

Designing a Whistleblowing Model to Grow and Improve the Level of Organizational Trust: The Case Study of the Social Security Organization of Iran

Shahin Mardasi¹, Vahid Chenari^{2*}, Seyed Ali Akbar Ahmadi³, Mohammad Tamimi⁴

1. PhD Student of Public Management, Department of Public Management, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran

2. Assistant Professor, Department of Management, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran

3. Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

4. Assistant Professor, Department of Management, Dezful Branch, Islamic Azad University, Dezful, Iran

(Received: July 1, 2022; Accepted: October 25, 2022)

Abstract

The purpose of this study was to design and validate a whistleblowing model in order to help grow the Social Security Organization of Iran. It was a descriptive-survey study that relied upon mixed-methods approach for data collection and analysis. The statistical population of the study was comprised of all employees of the Social Security Organization in the insurance and medical sectors (N= 67,188), with an optimal sample size of 380 participants (as indicated by Morgan's table). The purposive sampling method adopted in the qualitative phase led to the selection of 15 experts in the field of management. In this phase, the fuzzy Delphi method was used to explain the dimensions, components, and items of the research. In the quantitative phase, the components explained in the qualitative phase were used to design a questionnaire, which was then distributed in the target community. After receiving the filled-in questionnaires, the obtained data were analyzed by SPSS and SmartPLS software. Inferential tests such as structural equation modeling and path analysis were used to test research questions and undertake modeling. The qualitative phase and Delphi analysis results showed that the dimensions of whistleblowing included moral considerations, personal characteristics, external whistleblowing, and formal whistleblowing. Moreover, the dimensions of organizational growth in the Social Security Organization included health and wellbeing, organizational structure, assurance of progress, partnership with others, openness and transparency, nurture and volition, feedback, readiness for change, and organizational trust. The results of quantitative phase and structural equation modeling revealed that organizational whistleblowing had a significant effect on organizational growth.

Keywords

whistleblowing, organizational growth, Social Security Organization of Iran, identification of dimensions, accreditation.

* Corresponding Author, Email: vchenari@gmail.com

طراحی و اعتباردهی الگوی سوت‌زنی با هدف بالندگی سازمان (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی)

شهین مرداسی^۱، وحید چناری^{۲*}، سید علی اکبر احمدی^۳، محمد تمیمی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران
 ۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران
 ۳. استاد گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
 ۴. استادیار گروه مدیریت، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران
- (تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۰ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۰۳)

چکیده

هدف از این پژوهش طراحی و اعتبار الگوی سوت‌زنی با هدف بالندگی در سازمان تأمین اجتماعی بود. این پژوهش از نظر گردآوری داده‌ها آمیخته با استفاده از داده‌های کیفی و کمی و از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش همه کارکنان سازمان در بخش‌های بیمه و درمان بودند که تعداد آن‌ها ۶۷۱۸۸ نفر بود و تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان ۳۸۰ نفر انتخاب شد. روش نمونه‌گیری در مرحله کیفی به صورت هدفمند مشتمل بر ۱۵ نفر از خبرگان در حوزه مدیریت بود. در بخش کیفی، با استفاده از تکنیک دلفی فازی، اقدام به تبیین ابعاد و مؤلفه‌ها و گویه‌های تحقیق شد. در بخش کمی، با استفاده از مؤلفه‌های تبیین‌شده در بخش کیفی، اقدام به طراحی پرسشنامه و توزیع آن در جامعه مورد نظر شد. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، اطلاعات به دست آمده به وسیله نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS تحلیل شدند. برای آزمون سؤالات تحقیق و مدل‌سازی، از آزمون‌های استنباطی نظیر معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج بخش کیفی و تحلیل دلفی نشان داد 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 سوت‌زنی سازمانی بر بالندگی سازمانی تأثیر معنادار دارد.

کلیدواژگان

اعتباربخشی، بالندگی سازمانی، سازمان تأمین اجتماعی، سوت‌زنی، شناسایی ابعاد.

مقدمه

در شرایط متحول امروز، سازمان‌ها برای بقا ناچارند پیوسته توانمندی‌ها و شایستگی‌های خود را توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و متفاوت محیطی باشند (Karakaya & Yılmaz 2020). در این میان سازمان‌ها باید یک ویژگی مهم داشته باشند و آن توانایی تغییر و تطبیق مداوم است. به عبارت دیگر، دوام و توسعه سازمان‌های امروزی در گرو همسو شدن با تغییرات سریع و توسعه و بالندگی است. چون تغییر و تحولات مداوم محیطی توسعه و تحول و بالندگی سازمانی را در موقعیت‌های گوناگون اجتناب‌ناپذیر می‌سازد (Schneider et al. 2017). با تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی، موضوع بالندگی کارکنان در کانون توجه مدیران قرار گرفته است. زیرا سازمان‌ها با داشتن کارکنان توانمند، متعهد، ماهر، و باانگیزه بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق دهند و رقابت کنند (Zhang & Ngi 2020). ایجاد بالندگی سالم‌ترین روش سهم 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 (حسین‌زاده و صفری ۱۳۹۷). برنامه‌ریزی با هدف بالندگی منابع انسانی و سیستم توانبخشی نیروی انسانی، که از راه آن‌ها کارکنان به طور مداوم 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 منزله یک نهاد عمومی غیردولتی بین‌نسلی با هویت اجتماعی-اقتصادی در گستره عمومی، جامع‌ترین و محوری‌ترین ارائه‌دهنده حمایت‌های قانونی تأمین اجتماعی مبتنی بر اصول بیمه‌های اجتماعی به شمار می‌رود که به صورت مستقل بر اصل سه‌جانبه‌گرایی کارگر و کارفرما و دولت اتکا دارد و با تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و درمانی در چهارچوب الزامات قانونی و مبتنی بر محاسبات بیمه‌ای نقشی اساسی در پشتیبانی از نیروی کار در فرایند توسعه پایدار کشور بر اساس الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت و تعمیق احساس امنیت اجتماعی-اقتصادی به عهده دارد (تقی‌زاده و ضیایی حاجی‌پیرلو 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 مدل‌های بالندگی می‌توان فرایندهایی را که ارزش افزوده بیشتری برای سازمان تأمین اجتماعی فراهم می‌آورند و موفقیت بیشتر سازمان تأمین اجتماعی را تضمین می‌کنند شناسایی کرد (یوسفی ۱۳۹۹). امروز، عصر تغییرات شتاب‌زده و عدم اطمینان به آینده و نبود داده‌های در دسترس و کافی جهت تصمیم‌گیری برای مدیران است (Karakaya & Yılmaz 2020)؛ تغییراتی که اگر سازمان خود را با آن موافق و همراه نسازد، چه بسا سازمان را به ورطه نابودی بکشاند. از این رو، سازمان باید یک ویژگی مهم داشته باشد و آن عبارت است از توانایی تغییر و تطبیق مداوم (نصیری ولیک‌بنی و همکاران ۱۳۹۷).

در سال‌های اخیر، سازمان‌ها برای رسیدن به بالندگی سازمان در جست‌وجوی راه‌های مختلف بوده‌اند و به بررسی عوامل مرتبط با بالندگی سازمانی پرداخته‌اند. با توجه به نتایج سایر مطالعات (از جمله Nekovee & Pinto 2019؛ Aydan & Kaya 2018؛ Chen 2020؛ Tahir et al. 2018؛ Wan & Ahmad 2017؛ Witek-Crabb 2014؛ صفری و فتاح‌زیارانی ۱۳۹۷) یکی از عوامل مرتبط با بالندگی سازمانی سوت‌زنی سازمانی است. کج‌روی‌ها و تخلف عمده‌ای از هنجارها فقط به نحوه عمل فرد مربوط نیست، بلکه به فعالیت‌های سازمان نیز مربوط می‌شود؛ این‌گونه کج‌روی‌ها و فعالیت‌های غیراخلاقی و غیرقانونی جزء لاینفک سازمان‌های مدرن و امروزی است (صفری و فتاح‌زیارانی ۱۳۹۷). در سال‌های گذشته، در اکثر سازمان‌های دولتی، از جمله سازمان تأمین اجتماعی، به دلیل انتخاب‌های سیاسی مدیران و نبود تصمیم‌گیری‌های گروهی (دانایی‌فرد و همکاران ۱۳۹۴؛ هاشمی و پورامین‌زاد ۱۳۹۰) متأسفانه شاهد عقب ماندن سازمان‌ها از چرخه توسعه و بالندگی سازمانی هستیم و با توجه به قدرت زیادی که در این سیستم 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 درباره این بی‌عدالتی سخن بگوید (Guthrie & Taylor 2017)؛ درحالی‌که در اکثر کشورهای توسعه‌یافته، با تصویب قانون سوت‌زنی، کارکنان به راحتی می‌توانند در صورت مشاهده حرکت‌های خلاف قوانین و مقررات در مقابل آن لب به سخن و اعتراض گشایند و در نتیجه اجازه پیدا می‌کنند در

تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌های سازمانی مشارکت داشته باشند و سازمان را در مسیر بالندگی و رشد هدایت کنند (مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست جمهوری ۱۳۹۷).

با توجه به بررسی‌ها و مطالعات صورت‌گرفته، عوامل و متغیرهای زیادی برای نیل سازمان به بالندگی و توسعه سازمانی دارای اهمیت است. در این مطالعه به بررسی سوت‌زنی سازمانی با هدف بالندگی پرداخته می‌شود. استقبال و پذیرش قانون سوت‌زنی در هر سازمانی می‌تواند نتایج مثبتی به همراه داشته باشد و بر بسیاری از معیارهای توسعه سازمان تأثیر بگذارد.

روند سوت‌زنی با فردی که شاهد سوء رفتار است و تصمیم می‌گیرد سوت را بکشد یا نکشد شروع می‌شود. افرادی که مصمم به سوت کشیدن می‌شوند باید انتخاب کنند که خلاف‌کاری را درون سازمانی گزارش دهند یا طرفین خارجی (خارج از سازمان)، مانند تنظیم‌کننده‌ها یا رسانه‌ها، را آگاه سازند (کاظمی‌کیا و همکاران ۱۳۹۷). به طور کلی، سوت‌زن‌ها ترجیح می‌دهند گزارش خود را داخل سازمان بیان کنند تا خارج از آن. پس از آنکه سوت زده شد، سازمان‌ها واکنش نشان می‌دهند و به گزارش سوت‌زنی پاسخ می‌دهند (Near & Miceli 2016). ممکن است سازمان‌ها با یک تحقیق شایسته، تصحیح خلاف‌کاری (در صورت نیاز)، دفاع از سوت‌زن در برابر اقدام تلافی‌جویانه، یا پاداش به سوت‌زن به طور مطلوب واکنش نشان دهند. نیز ممکن است سازمان‌ها با شکست در انجام دادن تحقیق مناسب و انجام ندادن اقدامات اصلاحی (در صورت لزوم) یا متقابل علیه سوت‌زن به طور نامطلوب به گزارش سوت‌زنی واکنش نشان دهند. فرایند سوت‌زنی زمانی به پایان می‌رسد که نتیجه سوت‌زنی برای سوت‌زن رضایت‌بخش شود. وقتی نتیجه سوت‌زنی برای سوت‌زن رضایت‌بخش نباشد (مانند نادیده گرفته شدن گزارش، عدم اصلاح خلاف‌کاری، انجام دادن عملی تلافی‌جویانه علیه سوت‌زن) ممکن است او (سوت‌زن) تلاش‌های متوالی برای سوت زدن انجام دهد و در این موارد به طور معمول سوت زدن بیرونی (خارج از سازمان) را به جای درونی ترجیح می‌دهد. همچنین ممکن است سوت‌زن پس از یک تلاش ناموفق ابتدایی، با تصمیم گرفتن به ساکت ماندن، به فرایند سوت‌زنی پایان دهد (Lee & Xiao 2018).

استفاده از ظرفیت قانون سوت‌زنی و ایجاد ضمانت حقوقی و قضایی لازم جهت اجرای مؤثر آن و حمایت از افشاکنندگان و تصویب و اعلام مجازات مفسدان به صورت شفاف جهت

جلوگیری از تبعیض در اعمال قانون می‌تواند موجب افزایش شفافیت در سازمان شود (انصاری‌پور و همکاران 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 به شدت در حال افزایش است، طراحی و تبیین الگوی سوت‌زنی در این سازمان و پذیرش قانون سوت‌زنی می‌تواند ضمن شناسایی عوامل مؤثر بر فساد اداری نتایج مثبتی برای سازمان تأمین اجتماعی به همراه داشته باشد و در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های سازمانی مفید واقع شود. بالندگی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند با دادن ارزش بیشتر به نیروی انسانی، به منزله مهم‌ترین دارایی سازمان‌های خدماتی، در بهبود عملکرد سازمانی و ارائه خدمات مناسب‌تر و شایسته‌تر به افراد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی نقش پررنگی را ایفا کند.

پیشینه پژوهش

با مرور مطالعات انجام‌شده داخلی و خارجی، ملاحظه شد که مطالعه‌ای با موضوع حاضر انجام نشده است. بنابراین در این قسمت به برخی مطالعات مرتبط با متغیرهای تحقیق پرداخته می‌شود. دولتی و دیهیم‌پور (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی تأثیر سوت‌زنی سازمانی بر افزایش شفافیت سازمانی با میانجی‌گری آوای سازمانی در سازمان‌های دریایی پرداختند. یافته‌ها نشان داد افشاگری سازمانی بر آوای سازمانی تأثیر دارد و آوای سازمانی نیز بر شفافیت سازمانی تأثیرگذار است و همچنین افشاگری سازمانی از طریق متغیر میانجی آوای سازمانی بر شفافیت سازمانی معنادار است و روابط بین آن‌ها تأیید می‌شود.

شعبانی‌بهار و همکارانش (۱۳۹۹) در پژوهشی به طراحی الگوی بالندگی حرفه‌ای و سازمانی و فردی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و سنجش برازش آن پرداختند. بالندگی سازمانی دارای شش بعد بود؛ شامل ارتباطات سازمانی، مستندسازی، رهبری، مدیریت زمان، مدیریت هزینه، تیم‌سازی.

در پژوهشی که توسط آرمناک، لوسا و فیلیپو^۱ (۲۰۲۰)، با عنوان «آیا اعتماد به دولت برای

سوت‌زنی در مورد فرارهای مالیاتی مهم است؟»، انجام دادند به بررسی این موضوع در ایالات متحده آمریکا پرداختند و اینکه سوت‌زنی ابزاری قدرتمند است که مقامات مالیاتی کشورهای مختلف از آن برای جلوگیری از فرار مالیاتی استفاده می‌کنند. با وجود این، عوامل تعیین‌کننده نگرش مثبت فرد درباره سوت‌زنی بررسی نمی‌شود. سوت‌زنان احتمالی ممکن است به دولت اعتماد نکنند. زیرا آن‌ها در زمینه عملکرد کارآمد دولت (جلوگیری از اتلاف درآمد مالیاتی) و عدالت دولت (برخورد یکسان با همه مؤدیان) شکایت دارند. در این مطالعه، بر رابطه بین کانال بی‌اعتمادی سابق و نگرش به افشاگری تمرکز شده و نتایج نشان داده است یک دولت قابل اعتمادتر تأثیر مثبتی بر نگرش شهروندان در زمینه سوت‌زنی دارد.

بر اساس پژوهش اندر و آکیل و سیمالگلو^۱ (۲۰۱۹)، با عنوان «رابطه بین تعهد سازمانی معلمان، رضایت شغلی، و سوت‌زنی معلمان در منطقه چانکایا در آنکارا»، مشخص شد بین میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه متوسط و معناداری وجود دارد. همچنین، بین تعهد سازمانی و رفتار سوت‌زنی رابطه متوسط و معناداری وجود دارد. سطح پایین رابطه معنادار منفی بین رضایت شغلی و سوت‌زنی نیز مشاهده شد. با افزایش تعهد سازمانی معلمان رضایت شغلی و رفتارهای سوت‌زنی آن‌ها افزایش می‌یابد و با افزایش سطح رضایت شغلی رفتارهای سوت‌زنی آن‌ها کاهش می‌یابد.

نکووی و پیننتو^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی، با عنوان «مدل‌سازی تأثیر ساختار سازمانی و سوت‌زنی سازمانی بر سرایت فساد درون‌سازمانی»، بیان کردند که ساختار سازمانی و سوت‌زنی سازمانی از شاخص‌های مهم و مؤثر بر فساد سازمانی هستند.

بنابراین، بر اساس پژوهش‌های انجام‌شده، ضرورت بالندگی را علاوه بر عوامل تأثیرگذاری آن می‌توان در بالندگی و بهبودی سازمان‌ها و بهبود کیفیت زندگی نیز یافت. پس، به‌روز بودن کارکنان برای انجام دادن مؤثر و بهینه وظایف و فعالیت‌ها یکی از فرضیه‌های راهبردی موفقیت سازمانی است. فرایند بالندگی سازمانی را می‌توان در زمینه ساختار، برنامه‌ریزی راهبردی، فرهنگ، ارتباطات

1. Onder, Akçıl, & Cemaloğlu

2. Nekovee & Pinto

و فناوری سازمان در نظر گرفت (Gomes 2009). سازمان تأمین اجتماعی، با بیش از هشت دهه سابقه، از نهادهای اجتماعی مهم و تاثیرگذار 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 سازوکار و عملکرد آن تأثیراتی داشته است، تحولات سال‌های گذشته، به‌خصوص رویکردهای نادرست به حوزه‌های کارکردی و عملکردی تأمین اجتماعی در کنار منشاها و روش‌های مدیریتی کلان، باعث شد شرایط محیطی به سمتی حرکت کند که این سازمان برای ادامه مسیر مناسب و اجرای وظایف و تعهدات خود با مشکلاتی روبه‌رو شود. با توجه به مباحث مطرح‌شده، این پژوهش با محوریت سوت‌زنی با هدف بالندگی سازمان دارای اهمیت و ضرورت فراوان است.

با توجه به مباحث مطرح‌شده، هدف از این مطالعه طراحی و اعتبار الگوی سوت‌زنی با هدف بالندگی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی بود که در سایر مطالعات و برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های سازمان تأمین اجتماعی مورد غفلت واقع شده است. این پژوهش در پی پاسخ دادن به این سؤال است که ارتباط بین ابعاد سوت‌زنی با هدف بالندگی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی چگونه است؟

روش پژوهش

روش تحقیق به لحاظ هدف کاربردی بود. این پژوهش از نظر گردآوری داده‌ها (آمیخته با استفاده از داده‌های کیفی و کمی) از نوع توصیفی-پیمایشی است. در این مطالعه ابتدا سنجش‌های مورد نیاز برای سنجش هر یک از متغیرها از طریق مرور پیشینه تحقیق شناسایی شد. سپس به بررسی نتایج با استفاده از نظر خبرگان پرداخته شد. در نهایت با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل پیشنهادی ترسیم شد. جامعه آماری این پژوهش همه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی کشور در بخش‌های بیمه و درمان بودند که تعداد آن‌ها ۶۷۱۸۸ نفر و تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان حدود ۳۸۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری در مرحله کیفی به صورت هدفمند (غیرتصادفی) مشتمل بر ۱۵ نفر از خبرگان در حوزه مدیریت بود (هیچ قانون قوی و صریحی در مورد نحوه انتخاب و تعداد متخصصان وجود ندارد و تعداد آن‌ها وابسته به فاکتورهای هدف دلفی یا وسعت مشکل،

کیفیت تصمیم، توانایی تیم تحقیق در اداره مطالعه، اعتبار داخلی و خارجی، زمان جمع‌آوری داده‌ها و منابع در دسترس، دامنه مسئله، و پذیرش پاسخ است. تعداد شرکت‌کنندگان معمولاً کمتر از ۵۰ نفر و اغلب ۱۵ تا ۲۰ نفر بوده است). خبرگان بخش کیفی، بالقوه، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه بودند که با سازمان‌های دولتی ارتباط و سوابق پژوهشی مرتبط با موضوع مطالعه داشتند. همچنین کارشناسان خبره، که دارای حداقل ۱۵ سال سابقه کار در سازمان‌های دولتی و از تحصیلات کارشناسی‌ارشد و بالاتر برخوردار بودند و در پست‌های مدیریتی انجام وظیفه می‌کردند. در پژوهش حاضر برای گردآوری اطلاعات از روش دلفی فازی استفاده شد. بدین ترتیب سؤالات پرسشنامه از قبل طراحی و از طریق ایمیل و پست برای جامعه مورد نظر ارسال شد. در مرحله کمی پژوهش پرسشنامه محقق‌ساخته الگوی سوت‌زنی با هدف بالندگی سازمان بر اساس معیارها استخراج شد و 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 و مؤلفه‌ها و شاخص‌ها، پرسشنامه الگوی سوت‌زنی با هدف 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 شاخص‌های مورد بررسی اصلاح و تأیید نهایی شد و به مثابه ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. در بخش کیفی، با استفاده از تکنیک دلفی فازی، اقدام به تبیین ابعاد و مؤلفه‌ها و گویه‌های پژوهش شد. در بخش کمی، با استفاده از مؤلفه‌های تبیین‌شده در بخش کیفی، اقدام به طراحی پرسشنامه و توزیع آن در جامعه مورد نظر شد. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، اطلاعات به‌دست‌آمده به وسیله نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS (متناسب با نرمال بودن متغیرهای پژوهش) مورد تحلیل قرار گرفت. همه داده‌های پژوهش به دو روش توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شدند. برای آزمون سؤالات پژوهش و مدل‌سازی، از آزمون‌های استنباطی، نظیر معادلات ساختاری و تحلیل مسیر، استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس پیشینه پژوهش و مصاحبه‌های تخصصی انجام‌شده در گام نخست، غربالگری و شناسایی شاخص‌های نهایی پژوهش صورت گرفت. بر اساس پیشینه و مصاحبه‌های تخصصی انجام‌شده در

مجموع ۷۶ عامل شناسایی شد. برای غربال شاخص‌ها و شناسایی شاخص‌های نهایی از رویکرد دلفی فازی استفاده شد. تعداد ۱۴ شاخص مقدار میانگین کمتر از ۷ به دست آوردند و باید حذف می‌شدند. بنابراین ۶۲ شاخص در راند اول مورد تأیید قرار گرفت. تعداد ۴ شاخص جدید به پیشنهاد پنل خبرگان به پرسشنامه اضافه شد. شاخص‌ها در قالب پرسشنامه ۶۶ سؤالی در راند دوم بررسی مجدد شدند. بنابراین ۶۶ شاخص در راند دوم مورد تأیید قرار گرفتند. ابعاد سوت‌زنی شامل ملاحظات اخلاقی، ویژگی فردی، سوت‌زنی خارجی، سوت‌زنی رسمی بود. 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 بود. بعد از اجرای دو راند دلفی فازی، الگوی مورد تأیید نهایی نیز تأیید شد.

همچنین، بر اساس ویژگی‌های دموگرافیک جامعه فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس جنسیت شامل ۲۲۷ نفر (۵۹/۷٪) مرد و ۱۵۳ نفر (۴۰/۳٪) زن بودند. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. بر اساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، مقدار معناداری همه متغیرها کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمد. بنابراین فرض ۰ رد شد و توزیع داده‌ها نرمال نیست. از ویژگی‌های نرم‌افزار SmartPLS عدم حساسیت به پیش‌فرض نرمال بودن داده‌هاست. در چنین شرایطی، بهترین نرم‌افزار معادلات ساختاری برای اجرای مدل است.

آماره‌های دیگری نیز وجود دارد که پژوهشگر از طریق آن‌ها قادر به تعیین و تشخیص مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی است؛ نظیر استفاده از ضریب KMO^1 . از آنجا که مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸۹۲ به دست آمد، تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی است. همچنین مقدار معناداری آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است. نیز، مدل پژوهش با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی مورد آزمون قرار گرفت.

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از پایایی و روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. پایایی برای سنجش پایداری درونی و خود شامل سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ^۱، پایایی ترکیبی^۲ (CR) است.

قابلیت اعتماد (پایایی) با این امر سروکار دارد که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسان به دست می‌دهد؛ به عبارت دیگر همبستگی میان یک مجموعه از نمرات و مجموعه دیگری از نمرات در یک آزمون معادل که به صورت مستقل بر یک گروه آزمودنی به دست آمد.

بارهای عاملی: جهت بررسی مدل، نخست برای سنجش روابط متغیرهای پنهان با گویه‌های سنجش آن‌ها از مدل اندازه‌گیری استفاده شد. مدل اندازه‌گیری ارتباط گویه‌ها یا همان سؤالات پرسشنامه را با سازه‌ها مورد بررسی قرار می‌دهد. در واقع تا ثابت نشود سؤالات پرسشنامه متغیرهای پنهان را به خوبی اندازه‌گیری کرده‌اند نمی‌توان روابط را مورد آزمون قرار داد. مدلی همگن خواهد بود که قدر مطلق بارهای عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده‌پذیر متناظرش دارای حداقل مقدار ۰/۵ باشد (Hulland 1999; Neupane 2014). نتایج مدل اندازه‌گیری در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. بارهای عاملی متغیرهای تحقیق

جهت	بار عاملی	آماره تی	جهت	بار عاملی	آماره تی
اعتماد سازمانی ← q01	0.829	4.296	سلامت و رفاه ← q34	0.934	60.847
اعتماد سازمانی ← q02	0.922	9.465	سلامت و رفاه ← q35	0.939	79.558
آمادگی تغییر ← q03	0.928	17.885	گشودگی و شفافیت ← q36	0.652	5.967
آمادگی تغییر ← q04	0.549	4.724	گشودگی و شفافیت ← q37	0.642	7.116
آمادگی تغییر ← q05	0.926	18.950	گشودگی و شفافیت ← q38	0.877	18.806
آمادگی تغییر ← q06	0.920	17.037	گشودگی و شفافیت ← q39	0.865	18.407
بازخورد ← q07	0.972	146.586	مشارکت با دیگران ← q40	0.916	43.321
بازخورد ← q08	0.934	51.602	مشارکت با دیگران ← q41	0.919	42.443

1. cronbach

2. composite reliability

ادامه جدول ۱. بارهای عاملی متغیرهای تحقیق

آماره تی	بار عاملی	جهت	آماره تی	بار عاملی	جهت
5.834	0.574	مشارکت با دیگران ← q42	127.516	0.973	بازخورد ← q09
6.184	0.587	مشارکت با دیگران ← q43	77.802	0.958	بازخورد ← q10
7.370	0.602	مشارکت با دیگران ← q44	43.294	0.937	پرورش و اختیار ← q11
24.827	0.872	مشارکت با دیگران ← q45	54.955	0.954	پرورش و اختیار ← q12
43.174	0.917	مشارکت با دیگران ← q46	4.894	0.519	پرورش و اختیار ← q13
30.219	0.888	ملاحظات اخلاقی ← q47	40.513	0.935	پرورش و اختیار ← q14
7.030	0.631	ملاحظات اخلاقی ← q48	30.984	0.863	تضمین پیشرفت ← q15
5.453	0.556	ملاحظات اخلاقی ← q49	30.197	0.871	تضمین پیشرفت ← q16
5.248	0.549	ملاحظات اخلاقی ← q50	4.766	0.561	تضمین پیشرفت ← q17
37.154	0.891	ملاحظات اخلاقی ← q51	9.900	0.697	تضمین پیشرفت ← q18
8.570	0.691	ملاحظات اخلاقی ← q52	6.031	0.615	تضمین پیشرفت ← q19
29.765	0.885	ملاحظات اخلاقی ← q53	48.745	0.912	تضمین پیشرفت ← q20
9.351	0.696	ویژگی فردی ← q54	19.620	0.827	ساختار سازمانی ← q21
14.007	0.764	ویژگی فردی ← q55	6.444	0.630	ساختار سازمانی ← q22
12.872	0.757	ویژگی فردی ← q56	10.509	0.689	ساختار سازمانی ← q23
17.452	0.796	ویژگی فردی ← q57	10.166	0.706	ساختار سازمانی ← q24
10.145	0.737	ویژگی فردی ← q58	23.103	0.830	ساختار سازمانی ← q25
6.495	0.627	ویژگی فردی ← q59	9.695	0.664	ساختار سازمانی ← q26
12.420	0.784	سوت‌زنی خارجی ← q60	5.276	0.552	سلامت و رفاه ← q27
18.495	0.817	سوت‌زنی خارجی ← q61	78.707	0.950	سلامت و رفاه ← q28
16.071	0.799	سوت‌زنی خارجی ← q62	77.909	0.940	سلامت و رفاه ← q29
89.009	0.951	سوت‌زنی رسمی ← q63	60.755	0.942	سلامت و رفاه ← q30
6.098	0.583	سوت‌زنی رسمی ← q64	102.135	0.963	سلامت و رفاه ← q31
104.555	0.959	سوت‌زنی رسمی ← q65	231.101	0.975	سلامت و رفاه ← q32
94.176	0.958	سوت‌زنی رسمی ← q66	5.755	0.530	سلامت و رفاه ← q33

بر اساس نتایج مدل اندازه‌گیری، مندرج در جدول ۱، بار عاملی مشاهده‌شده در همه موارد مقداری بزرگ‌تر از ۰/۵ دارد که نشان می‌دهد همبستگی مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود دارد. همچنین بر اساس نتایج مدل اندازه‌گیری مقدار بوت استرایپینگ (آماره تی) در همه موارد از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است که نشان می‌دهد همبستگی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود معنادار است. در مورد متغیرهایی که توسط یک سؤال تبیین می‌شوند مقدار بار عاملی برابر ۱ به دست آمد و احتمال ساخته شدن متغیر توسط همین یک سؤال صد درصد است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت هر متغیر مکنون به درستی توسط متغیرهای آشکار خود مورد سنجش قرار گرفته است و با عنایت به یافته‌های حاصل از این مقیاس می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

آلفای کرونباخ: به منظور تعیین پایایی، که نشان‌دهنده سازگاری درونی و دقت اندازه‌گیری است، معمولاً از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. کرونباخ (۱۹۵۱) مقدار بالای ۰/۷ را نشان‌دهنده پایایی قابل قبول اعلام کرده است. نتایج آزمون کرونباخ در جدول ۲ ارائه شده است.

پایایی ترکیبی: پایایی ترکیبی در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیاری است بهتر از آلفای کرونباخ. به دلیل اینکه در محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در مورد هر مؤلفه همه شاخص‌ها با اهمیت مساوی در محاسبات وارد می‌شوند؛ درحالی‌که برای محاسبه پایایی ترکیبی شاخص‌هایی با بار عاملی بیشتر اهمیت بیشتری دارند. این موضوع موجب می‌شود مقادیر پایایی مؤلفه‌ها معیار واقعی‌تر و دقیق‌تری نسبت به آلفای کرونباخ آن‌ها باشد. از نظر نونالی^۱ (۱۹۷۸) اگر مقدار CR برای هر مؤلفه بالای ۰/۷ شود، پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. در نتیجه برای سنجش بهتر و دقیق‌تر پایایی پرسشنامه آلفای کرونباخ و نیز پایایی ترکیبی محاسبه شدند.

جدول ۲. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ	متغیرها
0.979	0.971	بازخورد
0.869	0.707	اعتماد سازمانی
0.848	0.755	گشودگی و شفافیت
0.892	0.853	ملاحظات اخلاقی
0.916	0.885	مشارکت با دیگران
0.913	0.857	پرورش و اختیار
0.870	0.819	ساختار سازمانی
0.966	0.956	سلامت و رفاه
0.842	0.719	سوت‌زنی خارجی
0.928	0.886	سوت‌زنی رسمی
0.907	0.850	آمادگی تغییر
0.891	0.849	تضمین پیشرفت
0.873	0.824	ویژگی فردی

با توجه به جدول ۲، مقدار ضریب پایایی ترکیبی (CR) و آلفای کرونباخ برای همه ابعاد مدل مورد مطالعه بیشتر از ۰/۷ است و از این رو می‌توان ادعا کرد پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

روایی همگرا^۱ و روایی واگرا نیز جهت اعتبارسنجی پرسشنامه بررسی شدند. **روایی همگرا:** اگر همبستگی بین نمرات آزمون‌هایی که خصیصه واحدی را اندازه‌گیری می‌کنند بالا باشد، پرسشنامه دارای اعتبار همگراست. وجود این همبستگی برای اطمینان از اینکه آزمون آنچه را باید سنجیده شود می‌سنجد ضرورت دارد. برای روایی همگرا میانگین واریانس

1. convergent validity

استخراج^۱ (AVE) و پایایی مرکب (CR) محاسبه می‌شود. روایی همگرا زمانی وجود دارد که AVE از ۰/۵ بزرگ‌تر (Fornell & Larcker 1981) و CR از ۰/۷ بزرگ‌تر باشد. پس CR باید از AVE بزرگ‌تر باشد. در صورت وجود این سه شرط، روایی همگرا وجود خواهد داشت.

جدول ۳. روایی همگرای متغیرهای تحقیق

متغیرها	AVE	CR
بازخورد	0.921	0.979
اعتماد سازمانی	0.768	0.869
گشودگی و شفافیت	0.588	0.848
ملاحظات اخلاقی	0.550	0.892
مشارکت با دیگران	0.618	0.916
پرورش و اختیار	0.733	0.913
ساختار سازمانی	0.531	0.870
سلامت و رفاه	0.766	0.966
سوت زنی خارجی	0.640	0.842
سوت زنی رسمی	0.770	0.928
آمادگی تغییر	0.717	0.907
تضمین پیشرفت	0.585	0.891
ویژگی فردی	0.535	0.873

مشاهده می‌شود که مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگ‌تر از ۰/۵ و مقدار پایایی ترکیبی نیز در همه موارد مقداری بیشتر از ۰/۷ به دست آمده که از مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز بزرگ‌تر است. بنابراین روایی همگرا تأیید می‌شود.

روایی واگرا: جهت بررسی روایی واگرای مدل اندازه‌گیری از معیار فورنل و لارکر استفاده شد. چنانچه همبستگی بین آزمون‌هایی که خصیصه‌های متفاوت را اندازه‌گیری می‌کنند پایین باشد، آزمون‌ها دارای اعتبار تشخیصی یا واگرا هستند. در روایی واگرا، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک

1. average variance extracted

سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مقایسه می‌شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌شود. بدین منظور یک ماتریس باید تشکیل داد که مقادیر قطر اصلی ماتریس جذر ضرایب AVE هر سازه و مقادیر پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر است. این ماتریس در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. روایی واگرایی متغیرهای تحقیق

ویژگی فردی	تضمین پیشرفت	آمادگی تغییر	سوت‌زنی رسمی	سوت‌زنی خارجی	سلامت و رفاه	ساختار سازمانی	پرورش و اختیار	مشارکت با دیگران	ملاحظات اخلاقی	گشودگی و شفافیت	اعتماد سازمانی	بازخورد
												0.959
											0.877	0.199
										0.767	0.350	0.300
									0.742	0.556	0.288	0.310
								0.786	0.571	0.451	0.227	0.232
							0.856	0.314	0.363	0.316	0.219	0.348
						0.728	0.463	0.500	0.483	0.406	0.165	0.420
					0.875	0.544	0.395	0.404	0.443	0.457	0.173	0.364
			0.800	0.425	0.457	0.250	0.407	0.557	0.425	0.188	0.312	0.312
			0.878	0.481	0.420	0.401	0.321	0.400	0.515	0.385	0.134	0.288
			0.847	0.186	0.175	0.259	0.205	0.220	0.249	0.231	0.258	0.409
	0.765	0.238	0.393	0.442	0.481	0.568	0.434	0.432	0.445	0.492	0.270	0.388
0.732	0.485	0.162	0.449	0.551	0.426	0.586	0.334	0.582	0.592	0.377	0.119	0.334

همان‌گونه که از ماتریس بالا مشخص است، در هر ستون جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرایی سازه‌هاست. در مجموع، با تأیید روایی همگرا و واگرا، روایی کلی مدل اندازه‌گیری نیز مورد قبول واقع می‌شود.

پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مکنون ارزیابی شد.

برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از بررسی اعتبار استفاده شد که شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک^۱ و شاخص بررسی اعتبار افزونگی^۲ است. شاخص اشتراک^۱ کیفیت مدل اندازه‌گیری هر بلوک را می‌سنجد. مقادیر مثبت شاخص افزونگی، که به آن Q^2 (شاخص استون و گیسر^۳) نیز می‌گویند، نشان‌دهنده کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری است (Henseler et al. 2009).

در جدول ۵ مقادیر هر یک از شاخص‌های مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، شاخص‌ها مثبت و بزرگ‌تر از صفر هستند. می‌توان گفت مدل از کیفیت و اعتبار قابل قبولی برخوردار است.

آزمون کلی کیفیت مدل ساختاری: تن‌هاوس و همکارانش (۲۰۰۵) شاخص کلی برازش^۴ (GOF) را برای بررسی برازش مدل معرفی کردند. ملاک کلی برازش را می‌توان با محاسبه میانگین هندسی میانگین مقادیر اشتراکی^۵ و ضریب تعیین (R^2) به دست آورد. برای این شاخص، مقادیر ۰/۱ و ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب ضعیف و متوسط و قوی توصیف شده است.

$$GOF = \sqrt{(Comminality) \times (R Square)}$$

همان‌طور که در جدول ۶ دیده می‌شود، تنها متغیرهای درون‌زا دارای مقدار R^2 هستند. پس از انجام دادن محاسبات، مقدار شاخص GOF عددی برابر ۰/۵۵۴ به دست می‌آید که شاخصی قوی است و کیفیت بالای کلی مدل را نشان می‌دهد. ضرایب مسیر و معناداری آن‌ها نیز در جدول ۷ آورده شده است.

-
1. CV Com
 2. CV Red
 3. Stone and Geisser criterion
 4. goodness of fit
 5. communality

جدول ۵. شاخص‌های اشتراک و شاخص افزونگی

شاخص افزونگی (CV Red)	شاخص‌های اشتراک (CV Com)	متغیر
0.158	0.284	بالندگی سازمانی
0.315	0.839	بازخورد
0.096	0.298	اعتماد سازمانی
0.249	0.326	گشودگی و شفافیت
0.406	0.412	ملاحظات اخلاقی
0.267	0.499	مشارکت با دیگران
0.263	0.574	پرورش و اختیار
0.313	0.347	ساختار سازمانی
0.490	0.716	سلامت و رفاه
0.364	0.283	سوت‌زنی خارجی
0.420	0.629	سوت‌زنی رسمی
0.332	0.332	سوت‌زنی
0.112	0.535	آمادگی تغییر
0.322	0.433	تضمین پیشرفت
0.361	0.349	ویژگی فردی

جدول ۶. مقادیر اشتراکی و R^2

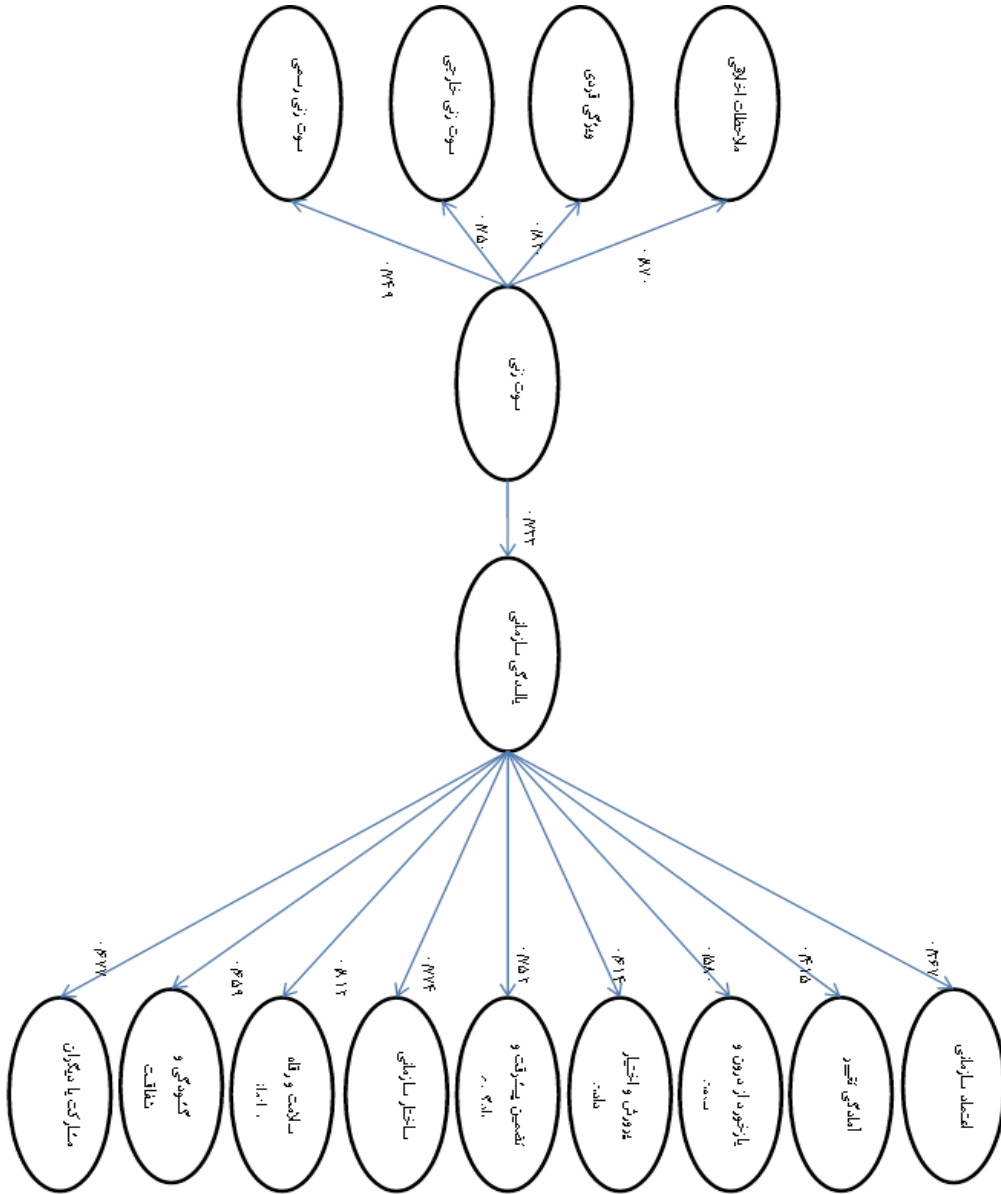
R^2	مقادیر اشتراکی	متغیر
0.537	0.310	بالندگی سازمانی
0.337	0.921	بازخورد
0.135	0.768	اعتماد سازمانی
0.434	0.588	گشودگی و شفافیت
0.758	0.550	ملاحظات اخلاقی
0.458	0.618	مشارکت با دیگران
0.377	0.733	پرورش و اختیار
0.599	0.531	ساختار سازمانی
0.660	0.766	سلامت و رفاه
0.563	0.640	سوت‌زنی خارجی
0.561	0.770	سوت‌زنی رسمی
—	0.392	سوت‌زنی
0.172	0.717	آمادگی تغییر
0.566	0.585	تضمین پیشرفت
0.672	0.535	ویژگی فردی

جدول ۷. ضرایب مسیر

جهت مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	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

اعتبار الگوی سوت‌زنی با هدف بالندگی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی

برای اعتبارسنجی مدل از شاخص GOF استفاده شد. مقدار شاخص GOF عددی برابر ۰/۵۵۴ به دست می‌آید که شاخصی قوی است و کیفیت بالای کلی مدل را نشان می‌دهد. مدل نهایی تحقیق به صورت شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل نهایی الگوی سوت‌زنی با هدف بالندگی سازمان

بحث و نتیجه

هدف از این پژوهش طراحی و اعتبار الگوی سوت‌زنی جهت بالندگی سازمان در سازمان تأمین اجتماعی بود. نتایج بخش کیفی و تحلیل دلفی نشان داد 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 شدت اثر 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 درصد، یعنی $1/96$ ، بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده‌شده معنادار است. بنابراین با اطمینان 95 درصد سوت‌زنی سازمانی بر بالندگی سازمان تأثیر معنادار دارد و فرضیه تأیید می‌شود. نتایج این مطالعه نشان داد اجرای صحیح و اصولی سوت‌زنی در سازمان تأمین اجتماعی منجر به افزایش بالندگی در سازمان می‌شود و ابعاد مختلف بالندگی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. در سازمان‌ها فعالیت‌های غیرقانونی و غیراخلاقی توسط برخی از افراد شکل می‌گیرد که بعضاً در پوشش‌های مختلف و به دور از چشم نهادهای نظارتی و به صورت پنهان انجام می‌شود. جلوگیری از این‌گونه رفتارها مستلزم وجود افرادی است که به افشای این تخلفات می‌پردازند. این افراد در مباحث مدیریتی با عنوان «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 برون‌سازمانی یا درون‌سازمانی 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 سایر ذی‌نفعان بتوانند رفتارها و اعمالی را که متناقض با رفتارها و اعمال تعریف‌شده سازمان است گزارش دهند. هدف از 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 خلاف‌کاری یا تصمیم‌های اشتباه گرفته شود. بدین ترتیب، شرایط برای افزایش شفافیت و اعتماد سازمانی و آمادگی تغییر و به طور کلی افزایش بالندگی فراهم می‌شود.

از محدودیت‌های این پژوهش محدود بودن به جغرافیای خاص است. زیرا این نمونه عمدتاً سازمان تأمین اجتماعی را پوشش می‌دهد. همچنین، تحقیق به شاخه‌ها و بخش‌های خاصی از صنعت محدود می‌شود. زیرا این نمونه همه شاخه‌ها و بخش‌های صنعت را پوشش نمی‌دهد. برای جلوگیری از ملال‌آور بودن نظرسنجی، تعداد سؤالات تحقیقاتی موجود در پرسشنامه‌ها محدود شد. بنابراین، سؤالات تحقیق بیشتری ممکن است در این زمینه مرتبط به نظر برسند که بررسی نشدند. پاسخ‌دهندگان چندان به اعمال نتایج تحقیق در مرحله اجرا باور ندارند. بنابراین، چندان در پاسخ‌ها دقت نمی‌کنند. همچنین، عدم همکاری برخی از کارکنان به دلیل نبود وقت و بی‌حوصلگی در پاسخ به سؤالات از دیگر محدودیت‌های پژوهش بود.

با هدف توسعه سوت‌زنی پیشنهادهایی ارائه می‌شود:

- تشکیل سازمان یا نهاد یا طراحی سامانه‌هایی که عوام و خواص بتوانند مستقیم موارد تخلف را گزارش کنند و در امان بمانند از راه‌کارهای مقابله و مبارزه با فساد است.

- به منظور کاهش فساد در کشور، ابتدا زیرساخت‌های قانونی و حقوقی آن باید ایجاد شود تا افشاکنندگان در بستر آن بتوانند بدون دغدغه به افشای تخلفات و فعالیت‌های غیرقانونی بپردازند.

- بالندگی سازمانی گونه‌ای از کوشش برنامه‌ریزی شده برای پدید آوردن نوعی از دگرگونی است که هدف آن یاری دادن به اعضای سازمان‌هاست تا بتوانند کارهایی را که موظف به انجام دادن آن هستند به صورتی بهتر از پیش به انجام برسانند. در این زمینه اقداماتی می‌تواند مفید باشد: الف) بالا بردن میزان گشودگی و باز بودن ارتباط‌های افقی و عمودی و گوشه به گوشه یا پهلو

به پهلو؛

ب) بالا بردن تراز شوق و خشنودی شخصی در سازمان؛

ج) یافتن راه چاره خلاق گروهی برای از میان بردن دشواری‌هایی که بسیار فراوانند؛

د) بالا بردن تراز مسئولیت شخصی و گروهی در برنامه‌ریزی و به اجرا درآوردن کارها؛

– با توجه به مغفول واقع شدن وجه قانونی عمل سوت‌زنی در کشور، به نظر می‌رسد مجلس شورای اسلامی به عنوان نهاد قانون‌گذار و دولت به عنوان اهرم اجرایی در کشور باید به سمتی حرکت کنند که زیرساخت‌های قانونی به منظور فرهنگ‌سازی در جهت شناخت عمل سوت‌زنی را پی ببرند.

– فقدان نهادهای حمایت‌کننده از سوت‌زنان و از همه مهم‌تر نبود تعریفی قانونی و شفاف از عمل سوت‌زنی در کشور فضایی نامناسب بین سازمان‌های ایرانی به وجود آورده است که متأسفانه سوت‌زنی بیش از پیش مورد اهتجار واقع شده و این فضا باعث تشدید حمله‌های بی‌امان و سازمان‌یافته به نهادها و افرادی می‌شود که مبادرت به سوت‌زنی می‌کنند.

منابع

- انصاری پور، مهدی؛ غلام‌علی طبرسا؛ علی اصغر پورعزت (۱۴۰۰). «تدوین مدل بلوغ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان‌ها: روش فراترکیب»، مطالعات رفتار سازمانی، ۱۰(۴)، ص ۷۱ - ۱۰۶.
- تقی‌زاده، هوشنگ؛ مصطفی ضیایی حاجی‌پیرلو (۱۳۹۷). «نقشه راه بالنده‌سازی در فرایندهای آموزشی سیستم‌های آموزش عالی (مطالعه موردی)»، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۹(۱)، ۱ (پیاپی ۳۳).
- حسین‌زاده، آراسته؛ ثنا صفری (۱۳۹۷). «تبیین نقش بالندگی کارکنان بر تسهیم دانش (مورد مطالعه: سازمان سنجش آموزش کشور)»، نامه آموزش عالی، ۱۱(۴۱)، ص ۱۹۹ - ۲۱۸.
- دانایی‌فرد، حسن؛ محمدرضا صادقی؛ معصومه مصطفی‌زاده (۱۳۹۴). «واکاوی و تحلیل تبعات سیاست‌زدگی بوروکراسی در نظام‌های سیاسی»، اندیشه مدیریت راهبردی، ۹(۲)، (پیاپی ۱۸)، ص ۵۷ - ۸۶.
- دولتی، حسن؛ مهدی دیهیم‌پور (۱۳۹۹). «تأثیر سوت‌زنی سازمانی بر افزایش شفافیت سازمانی با میانجی‌گری آوای سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان سازمان‌های دریایی)»، دانشگاه علوم دریایی امام خمینی^(ره)، نوشهر، ۳(۴)، ص ۱ - ۲۱.
- زیرک، رضا؛ عادل زاهدبابلان؛ علی رضایی شریف؛ مهدی معینی کیا (۱۳۹۷). «عوامل سازمانی و اقتصادی مؤثر بر بالندگی منابع انسانی در نظام آموزشی»، راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۱(۴)، ص ۱۱۱ - ۱۲۲.
- شکری، حاتم؛ عباس صمدی (۱۳۹۸). «نقش بی‌تفاوتی کارکنان به سازمان بر بالندگی سازمانی (مورد مطالعه: صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان، و عشایر)»، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ش ۱۸، ج ۲.
- شعبانی‌بهار، غلام‌رضا؛ محمدعلی قره؛ محمد سیاوشی (۱۳۹۹). «طراحی الگوی بالندگی حرفه‌ای، سازمانی، و فردی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و سنجش برآزش آن»، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۸(۴)، ص ۹۹ - ۱۱۲.
- صفری، محمد؛ مریم فتاح‌زیارانی (۱۳۹۷). «شناسایی، مفهوم‌سازی، و تبیین فرایند سوت‌زنی در سازمان (مطالعه موردی: شرکت سنگ آهن گهرزمین)»، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶(۳)، ص ۶۱۷ - ۶۴۳.

- کاظمی کیا، حسن؛ امینه احمدی؛ قدسی احقر (۱۳۹۷). «طراحی الگو و اعتباربخشی بالندگی سازمانی»، رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲(۳)، شماره پیاپی ۴۵، ص ۲۲۵ - ۲۴۱.
- مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست جمهوری (۱۳۹۷). گزارش توجیهی پیش‌نویس لایحه شفافیت.
- هاشمی، سید حامد؛ سعیده پورامین‌زاد (۱۳۹۰). «چالش‌های فرآوری توسعه منابع انسانی و راه‌کاری برای رفع آن»، کار و جامعه، ش ۱۳۶، ص ۱ - ۱۸.
- نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات؛ شوبو عبدالملکی؛ زهرا سرچهانی (۱۳۹۷). «رابطه هوش اخلاقی با بالندگی سازمانی؛ نقش میانجی‌گری هوش سازمانی»، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳، ۱۳(۳)، ص ۳۱ - ۳۹.
- یوسفی، اسداله (۱۳۹۹). «اثربخشی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر بالندگی سازمان تأمین اجتماعی»، تأمین اجتماعی، ۱۶(۳)، ص ۱۱۵ - ۱۴۸.

References

- Ansari-pour, M., Tabarsa, Gh.A., & Pour Ezzat, A.A. (2021). "Developing a Maturity Model for Factors Affecting Whistling in Organizations: A Hybrid Method", *Organizational Behavior Studies*, 10(4), pp. 71-106. (in Persian)
- 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, pp. 77-95.
- Aydan, S. & Kaya, S. (2018). "Ethical climate as a moderator between organizational trust and whistle-blowing among nurses and secretaries", *Pakistan journal of medical sciences*, 34(2), 429.
- Chen. D. (2020). *Organizational Development: The Heartbeat of the Organization*, performance management.
- Center for Presidential Strategic Studies (2018). Transparency Bill Draft Rationale. (in Persian)
- Danaeifard, H., Sadeghi, M.R., & Mostafazadeh, M. (2015). "Analysis and Analysis of the Consequences of Bureaucratic Politicization in Political Systems", *The Thought of Strategic Management*, 9(2), Serial No. 18, pp. 57-86. (in Persian)
- Dowlati, H. & Dihimpour, M. (2020). "The effect of organizational whistleblowing on increasing organizational transparency mediated by organizational voice (Case study: employees of maritime organizations)", Imam Khomeini University of Marine Sciences, Nowshahr, 3(4), pp. 1-21. (in Persian)
- Farhadinejad, M. & Jafari, S. (2009). "Identifying the causes of organizational burnout and the reasons for unwillingness to burn in government organizations", *Quarterly Journal of Management of Government Organizations*, 7(4), pp. 71-84. (in Persian)

- Guthrie, C.P. & Taylor, E.Z. (2017). "Whistleblowing on fraud for pay: Can I trust you?", *Journal of Forensic Accounting Research*, 2(1), pp. A1-A19.
- Gomes, D. R. (2009). *Organizational change and job satisfaction: the mediating role of organizational commitment*, exedra, 1, Junho.
- Hosseinzadeh, A. & Safari, S. (2018). "Explaining the role of staff growth in knowledge sharing (Case study: National Education Evaluation Organization)", *Letter of Higher Education*, 11(41), pp. 199-218. (in Persian)
- Hashemi, S.H. & Poor Aminzad, S. (2011). "Challenges in the process of human resource development and ways to solve it", *Work And Society*, No. 136, pp. 1-18. (in Persian)
- Kazemi Kia, H., Ahmadi, A., & Ahghar, Gh. (2018). "Model Design and Organizational Maturity Accreditation", *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management*, 12(3), Serial No. 45, pp. 225-241. (in Persian)
- Karakaya, A. & Yılmaz, K. (2020). "Problem solving approach at organizational development activities: research at Karabuk university", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, pp. 322-331.
- Lee, G. & Xiao, X. (2018). "Whistleblowing on accounting-related misconduct: A synthesis of the literature", *Journal of Accounting Literature*, 41, pp. 22-46.
- Near, J.P. & Miceli, M.P. (2016). "After the wrongdoing: What managers should know about whistleblowing", *Business Horizons*, 59(1), pp. 105-114.
- Nasiri Walikbani, F. al-S., AbdulMaleki, Sh., & Sarchahani, Z. (2018). "The relationship between moral intelligence and organizational maturity; The mediating role of organizational intelligence", *Ethics In Science And Technology*, 13, 13(3), pp. 31-39. (in Persian)
- Nekovee, M. & 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, pp. 339-349.
- Onder, M.E., Akçıl, U., & Cemaloğlu, N. (2019). "The Relationship between Teachers' Organizational Commitment, Job Satisfaction and Whistleblowing", *Sustainability*, 11, 5995.
- Shukri, H. & Samadi, A. (2019). "The role of employees' indifference to the organization on organizational maturity (Case study: Social Insurance Fund for Farmers, Villagers and Nomads)", *New research approaches in management and accounting*, No. 18, Vol. II. (in Persian)
- Schneider, A., Wickert, C., & Marti, E. (2017). "Reducing complexity by creating complexity: a systems theory perspective on how organizations respond to their environments", *Journal of Management Studies*, 54(2), pp. 182-208.
- Shabani-Bahar, Gh.R., Ghara, M.A., & Siavashi, M. (2019). "Designing a professional, organizational and individual growth model for faculty members of physical education schools and measuring its fit", *Journal of Applied Research in Sports Management*, 8(4), pp. 99-112. (in Persian)
- Safari, M. & Fattah-Ziarani, M. (2018). "Identifying, conceptualizing, and explaining the combustion process in the organization (Case study: Goharzamin Iron Ore Company)", *Organizational Culture Management*, 16(3), pp. 617-643. (in Persian)

- Tahir, M. Nisar, Guru, Prabhakar, Mariateresa, Torchia (2018). "Whistleblowing: When do employees act to 'blow the whistle'?", *Organizational Dynamics*, 48(1), pp. 44-49.
- Taghizadeh, H. & Ziaei-Haji-Pirloo, M. (2018). "The Roadmap for Growth in the Educational Processes of Higher Education Systems (Case Study)", *A New Approach in Educational Management*, 9(1), 1, consecutive 33. (in Persian)
- Wan Ahmad, W.N.A. & Ahmad, F. (2017). "Impact of organizational trust on whistleblowing intentions at Malaysian enforcement agency", *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 4(1), pp. 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.
- Yousefi, A. (2020). "The effectiveness of social responsibility on the growth of the social security organization", *Social Security*, 16(3), pp. 115-148. (in Persian)
- Zirak, R., Zahed-Babalan, A., Rezaei-Sharif, A., Moeini-Kia, M. (2018). "Organizational and Economic Factors Affecting the Growth of Human Resources in the Educational System", *Bi-Quarterly Journal of Education Strategies in Medical Sciences*, 11(4), pp. 111-122. (in Persian)
- Zhang, P. & Ngi, F. F. (2020). "Analysis of knowledge sharing behaviour in construction teams in Hong Kong", *Construction Management and Economics*, 30(7), pp. 557-574.