می‌شود.

۸. پیشنهادهای کاربردی

- در راستای توسعه سوت‌زنی لازم است به این موارد توجه شود:
- بالندگی سازمانی گونه‌ای از کوشش برنامه‌ریزی شده برای پدید آوردن نوعی از دگرگونی است که هدف آن یاری کردن اعضای سازمانهاست تا بتوانند کارهایی را که به انجام دادن آن موظف هستند به صورتی بهتر از پیش انجام دهند؛ در این راستا لازم است به افزایش تراز اعتماد و پشتیبانی اعضای سازمان از یکدیگر و تقویت بسامد رویارویی با دشواریهای سازمانی، چه درون گروه‌ها و چه میان گروه‌ها توجه شود.
 - پدید آوردن محیطی که در آن اختیار ناشی از نقش رسمی با اختیار حاصل از دانش و مهارت شخصی تقویت می‌شود.
 - با تصویب قوانینی نظیر حمایت از سوت زنان، قانون شفافیت یا انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات می‌توان میزان پاسخگویی، چابکی سازی و کارآمدی نظام اداری و مالی کشور را ارتقا داد.
 - گسترش دسترسیهای سازمان در حوزه‌های علمی تخصصی مبتنی بر نظر نخبگان و خبرگان به شناسایی نقاط ضعف، گلوگاه‌ها، ساختارهای معیوب و فرایندهای فسادبرانگیز منجر می‌شود.
 - افزایش شفافیت و پاسخگویی لازم است که در این راستا سوت‌زنی و حمایت از آن بتدریج موجب بازگشت اعتماد عمومی به جامعه و افزایش سرمایه اجتماعی می‌شود و به سلامت روانی جامعه کمک شایانی خواهد کرد.
 - افشاگری و بهره‌گیری از ظرفیتهای آن می‌تواند به سازمانها در ارائه تحلیل درست از محیط درونی و بیرونی آنها کمک شایانی بکند.

۹. سپاسگزاری

از تمامی افرادی که در پیشبرد این پژوهش، ما را مورد لطف و عنایت ویژه خویش قرار داده‌اند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

فهرست منابع

- انصاری پور، مهدی؛ طبرسا، غلامعلی و پور عزت، علی اصغر. (۱۴۰۰). تدوین مدل بلوغ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمانها: روش فراترکیب، مطالعات رفتار سازمانی، ۱۰(۴)، ص ۱۰۶-۷۱. قابل بازیابی از: http://obs.sinaweb.net/article_249707.html
- بایرام پور، بهزاد؛ محمدیان ساروی، محسن و حقیقی، مسعود. (۱۴۰۰). طراحی الگویی برای تعیین عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و بررسی نقش نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری از آن، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۵ (۵۵)، ص ۱۰۰-۷۱. قابل بازیابی از: http://si.jrl.police.ir/article_96449.
- تقی‌زاده، هوشنگ و ضیایی حاجی پیرلو، مصطفی. (۱۳۹۷). نقشه راه بالنده سازی در فرایندهای آموزشی سیستم‌های آموزش عالی (مطالعه موردی)، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹(۱)، ص ۱ (پیاپی ۳۳). قابل بازیابی از: <http://ensani.ir/fa/article/393925/>
- حسین‌زاده، آراسته و صفری، ثنا. (۱۳۹۷). تبیین نقش بالندگی کارکنان بر تسهیم دانش (مورد مطالعه: سازمان سنجش آموزش کشور)، نامه آموزش عالی، ۱۱(۴۱)، ص ۲۱۸-۱۹۹. قابل بازیابی از: http://journal.sanjesh.org/article_31060.html
- دانایی فرد، حسن؛ صادقی، محمدرضا و مصطفی زاده، معصومه. (۱۳۹۴). واکاوی و تحلیل تبعات سیاست زدگی بوروکراسی در نظامهای سیاسی، اندیشه مدیریت راهبردی، ۹(۲)، شماره پیاپی ۱۸، ص ۵۷-۸۶. قابل بازیابی از: https://smt.journals.isu.ac.ir/article_1863.html
- دولتی، حسن و دیهیم پور، مهدی. (۱۳۹۹). تأثیر سوت‌زنی سازمانی برافزایش شفافیت سازمانی با میانجی‌گری آوای سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان سازمانهای دریایی)، فصلنامه دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر، ۳(۴)، ص ۲۱-۱. قابل بازیابی از: <http://iranjournals.nlai.ir:8080/handle/123456789/706480>
- زیرک، رضا؛ زاهد بابلان، عادل؛ رضایی شریف، علی و معینی کیا، مهدی. (۱۳۹۷). عوامل سازمانی و اقتصادی مؤثر بر بالندگی منابع انسانی در نظام آموزشی، دو ماهنامه علمی- پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۱(۴)، ص ۱۲۲-۱۱۱. قابل بازیابی از: <https://edcbmj.ir/article-1-1511-fa.html>

- شکری، حاتم و صمدی، عباس. (۱۳۹۸). نقش بی‌تفاوتی کارکنان به سازمان بر بالندگی سازمانی (مورد مطالعه: صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشایر)، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ش ۱۸ (ج دوم). قابل بازیابی از:
<http://ensani.ir/fa/article/411626>
- شعبانی، بهار؛ غلامرضا، قره محمد علی و سیاوشی، محمد. (۱۳۹۹). طراحی الگوی بالندگی حرفه ای، سازمانی و فردی اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی و سنجش برآزش آن. فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهشهای کاربردی در مدیریت ورزشی، ۸ (۴)، ص ۹۹-۱۱۲. قابل بازیابی از:
https://arsmb.journals.pnu.ac.ir/article_6811.html
- صفری، محمد و فتاح زیبارانی، مریم. (۱۳۹۷). شناسایی، مفهومی‌سازی، و تبیین فرایند سوت‌زنی در سازمان (مطالعه موردی: شرکت سنگ آهن گهرزمین)، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶ (۳)، ص ۶۱۷-۶۴۳. قابل بازیابی از:
<https://jomc.ut.ac.ir/>
- فتح آبادی، محمدرضا؛ عطائی، محمد و علی نژاد، علیرضا. (۱۴۰۱). الگوی سنجش ابعاد راهبردی میزان سلامت اداری در سازمانهای دولتی ایران. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۶ (۵۹) ص ۳۸-۱۳. قابل بازیابی از:
http://si.jrl.police.ir/article_98284.htm
- فرهادی نژاد، محسن و جعفری، سکینه. (۱۳۹۸). شناسایی علل سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمانهای دولتی، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷ (۴)، ص ۸۴-۷۱. قابل بازیابی از:
https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_6235.html
- کاظمی کیا، حسن؛ احمدی، امینه و احقر، قدسی. (۱۳۹۷). طراحی الگو و اعتباربخشی بالندگی سازمانی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲ (۳)، ش پیاپی ۴۵، ۲۲۵-۲۴۱. قابل بازیابی از:
https://edu.garmsar.iau.ir/article_545818.html
- مرکز بررسی های استراتژیک ریاست جمهوری (۱۳۹۷). گزارش توجیهی پیش نویس لایحه شفافیت.
- هاشمی، سید حامد و پورامین زاد، سعیده. (۱۳۹۰). چالشهای فراروی توسعه منابع انسانی و راهکاری برای رفع آن، کار و جامعه، ش ۱۳۶، ص ۱۸-۱. قابل بازیابی از:
<http://ensani.ir/file/download/article/20121212093544-9625-104.pdf>

- نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات؛ عبدالملکی، شوبو و سرچهنانی، زهرا (۱۳۹۷). رابطه هوش اخلاقی با بالندگی سازمانی؛ نقش میانجی‌گری هوش سازمانی، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۳)، ص ۳۱-۳۹. قابل‌بازیابی از:

http://ethicsjournal.ir/browse.php?a_code=A-10-1-165&slc_lang=fa&sid=1

- یوسفی، اسداله. (۱۳۹۹). اثربخشی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر بالندگی سازمان تأمین اجتماعی. تأمین اجتماعی، ۱۶(۳)، ص ۱۴۸-۱۱۵. قابل‌بازیابی از:

http://qjo.ssor.ir/article_135350.html

- Armenak, A., Luca, C., Filippo., P. (2020). Does trust in the government matter for whistleblowing on tax evaders? Survey and experimental evidence, **Journal of Economic Behavior & Organization**, 2020, vol. 171, issue C, 77-95.
- Aydan, S. Kaya, S., (2018). Ethical climate as a moderator between organizational trust and whistleblowing among nurses and secretaries. **Pakistan journal of medical sciences**, 34(2), 429.
- Chen. D. (2020). Organizational Development: The Heartbeat of the Organization., <https://talkingtalent.prosky.co/articles/organizational-development-heartbeat-of-the-organization>.
- Guthrie, C.P. and Taylor, E.Z., (2017). Whistleblowing on fraud for pay: Can I trust you, **Journal of Forensic Accounting Research**, 2(1), A1-A19.
- Gomes, D. R. (2009). Organizational change and job satisfaction: the mediating role of organizational commitment. *exedra*, 1. Junho.
- Karakaya, A. and Yilmaz, K. (2020). Problem solving approach at organizational development activities: research at Karabuk university. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 99, 322-331.
- Lee, G. and Xiao, X., (2018). Whistleblowing on accounting-related misconduct: A synthesis of the literature. **Journal of Accounting Literature**, 41, 22-46.
- Near, J.P. and Miceli, M.P. (2016). After the wrongdoing: What managers should know about whistleblowing. **Business Horizons**, 59(1), 105-114.
- Nekovee, M. and Pinto, J. (2019). Modeling the impact of organization structure and whistle-blowers on intra-organizational corruption contagion. **Physica A: Statistical Mechanics and its Applications**, 522, 339-349.
- Onder, M.E.; Akçıl, U.; Cemaloğlu, N. 2019(). **The Relationship between Teachers' Organizational Commitment, Job Satisfaction and Whistleblowing**. *Sustainability* 11, 5995.
- Tahir M. Nisar, Guru, Prabhakar, Mariateresa, Torchia. (2018). Whistleblowing: When do employees act to 'blow the whistle'? **Organizational Dynamics** 48(1), 44-49.

- Wan Ahmad, W.N.A. and Ahmad, F. (2017). Impact of organizational trust on whistle-blowing intentions at Malaysian enforcement agency. **International Journal of Research in Business Studies and Management**, 4(1), 1-6.
- Witek-Crabb, A. (2014). Business growth versus organizational development reflected in strategic management of Polish small, medium and large enterprises. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 150, pp.66-76.
- Zhang, P., & Neg, F. F. (2020). Analysis of knowledge sharing behaviour in construction teams in Hong Kong. **Construction Management and Economics**, 30 (7), 557-574.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني