

## بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با قصد افشاگری در کارکنان بخش سلامت (مورد مطالعه در دانشگاه علوم پزشکی مشهد)

مینو افشانی<sup>۱</sup>، حجت وحدتی<sup>۲</sup>، محمد حکاک<sup>۳</sup>، سید نجم الدین موسوی<sup>۴</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۷/۶/۱۲

تاریخ دریافت: ۹۷/۲/۲

### چکیده:

**زمینه و هدف:** افشاگری به عنوان ابزاری کنترلی در جهت جلوگیری از فعالیت ها و تخلفات غیرقانونی و غیراخلاقی سازمان که در نهایت به ضرر جامعه خواهد بود، لازم است در سازمان تشویق شود. ویژگی های شخصیتی افراد عاملی اثرگذار در قصد افشاگری تخلفات می باشد. پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین چهار ویژگی شخصیتی افراد (کانون کنترل درونی، هویت اخلاقی، برون گرایی و مسئولیت پذیری) و قصد افشاگری کارکنان، در دانشگاه علوم پزشکی مشهد می پردازد.

**مواد و روش ها:** این پژوهش یک مطالعه مقطعی از نوع توصیفی تحلیلی است. این مطالعه بر روی ۲۵۱ نفر از کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شده است. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای اطلاعات پیشین در مورد پژوهش استفاده گردید. داده ها با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس (Smart PLS) به منظور مدل یابی به روش حداقل مربعات جزئی، تجزیه و تحلیل شد.

**نتایج:** نظر به اینکه مقدار ضریب استاندارد شده میان متغیرهای مستقل یعنی کانون کنترل درونی، هویت اخلاقی، برون گرایی و مسئولیت پذیری و قصد افشاگری به عنوان متغیر وابسته به لحاظ آماری معنادار ( $P < 0.005$ ) می باشد، تمامی متغیرهای مستقل دارای تاثیر مثبت و معناداری بر قصد کارکنان برای افشاگری تخلفات سازمانی هستند.

**نتیجه گیری:** با توجه به اینکه افراد با کانون کنترل درونی، برونگرا و مسئولیت پذیر و پایبند به ارزش های اخلاقی در مقابل مشاهده تخلفات سازمانی نمی توانند سکوت اختیار کنند، بهتر است سازمان ها برای جلوگیری از تخلفات احتمالی در سازمان و جلوگیری از لطمه به بقاء سازمان و آسیب به جامعه، از کارکنانی که دارای این ویژگی های اخلاقی هستند در پست های حساس تر و یا در جایگاه هایی که احتمال تخلفات سازمانی در آن بالاست استفاده کنند.

**کلمات کلیدی:** افشاگری، شخصیت، بهداشت و درمان، کانون کنترل، اخلاقیات، مسئولیت پذیری

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران (\*نویسنده مسئول)

آدرس الکترونیکی: [vahdati.h@lu.ac.ir](mailto:vahdati.h@lu.ac.ir)

<sup>۳</sup> دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

<sup>۴</sup> استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

## مقدمه

همه ی سازمان ها در تلاشند تا بتوانند در مسیر فعالیت های خود از کد های اخلاقی و فعالیت های صادقانه و درست تخطی نکنند، اگرچه گاهی تحت شرایط رقابتی ممکن است وسوسه عبور از خطوط قانونی و اخلاقی و زیر پا گذاشتن آنها افزایش یابد (۱). هر سازمانی از کارکنان خود صداقت می خواهد. وجود صداقت در سازمان و آگاهی از خطاها به ایجاد ساختاری واضح و موثر در ارتباطات آزاد می انجامد. هم چنین این امر در جهت حمایت از مشتری و با آگاهی به هنگام مانع از اقدامات قانونی علیه سازمان خواهد شد (۲). اگرچه که سازمانها دارای الزامات اخلاقی و اجتماعی برای جلوگیری از اقدامات خلاف و اشتباه وجود دارد (۳)، اما اجتناب از کارهای خلاف بطور کامل انجام نمی شود (۴). در نتیجه کشف و اصلاح این خطاها برای سازمانها بسیار مفید خواهد بود. کارکنان یکی از منابع مهم و بحرانی در کشف اشتباهات سازمانی به شمار می روند (۵ و ۶). افشاگری تخلف سازمانی جزء لاینفک محیطهای سازمانی و به عنوان یک عمل اخلاقی و راهکاری موثر جهت رفع آثار مخرب خطاهای رخ داده و از سویی پیشگیری از بروز خطاها و اشتباهات آتی است (۷). با آنکه افشاگری، به عنوان یک رفتار اخلاقی مطلوب مد نظر است و پیامدهای مثبت بالقوه ای را برای سازمانها در پی دارد، اما به نظر می رسد بسیاری از اعضای سازمان، زمانی که با خطا و اشتباه کاری در سازمان مواجه می شوند، منفعلی نمی مانند (۸). ولی برخی دیگر نیز دست به افشاگری می زنند. در نتیجه می توان گفت که ویژگی های شخصیتی و روانی افراد نقش تعیین کننده ای در اقدام به آن ها برای افشاگری بازی می کند.

شخصیت به عنوان یکی از دلایل اینکه چرا برخی از کارکنان بیشتر از دیگران تمایل به رفتار افشاگری و دیگر اعمال ابتکاری در جهت حل مشکلات سازمانی دارند، در نظر گرفته شده است (۹). افشاگری موضوعی بحث برانگیز می باشد و در مورد تشویق یا عدم تشویق این رفتار در سازمان ها مخالفان و موافقان زیادی وجود دارد! مخالفان براین باورند که افشاگری می تواند بر اخلاق، وفاداری و اعتماد کارکنان تاثیر منفی داشته باشد که در نتیجه بر کارایی، اثر بخشی و بهره وری سازمان اثر منفی می گذارد. در طرف دیگر، موافقان عقیده دارند که پیامدهای مثبت این رفتار و حمایت از افشاگران مانع پیامدهای منفی در سازمانهای خصوصی و دولتی می شود (۱۰)

افزایش آگاهی در مورد پدیده افشاگری بسیار مهم است زیرا باید دانست که افراد افشاگر در جهت ضربه زدن به سازمان نیستند بلکه کار آنها به بهبود جامعه و سازمان می انجامد. به زعم رالف نیدر وظیفه اول کارمند هر سازمان پشتیبانی از

منافع جامعه و در وهله دوم انجام وظایف جاری سازمان است. او سوت زن را یک قهرمان قلمداد می کند. در مورد افشاگری نظریات مختلفی وجود دارد که بر سر آن ها توافقی موجود نیست. به عنوان مثال مسیلی وینر افشاگری را افشای فعالیت های غیر قانونی، غیر اخلاقی و خلاف کارکنان سازمان توسط اعضای آن سازمان به شخص یا سازمانی که می تواند مانع ادامه ی آن کار خلاف شود می دانند (۱۱).

به عبارت دیگر، افشاگری زمانی رخ می دهد که یک کارمند نگرانی خود درباره ی اشتباهات، خلافکاریها، کارهای غیر اخلاقی و یا عملکرد ضعیف در محیط کار را که جامعه را تحت تاثیر قرار می دهد، ابراز می کند. این عمل معمولاً توسط افرادی انجام می شود که به جنبه اخلاقی و حرفه ای کار خود و اتفاقات محیط کار خود بسیار حساس هستند (۱۲).

طبق مطالعات گذشته عوامل زیادی در تصمیم به افشاگری در سازمان توسط کارکنان اثرگذارند. محققان معتقدند که ویژگی های مشترک اندکی بین این افراد وجود دارد و تلاش می کنند که این ویژگی ها را بیابند. به زعم جاب، تامپکینز و هایس (۱۹۸۹)، مسلماً باید چیزی وجود داشته باشد که افشاگران حاضر می شوند حتی با وجود خطر از دست دادن شغل خود به افشاگری اقدام بکنند. به علاوه محققان در مورد سایر عوامل محیطی و موقعیتی ترغیب کننده افشاگران مطالعات زیادی را انجام داده اند. در مطالعات صورت گرفته بیان شده است که عوامل زمینه ای و فردی بر این رفتار تاثیر دارد (۱۳). عوامل زمینه ای که در بیشتر تحقیقات به آن اشاره شده است عبارتند از شدت آن سوء رفتار (میسلی و نییر، ۱۹۸۴)، (دوزیر و میسلی، ۱۹۸۵) هنجارهای گروهی (گرینبرگ و همکاران، ۱۹۸۷) مسئولیت پذیری و پاسخگویی درک شده از دریافت کننده ی شکایت (کینان و مک کلین، ۱۹۹۲). عوامل فردی موثر نیز شامل ارزش های دینی و مذهبی (میسلی و نییر، ۱۹۹۲)، استانداردهای اخلاقی (میسلی و همکاران، ۲۰۰۱) و کانون کنترل فردی (میسلی و نییر، ۱۹۹۲) می باشد. به عبارت دیگر می توان، با مجموعه ای از ویژگی های فردی، موقعیتی و غیرموقعیتی به پیش بینی این رفتار پرداخت (۱۴ و ۱۵ و ۱۶).

ویژگی های فردی شامل ویژگی های دموگرافیک (سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سطح شغل)، متغیرهای شخصیتی مانند کانون کنترل، اخلاق و قضاوت اخلاقی و دیگر متغیرها مثل عملکرد شغلی، تعهد سازمانی، اعتبار، قدرت فرد، میزان مسئولیت پذیری فرد و میزان توافق گروه است. ویژگی های موقعیتی شامل حمایت سرپرست و همکار، جو سازمانی، تهدید

**روش بررسی:**

با توجه به اینکه سعی می شود شرایط موجود برای قصد افشاگری کارکنان را بدون دستکاری و مداخله ی متغیر ها مورد بررسی قرار داد، می توان مطالعه حاضر را از نوع توصیفی - تحلیلی دانست که به صورت مقطعی انجام شده است. با توجه به اینکه رعایت اخلاق حرفه ای و جلوگیری از تخلفات سازمانی نقش مهمی در بقای سازمان و در نتیجه زندگی تمامی اقشار جامعه دارد و با توجه به نقش حساس و با اهمیت بخش سلامت و بهداشت و لزوم توجه به کارکنان و شرایط کاری در این بخش، به منظور انجام این تحقیق از کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد استفاده گردیده است.

با استفاده از فرمول کوکرال، تعداد ۲۵۳ نفر به صورت به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شده اند. با این حال، تعداد ۳۰۰ پرسشنامه پخش شد که از این بین ۲۵۱ پرسشنامه قابل استفاده بود ( نرخ پاسخگویی ۸۳ درصد می باشد). پرسشنامه این تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته ای است که بر مبنای بخش هایی از مطالعات گذشته طراحی شده است. به منظور محاسبه ی قابلیت پایایی ابزار سنجش، سازگاری درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ توسط نرم افزار spss محاسبه شد. با توجه به نتایج و اینکه برای پژوهش های علوم انسانی ضریب آلفای بالاتر از ۷ قابل قبول است، می توان پایایی پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد (جدول، ۱). روایی پرسشنامه با استفاده از روش صوری- محتوایی (نظر متخصصان و فعالین) و همچنین از طریق تحلیل عاملی تأییدی صورت گرفته است. به منظور روایی صوری پرسشنامه به ۱۰ تن از اساتید مجرب داده شد. توافق نظرهای استادان نشان داد که سوالات پرسشنامه مناسب می باشد. قبل از انجام تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از آزمون "بارتلت" و "کا-ام-ا" توانایی ارزیابی تحلیل عاملی نیز برای سنجش متغیر نیز مورد ارزیابی قرار گرفت. معناداری وزن رگرسیونی (بار عاملی) سازه های مختلف پرسش نامه در پیش بینی گویه های مربوطه، بررسی شده تا از برازندگی الگو های اندازه گیری و قابل قبول بودن نشانگرهای آنها در اندازه گیری سازه ها اطمینان مضاعف حاصل شود. همانطور که در جدول (۲) ملاحظه می شود، وزن رگرسیونی برای تمام گویه ها در سطح ۰.۹۵ معنادار بود. مبنای معناداری گویه ها این است که سطح معناداری زیر ۰.۰۵ باشد.

به انتقام و اندازه سازمان، ساختار بوروکراتیک سازمان و ویژگی های غیر موقعیتی شامل ویژگی های مربوط به کار خطا و انجام دهنده آن است (۱۷).

طبق نظر راشیلد و میت، اولین ویژگی بارز افراد افشاگر پایبندی عمیق آن ها به اخلاقیات است. سایر عوامل بالقوه دیگر عبارتند از سطح تحصیلات، سن، تجربه کاری، جنسیت، وضعیت تاهل و باورهای مذهبی، یعنی انتظار است افراد با تحصیلات بالاتر و اعتقادات مذهبی قوی تر، خود را مسئول بدانند و بیشتر به افشاگری اقدام کنند (۱۸). علاوه بر این، عوامل موقعیتی سازمان نیز مانند قدرت در این امر موثرند.

از آنجا که ویژگی های شخصیتی عامل اصلی در تفاوت رفتاری بین افراد می باشد و این ویژگی ها در رفتارهای مختلف افراد بارز می شود می تواند نقش تعیین کننده ای در قصد افراد به افشاگری نیز ایفا کنند. در بین مطالعات اندک انجام شده در این زمینه محققانی به بررسی تاثیر برخی از این ویژگی ها بر قصد افشاگری پرداخته اند. از جمله این عوامل عبارتند از: کانون کنترل (چیو، ۲۰۰۳)، توجه به اخلاقیات و قضاوت اخلاقی (کاپلان و وایت، ۲۰۰۱)، عاطفه مثبت و فرهنگ اخلاقی (ژانگ و همکاران ۲۰۰۸)؛ میسلی و همکاران، (۲۰۰۱)، تعهد سازمانی (سامرز و کاسال، ۱۹۹۴)، برون گرایی و درونگرایی (اینارسن و ماتیسسن، ۲۰۱۰)؛ میسلی و نیپر (۲۰۰۵).

نظر به اینکه رعایت اخلاق و جلوگیری از تخلفات سازمانی نقش مهمی در زندگی تمامی اقشار جامعه دارد و به مطالعات بیشتری در این زمینه نیاز است، مطالعه حاضر با هدف افزایش آگاهی و ارائه راهکارهایی به منظور بهبود و ارتقای سازمان ها، به بررسی این مهم در بخش سلامت که از نقش حساس و با اهمیتی در جامعه برخوردار است، می پردازد. بنابراین، بر اساس فرضیه های زیر، اثر چهار ویژگی شخصیتی یعنی کانون کنترل، هویت اخلاقی، برونگرایی و میزان مسئولیت پذیری افراد بر قصد افشاگری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد مطالعه و بررسی می شود.

۱. کانون کنترل درونی بر قصد فرد به افشاگری تخلف سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۲. وجود مسئولیت پذیری بالا در فرد بر قصد فرد به افشاگری تخلف سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۳. وجود هویت و ارزش اخلاقی زیاد در فرد بر قصد فرد به افشاگری تخلف سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۴. برون گرایی بر قصد فرد به افشاگری تخلف سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

<sup>1</sup> KMo (Kaiser-Meyer-Olkin)

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی

| متغیرها           | تعداد سوالات | ضریب آلفای کرونباخ |
|-------------------|--------------|--------------------|
| هویت اخلاقی       | ۱۴           | ۰/۷۰۵              |
| کانون کنترل درونی | ۱۱           | ۰/۷۶۸              |
| برون گرایی        | ۱۲           | ۰/۹۱۹              |
| مسئولیت پذیری     | ۸            | ۰/۸۸۴              |
| قصد افشاگری       | ۱۱           | ۰/۷۱۵              |

| نوع       | گویه | وزن رگرسیونی | سطح معناداری |
|-----------|------|--------------|--------------|
| برونگرایی | ۴۵   | ۰.۳۵۳        | ۰.۰۰۰        |
|           | ۴۶   | ۰.۷۳۳        | ۰.۰۰۰        |
|           | ۴۷   | ۰.۴۵۳        | ۰.۰۰۰        |
|           | ۴۸   | ۰.۸۶۳        | ۰.۰۰۰        |
|           | ۴۹   | ۰.۶۹۴        | ۰.۰۰۰        |
|           | ۵۰   | ۰.۸۲۶        | ۰.۰۰۰        |
|           | ۵۱   | ۰.۷۷۴        | ۰.۰۰۰        |
|           | ۵۲   | ۰.۴۳۳        | ۰.۰۰۰        |
|           | ۵۳   | ۰.۳۵۳        | ۰.۰۰۰        |
|           | ۵۴   | ۰.۴۲۷        | ۰.۰۰۰۳       |
|           | ۵۵   | ۰.۴۴۱        | ۰.۰۰۰        |
|           | ۵۶   | ۰.۵۷۳        | ۰.۰۰۰        |

KMO= 0.523 X<sup>2</sup>= 40.203 df= 10

جدول ۲) نتایج تحلیل عاملی تاییدی برای گویه های پرسشنامه

| نوع         | گویه | وزن رگرسیونی | سطح معناداری |
|-------------|------|--------------|--------------|
| قصد افشاگری | ۱    | ۰.۲۳۵        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۲    | ۰.۵۱۱        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۳    | ۰.۶۲۲        | ۰.۰۰۰۳       |
|             | ۴    | ۰.۳۹۱        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۵    | ۰.۲۴۲        | ۰.۰۰۰۲       |
|             | ۶    | ۰.۵۰۵        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۷    | ۰.۸۲۵        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۸    | ۰.۲۶۲        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۹    | ۰.۳۴۲        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۱۰   | ۰.۳۵۳        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۱۱   | ۰.۷۳۳        | ۰.۰۰۰        |

KMO= 0.558 X<sup>2</sup>= 47.13 df= 10

| نوع               | گویه | وزن رگرسیونی | سطح معناداری |
|-------------------|------|--------------|--------------|
| کانون کنترل درونی | ۱۲   | ۰.۶۳۲        | ۰.۰۰۰        |
|                   | ۱۳   | ۰.۶۰۴        | ۰.۰۰۱        |
|                   | ۱۴   | ۰.۲۲۶        | ۰.۰۰۰        |
|                   | ۱۵   | ۰.۶۳۴        | ۰.۰۰۵        |
|                   | ۱۶   | ۰.۲۹۸        | ۰.۰۰۰        |
|                   | ۱۷   | ۰.۳۵۱        | ۰.۰۰۰        |
|                   | ۱۸   | ۰.۷۵۰        | ۰.۰۰۰        |
|                   | ۱۹   | ۰.۷۰۸        | ۰.۰۰۰        |
|                   | ۲۰   | ۰.۵۷۰        | ۰.۰۰۰        |
|                   | ۲۱   | ۰.۶۱۱        | ۰.۰۰۰        |
|                   | ۲۲   | ۰.۴۳۲        | ۰.۰۰۰        |

KMO= 0.836 X<sup>2</sup>= 375/274 df= 15

| نوع         | گویه  | وزن رگرسیونی | سطح معناداری |
|-------------|-------|--------------|--------------|
| هویت اخلاقی | ۳۱    | ۰.۳۳۱        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۳۲    | ۰.۵۱۱        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۳۳    | ۰.۵۶۲        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۳۴    | ۰.۶۱۱        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۳۵    | ۰.۷۶۳        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۳۶    | ۰.۳۴۸        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۳۷    | ۰.۶۰۶        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۳۸    | ۰.۵۷۶        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۳۹    | ۰.۴۴۱        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۴۰    | ۰.۵۰۰        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۴۱    | ۰.۴۳۱        | ۰.۰۰۰        |
|             | ۴۲    | ۰.۶۰۴        | ۰.۰۰۰        |
| ۴۳          | ۰.۶۳۲ | ۰.۰۰۰        |              |
| ۴۴          | ۰.۵۰۷ | ۰.۰۰۰        |              |

KMO= 0.639 X<sup>2</sup>= 116 df= 10

| نوع           | گویه | وزن رگرسیونی | سطح معناداری |
|---------------|------|--------------|--------------|
| مسئولیت پذیری | ۲۳   | ۰.۳۷۴        | ۰.۰۰۰        |
|               | ۲۴   | ۰.۵۳۳        | ۰.۰۰۱        |
|               | ۲۵   | ۰.۶۶۹        | ۰.۰۰۰        |
|               | ۲۶   | ۰.۸۳۳        | ۰.۰۰۰        |
|               | ۲۷   | ۰.۲۳۹        | ۰.۰۰۰        |
|               | ۲۸   | ۰.۷۰۱        | ۰.۰۰۰        |
|               | ۲۹   | ۰.۴۶۹        | ۰.۰۰۰        |
|               | ۳۰   | ۰.۲۳۹        | ۰.۰۰۰        |

KMO= 0.847 X<sup>2</sup>= 404.174 df= 6

جدول ۳. آمار توصیفی (مشخصات جمعیت شناختی شرکت کنندگان)

| متغیر   | گروه              | درصد  |
|---------|-------------------|-------|
| جنسیت   | زن                | ٪۵۳.۳ |
|         | مرد               | ٪۴۶.۷ |
| سن      | ۲۰ تا ۳۰ سال      | ٪۹    |
|         | ۳۰ تا ۴۰ سال      | ٪۶۵   |
|         | ۴۰ تا ۵۰ سال      | ٪۱۴.۲ |
|         | ۵۰ سال به بالا    | ٪۱۱.۸ |
| تحصیلات | دیپلم و فوق دیپلم | ٪۹    |
|         | لیسانس            | ٪۶۲   |
|         | فوق لیسانس        | ٪۲۲   |
|         | دکتر              | ٪۷    |
| سابقه   | ۱ تا ۵ سال        | ٪۱۴.۸ |
|         | ۵ تا ۱۰ سال       | ٪۳۸.۲ |
|         | ۱۰ تا ۱۵ سال      | ٪۳۱.۸ |
|         | ۱۵ سال به بالا    | ٪۱۵.۲ |

مدل ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS به روش حداقل مربعات جزئی انجام شد، تا شاخص های برازندگی مدل تعیین گردد. بر اساس انجام مدلیابی معادلات ساختاری نتایج حاصل از محاسبه شاخص های اعتبارسنجی مدل در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴: شاخص های برازندگی مدل ساختاری مورد بررسی

| نوع شاخص        | مقدار شاخص | نوع شاخص  | مقدار شاخص |
|-----------------|------------|-----------|------------|
| شاخص مدل بیرونی | ۰.۹۹۸      | شاخص مطلق | ۰.۵۸۱      |
| شاخص مدل درونی  | ۰.۹۰۲      | شاخص نسبی | ۰.۸۶۴      |

هرچه شاخص ها به یک نزدیکتر و از ۰.۵ بیشتر باشند نشانه ی برازش خوب و کاملتر مدل می باشد. همانطور که ملاحظه می شود این میزان برای شاخص های مدل بیرونی، درونی، مطلق و نسبی به ترتیب عبارتند از: (۰.۹۹۸)، (۰.۹۰۲)، (۰.۵۸۱) و (۰.۸۶۴). از آنجایی که این مقادیر بیشتر از ۰.۵ می باشند، تمامی شاخص ها در دامنه مورد قبول قرار دارند و در نتیجه مدل از برازش خوبی برخوردار است. پس از ارزیابی برازش مدل به بررسی و آزمون فرضیه ها به منظور رد یا تایید آن ها پرداخته شد که در زیر به نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها اشاره می کنیم.

پرسشنامه ی حاضر دارای دو بخش کلی می باشد. در بخش اول اطلاعات فردی و یا به عبارتی اطلاعات جمعیت شناختی آزمودنی مورد سوال واقع شده است. این قسمت دارای ۴ سوال است. سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه. بخش دوم شامل سوالات و گویه های مربوط به سنجش متغیرهای اصلی تحقیق می باشد.

برای سنجش متغیرهای قصد افشاگری ۱۱ سوال در نظر گرفته شده است؛ ۱۴ سوال برای هویت اخلاقی افراد، ۱۱ سوال برای کانون کنترل درونی، ۸ سوال برای مسئولیت پذیری، و ۱۲ ایتیم برای برونگرایی در نظر گرفته شده است. که در مجموع ۵۶ سوال می باشد. پرسشنامه مورد استفاده بسته بوده و از طیف ۵ رتبه ای لیکرت استفاده گردیده است. در این طیف به گزینه کاملاً موافقم نمره ۵، تا حدودی موافقم نمره ۴، نه موافق و نه مخالف نمره ۳، تا حدودی مخالفم نمره ۲ و کاملاً مخالفم نمره ۱ اختصاص داده شده است.

افراد جهت شرکت یا نداشتن تمایل به شرکت در پژوهش و تکمیل پرسشنامه حق انتخاب داشتند و اطلاعات فردی و شخصی جمع آوری شده در این مطالعه، محرمانه تلقی شد و همچنین در استفاده از منابع علمی، حقوق ادبی و امانت داری رعایت شد.

به منظور بررسی مدل ساختاری و فرضیات تحقیق از روش دو مرحله ای هالاند (۱۹۹۹) و نرم افزار اسمارت پی ال اس به منظور مدلیابی به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است تا شاخص های برازندگی مدل تعیین گردد. از عمده ترین شاخص ها یا معیارها برای تعیین اعتبار مدل محاسبه مقادیر شاخص های مطلق، نسبی و برازش مدل بیرونی و درونی می باشد.

### یافته های تحقیق

در این پژوهش ۲۵۱ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد مشارکت نمودند که ۵۳.۳٪ از آزمودنی ها زن و بقیه مرد بودند. بیشتر این افراد در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال قرار داشتند (٪۶۵). از نظر تحصیلات بیشتر افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند (٪۶۲) و اکثریت افراد از نظر میزان سابقه کار در گروه ۷ تا ۱۵ سال قرار دارند. آمار توصیفی دقیق تر شرکت کنندگان در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول (۵). نتایج آزمون فرضیات تحقیق

| * | فرضیه / رابطه  | ضریب مسیر | آماره آزمون | معناداری | نتیجه |
|---|--|-----------|-------------|----------|-------|
| ۱ | اثر متغیر کانون کنترل درونی بر قصد افشاگری فرد (کانون کنترل درونی ← قصد افشاگری) | ۰.۶۵۳     | ۱۵.۱۳۵      | ۰.۰۰۱    | قبول  |
| ۲ | اثر مسئولیت پذیری فردی بر قصد افشاگری فرد (مسئولیت پذیری ← قصد افشاگری)          | ۰.۳۴۷     | ۵.۸۲۰       | ۰.۰۰۱    | قبول  |
| ۳ | اثر هویت و ارزش اخلاقی بر قصد افشاگری فرد (هویت اخلاقی ← قصد افشاگری)            | ۰.۳۷۷     | ۸.۱۰۱       | ۰.۰۲۳    | قبول  |
| ۴ | اثر برون گرایی بر قصد افشاگری فرد (برون گرایی ← قصد افشاگری)                     | ۰.۵۸۱     | ۵.۸۵۳       | ۰.۰۳۱    | قبول  |

است که هرچه ارزش های اخلاقی در فرد بیشتر باشد و پایبندی وی به اخلاقیات بیشتر باشد تمایل بیشتری به افشای تخلفات سازمانی و عدم سکوت در مقابل مشاهده تخلفات دارد. در نتیجه این فرضیه نیز پذیرفته می شود. فرضیه چهارم: برون گرایی بر قصد فرد به افشاگری تخلف سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

مشاهده می شود که ضریب مسیر بین متغیر برونگرایی و قصد افشاگری به میزان (۰.۵۸۱) می باشد که به لحاظ آماری معنادار ( $P < 0.005$ ) می باشد و مقدار آماره آزمون نیز ۵.۸۵۳ می باشد. مثبت بودن این رابطه نیز بر اثر مثبت برونگرایی بر تمایل فرد به افشاگری دلالت دارد. بنابراین فرضیه چهارم نیز مورد تایید واقع می شود. بدین معنا که هرچه فرد دارای خصوصیت برونگرایی بیشتری باشد به لحاظ اجتماعی بودن، تمایل بیشتری به افشاگری تخلفات دارد.

### بحث

هدف اصلی سازمان ها افزایش بهره وری از طریق افزایش رفتار مطلوب کارکنان است. با این وجود، بروز خطا توسط انسان در همه ی مشاغل امری اجتناب ناپذیر است. اگرچه سازمان ها دارای الزامات اخلاقی و اجتماعی برای جلوگیری از فعالیت های خلاف و اشتباه هستند، اما اجتناب از تخلفات بطور کامل انجام نمی شود (۴). بنابراین، کشف و اصلاح این خطاها برای سازمان ها بسیار مفید خواهد بود. گزارش کردن خطاها و تخلفات سازمانی توسط افرادی مسئولیت پذیر و متعهد، در کاهش ارتکاب مجدد این خطاها و نیز کاهش اثرات مخرب آن موثر است (۱۹). این امر بر اهمیت بررسی و مطالعه افشاگری خطا و تخلف به عنوان نوعی تصمیم گیری اخلاقی توسط کارکنان تاکید می کند. ماهیت بخش بهداشت و درمان، مشارکت بخش های مختلف را می طلبد و بنابراین عرصه فعالیت مناسبی جهت اخلاق مداری و همچنین ترویج آن می باشد.

فرضیه اول: کانون کنترل درونی بر قصد فرد به افشاگری تخلف سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به جدول (۵) ملاحظه می شود که مقدار ضریب استاندارد شده برای متغیر کانون کنترل درونی و قصد افشاگری (۰.۶۵۳) است به همراه آماره آزمون به میزان ۱۵.۱۳۵، که از لحاظ آماری نیز معنادار ( $P < 0.005$ ) می باشد. در نتیجه فرض تحقیق تایید می شود که بیان می دارد، کانون کنترل درونی بر تمایل افراد به افشاگری تاثیر معنادار و قابل ملاحظه ای دارد که این اثر نیز مثبت می باشد. مثبت بودن این ضریب بیانگر این است که با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر افزایش می یابد. در نتیجه، هرچه فرد از کانون کنترل درونی بیشتری برخوردار باشد، تمایل وی برای افشاگری تخلفات سازمان بیشتر است.

فرضیه دوم: وجود مسئولیت پذیری بالا در فرد بر قصد وی به افشاگری تخلف سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

همانگونه که ملاحظه می شود ضریب مسیر بین مسئولیت پذیری و قصد فرد به افشاگری (۰.۳۴۷) می باشد که به لحاظ آماری در سطح ( $P < 0.005$ ) معنادار می باشد. مقدار آماره آزمون نیز برابر با ۵.۸۲۰ می باشد. مثبت بودن این ضریب نیز نشان می دهد که هرچه میزان مسئولیت پذیری در فرد بیشتر باشد، احتمال اینکه با مشاهده تخلفات سازمانی تمایل بیشتری به افشاگری داشته باشد بالاتر است. در نتیجه فرضیه دوم نیز تایید می شود.

فرضیه سوم: وجود هویت و ارزش اخلاقی زیاد در فرد بر قصد فرد به افشاگری تخلف سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به جدول، میزان ضریب مسیر بین متغیر هویت اخلاقی و قصد افشاگری به میزان (۰.۳۷۷) با آماره آزمون به مقدار ۸.۱۰۱ می باشد که در سطح ( $P < 0.005$ ) معنادار می باشد. همچنین، مثبت بودن این ضریب نیز بیانگر این مطلب



در تبیین رابطه مثبت بین برونگرایی و افشاگری می توان بیان کرد که ویژگی برونگرایی با ادراک فرد از خطا رابطه منفی دارد، زیرا این افراد محدودیت های موقعیت فعلی را کمتر از میزان واقعی درک می کنند و ریسک پذیری بالایی دارند و در نتیجه تمایل به افشاگری در آن ها بیشتر است. از سویی افراد برونگرا بیش از دیگران ابراز وجود کرده و روی مسایل پافشاری می کنند و به همین دلیل است که در چنین موقعیت هایی هراس کمتری دارند و خطای مشاهده شده و نگرانی شان را ابراز می کنند (۲۷). یافته های حاصل از تحقیقات محققان گذشته نیز این مطلب را تصدیق می کند. وجود رابطه مثبت بین برونگرایی و افشاگری تخلف با یافته های محققانی چون بیجرکلو و همکاران، کانلی و وانز همسو می باشد (۱۷ و ۲۸).

کانون کنترل نیز یکی از متغیرهای شخصیتی موثر بر افشاگری تخلف سازمانی می باشد. چپو، معتقد است که افراد با کانون کنترل درونی تمایل بیشتری به افشاگری تخلف دارند. چراکه این افراد معتقدند وقایع زندگی تحت کنترلشان بوده و به این ترتیب احساس می کنند با گزارش تخلفات می توانند شخصا در جلوگیری از ارتکاب مجدد آن نقش داشته باشند (۲۹).

همچنین، مسئولیت پذیری نیز می تواند نقش قابل توجهی در تصمیم فرد برای افشاگری ایفا کند. از نظر میرون پرتز و پنینا میگدال، نیروی اصلی که افراد را به سمت افشاگری سوق می دهد، یک اعتقاد قوی و محکم به مسئولیت فردی است که چنین اعتقادی با احساس اخلاق حرفه ای، ارزش های مذهبی همراه است. یافته های حاصل از بررسی ما نیز نشان داد که متغیر مسئولیت پذیری دارای اثر مثبت بر تمایل افراد به افشاگری در سازمان است. این نتیجه مطابق نظرات و مطالعات برخی از محققان دیگر از جمله میسلی؛ دوزیر و میسلی؛ میسلی و نییر؛ اسمیت و کلی؛ کلی و همکاران، می باشد (۹، ۱۳، ۱۱، ۳۰، ۳۱).

همانطور که از یافته ها نیز مشخص است ارزش ها، هنجارها و اعتقادات فردی نقش بسیار مهمی در احتمال آشکارسازی گزارش تخلفات ایفا می کند. پیشینه ی مربوط به افشاگری نیز حاکی از این است که افشاگری تخلف سازمانی تابعی از ویژگی های فردی است. با این وجود علاوه بر ویژگی های فردی، عوامل موقعیتی و غیر موقعیتی دیگری نیز در تصمیم افراد برای افشاگری اثر گذار می باشد که این عوامل می توانند نقش خاص فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمان باشد.

با توجه به وجود متغیرهای اثرگذار متعددی در پیشبینی رفتار افشاگری و بررسی چند مورد از این عوامل در این تحقیق، مسلماً انجام تحقیقات وسیع تر پیرامون دیگر متغیرهای پیش بین (مانند تعهد حرفه ای، رضایت شغلی، رفتار

باتوجه به اهمیت این امر هدف اصلی و اولیه تحقیق حاضر تعیین تأثیر برخی از خصوصیات شخصیتی افراد از جمله برونگرایی، کانون کنترل درونی، هویت اخلاقی، و مسئولیت پذیری بر قصد افشاگری افراد در مقابل تخلف در سازمان در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد در نظر گرفته شد.

به طور کلی سازمان ها از افشاگری حمایت نمی کنند چرا که تخلف از استانداردهای حرفه ای نشان دهنده شکست اخلاقی سازمان است (۲۰). ادبیات موضوع نشان می دهد که افشاگران تلاش زیادی برای اصلاح خطاها با استفاده از روش های مختلفی انجام می دهند. گاهی افراد دچار تردید می شوند که کاری انجام ندهند (تحمل کنند و ساکت شوند)؛ محل کارشان را ترک کنند (و یا حتی کارشان را ترک کنند)؛ و یا گزارش دادن نگرانی خود به یک منبع خارجی، به عنوان کسی که توانایی انجام کاری در رابطه با آن نگرانی را دارد، افشاگری کنند (۲۱).

ویژگی های فردی متنوعی با تصمیم برای افشاگری تخلف مرتبط است که شامل متغیرهای شخصیتی (کانون کنترل)، اخلاق (قضاوت اخلاقی) و دیگر متغیرها شامل عملکرد شغلی، تعهد سازمانی، میزان مسئولیت پذیری فرد و میزان توافق گروه برای افشاگری است. نتایج تحقیقات مختلفی نشان داده است که مسئولیت پذیری و وجدان کاری، کسب نمره بالا در آزمون استدلال اخلاقی بر افشاگری تخلف موثر است. علاوه بر آن افراد، بیشتر آن دسته از تخلفاتی را گزارش می کنند که با مسئولیت های خودشان مرتبط است.

مطالعه حاضر با تاکید بر نقش ویژگی های شخصیتی بر قصد افراد به افشاگری تخلفات به نتایج قابل توجهی دست یافت. یافته های حاصل از آزمون فرضیات نشان داد که وجود ارزش های اخلاقی بالا در فرد تاثیر معناداری بر قصد فرد برای افشاگری تخلفات دارد. به عبارت دیگر، افراد دارای ارزش های اخلاقی و اخلاق مدار، به احتمال بیشتری در مقابل تخلفات سازمانی دست به افشاگری می زنند. این نتیجه با تحقیقات محققان گذشته از جمله چپو، کینان؛ سیمز و کینان؛ گاندلچ، داگلاس و مارتینکو؛ آکینو و د؛ آکینو و همکاران؛ پینولد و سرانیک، مطابقت دارد (۱۸، ۲۰، ۲۵، ۲۴، ۲۳، ۲۲). زیرا عامل تمایل رفتاری تحت تاثیر نگرش فرد در مورد آن خطا است و این نگرش از عواملی چون ارزش ها، هنجارها و عقاید فرد و هنجارهای ذهنی وی نشأت می گیرد. در نتیجه، ارزش های اخلاقی و اعتقادات فردی نقش بسیار مهمی در احتمال آشکارسازی و گزارش خطا ایفا می کند (۲۶). طبق نظر جانسون نیز، افراد اخلاق مدار، بدون در نظر گرفتن هزینه ها و مشکلات فردی عمل کرده و خطاهای مشاهده شده را گزارش می دهند (۲۱).

مدنی سازمانی، متغیرهای سازمانی، اجتماعی) در بهبود و تقویت این رفتار نقش بسزایی داشته باشد.

با توجه به اینکه موانع گزارش تخلفات متعدد است، به نظر می‌رسد انجام تحقیقات دقیق‌تر در مورد موانع خاص گزارش تخلفات در کشور ایران لازم باشد. با فهم دلایل زیربنایی عدم گزارش، می‌توان تمهیداتی در جهت رفع آن موانع اندیشید. از طرف دیگر ایجاد مسیرهای شفاف و صحیح برای گزارش‌دهی تخلفات و یا خطاها در سازمان می‌تواند نقش مهمی در تلاش و تشویق افراد به افشاگری داشته باشد. علاوه بر این، اگر افرادی که تمایل به افشای تخلفات دارند احساس کنند که تلاش آنها در جهت رفع تخلف و خطا پوچ و بی‌فایده خواهد بود ممکن است از آن صرف‌نظر کنند. در نتیجه می‌توان با آگاهی دادن افراد و همچنین طراحی سیستم‌هایی برای تسهیل این فرآیند و آموزش مدیران و سرپرستان به منظور کاهش مقاومت و موضع‌گیری در برابر افشاگری تخلف و ایجاد فرهنگ پذیرش در برابر افشاگری در جهت تشویق و تقویت این رفتار گام بردارند. همچنین سازمان‌هایی که می‌خواهند رعایت مسائل اخلاقی را ترغیب نمایند باید به کارکنان خود اطمینان دهند که اعلام خطا منتج به اقدامات تلافی‌جویانه بر علیه افشاگران نمی‌گردد و شاید لازم باشد افراد مناسبی را برای این کار انتخاب کنند. به این صورت می‌توان از مزایای افشاگری به نفع سازمان و جلوگیری از آسیب به شهرت و حیات سازمان و همچنین پیامدهای ناخوشایند در سطح کل جامعه استفاده کرد.

#### محدودیت‌های مطالعه

هر مطالعه دارای محدودیت‌های مختلفی می‌باشد که این بررسی نیز از این امر مستثنا نمی‌باشد. از محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌توان به عدم تمایل و همکاری برخی از افراد در پاسخ به سوالات اشاره کرد. همچنین، این مطالعه به صورت مقطعی و در بخش دولتی انجام گرفته است و ممکن است با متغیرهای بخش خصوصی و در مقاطع زمانی مختلف متفاوت باشد.

#### نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش، ملاحظه می‌شود که ویژگی‌های شخصیتی در افراد نقش تاثیرگذاری در رفتارهای آن‌ها دارد. هرچه افراد از هویت اخلاقی بیشتری، مسئولیت‌پذیری بالاتر برخوردار باشند در مقابل تخلفات سازمانی بیشتر واکنش نشان می‌دهند. همچنین افراد برون‌گرا و دارای کنون کنترل درونی بیشتر به افشاگری تخلفات به منظور جلوگیری از آن اقدام می‌کنند. بنابراین، سازمان‌هایی که نگران به خطر افتادن شهرت و اعتماد خود می‌باشند، به منظور رعایت کدهای اخلاقی در محیط کار و جوگیری از تخلفات احتمالی در سازمان، بهتر است کارکنان با این ویژگی‌های اخلاقی را در پست‌های حساس‌تر و یا در جایگاه‌های نزدیک به جایی که احتمال تخلفات سازمانی در آن بالاست قرار دهند. از طرفی با توجه به کم‌رنگ بودن رفتار افشاگری در سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود سازمان‌های موجود در کشور به خصوص سازمان‌های بخش بهداشت و درمان کشور که از حساسیت بالایی در سطح جامعه برخوردارند نسبت به آشنا سازی کارکنان با این امر، و تشویق آن‌ها در جهت رعایت اخلاق حرفه‌ای گام بردارند. از آنجایی که این مطالعه در بخشی از دانشگاه علوم پزشکی مشهد بررسی شده است، با توجه به نقش تاثیرگذار فرهنگ و همچنین فرهنگ سازمانی، بهتر است تا مطالعاتی در سایر بخش‌ها و شهرهای کشور صورت گیرد تا نتایج دقیق‌تر و قابل‌تعمیم‌پذیری بیشتری حاصل شود.

#### قدردانی

در پایان از تمامی افرادی که در این مطالعه ما را یاری کردند، به ویژه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد، کمال تشکر و قدردانی را داریم.



## References

- Vinten G. Whistleblowing: the UK experience. *Management Decision*. 2004; 42(1):139151.
- Loftus P. Whistleblower's Long Journey Glaxo Manager's Discovery of Plant Lapses in '02 Led to Her \$96 Million Payout. *The Wall Street Journal* 2004 [Internet]. Oct. 28, 2010; Available from: <https://www.wsj.com/articles/SB10001424052702303443904575578713255698500>
- Tulder R van, Zwart A van. *International business-society management*. 1st ed. Lon-don: Routledge; 2006.
- Trevino LK, Nelson K. *Managing business ethics straight talk about how do it right*. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons Inc; 1999.
- Miceli MP, Near JP, Dworkin TM. *Whistleblowing in organizations*. New York: Routledge: Lawrence Erlbaum Associates; 2008.
- Miceli M, Near J. *Blowing the Whistle*. New York: Lexington Books; 1992.
- Shahinpoor N, Matt BF. The power of one: Dissent and organizational life. *Journal of Business Ethics*. 2007; 74:37-48.
- Miceli MP. Whistleblowing research and The Insider: lessons learned and yet to be learned. *Journal of Management Inquiry*. 2004; 13(4):364366.
- Miceli MP, Near JP. Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistleblowing decisions. *Personnel Psychology*. 1985; 38(3):525544.
- Association of Certified Fraud Examiners. Report to the nation on occupational fraud and abuse. Austin, TX ; 2004.
- Miceli MP, Near JP. *Blowing the whistle: the organizational and legal implications for companies and employees*. New York: Lexington Books; 1992.
- Miceli MP, Near JP. The relationships among beliefs, organizational position and whistleblowing status: A discriminant analysis. *Academy of Management Journal*. 1984; 27(4):687705.
- Dozier JB, Miceli MP. Potential predictors of whistleblowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*. 1985; 10:823 836.
- Greenberger DB, Miceli MP, Cohen DJ. Oppositionists and group norms: The reciprocal influence of whistleblowers and coworkers. *Journal of Business Ethics*. 1987; 6:527-542.
- Mesmer-Magnus JR, Viswesvaran C. Whistle-Blowers. In S. G. Rogelberg (Ed). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. 2007; 2:875-878.
- Rothschild J, Miethe T. Whistle-blower disclosures and management retaliation. *Work and Occupations*. 1999; 26(1):107-128.
- Bjørkelo B, Einarsen S, Matthiesen SB. Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2010; 83(2):371- 378.
- Chiu RK. Ethical judgment and whistleblowing intention: examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*. 2003; 43(1/2):65 74.
- Grober ED, Bohnen JMA. Defining Medical Error. *Canadian Journal of Surgery*. 2005; 48:39- 44.
- Gundlach M J, Douglas SC, Martinko M J. The Decision to blow the whistle: A Social Information Processing Framework. *Academy of Management Review*. 2003; 28(1):107-123.
- Johnson RA. *Whistleblowing: when it works and why*. Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers; 2003.
- Keenan JP. Blowing the whistle on less serious forms of fraud: A study of executives and managers. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2000; 12(4):199-217.
- Sims RL, Keenan, JP. A cross-cultural comparison of managers' whistleblowing tendencies. *International Journal of Values-based Management*. 1999; 12: 137-151.
- Aquino K, Reed A. The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002; 83(6): 1423-40.
- Aquino K, Freeman D, Reed IA, Lim V, Felps W. Testing a social-cognitive model of moral behavior: The interactive influence of situations and moral identity centrality. *Journal of Personality & Social Psychology*. 2009; 97: 123-141.
- Ajzen I. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*. 1991; 50: 179-211.
- Keenan JP. Whistleblowing: A study of managerial differences. *Employee Responsibility and Rights Journal*. 2002; 14(1):1732.
- Connelly BS, Ones DS. The Personality of Corruption A National- Level Analysis. *Cross-Cultural Research*. 2008; 42(4): 353-385
- Ray SL. Whistleblowing and organizational ethics. *Nursing Ethics*. 2006; 13(4):438445.
- Smith HJ, Keil M. The reluctance to report bad news on troubled software projects: A theoretical model. *Information Systems Journal*. 2003; 13(1): 69-95.
- Keil M, Smith HJ, Pawlowski S, Jin L. "Why didn't somebody tell me?": Climate, information asymmetry, and bad news about troubled projects. *The Data Base for Advances in Information Systems*. 2004; 35(2): 65-84.

## Assessing the Relation between Personality Traits with Intention to Whistleblowing

Afshani M<sup>1</sup>, Vahdati H<sup>2\*</sup>, Hakak M<sup>3</sup>, Moosavi N<sup>4</sup>

Submitted: 2018.4.22

Accepted: 2018.9.3

### Abstract

**Background:** Whistleblowing as a control tool should be encouraged in organizations to deter organizational illegal and immoral wrongdoings that finally are harmful to the society. Personality traits of people are influential factors on their intention to disclose the wrongdoings. This study aimed to assess the relationship between four personality traits (internal locus of control, ethical identity, extroversion and responsibility) and employees' intention to whistleblowing among the employees of central department of Mashhad University of Medical Sciences.

**Materials and Methods:** This cross-sectional study is a descriptive-analytic one. This research conducted on 251 employees of the central department of Mashhad University of Medical Sciences. A researcher-made questionnaire based on previous literature used to collect the data. Analysis of the data processed using the Partial Least Square (*PLS*) with Smart PLS software.

**Results:** Since, the amount of standardized coefficients between independent variables (locus of control, ethical identity, extroversion and responsibility) and whistleblowing intention were statistically significant ( $P < 0.005$ ), all of these independent variables have positive and significant influence on the employees' whistleblowing intention.

**Conclusion:** Given that individuals with internal locus of control, ethical identity, responsibility and extroversion characteristics cannot be able to ignore the organizational wrongdoings, it is better organizations use employees with these characteristics at more sensitive or critical places, where the possibility of organizational wrongdoing is high, in order to prevent potential harm to the organization and society as a result of wrongdoings.

**Keywords:** Whistleblowing, Personality, Healthcare, Locus of control, Ethics, Responsibility

1. Ph.D. Student of Organizational Behavior Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran
2. Assistant Professor, Management Department, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran. (\*Correspondent author), Email: vahdati.h@lu.ac.ir
3. Associate Professor, Management Department, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran
4. Assistant Professor, Management Department, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran