

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

مینو افشاری^۱, حجت وحدتی^۲, محمد حکاک^۳, سید نجم الدین موسوی^۴

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، برونوگرایی 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 اسماارت 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، برونوگرایی 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، برونوگرا و مسئولیت پذیر و پاییند 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 اطممه 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

^۱ دانشجوی دکتری، مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران (نویسنده مسئول)

آدرس الکترونیکی: yahdati.h@lu.ac.ir

^۳ دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

^۴ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

مقدمه

همه‌ی سازمان‌ها در تلاشند تا بتوانند در مسیر فعالیت‌های خود از کدهای اخلاقی و فعالیت‌های صادقانه و درست تخطی نکنند، اگرچه گاهی تحت شرایط رقابتی ممکن است وسوسه عبور از خطوط قانونی و اخلاقی و زیرپا گذاشتن آنها افزایش یابد (۱). هر سازمانی از کارکنان خود صداقت می‌خواهد. وجود صداقت در سازمان و آگاهی از خطاهای به ایجاد ساختاری واضح و موثر در ارتباطات آزاد می‌انجامد. هم‌چنین 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 اشتباہ وجود دارد (۳)، اما اجتناب از کارهای خلاف بطور کامل انجام نمی‌شود (۴). در نتیجه کشف و اصلاح این خطاهای برای سازمانها بسیار مفید خواهد بود. کارکنان یکی از منابع مهم و بحرانی در کشف اشتباهات سازمانی به شمار می‌روند (۵ و ۶). افشاگری تخلف سازمانی جزء لینفک محیط‌های سازمانی و به عنوان یک عمل اخلاقی و راهکاری موثر جهت رفع آثار مخرب خطاهای رخ داده و از سوی پیشگیری از بروز خطاهای و اشتباهات آتی است (۷). با آنکه افشاگری، به عنوان یک رفتار اخلاقی مطلوب مدنظر است و پیامدهای مثبت بالقوه‌ای را برای سازمانها در پی دارد، اما به نظر مرسد بسیاری از اعضای سازمان، زمانی که با خطا و اشتباہ کاری در سازمان مواجه می‌شوند، منفعل می‌مانند (۸). ولی برخی دیگر نیز دست به افشاگری می‌زنند. در نتیجه می‌توان گفت که ویژگی‌های شخصیتی و روانی افراد نقش تعیین کننده‌ای در اقدام به آن‌ها برای افشاگری بازی می‌کند.

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 می‌باشد و در مورد تشویق یا عدم تشویق این رفتار در سازمان‌ها مخالفان و موافقان زیادی وجود دارد! مخالفان براین باورند که افشاگری می‌تواند بر اخلاق، وفاداری و اعتماد کارکنان تاثیر منفی داشته باشد که در نتیجه بر کارایی، اثر بخشی و بهره‌وری سازمان اثر منفی می‌گذارد. در طرف دیگر، موافقان عقیده دارند که پیامدهای مثبت این رفتار و حمایت از افشاگران مانع پیامدهای منفی در سازمانهای خصوصی و دولتی می‌شود (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 می‌انجامد. 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 می‌کند.

در مورد افشاگری نظریات مختلفی وجود دارد که بر سر آن ها توافقی موجود نیست. به عنوان مثال مسیلی وینر افشاگری را افشاری فعالیت‌های غیر قانونی، غیر اخلاقی و خلاف کارکنان سازمان توسط اعضای آن سازمان به شخص یا سازمانی که می‌تواند مانع ادامه‌ی آن کار خلاف شود می‌دانند (۱۱).

به عبارت دیگر، افشاگری زمانی رخ می‌دهد که یک کارمند نگرانی خود درباره‌ی اشتباهات، خلافکاری‌ها، کارهای غیر اخلاقی و یا عملکرد ضعیف در محیط کار را که جامعه را تحت تاثیر قرار می‌دهد، ابراز می‌کند. این عمل معمولاً توسط افرادی انجام می‌شود که به جنبه اخلاقی و حرفة‌ای کار خود و اتفاقات محیط کار خود بسیار حساس هستند (۱۲).

طبق مطالعات گذشته عوامل زیادی در تصمیم‌بندی افشاگری در سازمان توسط کارکنان اثراگذارند. محققان معتقد‌نند که ویژگی‌های مشترک اندکی بین این افراد وجود دارد و تلاش می‌کنند که این ویژگی‌ها را بیابند. به زعم جاب، تامپکینز و هایس (۱۹۸۹)، مسلمان باید چیزی وجود داشته باشد که افشاگران حاضر می‌شوند حتی با وجود خطر از دست دادن شغل خود به افشاکاری 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 زمینه‌ای و فردی بر این رفتار تاثیر دارد (۱۳). عوامل زمینه‌ای 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 در ک شده از دریافت کننده‌ی شکایت (کینان و مک‌کلین، ۱۹۹۲). عوامل فردی موثر نیز شامل ارزش‌های دینی و مذهبی (میسلی و نییر، ۱۹۹۲)، استانداردهای اخلاقی (میسلی و همکاران، ۲۰۰۱) و کانون کنترل فردی (میسلی و نییر، ۱۹۹۲) می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان، با مجموعه‌ای از ویژگی‌های فردی، موقعیتی و غیرموقعیتی به پیش‌بینی این رفتار پرداخت (۱۴ و ۱۵ و ۱۶).

ویژگی‌های فردی شامل ویژگی‌های دموگرافیک (سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سطح شغل)، متغیرهای شخصیتی مانند کانون کنترل، اخلاق و قضایت اخلاقی و دیگر متغیرها مثل عملکرد شغلی، تعهد سازمانی، اعتبار، قدرت فرد، میزان مسئولیت پذیری فرد و میزان توافق گروه است. ویژگی‌های 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 مداخله‌ی متغیرها مورد بررسی قرار داد، می‌توان مطالعه حاضر را از نوع توصیفی – تحلیلی دانست که به صورت مقطعی انجام شده است. با توجه به اینکه رعایت اخلاق حرفه‌ی و جلوگیری از تخلفات سازمانی نقش مهمی در بقای سازمان و درنتیجه 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 شده‌اند. با این حال، تعداد ۳۰۰ پرسشنامه پخش شد که از این بین ۲۵۱ پرسشنامه قابل استفاده بود (نرخ پاسخگویی ۸۳ درصد می‌باشد). پرسشنامه این تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته‌ای است که بر مبنای بخش‌هایی از مطالعات گذشته طراحی شده است. به منظور محاسبه‌ی قابلیت پایایی ابزار سنجش، سازگاری درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ توسط نرم افزار spss محاسبه شد. با توجه به نتایج و اینکه برای پژوهش‌های علوم انسانی ضریب آلفای بالاتر از ۷ قابل قبول است، می‌توان پایایی پرسشنامه‌ی 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 تائیدی صورت گرفته است. به منظور روایی صوری پرسشنامه به ۱۰ تن از اساتید مجروب داده شد. توافق نظرهای استادان نشان داد که سوالات پرسشنامه مناسب می‌باشد. قبل از انجام تحلیل عامل تاییدی با استفاده از آزمون "بارتلت" و "کام- او"^۱ توانایی ارزیابی تحلیل عاملی نیز برای سنجش متغیر نیز مورد ارزیابی قرار گرفت. معناداری وزن رگرسیونی (بار عاملی) سازه‌های مختلف پرسش نامه در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه، بررسی شده تا از برآzendگی الگوهای اندازه‌گیری و قابل قبول بودن نشانگرهای آها در اندازه‌گیری سازه‌ها اطمینان مضاعف حاصل شود. همانطور که در جدول (۲) ملاحظه می‌شود، وزن رگرسیونی برای تمام گویه‌ها در سطح ۹۵٪ معنادار بود. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری زیر ۰.۰۵ باشد.

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

طبق نظر راشیلد و میت، اولین ویژگی بارز افراد افشاگر پایبندی عمیق آن‌ها به اخلاقیات است. سایر عوامل بالقوه دیگر عبارتند از سطح تحصیلات، سن، تجربه کاری، جنسیت، وضعیت تأهل و باورهای مذهبی، یعنی انتظار است افراد با تحصیلات بالاتر و اعتقادات مذهبی قوی‌تر، 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 ویژگی‌های شخصیتی عامل اصلی در تفاوت رفتاری بین افراد می‌باشد و این ویژگی‌ها در رفتارهای مختلف افراد بارز می‌شود می‌تواند نقش تعیین کننده‌ای در قصد افراد به افشاگری نیز ایفا کنند. درین مطالعات اندک انجام شده در این زمینه محققانی به بررسی تاثیر برخی از این ویژگی‌ها بر قصد افشاگری پرداخته‌اند. از جمله این عوامل عبارتند از: کانون کنترل (چیو، ۲۰۰۳)، توجه به اخلاقیات و قضایات اخلاقی (کاپلان و وايت، ۲۰۰۱)، عاطفه مثبت و فرهنگ اخلاقی (زانگ و همکاران (۲۰۰۸)، میسلی و همکاران، ۲۰۰۱)، تعهد سازمانی (سامرز و کاسال، ۱۹۹۴)، برون گرایی و درونگرایی (اینارسن و ماتیسون، ۲۰۱۰)، میسلی و نییر (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 رائے راهکارهایی به منظور بهبود و ارتقای سازمان‌ها، به بررسی این مهم در بخش سلامت که از نقش حساس و با اهمیتی در جامعه برخوردار است، می‌پردازد. بنابراین، بر اساس فرضیه‌های 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 می‌شود.

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.

^۱ KMo (Kaiser-Meyer-Olkin)

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی

| سطح معناداری | وزن رگرسیونی | گویه | نوع |
|---|--------------|------|------------|
| | 0.353 | ۴۵ | |
| | 0.733 | ۴۶ | |
| | 0.453 | ۴۷ | |
| | 0.863 | ۴۸ | |
| | 0.694 | ۴۹ | |
| | 0.826 | ۵۰ | برونگارابی |
| | 0.774 | ۵۱ | |
| | 0.433 | ۵۲ | |
| | 0.353 | ۵۳ | |
|۳ | 0.427 | ۵۴ | |
| | 0.441 | ۵۵ | |
| | 0.573 | ۵۶ | |
| KMO= 0.523 X ² = 40.203 df= 10 | | | |

| 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 |

جدول ۲) نتایج تحلیل عاملی تاییدی برای گویه های پرسشنامه

| سطح معناداری | وزن رگرسیونی | گویه | نوع |
|--|--------------|------|--------|
| | 0.632 | ۱۲ | |
|۱ | 0.604 | ۱۳ | |
| | 0.226 | ۱۴ | |
|۵ | 0.634 | ۱۵ | |
| | 0.298 | ۱۶ | کانون |
| | 0.351 | ۱۷ | کنترل |
| | 0.750 | ۱۸ | دروندی |
| | 0.708 | ۱۹ | |
| | 0.570 | ۲۰ | |
| | 0.611 | ۲۱ | |
| | 0.432 | ۲۲ | |
| KMO= 0.836 X ² = 375/274 df= 15 | | | |

| نوع | گویه | وزن رگرسیونی | سطح معناداری |
|--|------|--------------|--------------|
| قصد افشاگری | ۱ | 0.235 | |
| | ۲ | 0.511 | |
| | ۳ | 0.622 |۳ |
| | ۴ | 0.391 | |
| | ۵ | 0.242 |۰۲ |
| | ۶ | 0.505 | |
| | ۷ | 0.825 | |
| | ۸ | 0.262 | |
| | ۹ | 0.342 | |
| | ۱۰ | 0.353 | |
| | ۱۱ | 0.733 | |
| KMO= 0.558 X ² = 47.13 df= 10 | | | |

| سطح معناداری | وزن رگرسیونی | گویه | نوع |
|---|--------------|------|---------|
| | 0.374 | ۲۳ | |
|۱ | 0.533 | ۲۴ | |
| | 0.669 | ۲۵ | |
| | 0.833 | ۲۶ | |
|۰ | 0.239 | ۲۷ | مسئولیت |
| | 0.701 | ۲۸ | پذیری |
| | 0.469 | ۲۹ | |
| | 0.239 | ۳۰ | |
| KMO= 0.847 X ² = 404.174 df= 6 | | | |

| نوع | گویه | وزن رگرسیونی | سطح معناداری |
|--|------|--------------|--------------|
| هویت اخلاقی | ۳۱ | 0.331 | |
| | ۳۲ | 0.511 | |
| | ۳۳ | 0.562 | |
| | ۳۴ | 0.611 | |
| | ۳۵ | 0.763 | |
| | ۳۶ | 0.348 | |
| | ۳۷ | 0.606 | |
| | ۳۸ | 0.576 | |
| | ۳۹ | 0.441 | |
| | ۴۰ | 0.500 | |
| | ۴۱ | 0.431 | |
| KMO= 0.639 X ² = 116 df= 10 | | | |

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

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

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

جدول ۴: شاخص های برازنده‌گی مدل ساختاری مورد بررسی

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

هرچه شاخص ها به یک نزدیکتر و از ۰.۵ بیشتر باشند نشانه‌ی 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 درنتیجه 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.

پرسشنامه‌ی 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 گویه‌های 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 ایتم برای برونقراایی درنظر گرفته شده است. که در مجموع ۵۶ سوال می باشد. پرسشنامه مورد استفاده بسته بوده و از طیف ۵ رتبه‌ای لیکرت استفاده گردیده است. در این طیف به گرینه کاملاً موافق نمره ۵، تا حدودی موافق نمره ۴، نه موافق و نه مخالف نمره ۳، تا حدودی مخالف نمره ۲ و کاملاً مخالف 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، محترمانه 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 مرحله‌ای هالاند (۱۹۹۹) و نرم افزار اسماارت پی ال اس به منظور مدل یابی به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است تا شاخص های برازنده‌گی مدل تعیین گردد. از عدهه 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 سوابقه 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

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

است که هرچه ارزش‌های اخلاقی در فرد بیشتر باشد و پایبندی وی به اخلاقیات بیشتر باشد تمایل بیشتری به افسای تخلفات سازمانی و عدم سکوت در مقابل مشاهده تخلفات دارد.

درنتیجه این فرضیه نیز پذیرفته می‌شود.

فرضیه چهارم: برون گرایی بر قصد فرد به افساگری تخلف سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

مشاهده می‌شود که ضریب مسیر بین متغیر برونگرایی و قصد افساگری به میزان (0.581) می‌باشد که به لحاظ آماری معنادار ($P < 0.005$) می‌باشد و مقدار آماره آزمون نیز 5.853 می‌باشد. مثبت بودن این رابطه نیز بر اثر مثبت برونگرایی بر تمایل فرد به افساگری دلالت دارد. بنابراین فرضیه چهارم نیز مورد تایید واقع می‌شود. بدین معنا که هرچه فرد دارای خصوصیت برونگرایی بیشتری باشد به لحاظ اجتماعی بودن، تمایل بیشتری به افساگری تخلفات دارد.

بحث

هدف اصلی سازمان‌ها افزایش بهره وری از طریق افزایش رفتار مطلوب کارکنان است. با این وجود، بروز خطا توسط انسان در همه‌ی مشاغل امری اجتناب ناپذیر است. اگرچه سازمان‌ها دارای الزامات اخلاقی و اجتماعی برای جلوگیری از فعالیت‌های خلاف و اشتباه هستند، اما اجتناب از تخلفات بطور کامل انجام نمی‌شود^(۴). بنابراین، کشف و اصلاح این خطاهای برای سازمان‌ها بسیار مفید خواهد بود. گزارش کردن خطاهای و تخلفات سازمانی توسط افرادی مسئولیت پذیر و متعهد، درکاهش ارتکاب مجدد این خطاهای و نیز کاهش اثرات مخرب آن موثر است^(۱۹). این امر بر اهمیت بررسی و مطالعه افساگری خطا و تخلف به عنوان نوعی تصمیم‌گیری اخلاقی توسط کارکنان تأکید می‌کند. ماهیت بخش بهداشت و درمان، مشارکت بخش‌های مختلف را می‌طلبد و بنابراین عرصه فعالیت مناسبی جهت اخلاق مداری و همچنین ترویج آن می‌باشد.

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

با توجه به جدول (۵) ملاحظه می‌شود که مقدار ضریب استاندارد شده برای متغیر کانون کنترل درونی و قصد افساگری (0.653) است به همراه آماره آزمون به میزان 15.135 ، که از لحاظ آماری نیز معنادار ($P < 0.005$) می‌باشد. درنتیجه فرض تحقیق تایید می‌شود که بیان می‌دارد، کانون کنترل درونی بر تمایل افراد به افساگری تاثیر معنادار و قابل ملاحظه ای دارد که این اثر نیز مثبت می‌باشد. مثبت بودن این ضریب بیانگر این است که با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر افزایش می‌یابد. در نتیجه، هرچه فرد از کانون کنترل درونی بیشتری برخوردار باشد، تمایل وی برای افساگری تخلفات سازمان بیشتر است.

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

همانگونه که ملاحظه می‌شود ضرب مسیر بین مسئولیت پذیری و قصد فرد به افساگری (0.347) می‌باشد که به لحاظ آماری در سطح ($P < 0.005$) معنادار می‌باشد. مقدار آماره آزمون نیز برابر با 5.820 می‌باشد. مثبت بودن این ضریب نیز نشان می‌دهد که هرچه میزان مسئولیت پذیری در فرد بیشتر باشد، احتمال اینکه با مشاهده تخلفات سازمانی تمایل بیشتری به افساگری داشته باشد بالاتر است. درنتیجه فرضیه دوم نیز تایید می‌شود.

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

با توجه به جدول، میزان ضریب مسیر بین متغیر هویت اخلاقی و قصد افساگری به میزان (0.377) با آماره آزمون به مقدار 8.101 می‌باشد که در سطح ($P < 0.005$) معنادار می‌باشد. همچنین، مثبت بودن این ضریب نیز بیانگر این مطلب

در تبیین رابطه مثبت بین بروونگرایی و افشاگری می توان بیان کرد که ویژگی بروونگرایی 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 بروونگرایی 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 بروونگرایی و افشاگری تخلف با یافته های محققانی چون بیجرکلو و همکاران، کانلی و وائز همسو می باشد(۱۷ و ۲۸).

کانون کنترل درونی نیز یکی از متغیرهای شخصیتی موثر بر افشاگری تخلف سازمانی می باشد. چيو، 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 برتر و پنینا میگداش، 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 نیبر؛ اسمیت و کلی؛ کلی و همکاران، می باشد(۹، 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 ای 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 باشند.

با توجه به وجود متغیرهای اثرگذار متعددی در پیشینی رفتار افشاگری و بررسی چند مورد از این عوامل در این تحقیق، مسلمان 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 بروونگرایی، 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 ساكت شوند)؛ محل کارشان را ترک کنند (و یا حتی کارشان را ترک کنند)؛ و یا با 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 (قضاؤت 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 وجودان 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 زندن. این نتیجه با تحقیقات محققان گذشته از جمله چيو، کینان؛ سیمز و کینان؛ گاندلچ، داگلاس و مارتینکو؛ آکینو و رد؛ آکینو و همکاران؛ پینولد و سرانیک، مطابقت دارد (۱۸، ۲۰، ۲۴، ۲۵، ۲۲). زیرا عامل تعهد 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. درنتیجه، ارزش های اخلاقی و اعتقادات فردی نقش بسیار مهمی در احتمال آشکارسازی و گزارش خطای ایفا می کند(۲۶). طبق نظر جانسون نیز، افراد اخلاق مدار، بدون در نظر گرفتن هزینه ها و مشکلات فردی عمل کرده و خطای مشاهده شده را گزارش می دهند(۲۱).

نتیجه گیری

با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش، ملاحظه می شود که ویژگی های شخصیتی در افراد نقش تاثیرگذاری در رفتارهای آن ها دارد. هرچه افراد از هویت اخلاقی بیشتر، مسئولیت پذیری بالاتر برخوردار باشند در مقابل تخلفات سازمانی بیشتر واکنش نشان می دهند. همچنین افراد بروونگرا و دارای کانون کنترل درونی بیشتر به افشاگری تخلفات به منظور جلوگیری از آن اقدام می کنند. بنابراین، سازمان هایی که نگران به خطر افتادن شهرت و اعتماد خود می باشند، به منظور رعایت کدهای اخلاقی در محیط کار و جوگیری از تخلفات احتمالی در سازمان، بهتر است کارکنان با این ویژگی های اخلاقی را در پست های حساس تر و یا در جایگاه های نزدیک به جایی که احتمال تخلفات سازمانی در آن بالاست قرار دهند. از طرفی با توجه به کمرنگ بودن رفتار افشاگری در سازمان ها پیشنهاد می شود سازمان های موجود در کشور به خصوص سازمان های بخش بهداشت و درمان کشور که از حساسیت بالایی در سطح جامعه برخوردارند نسبت به آشنا سازی کارکنان با این امر، و تشویق آن ها در جهت رعایت اخلاق حرفه ای 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 بخش ها و شهرهای کشور صورت گیرد تا نتایج دقیق تر و قابل تعمیم پذیری بیشتری حاصل شود.

قدرتانی

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.

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

با توجه به اینکه موانع گزارش تخلفات متعدد است، به نظر می رسد انجام تحقیقات دقیق تر در مورد موانع خاص گزارش تخلفات در کشور ایران لازم باشد. با فهم دلایل زیربنایی عدم گزارش، می توان تمهداتی در جهت رفع آن موانع اندیشید. از طرف دیگر ایجاد مسیرهای شفاف و صحیح برای گزارش دهی تخلفات و یا خططاها در سازمان می تواند 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 خططا پوچ و بی فایده خواهد بود ممکن است از آن صرف نظر کنند. در نتیجه می توان با آگاهی دادن افراد و همچنین طراحی سیستم هایی برای تسهیل این فرآیند و آموزش مدیران و سپریستان به منظور کاهش مقاومت و موضع گیری در برابر افشاگری تخلف و ایجاد فرهنگ پذیرش در برابر افشاگری در جهت تشویق و تقویت این رفتار گام بردارند. همچنین سازمان هایی که می خواهند رعایت مسائل اخلاقی را ترغیب نمایند باید به کارکنان خود اطمینان دهند که اعلام خططا منتج به اقدامات تلافی جویانه بر علیه افشاگران نمی گردد و شاید لازم باشد افراد مناسبی را برای این کار انتخاب کنند. به این صورت می توان از مزایای افشاگری به نفع سازمان و جلوگیری از آسیب به شهرت و حیات سازمان و همچنین پیامدهای ناخواهای در سطح کل جامعه استفاده کرد.

محدودیت های مطالعه

هر مطالعه دارای محدودیت های مختلفی می باشد که این بررسی نیز از این امر مستثنی نمی باشد. از محدودیت های مطالعه حاضر می توان 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.

References

1. Vinten G. Whistleblowing: the UK experience. *Management Decision*. 2004; 42(1):139-151.
2. 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>
3. Tulder R van, Zwart A van. *International business-society management*. 1st ed. Lon-don: Routledge; 2006.
4. Trevino LK, Nelson K. Managing business ethics straight talk about how do it right. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons Inc; 1999.
5. Miceli MP, Near JP, Dworkin TM. Whistleblowing in organizations. New York: Routledge: Lawrence Erlbaum Associates; 2008.
6. Miceli M, Near J. Blowing the Whistle. New York: Lexington Books; 1992.
7. Shahinpoor N, Matt BF. The power of one: Dissent and organizational life. *Journal of Business Ethics*. 2007; 74:37-48.
8. Miceli MP. Whistleblowing research and The Insider: lessons learned and yet to be learned. *Journal of Management Inquiry*. 2004; 13(4):364-366.
9. Miceli MP, Near JP. Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistleblowing decisions. *Personnel Psychology*. 1985; 38(3):525-544.
10. Association of Certified Fraud Examiners. Report to the nation on occupational fraud and abuse. Austin, TX ; 2004.
11. Miceli MP, Near JP. Blowing the whistle: the organizational and legal implications for companies and employees. New York: Lexington Books; 1992.
12. Miceli MP, Near JP. The relationships among beliefs, organizational position and whistleblowing status: A discriminant analysis. *Academy of Management Journal*. 1984; 27(4):687-705.
13. Dozier JB, Miceli MP. Potential predictors of whistleblowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*. 1985; 10:823-836.
14. 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.
15. Mesmer-Magnus JR, Viswesvaran C. Whistle-Blowers. In S. G. Rogelberg (Ed). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. 2007; 2:875-878.
16. Rothschild J, Miethe T. Whistle-blower disclosures and management retaliation. *Work and Occupations*. 1999; 26(1):107-128.
17. 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.
18. 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.
19. Grober ED, Bohnen JMA. Defining Medical Error. *Canadian Journal of Surgery*. 2005; 48:39-44.
20. 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.
21. Johnson RA. Whistleblowing: when it works and why. Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers; 2003.
22. 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.
23. Sims RL, Keenan, JP. A cross-cultural comparison of managers' whistleblowing tendencies. *International Journal of Values-based Management*. 1999; 12: 137-151.
24. Aquino K, Reed A. The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002; 83(6): 1423-40.
25. 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.
26. Ajzen I. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*. 1991; 50: 179-211.
27. Keenan JP. Whistleblowing: A study of managerial differences. *Employee Responsibility and Rights Journal*. 2002; 14(1):1732.
28. Connelly BS, Ones DS. The Personality of Corruption A National- Level Analysis. *Cross-Cultural Research*. 2008; 42(4): 353-385.
29. Ray SL. Whistleblowing and organizational ethics. *Nursing Ethics*. 2006; 13(4):438-445.
30. 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.
31. 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 M¹, Vahdati H^{2*}, Hakak M³, Moosavi N⁴

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