

ارائه مدل سوت‌زدن سازمانی در سازمان‌های ورزشی به‌منظور کاهش تخلفات

علی نوری قره‌تکن^۱

زین‌العابدین فلاح^۲

طاہر بھلکہ^۳

اسرا عسگری^۴



[10.22034/ssvs.2023.2817.3047](https://doi.org/10.22034/ssvs.2023.2817.3047)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۱۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۴/۱۷

هدف از تحقیق حاضر، ارائه مدل سوت‌زدن سازمانی در سازمان‌های ورزشی به‌منظور کاهش تخلفات بود. روش تحقیق حاضر، با رویکرد کیفی به روش داده‌بنیاد (مدل سیستماتیک اشتراوس و کوربین) بود که از نظر هدف بنیادی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها به‌صورت میدانی انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق را خبرگان آشنا با ابعاد و مؤلفه‌ها و معیارهای سوت‌زدن سازمانی شامل پژوهشگران و اساتید دانشگاهی (حداقل دو پژوهش در زمینه اخلاق سازمانی، سوت‌زدن سازمانی، افشاگری سازمانی و سایر متغیرهای مرتبط) و مدیران کنونی و سابق سازمان‌های ورزشی (باسابقه مدیریتی بیش از ۵ سال) تشکیل می‌دادند که به روش نمونه‌گیری هدفمند یا نظری انتخاب شدند (۲۱ نفر). در تجزیه و تحلیل داده‌ها جهت کدگذاری باز، محوری و گزینشی از رویکرد کیفی گراند تئوری (تئوری زمینه‌ای) استفاده شد و با تحلیل مصاحبه‌ها، کدگذاری باز انجام گرفت. بر اساس کدهای باز شناسایی‌شده، کدهای محوری شکل گرفتند و به کمک کدگذاری انتخابی مدل نظری توسعه پیدا کرد، سپس مدل پارادایمی با نظر خبرگان مورد تأیید قرار گرفت.

نتایج نشان داد که الگوی سوت‌زدن سازمانی در سازمان‌های ورزشی به‌منظور کاهش تخلفات، متأثر از شرایط علی (سازمانی، فردی، شغلی، ارتباطی، ماهیت تخلف و سبک رهبری) و با در نظر گرفتن راهبردهای استخراجی (مدیریتی و بازدارنده) که متأثر از شرایط زمینه‌ای (ساختار سازمانی، قوانین و مقررات و زیرساخت‌ها و امکانات) و شرایط مداخله‌گر (محیطی و ترس از عواقب سوت‌زدن) است، می‌تواند منجر به پیامدهایی جهت دستیابی به اهداف سازمان‌های ورزشی گردد. توسعه فرایند سوت‌زنی می‌تواند زمینه بهبود شفافیت، توسعه رفتارهای اخلاقی و ارتقای عملکرد سازمانی را فراهم آورد. لذا برنامه‌ریزی در این زمینه بسیار حائز اهمیت است.

واژگان کلیدی: افشاگری سازمانی، فساد، اخلاق سازمانی و جرائم اداری.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

^۲ دانشیار، مدیریت ورزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Zaynalabedinfalalah@gmail.com

^۳ استادیار، مدیریت ورزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

^۴ استادیار، مدیریت ورزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

مقدمه

یک سازمان برای اینکه اخلاقی عمل کند، باید فعالیت‌های خود را بر اساس رفتار مطلوب ترسیم کند و کارکنان بر اساس این رفتار مطلوب، کارها و فعالیت‌ها را بدون نقض قانون و با اجتناب از شیوه‌های غیراخلاقی انجام دهند (تریپرماتا^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). اصول و قواعد اخلاقی، رفتارهای مطلوبی را رشد می‌دهد که بدون نقض قانون و با اجتناب از شیوه‌های غیراخلاقی انجام‌وظیفه می‌کنند. اصول و قواعد اخلاقی، رفتار اجتماعی مسئولانه را می‌پروراند و افراد را متعهد به صداقت و عدالت رشد می‌دهد. راهبرد اخلاقی و ارزش‌های همراه با آن موجب حفظ کارکنان، وفاداری کارکنان، تأثیر مثبت بر سازمان، تأثیر مثبت بر شهرت سازمان و عملکرد موفق آن خواهد شد (پور صمیمی و همکاران، ۱۴۰۰).

بی‌یان^۲ (۲۰۱۸) می‌گوید اخلاق به‌عنوان انجام کار درست باعث جلوگیری از آسیب رساندن به احساسات کارکنان سازمان می‌شود. ارزش‌ها و راهبردهای اخلاقی، احساس مسئولیت و صادقانه‌ای را به همراه دارد که به سازمان نشان می‌دهد که انجام چه کاری درست است و چه کاری نادرست و حتی تصمیم‌های آنان را در این رابطه هدایت می‌کند. داشتن رفتار مطلوب با کارکنان، عمل مطلوب آنان و تصمیم مطلوب آنان همه و همه منجر به وفاداری آنان خواهد شد (بی‌یان، ۲۰۱۸).

ماهپاترا و مانیشل^۳ (۲۰۱۸) در پژوهش خود با عنوان «راهبردها در دنیای سازمان» اذعان می‌دارند که سازمان‌ها صرف‌نظر از ساختار و تشکیلاتی که دارند اولویت بالایی را برای راهبردهای اخلاقی به‌خصوص در تصمیم‌گیری قرار می‌دهند. به این دلیل که راهبردهای اخلاقی بر سیاست‌ها و رویه‌های سازمان اثر مثبت می‌گذارد و سیستم اجتماعی سازمان را بر اساس ارزش‌های اخلاقی بنا می‌کند و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها را بالا می‌برد و از رفتارهای منفی و مجرمانه در داخل سازمان جلوگیری می‌نماید.

بسیاری از سازمان‌ها در پی رسیدن به محیط کاری ایده‌آل و عاری از خطا و اشتباه هستند و نهایت تلاش خود را جهت جلوگیری از بروز خطا، اشتباه و اعمال غیرقانونی و غیراخلاقی انجام می‌دهند. واقعیت این است که این امر به‌طور کامل امکان‌پذیر نیست. در واقع سازمان‌ها در پی یافتن راه‌هایی جهت افزایش ابتکار و فعالیت بیشتر در کار و نیز کاهش نگرش‌های منفعلانه و رفتارهای انحرافی هستند (بیجورکلو^۴ و

¹ Tripermata

² Bean

³ Mahapatra & Manisha

⁴ Bjorkelo

ارائه مدل سوت زدن سازمانی در سازمان های ورزشی به منظور کاهش تخلفات

همکاران، ۲۰۱۰). وجود کدها و استانداردهای اخلاقی مکتوب در سازمان به عنوان رایج ترین ابزار برای جلوگیری از تخلفات سازمانی، بدون توجه به سایر فرآیندهای کنترلی در سازمان، مفید و مؤثر واقع نشده است (دونی^۱، ۲۰۱۶)، چراکه بیشتر سازمان ها همچنان با انواع مختلفی از فساد مواجه هستند. در نتیجه کشف و اصلاح این خطاها برای سازمان ها بسیار مفید خواهد بود و کارکنان یکی از منابع مهم و بحرانی در کشف اشتباهات و تخلفات سازمانی به شمار می روند. سازمان ها اقدامات مختلفی در این زمینه انجام می دهند که یکی از این راهکارها، افشاجری یا سوت سازمانی است که قادر است به کشف و گزارش خطا منجر شود (یوس^۲ و همکاران، ۲۰۲۲؛ ناسوانترا و همکاران، ۲۰۲۲).

سوت زنی سازمانی^۳ از جمله مفاهیم و موضوعات نوین مدیریتی است که از سال های ۱۹۸۰ در علم سازمان و مدیریت مورد استفاده قرار گرفته است. امروزه این پدیده به عنوان یک سرمایه سازمانی، ابزاری است حاصل اعتماد سازمانی که مستلزم توانمندسازی کارکنان از طرق مختلف و ایجاد کانال های ارتباطی باز و بسترسازی فرهنگی مناسب است (زکریا^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). علاوه بر این، سبک رهبری، توانایی های کافی کارکنان، مهارت ها، دانش و علاقه به شرکت در تصمیمات سازمانی در کارکنان اثر مثبت دارد. سوت زنی سازمانی نقش بسیار مهمی در افزایش شفافیت سازمان ها دارد (اونیانگو^۵، ۲۰۲۱). در سازمان ها، فعالیت های غیرقانونی و غیراخلاقی، توسط برخی از افراد شکل می گیرد که بعضاً در پوشش های مختلف و به دوراز چشم نهادهای نظارتی و به صورت پنهان انجام می شود. جلوگیری از این گونه رفتارها، مستلزم وجود افرادی است که به افشای این تخلفات می پردازند. این افراد در ادبیات مدیریت به عنوان «افشاگر» یا «سوت زن» معرفی می شوند.

افشا کردن فعالیت های غیرقانونی و غیراخلاقی درون سازمانی توسط افراد مسئول برون یا درون سازمانی، برای هدایت سازمان به سمت آرمان ها و رسالت های آن است. سازمان هایی که در آن انسجام و اتحاد سازمانی و حفظ و ارتقای شهرت و تصویر ذهنی در اولویت امور قرار دارند، نیازمند باز گذاشتن راهی هستند که از طریق آن کارکنان، شرکا، مشتریان، تأمین کنندگان، سهامداران و سایر ذی نفعان بتوانند رفتارها و

¹ Downe

² Uys

³ Organizational Whistleblowing

⁴ Zakaria

⁵ Onyango

اعمالی را که متناقض با رفتارها و اعمال تعریف شده سازمان است، گزارش دهند (کیون^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). هدف از سوت زنی، فراخوان افراد دارای قدرت برای توجه به موضوعی غیراخلاقی و غیرقانونی است که احتمالاً از نظر آن‌ها پنهان مانده است. سوت زنی سبب می‌شود که در سازمان‌ها، جلوی خلافتکاری یا تصمیم‌های اشتباه گرفته شود (اسماعیل^۲، ۲۰۲۱).

اصطلاح سوت زنی از رفتار مأموران پلیس اقتباس شده است؛ بدین معنی که زمانی که پلیس تخلفی همچون نزاع خیابانی، دزدی و... مشاهده می‌کند در سوت خود می‌دمد تا همه مردم و سایر افسران پلیس برای آگاهی از محل وقوع جرم خبردار شوند. طبق تعاریف رایج «سوت زن» در اصطلاح به کسی اطلاق می‌شود که در درون یک سازمان کار می‌کند و خلافتکاری‌های آن را افشا می‌کند. این تخلفات می‌تواند شامل انواع رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی مدیران و کارکنان یک سازمان؛ از قبیل تقلب، رانت، رشوه، احتکار، تولید محصول غیر ایمن و نقض قوانین یا مقررات باشد (پرانا^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). سوت زدن را می‌توان نوعی فراخوان عمومی برای مطلع کردن افراد از محل وقوع جرم تلقی کرد و هدف سوت زن نیز جلوگیری از آسیب رساندن بیش از پیش به افراد جامعه، سازمان‌ها و نهادهای عمومی است. همچنین سوت زن فردی است که هر نوع فعالیت غیرقانونی و غیراخلاقی در یک سازمان خصوصی یا عمومی را افشا می‌کند. موضوعاتی همچون تخطی از سیاست‌های رسمی، تخطی از قانون، مقررات، تهدید منافع عمومی، امنیت ملی و همچنین تقلب و فساد از تخلفاتی است که سوت زن‌ها می‌توانند آن را افشا کنند (پرویتالی^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). با این حال یو و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود با عنوان «تحلیل عوامل مؤثر در بروز رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان» مشخص نمودند که خودشیفتگی نقش مهمی در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار دارد. لیان و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی پیامدها و راهکارهای کنترل مسائل غیراخلاقی در سازمان» مشخص نمودند که یادگیری اجتماعی می‌تواند سبب کنترل رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار می‌گردد. دانژن و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر افشاگری» دریافتند که افراد برخوردار از وجدان بالاتر و نودوستی قوی‌تر به احتمال بیشتری درگیر فرایند سوت زنی خواهند شد. الونا (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «عوامل سازمانی مؤثر بر فرایند افشاگری» اظهار کردند که

¹ Kwon

² Ismail

³ Perdana

⁴ Previtali

ارائه مدل سوت زدن سازمانی در سازمان های ورزشی به منظور کاهش تخلفات

علاوه بر عوامل فرهنگی، عوامل ساختار سازمانی نیز در فرایند افشاگری مؤثراند و تأثیر این عامل را بر افشاگری مثبت ارزیابی کرد.

با توجه به فراوانی و شیوع بسیار زیاد تخلفات اداری و سازمانی که منجر به کاهش احترام به قانون اساسی و منشور اخلاقی، زائل کردن حکومت اداری مطلوب و دموکراسی، کاهش فرصت های سالم و پیشرفت برای افراد، مؤسسات و سازمان ها می شوند و اینکه زمان و انرژی به جای صرف شدن برای دستیابی به اهداف، وقف ایجاد شکاف در سیستم می شوند، لزوم توجه به اخلاق در انگیزه و چارت وظیفه ای مدیران و کارکنان اهمیت فراوانی دارد. دلایل دیگری که اهمیت انجام این پژوهش را برجسته کرده است، شیوع گوناگونی معضلات اخلاقی و تنوع فسادهای اداری است که در شاخه های فراوانی مانند استفاده غیرمجاز از شئون و موقعیت شغلی، ایجاد نارضایتی در ارباب رجوع، اسراف و تجمل گرایی و برگزاری گردهمایی های پرهزینه، اخذ پورسانت و هدیه، استفاده غیرمجاز از امکانات و اموال دولتی و عمومی، اشتغال به تحصیل در وقت اداری، اعطای تسهیلات برخلاف قوانین و مقررات (نقض قوانین و مقررات)، اعمال و رفتار خلاف شئون اداری، اخذ وجه یا مال برخلاف قوانین و مقررات، افشای اسرار و اسناد محرمانه اداری، ایجاد تعهد بر ذمه دولت برخلاف مقررات، تصرف غیرمجاز در اموال و وجوه دولتی و عمومی، تصدی بیش از یک شغل، به کارگیری بازنشستگان در دستگاه های دولتی، تنظیم دفاتر غیر واقعی، کم کاری یا سهل انگاری در انجام وظایف محوله، تسامح در حفظ اموال، اسناد و وجوه دولتی، ایراد خسارت به اموال دولتی، عدم رعایت قوانین و ضوابط در انتصاب و ارتقای شغلی کارمندان، سهل انگاری مدیران و عدم گزارش تخلفات کارمندان تحت امر و رعایت نکردن قوانین و مقررات است که تمامی سازمان های دولتی و غیردولتی را بیمار ساخته است. امروزه سازمان های ورزشی با افزایش این معضلات اخلاقی که ریشه در نبود و کمرنگ تر شدن ارزش های واقعی اخلاقی دارند و به دلیل گستردگی دامنه خدمات با پدیده تخلفات سازمانی روبه رو هستند که راهکارهای کاهش آن ها می تواند به بهبود عملکرد و افزایش بهره وری کمک کند. پس این پژوهش در پی به این سؤال است:

مدل سوت زدن سازمانی در سازمان های ورزشی چگونه است و تأثیر آن در کاهش تخلفات چه میزان می باشد؟

روش‌شناسی پژوهش

رویکرد تحقیق حاضر از نوع کیفی است که با روش گرند تئوری^۱ انجام شده است. روش گرند تئوری معمولاً به سه شیوه سیستماتیک، نوحاسته و سازگارا (ساخت‌گرایانه) اجرا می‌شود. در تحقیق حاضر از روش سیستماتیک که به استراوس و کوربین^۲ نسبت داده می‌شود، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. این روش دارای ۶ بعد اصلی است: شرایط علی، پدیده اصلی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها. روش سیستماتیک خود دارای سه مرحله اصلی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است. جامعه آماری این پژوهش را خبرگان آشنا با ابعاد و مؤلفه‌ها و معیارهای سوت‌زدن سازمانی شامل پژوهشگران و اساتید دانشگاهی (دارای حداقل دو پژوهش در زمینه اخلاق سازمانی، سوت‌زدن سازمانی، افشاگری سازمانی و سایر متغیرهای مرتبط) و مدیران حال حاضر و سابق سازمان‌های ورزشی (باسابقه مدیریتی بیش از ۵ سال) تشکیل می‌دادند که به روش نمونه‌گیری هدفمند یا نظری انتخاب شدند. فهرست تقریبی از جامعه آماری تهیه شد که شامل ۳۱ نفر بود. با آن‌ها مکاتباتی صورت گرفت و از این تعداد، ۲۵ نفر اعلام آمادگی نمودند. سپس به ترتیب فهرست، با آن‌ها مصاحبه شد. مصاحبه‌ها در برخی موارد به صورت حضوری و در سایر موارد به دلیل همه‌گیری ویروس کرونا و دوری مسافت به صورت فایل متنی از طریق ارسال ایمیل در واتساپ یا تلگرام و برخی نیز به صورت تلفنی و تماس تصویری انجام شد. مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت (۲۱ مصاحبه).

برای بررسی روایی، یافته‌های پژوهش برای مشارکت‌کنندگان ارائه و نقطه نظرات آن‌ها اعمال شده است. همچنین در این پژوهش از روش توافق درون‌موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام شده استفاده گردید. برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون‌موضوعی دو کدگذار (ارزیاب)، از یک دانشجوی مقطع دکتری مدیریت ورزشی درخواست شد تا به‌عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت کند. آموزش‌ها و تکنیک‌های لازم جهت کدگذاری مصاحبه‌ها به ایشان انتقال داده شد. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در نظر دو نفر هم مشابه هستند با عنوان «توافق» و کدهای غیر مشابه با عنوان «عدم توافق» مشخص شدند. سپس محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری

¹ Grounded Theory

² Strauss & Corbin

ارائه مدل سوت زدن سازمانی در سازمان های ورزشی به منظور کاهش تخلفات

کردند و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می رود، محاسبه شد. نتایج حاصل از این کدگذاری ها در جدول زیر آمده است:

جدول ۱: محاسبه پایایی بین دو کدگذار

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بین دو کدگذار (درصد)
۱	مصاحبه شونده ۲	۳۵	۱۵	۵	۸۵/۷٪
۲	مصاحبه شونده ۶	۴۸	۲۰	۸	۸۳/۳٪
۳	مصاحبه شونده ۱۵	۵۶	۲۳	۱۰	۸۲/۱٪
	کل	۱۳۹	۵۸	۲۳	۸۳/۴٪

همان طور که در جدول مشاهده می شود تعداد کل کدها که توسط محقق و همکار پژوهش به ثبت رسیده است برابر ۱۳۹، تعداد کل توافقات بین این کدها ۵۸ و تعداد کل عدم توافقات بین این کدها برابر ۲۳ است. پایایی بین کدگذاران برای مصاحبه های انجام گرفته در این پژوهش با استفاده از فرمول یادشده برابر ۸۳/۴ درصد است. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است (کوال^۱، ۱۹۹۶) قابلیت اعتماد کدگذاری ها مورد تایید است و می توان ادعا کرد که میزان پایایی تحلیل مصاحبه کنونی مناسب است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

¹ Kavel

یافته‌های پژوهش

نتایج جمعیت‌شناختی پژوهش در جدول ۲ گزارش شده است:

جدول ۲: توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

ردیف	کد مصاحبه‌شونده	جنسیت	سن	تحصیلات	مقام	کد مصاحبه‌شونده	جنسیت	سن	تحصیلات	مقام
۴۰	P1	زن	۳۵	دکتری	استاد	P12	مرد	۴۰	دکتری	استاد
۵۱	P2	مرد	۵۵	دکتری	مدیر	P13	مرد	۵۱	دکتری	استاد
۳۵	P3	مرد	۴۵	دکتری	استاد	P14	زن	۳۵	دکتری	پژوهش‌گر
۳۸	P4	مرد	۴۰	دکتری	استاد	P15	زن	۳۸	دکتری	استاد
۴۳	P5	مرد	۵۸	کارشناس ی ارشد	مدیر	P16	زن	۴۳	دکتری	استاد
۵۱	P6	مرد	۵۵	دکتری	استاد	P17	مرد	۵۱	دکتری	استاد
۵۳	P7	مرد	۴۶	دکتری	استاد	P18	مرد	۵۳	دکتری	استاد
۵۸	P8	مرد	۳۴	دکتری	استاد	P19	مرد	۵۸	دکتری	استاد
۵۲	P9	مرد	۳۹	دکتری	مدیر	P20	مرد	۵۲	دکتری	مدیر
۵۰	P10	زن	۴۴	دکتری	استاد	P21	مرد	۵۰	کارشناس ی ارشد	مدیر
	P11	مرد	۲۹	دکتری	پژوهش‌گر					

کدگذاری باز و محوری

در بخش کدگذاری نخست همه مصاحبه‌ها مورد بررسی قرار گرفتند و پس از بررسی و تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها، فرآیند کدگذاری آغاز گردید. به منظور جمع‌آوری اطلاعات و پوشش مدل پژوهش از طریق مطالعه کتب، مقالات و نیز با استفاده از نظر متخصصان تعداد ۶ سؤال به‌عنوان سؤالات مصاحبه

ارائه مدل سوت زدن سازمانی در سازمان های ورزشی به منظور کاهش تخلفات

مورد تأیید قرار گرفت. در نهایت با انجام مراحل مختلف کدگذاری و تعیین عوامل مرتبط تعداد ۱۱۱ کد در قالب ۶ مقوله اصلی مرتبط با مدل گراندتوری سوت زدن سازمانی در سازمان های ورزشی به منظور کاهش تخلفات شناسایی شدند.

در ادامه، کدگذاری باز و محوری نظرات مصاحبه شونده ها در هر ۶ بعد اصلی مدل پارادایمی استراوس و کوربین، به صورت مجزا ارائه شده است:

شرایط علی

جدول ۳: خلاصه کدگذاری باز و محوری نظرات مصاحبه شونده ها برای شناسایی شرایط علی

کد	ابعاد و ویژگی ها	مقوله فرعی	مقوله اصلی
P1, P2, P5, P16	سطح حمایت مدیران ارشد از سوت زن	حمایت و	مصاحبه شونده گان
P2, P8, P11, P12, P19	حفاظت از هویت فرد سوت زن	حفاظت	
P3, P5, P7, P15, P18	سیستم حفاظت از هویت	سازمانی	
P2, P4, P5, P6, P15	عدالت رویه ای	عدالت	
P1, P3, P6, P14	عدالت تعاملی	سازمانی	
P1, P3, P4, P10, P13, P17	عدالت توزیعی		سازمانی
P2, P4, P6, P15, P19	وجود فرهنگ سازمانی برخورد با تخلفات سازمانی		
P1, P2, P4, P6, P15, P20	نوع فرهنگ سازمانی رایج در سازمان (فرهنگ ادهوکراسی، قبیله ای، سلسله مراتبی و بازاری)	فرهنگ سازمانی	
P2, P3, P5, P13, P17	وجود فرهنگ سازمانی حمایت گر		
P1, P2, P11, P21	بودجه سازمانی		

P3, P7, P8, P11, P19	سطح تراکنش مالی		
P1, P2, P4, P9, P16	تعداد قراردادهای ورزشی		
P2, P3, P5, P15	تعداد کارکنان سازمان	ویژگی‌های	
P1, P3, P6, P10, P17	تعداد مدیران ستادی سازمان	سازمان	
P1, P3, P5, P8, P16, P19	تعداد بخش‌های سازمان		
P1, P2, P4, P7, P12, P18	اندازه سازمان		
P1, P6, P7, P9, P17, P18	تحمل		
P1, P2, P4, P9, P11, P16	اعتماد	سرمایه اخلاقی	
P1, P3, P4, P14, P15, P20	احترام متقابل		
P1, P7, P15	صبر		
P2, P6, P7, P9, P13, P21	سن		
P1, P6, P13	تحصیلات		
P2, P8, P10, P12, P16, P21	جنسیت	ویژگی‌های فردی	فردی
P3, P4, P14, P16	سطح درآمد		
P1, P3, P6, P14	تأهل		
P2, P4, P5, P8, P11, P18, P19	ترس و اضطراب		
P1, P3, P7, P15, P19	مثبت‌اندیشی	ویژگی‌های شخصیتی	
P1, P3, P8, P17, P20	عزت‌نفس		

P2, P4, P6, P9, P16	برون گرایی / درون گرایی	
P1, P2, P4, P10, P15	کانون کنترل	
P2, P6, P9, P13	رفتار شهروندی سازمانی	
P1, P9, P12, P18	شجاعت	
P1, P2, P5, P13, P17	سطح پایبندی به اخلاق	
P6, P8, P9, P17	سطح معنویت	ویژگی های
P2, P4, P6, P8, P15, P16	دین داری	رفتاری
P1, P3, P9, P15, P21	ریسک پذیری	
P2, P4, P6, P13, P17	ورزشکار بودن	
P3, P6, P8, P9, P12, P15	صداقت و درستکاری	
P1, P10, P11, P19	رضایت شغلی	
P2, P4, P6, P7, P14, P18	تعهد شغلی	
P2, P4, P5, P7, P16, P19	سطح کار تیمی	
P1, P2, P9, P15, P18	عدم وابستگی شغلی	
P4, P11, P12, P17	سابقه شغلی	شغلی
P5, P9, P12, P17	رتبه شغلی	
P3, P4, P8, P9, P16	جایگاه شغلی	
P1, P2, P6, P15	انگیزه شغلی	

P2, P4, P7, P15	ارتباطات سازمانی	ارتباطی
P4, P6, P9, P16	شبکه‌های ارتباطی	
P9, P11, P12, P17	ویژگی تخلف	ماهیت تخلف
P3, P4, P8, P17	شدت تخلف	
P1, P2, P9, P10, P13, P19	جنبه عمومی تخلف	
P1, P4, P6, P8, P17, P20	جنبه فردی تخلف	سبک رهبری
P2, P4, P5, P8, P15	رهبری کارزماتیک	
P1, P3, P7, P14	رهبری استبدادی	
P5, P7, P8, P9	رهبری مشارکتی	
P2, P3, P10, P16, P21	رهبری تحول‌گرا	

نتایج نشان داد که ۵۶ کد مفهومی، ۶ مقوله فرعی و ۸ مقوله اصلی از ابعاد و مؤلفه‌های شرایط علی مؤثر بر سوت‌زدن سازمانی در سازمان‌های ورزشی می‌باشد.

جدول ۴: خلاصه کدگذاری باز و محوری نظرات مصاحبه‌شونده‌ها برای شناسایی عوامل زمینه‌ای

کد	ابعاد و ویژگی‌ها	مقوله‌ها
مصاحبه‌شوندگان		
P1, P5, P6, P13, P16, P19	سلسله‌مراتب سازمانی	ساختار
P2, P5, P6, P18	سطح افقی بودن ساختار سازمانی	سازمانی
P6, P7, P9, P17	مقررات حمایت از سوت‌زن در سازمان‌های ورزشی	قوانین و مقررات
P10, P11, P21	میزان پایبندی مدیران به مقررات سازمان‌های ورزشی	مقررات
P2, P5, P9, P16	میزان اهمیت سوت‌زنی در قوانین سازمانی سازمان‌های ورزشی	

ارائه مدل سوت زدن سازمانی در سازمان های ورزشی به منظور کاهش تخلفات

P6, P8, P10, P17, P20	مشخص بودن جرائم اعمال خلاف سازمانی در قوانین سازمان های ورزشی	
P11, P13, P15, P18, P19	وجود راه های ارتباطی در دسترس (بی واسطه) با مدیر برای افشاگری	زیرساخت ها
P3, P5, P7, P17	وجود راه های ارتباطی مخفی با مدیر برای افشاگری	و امکانات
P1, P5, P8, P16, P21	وجود در های صداگیر برای درز نکردن صدا به بیرون	

نتایج نشان داد که ۹ کد مفهومی و ۳ مقوله از ابعاد و مؤلفه های عوامل زمینه ای مؤثر بر سوت زدن

سازمانی در سازمان های ورزشی می باشد.

جدول ۵: خلاصه کدگذاری باز و محوری نظرات مصاحبه شونده ها برای شناسایی عوامل مداخله گر

مقوله اصلی	مقوله فرعی	ابعاد و ویژگی ها	کد مصاحبه شونده گان
		وضعیت اقتصادی جامعه	P3, P6, P8, P17
	اقتصادی	وضعیت تورم	P1, P2, P6, P11, P19
		بودجه ضعیف سازمان های ورزشی	P3, P7, P8, P13, P18
		وضعیت مبارزه با فساد اداری در قوانین کشوری	P2, P7, P9, P14, P17
محیطی	سیاسی	قوانین کلی کشور در حوزه پولشویی	P1, P3, P8, P13
		ارائه ندادن آمار میزان جرائم (فساد) اداری در کشور به دلیل مسائل سیاسی	P3, P6, P8, P16, P20
		حضور افراد سیاسی در سازمان های ورزشی	P2, P4, P5, P8, P17, P21
		وضعیت جامعه در برخورد با جرائم	P1, P4, P9, P16
اجتماعی		میزان حمایت جامعه (خارج از سازمان) از افراد سوت زن	P4, P6, P7, P8, P14, P19

P3, P4, P9, P13, P18	میزان فراگیری عمل سوت‌زنی در سطح جامعه در بخش‌های مختلف	
P1, P3, P7, P14, P20	طرد شدن از سوی همکاران	
P4, P6, P8, P14, P21	منفور شدن در سازمان	ترس از عواقب سوت‌زنی
P3, P6, P9, P16, P19	ارتقا نگرفتن در سازمان	
P4, P6, P9, P17, P20	نگرفتن پست‌های مهم در سازمان	

نتایج نشان داد که ۱۴ کد مفهومی، ۲ مقوله اصلی و ۳ مقوله فرعی از ابعاد و مؤلفه‌های عوامل مداخله‌گر مؤثر بر سوت‌زدن سازمانی در سازمان‌های ورزشی می‌باشد.

جدول ۶: خلاصه کدگذاری باز و محوری مصاحبه‌شونده‌ها برای شناسایی راهبردهای مؤثر

مقوله اصلی	مقوله فرعی	ابعاد و ویژگی‌ها	کد مصاحبه‌شوندگان
		تدوین برنامه راهبردی	P1, P2, P4, P5, P7, P9, P11, P19
	برنامه‌ریزی	تدوین برنامه جامع با حضور تمام ذینفعان	P2, P4, P7, P13, P20
		انتخاب سبک مدیریتی مناسب برای سازمان	P2, P6, P10, P16, P18
		تدوین برنامه عملیاتی به‌منظور ترویج سوت‌زنی	P1, P3, P6, P15, P20
	مدیریتی	انجام ارزیابی دوره‌ای از میزان تخلفات اداری ثبت‌شده	P4, P7, P11, P17
	نظارت و ارزیابی	انجام ارزیابی دوره‌ای از میزان گزارشات از سمت کارکنان در سازمان	P1, P3, P9, P14
		پیگیری گزارش‌های دریافت‌شده از سوت‌زن سازمان	P4, P5, P8, P15, P21

ارائه مدل سوت زدن سازمانی در سازمان های ورزشی به منظور کاهش تخلفات

P1, P3, P5, P10	تلافی	
P2, P4, P6, P9, P19	زندان	تنبيه
P3, P5, P7, P14	انحراج	
P2, P3, P5, P6, P8, P13, P18	تنزل رتبه	
P1, P3, P5, P17	اعطای پاداش مالی به سوت زن	
P4, P5, P7, P14	ارتقای شغل سوت زن	
P2, P7, P9, P13	دادن درصدی از مبلغ فساد کشف شده به عنوان تشویق	تشویق
P10, P12, P14, P19	پاداش به سوت زن	
P3, P5, P9	ارائه مشوق های معنوی (اعطای تشویق نامه، لوح سپاس، یادبود، اعطای امتیازهای خاص)	بازدارنده ها
P3, P5, P8, P15, P20	وجود قوانین محافظت از سوت زن و وجود قوانین تنبیهی سخت و قوی برای مجرمان اداری	قانونی
P2, P4, P5, P17	وجود قوانین پیشگیرانه بروز جرائم اداری	
P3, P5, P6, P8, P17	آموزش مزایای سوت زنی برای سازمان	
P2, P4, P6, P16	آموزش مسئولیت پذیری به کارکنان	آموزش
P4, P6, P8, P21	آموزش رفتار شهروندی به کارکنان	
P2, P3, P7, P17	توانمندسازی کارکنان	

نتایج نشان داد که ۲۲ کد مفهومی، ۲ مقوله اصلی و ۶ مقوله فرعی از ابعاد و مؤلفه های راهبردهای

سوت زدن سازمانی در سازمان های ورزشی می باشد.

جدول ۷: خلاصه کدگذاری باز و محوری نظرات مصاحبه شونده ها برای شناسایی پیامدهای مؤثر

مقوله	مفاهیم	کد مصاحبه شونده گان
پیامدها	کاهش جرائم سازمانی	P9, P15, P18 P6,

P1, P3, P5, P14, P19	افزایش مشارکت سازمانی کارکنان
P5, P7, P8, P14, P18	افزایش بهره‌وری سازمان
P6, P9, P10, P15, P20	دستیابی به اهداف سازمانی
P10, P11, P12	بهبود جو سازمانی به سمت سوت‌زنی
P2, P10, P12, P19	افزایش یادگیری سازمانی
P2, P10, P11, P19	کاهش سکوت سازمانی در کارکنان
P2, P10, 12, P21	افزایش وفاداری کارکنان
P2, P10, P11, P18	بهبود سرمایه اجتماعی کارکنان
P2, P6, P10, P17, P20	افزایش رضایت شغلی کارکنان

نتایج نشان داد که ۱۰ کد مفهومی از پیامدهای اجرای راهبردهای سوت‌زدن سازمانی در سازمان‌های ورزشی می‌باشد.

کدگذاری انتخابی



شکل ۱: مدل سوت‌زدن سازمانی در سازمان‌های ورزشی به منظور کاهش تخلفات

الگوی سوت‌زدن سازمانی در سازمان‌های ورزشی به منظور کاهش تخلفات متأثر از شرایط علی (سازمانی، فردی، شغلی، ارتباطی، ماهیت تخلف و سبک رهبری) و با در نظر گرفتن راهبردهای استخراجی (مدیریتی و بازدارنده) که متأثر از شرایط زمینه‌ای (ساختار سازمانی، قوانین و مقررات و زیرساخت‌ها و

ارائه مدل سوت زدن سازمانی در سازمان های ورزشی به منظور کاهش تخلفات

امکانات) و شرایط مداخله گر (محیطی و ترس از عواقب سوت زدن) است، می تواند منجر به پیامدهایی نظیر کاهش جرائم سازمانی، افزایش مشارکت سازمانی کارکنان، افزایش بهره‌وری سازمان، دستیابی به اهداف سازمانی، بهبود جو سازمانی به سمت سوت‌زنی، افزایش یادگیری سازمانی، کاهش سکوت سازمانی در کارکنان، افزایش وفاداری کارکنان، بهبود سرمایه اجتماعی کارکنان و افزایش رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های ورزشی گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر، ارائه مدل سوت‌زدن سازمانی در سازمان‌های ورزشی به‌منظور کاهش تخلفات بود. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، الگوی سوت‌زدن سازمانی در سازمان‌های ورزشی به‌منظور کاهش تخلفات، متأثر از شرایط علی (سازمانی، فردی، شغلی، ارتباطی، ماهیت تخلف و سبک رهبری) و با در نظر گرفتن راهبردهای استخراجی (مدیریتی و بازدارنده) که متأثر از شرایط زمینه‌ای (ساختار سازمانی، قوانین و مقررات و زیرساخت‌ها و امکانات) و شرایط مداخله گر (محیطی و ترس از عواقب سوت زدن) می‌باشد، می‌تواند منجر به پیامدهایی نظیر کاهش جرائم سازمانی، افزایش مشارکت سازمانی کارکنان، افزایش بهره‌وری سازمان، دستیابی به اهداف سازمانی، بهبود جو سازمانی به سمت سوت‌زنی، افزایش یادگیری سازمانی، کاهش سکوت سازمانی در کارکنان، افزایش وفاداری کارکنان، بهبود سرمایه اجتماعی کارکنان و افزایش رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های ورزشی گردد.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، شرایط علی شامل عوامل سازمانی، فردی، شغلی، ارتباطی، ماهیت تخلف و سبک رهبری می‌باشد. در زمینه عوامل سازمانی، نتایج نشان داد که عواملی همچون حمایت و حفاظت سازمانی، عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های سازمان بر فرایند سوت‌زنی سازمانی اثرگذار است. در این راستا رولت و پیچلر¹ (۲۰۲۰) اظهار کردند که وجود سیستم نظارت و ارزیابی کارآمد در سازمان می‌تواند زمینه کاهش تخلفات را به همراه داشته باشد، درعین حال عدالت سازمانی مورد تأکید برخی از پژوهشگران بوده (انواری و همکاران، ۲۰۱۹) و آن‌ها معتقداند که وجود عدالت در سازمان باعث می‌شود تا افراد در مقابل فساد و تخلفات استادگی کنند و آن‌ها را گزارش نمایند. درعین حال فرهنگ سازمانی

¹ Roulet & Pichler

و حمایت سازمان از افراد سوت‌زن عاملی است که می‌تواند زمینه توسعه فرایند سوت زنی را در سازمان به همراه داشته باشد (ایندریانی^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).

در زمینه عوامل فردی، مولفه‌هایی همچون سرمایه اخلاقی، ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های رفتاری از جمله عوامل مؤثر بر سوت‌زنی سازمانی می‌باشد. مکھیمر و همکاران (۲۰۲۲) و فاروق^۲ و همکاران (۲۰۲۲) سرمایه اخلاقی را عاملی بسیار مهم در این زمینه بیان کردند. نظری‌پور و همکاران (۱۴۰۱) عوامل فردی را مؤثر توصیف نمودند و بر عواملی همچون سابقه، جنسیت و تحصیلات تمرکز داشتند. آن‌ها اظهار کردند که افراد با سابقه خود را مسئول اتفاقات سازمان می‌دانند و در مورد تخلفات حساس هستند و سعی می‌کنند مانع انجام آن شوند. همچنین افراد با تحصیلات بالاتر تمایل بیشتری به سلامت سازمانی دارند (مروویک^۳، ۲۰۲۲). با این حال به نظر می‌رسد که ویژگی‌های فردی عاملی بسیار مهم در زمینه توسعه سوت‌زنی سازمانی باشد و لذا توجه و تمرکز بر به‌کارگیری افراد متعهد، سالم و مسئولیت‌پذیر می‌تواند زمینه توسعه سوت‌زنی را به همراه داشته و سطح تخلفات سازمانی را کاهش دهد. در زمینه عوامل شخصیتی نیز یامچیندا^۴ (۲۰۲۲) معتقد است که افراد برون‌گرا به دلیل تمایل بیشتر در زمینه مسائل سازمانی، تمایل بیشتری به سوت‌زنی سازمانی دارند.

در زمینه شرایط زمینه‌ای نتایج نشان داد که ساختار سازمانی، قوانین و مقررات و زیرساخت‌ها و امکانات از جمله مؤلفه‌های مؤثر در توسعه سوت‌زنی سازمانی می‌باشد. در این راستا مروویک (۲۰۲۲) بر بهبود ساختار سازمانی و به‌روزرسانی قوانین و مقررات و دفلاتتورو^۵ و همکاران (۲۰۲۳) بر زیرساخت‌ها و امکانات نظارتی و تشویقی در سازمانی در جهت توسعه سوت‌زنی تأکید کردند.

فیلیپ زیمباردو در تحقیقات خود به سال ۱۹۹۰، درباره کجروی و فساد به این نتیجه رسید اگر یک اتومبیل یا خانه آسیب‌دیده، بدون مراقب رها شود، بیشتر احتمال دارد که قانون‌شکنان به آن آسیب بزنند. پژوهش زیمباردو باعث شد تا ویلسون و کیلینگ در سال ۲۰۰۰ گزارشی تحقیقاتی را منتشر کنند که نشان می‌داد زمانی که با یک تخلف برخورد قاطعی صورت نگیرد، احتمال تکرار آن به شدت افزایش خواهد

¹ Indriani

² Farooq

³ Mrowiec

⁴ Yomchinda

⁵ Defiantoro

ارائه مدل سوت زدن سازمانی در سازمان های ورزشی به منظور کاهش تخلفات

یافت. به نظر این دو پژوهشگر بی‌نظمی‌های ظاهری می‌تواند باعث گسترش بی‌نظمی‌های اجتماعی شود. در پایان گزارش ویلسون و کیلینگ آمده است: اگر که نمی‌خواهیم همه شیشه‌ها فرویزند، یک پنجره شکسته باید به‌سرعت تعمیر شود. از همین رو، نظریه آنان به «نظریه پنجره‌های شکسته» مشهور شد. بر طبق این نظریه، پس از وقوع یک تخلف آشکار، باید با قاطعیت متخلف را مجازات کرد و با نظارت و دقت نظر فراوان، مانع از بروز تخلفی مشابه شد. در غیر این صورت می‌توان انتظار داشت که تخلف مذکور به‌طور مداوم تکرار و تبدیل به یک قاعده گردد. پیشنهاد آنان، حضور دائمی نیروهای قانون در هر مکانی است که بیم وقوع تخلفی در آن می‌رود. به نظر ویلسون و کیلینگ، حضور دائمی نمایندگان نظام کنترل اجتماعی و نظارت بر اقدامات افراد و برخورد با قانون‌شکنان می‌تواند مانع از گسترش تخلفات شود. لذا توجه به عوامل زمینه‌ای بسیار بااهمیت و شایان توجه است.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که شرایط مداخله‌گر در زمینه توسعه سوت‌زنی سازمانی شامل عوامل محیطی و ترس از عواقب سوت‌زدن می‌باشد. در این راستا ویان و همکاران (۲۰۲۲) بر توسعه حمایت‌های قانونی و همچنین تشویقی در زمینه سوت‌زنی سازمانی تأکید کرده‌اند. گفتنی است که شفافیت باید در تمامی عرصه‌هایی که زمینه‌های رشد تخلف هستند، ایجاد شود- به‌ویژه در حوزه مسائل مالی، شفافیت کارساز است. در جهان امروز اقداماتی همچون انتشار ترازنامه‌های مالی به‌صورت منظم، انتشار گزارش‌های تمامی اقدامات انجام‌شده توسط معاونت‌ها و مسئولان، انتشار صورت‌جلسات و مصوبات تمامی نهادهای وابسته، انتشار حساب‌و‌کتاب‌های سالیانه، درخواست‌ها، نامه‌نگاری‌ها، دخل و‌خرج‌ها، دستورات و مکاتبات اداری و سایر مواردی که برای امنیت نظام اداری خطری ندارند، یک امر عادی و قانونی محسوب می‌شوند. تصویب قوانین مربوط به «افشای فساد» و تشویق افراد به «سوت‌زنی» نیز از جمله اقداماتی هستند که می‌توانند با هزینه اندک، راه بر هزاران تخلف غیرقانونی ببندند. سوت‌زنی، قانونی است که در اغلب کشورهای جهان تصویب‌شده است و بر اساس آن، هرکس که فسادی را گزارش کند، علاوه بر آن‌که امنیت وی توسط قانون تضمین می‌گردد، جایزه و پاداش نیز خواهد گرفت. قانون سوت‌زنی نیز چنین وضعیتی را ایجاد می‌کند. فریاد «تخلف!» از سوی کارکنان قانون‌مدار، به مثابه «نهی از منکر» می‌تواند باعث شود تا نظام سازمانی، پیش از آن‌که تخلفات- به ویژه تخلفات مالی- به حد غیرقابل‌باوری برسند، مانع از گسترش آن شوند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مدل سوت‌زدن سازمانی می‌تواند منجر به پیامدهایی نظیر کاهش جرائم سازمانی، افزایش مشارکت سازمانی کارکنان، افزایش بهره‌وری سازمان، دستیابی به اهداف سازمانی، بهبود جوسازمانی به سمت سوت‌زنی، افزایش یادگیری سازمانی، کاهش سکوت سازمانی در کارکنان، افزایش وفاداری کارکنان، بهبود سرمایه اجتماعی کارکنان و افزایش رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های ورزشی گردد. این نتیجه با برخی یافته‌های پژوهشگرانی همچون کاجیاس^۱ و همکاران (۲۰۲۳)، ایواساکی^۲ و همکاران (۲۰۲۳)، اوریمی^۳ (۲۰۲۳) و رامادهانی و همکاران (۲۰۲۳) همسوست. به نظر می‌رسد با توجه به یافته‌های پژوهش، سوت‌زنی می‌تواند ابزار مناسبی برای پیشگیری از وقوع جرائم خاصه جرائم اقتصادی در سازمان‌های ورزشی باشد. این ابزار نوعاً بازدارندگی ایجاد خواهد کرد، چراکه بزهکاران بالقوه همیشه همه افراد را ناظرین احتمالی بر اعمال خویش می‌دانند و این امر خود نوعی پیشگیری غیر کیفری می‌باشد. در بحث جرائم اقتصادی پیشگیری به مراتب می‌تواند کارآمدتر باشد، چراکه در برخی موارد پس از وقوع جرم عمال درمان میسر نمی‌باشد. به عنوان مثال، اگر اختلاسی با مبلغ نجومی صورت گرفت و مجرم از کشور خارج شد، عملاً هم ضرر هنگفتی به بیت‌الملل وارد شده و هم مجرم به سزای عمل خود نرسیده است. ایرادی که می‌توان به سوت‌زنی در ایران وارد دانست، از لحاظ بحث فرهنگی می‌باشد، چراکه با بررسی‌های صورت گرفته متوجه می‌شویم که فرهنگ و ساختار اجتماعی در ایران سوت‌زنی (هر اقدامی که معادل آن باشد) را نوعی بداخلاقی اجتماعی و اصطلاحاً «آدم‌فروشی» می‌داند. البته این تعبیر و این دیدگاه به نظر کاملاً غلط است، چراکه در صورت فرهنگ‌سازی، در بسیاری از موارد سوت‌زنی از حقوق عامه و بیت‌المال صیانت می‌نماید و منتفع آن‌همه مردم می‌باشند و الزاماً همیشه سود شخصی برای کسی ندارد. با این حال و بر اساس نتایج به‌دست‌آمده پیشنهاد می‌شود تا با استقرار پایگاه اطلاعاتی در سازمان‌های ورزشی به گونه‌ای که نام فرد فاش نشود و بتواند به راحتی خطای رخ داده را گزارش دهد، زمینه اطمینان خاطر به افراد سوت‌زن فراهم شود. تسهیل فرآیند افشاگری و گزارش تخلفات، سازمان‌های ورزشی را قادر می‌سازد که در جهت تحقق اهداف و رسالت خود موفق باشند. فراهم آوردن زمینه‌های همکاری بیشتر مدیران و معاونان بخش‌ها و معاونت‌ها در سلسله‌مراتب سازمان و اعطای این اختیار به آن‌ها برای تشویق کارکنان به گزارش خطا

¹ Kagias

² Iwasaki

³ Ouriemmi

ارائه مدل سوت زدن سازمانی در سازمان های ورزشی به منظور کاهش تخلفات

می تواند به افزایش افشاگری کمک کند. همچنین، ایجاد مسیرهای مشخصی که کارکنان بتوانند خطای رخ داده را گزارش دهند و آشنایی آن ها با این مسیرها می تواند مفید باشد. در این راستا می توان صندوق های پستی فیزیکی یا الکترونیکی برای دریافت گزارش تخلفات تعبیه کرد و مهم تر از همه اینکه باید در فواصل زمانی مشخص، گزارش برخورد با بد اخلاقی ها و اصلاً کجروی ها در اختیار کارکنان گذاشته شود تا آن ها از مثبت بودن اقدامات افشاگرانه خود مطلع شوند. از سوی دیگر، متخلفان بالقوه نیز از حاشیه امنیت خارج گردند و از ارتکاب به رفتارهای غیر اخلاقی فاصله بگیرند.

گفتنی است که هر مطالعه دارای محدودیت های مختلفی است که این بررسی نیز از این امر مستثنا نیست. از محدودیت های مطالعه حاضر می توان به عدم تمایل و همکاری برخی از افراد در پاسخ به پرسش ها اشاره کرد. همچنین، این مطالعه به صورت مقطعی و در بخش دولتی انجام گرفته و ممکن است با متغیرهای بخش خصوصی و در مقاطع زمانی مختلف متفاوت باشد.

منابع

- پور صمیمی، علی؛ طهرانی، مریم و وکیلی، یوسف. (۱۴۰۰). «شناسایی و رتبه بندی پیشایندهای افشاگری در سازمان: رهیافت فرا ترکیب». چشم انداز مدیریت دولتی. ۱۲(۱): ۱-۱۲.
- نظری پور، محمد و زکی زاده، بابک. (۱۴۰۱). «بررسی اثرات پیشایندهای شخصی بر قصد سوت زنی حسابداران با تعدیل گری عوامل سازمانی و فردی». حسابداری و منافع اجتماعی. ۱۲(۳): ۷۱-۱۰۲.
- Anvari, F., Wenzel, M., Woodyatt, L., & Haslam, S. A. (2019). "The social psychology of whistleblowing: An integrated model". *Organizational Psychology Review*, 9(1), 41-67.
- Bean-Mellinger, B. (2018). "Six Characteristics of an Ethical Business". Barbara Bean-Mellinger; Updated October 29, 2018
- Bjorkelo, B. & Einarsen, S. & Matthiesen, S. B. (2010). "Predicting proactive behavior at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistle blowing behavior". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2): 371-394.
- Defiantoro, D. (2023). "The Whistleblowing Diamond: Considering Four Elements of Whistleblowing Intention". *Accounting and Finance Studies*, 3(1), 63-82.
- Downe J, Cowell R, Morgan K. (2016). "What Determines Ethical Behavior in Public Organizations: Is It Rules or Leadership?" *Public Administration Review*, 76(6): 898-909.
- Farooq, D., Sanjrani, H. A., Vasty, S. B., & Neelam, K. (2022). "The Relationship between Organizational Identification and Whistleblowing: Moderating Roles of Perceived Ethical Climate & Proactive Personality". *Market Forces*, 17(2), 87-112.
- Intention, Personal Cost, Organizational Commitment and Fraud Seriousness Level. *Journal of Accounting and Investment*, 20(2), 129-151.
- Ismail, A., Islam, K. A., Zohaib, M., Tasaduq, S., & Ismail, M. (2021). "The role of ethical leadership and whistleblowing intentions: mediating apparatus of moral identity". *American International Journal of Humanities, Arts and Social Sciences*, 3(1), 20-32.
- Iwasaki, M. (2023). "Whistleblowers as defenders of human rights: The Whistleblower Protection Act in Japan". *Business and Human Rights Journal*, 8(1), 103-109.
- Kagias, P., Sariannidis, N., Garefalakis, A., Passas, I., & Kyriakogkonas, P. (2023). "Validating the Whistleblowing Maturity Model Using the Delphi Method". *Administrative Sciences*, 13(5), 120.

- Kwon, M., Jeon, S. H., & Ting, Y. (2021). **“The impact of predisposed traits and organizational factors on the US federal employee perception of whistleblowing”**. Public Personnel Management, 50(2), 258-282.
- Mahapatra, S. and Manisha, P. (2018). **“Ethical Strategies in Corporate World”**. Development, 9: 54-63.
- Mkhaimer, I. M., Selem, K. M., Shehata, A. E., Hussain, K., & Perez Perez, M. (2022). **“Can hotel employees arise internal whistleblowing intentions? Leader ethics, workplace virtues and moral courage”**. European Journal of Management and Business Economics.
- Mrowiec, D. (2022). **“Factors influencing internal whistleblowing. A systematic review of the literature”**. Journal of Economics and Management, 44(1), 142-186.
- Nuswantara, D. A. (2022). **“Reframing whistleblowing intention: an analysis of individual and situational factors”**. Journal of Financial Crime.
- Onyango, G. (2021). **“Whistleblowing behaviours and anti-corruption approaches in public administration in Kenya”**. Economic and Political Studies, 9(2), 230-254.
- Ouriemmi, O. (2023). **“The Legalistic Organizational Response to Whistleblowers’ Disclosures in a Scandal: Law without Justice?”** Journal of Business Ethics, 1-19.
- Perdana, H. D., Mohamed, N., Joseph, C., & Utami, I. (2021). **“Leadership, reward and whistleblowing: Experimental study of governmental internal auditor”**. International Journal of Engineering Research and Technology, 13(12), 4591-4596.
- Previtali, P., & Cerchiello, P. (2021). **“Organizational Determinants of Whistleblowing. A Study of Italian Municipalities”**. Public Organization Review, 1-16.
- Ramadhani, M. A., & Trisnarningsih, S. (2023). **“Analysis of the Role Whistleblowing System for Fraud Pervention: Theory of Planned Behavior”**. International Journal of Management Science and Information Technology, 3(1), 16-20.
- Roulet, T. J., & Pichler, R. (2020). **“Blame game theory: Scapegoating, whistleblowing and discursive struggles following accusations of organizational misconduct”**. Organization Theory, 1(4), 2631787720975192.
- Tripermata, L., Ak, S. A. S., Wahyudi, T., & Fuaddah, L. L. (2021). **“The Driver of Whistleblowing Intention and Fraud Prevention: Attitude and the Ethical Culture of the Organization”**. Sriwijaya International Journal of Dynamic Economics and Business, 1(1), 91-110.
- Uys, T. (2022). **“Assisting Whistleblowers in Advancing Social Justice in the Workplace”**. In *Whistleblowing and the Sociological Imagination* (pp. 191-211). Palgrave Macmillan, New York.
- Vian, T., Agnew, B., & McInnes, K. (2022). **“Whistleblowing as an anti-corruption strategy in health and pharmaceutical organizations in low-and middle-income countries: a scoping review”**. Global Health Action, 15(1), 2140494.
- Zakaria, M., Abd Manaf, K., Nurmala Sari, E., Syed Yusuf, S. N., Abdul Rahman, R., & Hamoudah, M. M. (2021). **“Effective internal controls and governance: analysis of ethical culture and ethical evaluations on whistleblowing intentions of government officials”**. Polish Journal of Management Studies, 23.

پرتال جامع علوم انسانی