



پژوهش‌های
سلامت‌اداری
سال اول
شماره ۴
زمستان ۱۴۰۴
صفحه ۲۱۵ الی ۲۴۸

اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر مشارکت مردم در ارائه گزارش‌های فساد به سازمان بازرسی کل کشور با استفاده از روش بهترین-بدترین فازی (مطالعه موردی: خبرگان بازرسی کل استان فارس)



چکیده

پژوهش حاضر در پی اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر مشارکت مردم در ارائه گزارش‌های فساد به سازمان بازرسی کل کشور با کمک خبرگان بازرسی کل استان فارس است. این پژوهش به صورت کمی انجام شده است؛ به طوری که با استفاده از روش بهترین-بدترین فازی، عوامل مؤثر تعیین وزن و اولویت‌بندی شدند.

نوربخش، محمدرضا^۱
(دانش‌آموخته دکتری،
ریاضی کاربردی، گرایش
آمار، دانشگاه دانشگاه علم و
صنعت ایران، تهران، ایران)

ارغوان، محمدرضا^۲ (دانشجو
کارشناسی ارشد، مدیریت
دولتی گرایش توسعه منابع
انسانی، گروه مدیریت،
دانشکده اقتصاد، مدیریت
و علوم اجتماعی، دانشگاه
شیراز، شیراز، ایران)

سنتی، عباس^۳ (دانش‌آموخته
دکتری، مدیریت،
گرایش تصمیم‌گیری و
سیاست‌گذاری، گروه
آمار و مدیریت سازمانی،
پژوهشکده مطالعات
بین‌رشته‌ای، پژوهشگاه قوه
قضائیه، تهران، ایران)

۱. نویسنده مسئول:

noorstat@gmail.com

تاریخ ارسال: ۱۲ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۹ تیر ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۸ مهر ۱۴۰۴

2. Mrarghavan7811@gmail.com

3. Abbas_sonati@yahoo.com

جامعه آماری پژوهش در بخش بهترین-بدترین فازی (خبرگان)، مجموعاً ۹ نفر شامل مدیران ارشد بازرسی کل استان فارس (بازرس کل، معاونان بازرس کل و سربازرسان) بود که تمامی آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد که در بین مؤلفه‌ها، مؤلفه ویژگی‌های امنیتی از بیشترین اهمیت و ویژگی‌های ساختاری از کمترین اهمیت برخوردار هستند. نتایج نشان داد که در اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جلب مشارکت مردم در ارائه گزارش فساد، حفظ امنیت گزارش‌دهندگان و تقویت انگیزه آن‌ها از اولویت بالایی برخوردار است و باید به این عوامل توجه ویژه‌ای شود.

واژگان کلیدی: مشارکت مردم، گزارش فساد، سازمان بازرسی کل کشور، اولویت‌بندی، بهترین-بدترین فازی.



Prioritizing Factors Influencing Public Participation in Reporting Corruption to the General Inspection Organization, Using the Fuzzy Best-Worst Method; A Case Study of Experts from the General Inspection of Fars Province, Iran

Mohammad Reza Nourbakhsh (PhD Graduate, Applied Mathematics, Statistics Major, Iran University of Science and Technology, Tehran, Iran)

Mohammad Reza Arghavan (M.A. Student in Public Administration (Human Resource Development), Department of Management, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, University of Shiraz, Shiraz, Iran)

Abbas Sonati (Ph.D. in Management (Decision Making and Policy Making), Department of Statistics and Organizational Management, Institute for Interdisciplinary Studies, Judicial Research Institute, Tehran, Iran)

Abstract

The present study seeks to prioritize the factors affecting people's participation in submitting corruption reports to the General Inspectorate of the country with the help of experts from the General Inspectorate of Fars Province. A quantitative research design was employed, and the Fuzzy Best-Worst Method (FBWM) was used to prioritize the identified factors. The statistical population of the study in the fuzzy best-worst section (experts) included senior managers of the General Inspectorate of Fars Province (Inspector General, Deputy Inspectors General, and Senior Inspector), a total of 9 people, all of whom were selected

as samples. The findings showed that among the components, the security features component is of the greatest importance and structural features are of the least importance. The results showed that when prioritizing the factors affecting for attracting people's participation in submitting corruption reports, maintaining the security of reporters and strengthening their motivation are of high priority and special attention should be paid to them.

Keywords: Public participation, corruption reporting, General Inspection Organization of the Islamic Republic of Iran (GIO), General Inspection of Fars Province, Fuzzy Best-Worst





مقدمه

مشارکت در گزارش دهی فساد عاملی است که از یک سو باعث اتحاد مردم در برابر فساد و از سوی دیگر، باعث گسترش دامنه نظارتی سازمان بازرسی برای پیشگیری و مقابله با فساد می شود (اسدپور و همکاران، ۱۳۹۷؛ قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷). در جمهوری اسلامی ایران، الزام مسئولان به تدوین سیاست مقابله با فساد، بنا به تأکید مقام معظم رهبری و مشارکت مردم در گزارش دهی فساد، دو محور اصلی برای پیشگیری و مقابله با فساد است (مرکز مالگیری و همکاران، ۱۴۰۱). مطالعه وولف و همکاران (۲۰۱۴) اشاره دارد که گزارش دهی فساد باعث افزایش سلامت اخلاقی سازمان و کاهش فساد می شود؛ همچنین، مفاد اصل هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به اعمال نظارت عمومی و همگانی اشاره دارد و بر آن است که از طریق نظارت عمومی و استفاده از فشار افکار عمومی، تنبیه اجتماعی و افزایش هزینه فساد، محیط فساد را ناامن کند و به مقابله با آن برخیزد؛ همچنین، گسترش و توسعه نفوذ و نظارت همگانی سبب بهبود بازرسی و نظاره‌گری در محیط‌های مورد بازرسی خواهد شد.

کمک‌گرفتن از مردم و مشارکت آن‌ها در گزارش دهی فساد، از بهترین راه‌های پیشگیری یا مقابله با فساد است. هنگامی که از مردم خواسته شود و به آن‌ها این اختیار تفویض شود که بتوانند در رابطه با فسادهای رخ داده گزارش دهی کنند، نوعی حس مهم بودن و ارزشمند بودن در آن‌ها ایجاد می‌شود و خود را ملزم می‌دارند که در جهت پیشرفت خود و آبادانی سازمان و جامعه‌شان گام بردارند و هر نوع تخطی و فساد را که مانعی در راه پیشرفت باشد، گزارش دهند (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷؛ پرنیان و همکاران، ۱۳۹۶؛ میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۵)؛ اما اگر مسئولان نسبت به گزارش‌های ارسالی بی‌توجه باشند یا عکس‌العمل صحیح و به موقعی نشان ندهند، آن حس مهم بودن و ارزشمند بودن در مردم از بین می‌رود، انگیزه‌ای برای گزارش فساد باقی نمی‌ماند و حتی ممکن است گزارش‌دهندگان نیز برای بهره‌بردن از منافع حاصل، به جمع فسادگران پیوسته یا رویکرد سکوت اتخاذ کنند و منفعت خود و گروه‌شان را بر گزارش دادن فساد ترجیح دهند؛ همچنین، بی‌توجهی و منفعل عمل کردن سبب خدشه وارد شدن به همسویی و اتحاد مردم و مسئولان در جهت گزارش دهی فساد و مقابله با آن می‌شود و مردم نسبت به مسئولان بی‌اعتماد شده و از این کار روی گردان شوند.

در ایران، مطابق اصل ۱۷۴ قانون اساسی، سازمانی تحت عنوان سازمان بازرسی کل کشور، به عنوان زیرمجموعه قوه قضائیه، ایجاد شد تا وظیفه پیشگیری و مقابله با فساد را عهده‌دار شود؛ اما نظارت این سازمان به تنهایی گره‌گشا نیست و مشارکت مردم باعث سرعت گرفتن کارها می‌شود. از این رو، سازمان سعی دارد زمینه را برای حضور نظارت غیرمتمرکز (گزارش دهی مردمی) فراهم کند تا رابطه دقیق‌تری بین دولت و مردم حاصل شود (پلی میان مردم و دولت ایجاد شود) و با استفاده از این گزارش‌ها، دامنه نظارت خود را گسترش داده و در پیشگیری و مقابله با فساد، سریع‌تر، دقیق‌تر و با قدرت بیشتری عمل کند؛ به همین دلیل، اولویت‌بندی عوامل مؤثر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ چراکه باعث نگاه ریزبینانه‌تر سازمان نسبت به عوامل خواهد شد و جزئیات بیشتر، در هدف‌گذاری و تصمیم‌گیری بهتر، اثربخش‌تر خواهد بود.

با توجه به موارد ارائه‌شده، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ‌گویی به سؤال زیر است:

از دید خبرگان، اولویت وزن هر یک از عوامل در مشارکت مردم برای گزارش فساد چگونه است؟

مروری بر ادبیات موضوعی افشاگر و افشاگری فساد

افشاگری یک رفتار فرا اجتماعی و یک مکانیسم کنترل اجتماعی و داخلی است و در مقوله سازمانی، به سخن گفتن، حرف زدن، افشای رازها، زمزمه کردن، سیگنال دادن و پرده برداری از یک عمل ناشایست اطلاق می‌شود (آلین و همکاران، ۲۰۱۸).

ویان، اگنیو و مک‌اینز (۲۰۲۲) در مطالعه خود به تعریف افشاگر و افشاگری فساد از منظرهای مختلف پرداخته‌اند که در این قسمت مرور می‌شود: از نظر صندوق جهانی، سوت زدن به معنای هشدار دادن به شخص ثالث است که شخص یا نهادی، اشتباهی را انجام داده یا در حال انجام آن است؛ بنابراین، به معنای واقعی کلمه، «سوت زدن» این است که یک طرف، با حسن نیت، نگرانی، ادعا یا اطلاعاتی را گزارش می‌کند که نشان می‌دهد یک عمل ممنوعه در صندوق جهانی یا در یک عملیات تأمین مالی توسط صندوق جهانی اتفاق افتاده یا در حال رخ دادن است؛ همچنین، این مفهوم سوت زن به عنوان مسیری برای گزارش و افشای فساد در سازمان نیز به کار می‌رود و شامل افشای آشکار تخلفات قابل توجهی است که توسط یک شهروند ذی ربط و عمدتاً با انگیزه‌های مرتبط با منافع عمومی انجام می‌شود. از نظر اتحادیه اروپا، افشاگران، افراد شاغل در بخش خصوصی یا دولتی هستند که اطلاعاتی مربوط به نقض در یک زمینه کاری به دست آورده‌اند و آن را گزارش می‌کنند. از نظر سازمان بهداشت جهانی، افشاگران افرادی هستند که تخلفات مشکوکی را گزارش می‌کنند که می‌تواند خطر قابل توجهی برای این سازمان ایجاد کند؛ به عبارت دیگر، اقداماتی که برای منافع، اعتبار، عملیات یا نظام حکمرانی آن مضر باشد؛ همچنین، در چارچوب سیستم‌های مدیریت جرایم غذایی، افشاگری به معنای گزارش یا افشای اعمال غیرقانونی، غیراخلاقی یا نامشروع توسط اعضای سازمان است که تحت نظارت و کنترل کارفرمایان انجام می‌شود و این گزارش‌ها

به افراد یا سازمان‌هایی ارائه می‌گردد که ممکن است در پی آن، اقدام به افشاگری کنند. گزارش دهی فساد، سازوکاری حقوقی است برای تشویق کردن عاملان بخش‌های عمومی و خصوصی جهت گزارش کردن مفاسدی که از آن مطلع می‌شوند به مراجع مربوطه (کرمی و احمدوند، ۱۴۰۰). گزارش دهی فساد یعنی افشانمودن اطلاعات مربوط به سوءاستفاده از قدرت یا سوءمدیریت در جهت انجام رفتار یا کاری غیرقانونی (مرکز مالمیری و همکاران، ۱۴۰۱).

انواع گزارش دهی فساد

در مطالعه زهیر و اردوغان (۲۰۱۱) مشخص شد که کارکنان در مواجهه با رفتارهای نامطلوب در سازمان به یکی از سه شیوه زیر عمل می‌کنند که عبارت است از: ۱- سکوت، ۲- سوت زنی داخلی و ۳- سوت زنی خارجی. در سوت زنی داخلی، کارکنان با توجه به رفتار نامطلوبی که پدید آمده است، آن را به متصدیان امور و مقام‌های بالادستی در سازمان که توانایی و قدرت رسیدگی به امور را دارند، اطلاع می‌دهند. در سوت زنی خارجی، کارکنان رفتارهای نامطلوب را به اطلاع سازمان‌های نظارتی و از طریق رسانه‌ها و فضای مجازی، به اطلاع عموم مردم می‌رسانند تا اراده و قدرت بیشتری برای مقابله با این ناملایمت‌ها پدید آورند؛ اما در مواردی، اگر کارکنان احساس کنند که گزارشگری و سوت زنی آن‌ها بی‌فایده است یا به آن‌ها رسیدگی نمی‌شود، سکوت را به گزارشگری ترجیح می‌دهند.

هنگام پدیدآمدن تخلفات و سوءعملکردها، گزارش‌های مربوط به آن یا به افراد درون نهاد یا بیرون از آن ارائه می‌شود؛ بنابراین، دو نوع افشاگری وجود دارد: ۱- افشاگری داخلی و ۲- افشاگری خارجی. مزیت افشاگری داخلی در آن است که به نهادها این فرصت را می‌دهد تا پیش از برملاشدن حقایق و بدنامی‌های ناشی از آن، مشکل را حل سازند. افشاگری خارجی زمانی ضرورت می‌یابد که افشاگری داخلی ناکافی یا کم‌اثر باشد. افشاگری خارجی تا حدی خطرناک است و می‌تواند وجود یک نهاد یا ساختار اجتماعی را در هم بریزد و هرچه زمینه آن کمتر فراهم باشد، برای افشاگران و افشاشوندگان بهتر خواهد بود (صادقی، ۱۳۹۷).

پیشایندهای گزارش فساد

مطالعه چن^۱ (۲۰۱۸) بیان داشت که ساختار سازمانی یکی از عوامل محیطی اثرگذار بر انگیزه سوت زنی است؛ به گونه ای که هرچه سازمان بلندتر و بزرگ تر می شود، بوروکراسی بیشتر شده و فاصله بین مدیریت و کارکنان بیشتر می شود و کارکنان با این نگرش که احتمالاً مدیران نسبت به انعکاس تخلفات بی تفاوت هستند، انگیزه بالایی برای اقدام به افشاگری نخواهند داشت. یکی دیگر از عوامل، میزان حمایت سازمان از افشاگران و وجود تجارب مثبت یا منفی در نزد ایشان است که بر تمایل به افشاگری اثرگذار است؛ همچنین مهم ترین انگیزه افشاگری، کسب پاداش ها و مشوق ها است.

چو و سانگ^۲ (۲۰۱۵) حمایت سازمانی و حفاظت سازمانی را در تمایل به افشاگری مطرح نمودند و بیان داشتند که وجود حمایت های مختلف در سازمان، اعم از حمایت از جانب مدیران و حمایت های مادی و برنامه های حفاظتی سازمان، مانند محرمانگی و حفظ هویت افشاکننده و امثال این ها، باعث افزایش تمایل به افشاگری می شود. عوامل فرهنگ سازمانی، شامل جو سازمانی، اخلاق گرایی و اعتماد سازمانی و عوامل ساختار سازمانی، شامل حمایت سازمانی، چگونگی گزارش خطا و موقعیت شغلی خطاکار، بر تمایل به افشاگری تأثیرگذار است (علینقیان و همکاران، ۱۳۹۵).

پیامدهای گزارش دهی فساد

نوروزی وند و همکاران (۱۳۹۷) پیامدهای مثبت و منفی افشاگری را مشخص کرده اند. پیامدهای مثبت افشاگری عبارت است از: اصلاح فرد متخلف، بهبود و افزایش عملکرد و تعهد در کارکنان، افزایش روحیه قانون مندی، افزایش مسئولیت پذیری در کارکنان، ایجاد شفافیت بیشتر در انجام وظایف، ارتقای فرهنگ انتقاد پذیری، تقویت خودکنترلی، کم شدن محافظه کاری های فرهنگی و ایجاد فرهنگ صداقت در بلندمدت، ایجاد ضابطه گرایی به جای رابطه گرایی و به وجود آمدن فرهنگ افشاگری در جامعه. پیامدهای منفی افشاگری عبارت است از: پایین آمدن شأن و احترام فرد خاطی،

1. Chen

2. Cho & Song

تخریب روابط و افزایش ریاکاری، طردشدن افشاگر، دشمن‌تراشی، بدبین شدن سایرین نسبت به افشاگر، ایجاد تنش و حس انتقام و رسمی‌ترشدن روابط.

موانع گزارش‌دهی فساد

ترس از تلافی، عدم حمایت ادراک‌شده و عدم اعتماد، از جمله مواردی است که باعث عدم افشاگری یا دورشدن افراد از افشاگری می‌شود. برخی از مردم ممکن است از گزارش بترسند؛ زیرا گمان می‌کنند که مقامات سطح بالاتری که به آن‌ها گزارش می‌دهند نیز ممکن است فاسد باشند. دستورالعمل اتحادیه اروپا در مورد افشاگری بیان می‌کند که عدم اعتماد به اثربخشی گزارش، یکی از عوامل اصلی دلسردکننده افشاگران بالقوه است. عوامل دیگر عبارت‌اند از فقدان آگاهی از چگونگی افشاگری و ترس از سوی شرکت‌های خارجی که در صورت گزارش اطلاع از فساد، درآمد خود را از دست خواهند داد (ویان و همکاران، ۲۰۲۲).

پیشینه‌های داخلی و خارجی

فرهادی‌نژاد و جعفری (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «شناسایی علل سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی» به دنبال آن بودند که در سازمان‌های دولتی چه عواملی سبب سوت‌زنی و چه عواملی سبب عدم سوت‌زنی می‌شوند. نتایج نشان داد که دلایل سوت‌زنی در قالب ۶ مضمون شامل رویکرد سلامت‌محور، رویکرد منفعت‌طلبانه، رویکرد عدالت‌خواهانه، رویکرد اخلاق‌گرایانه، رویکرد تکلیف‌گرایانه و رویکرد انتقام‌جویانه قرار گرفته و دلایل عدم سوت‌زنی در قالب ۴ مضمون شامل عوامل مربوط به سازمان، عوامل مربوط به افشاکننده، عوامل مربوط به متخلف و عوامل مربوط به موضوع تخلف قرار گرفته است؛ همچنین مشخص شد که رویکردهای عدالت‌خواهانه، اخلاق‌گرایانه، سلامت‌محور، منفعت‌طلبانه، تکلیف‌گرایانه و انتقام‌جویانه، به ترتیب، به عنوان مهم‌ترین دلایل تصمیم به سوت‌زنی بوده است و عوامل مربوط به متخلف، عوامل مربوط به سازمان، عوامل مربوط به موضوع تخلف و عوامل مربوط به افشاکننده، به ترتیب، مهم‌ترین علل سکوت در برابر مشاهده رفتارهای نامطلوب است.

پورصمیمی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی پیشایندهای افشاگری در سازمان: رهیافت فراترکیب» به دنبال شناسایی و رتبه‌بندی پیشایندهای رفتارهای افشاگری در سازمان بودند. جهت جمع‌آوری پیشایندها از روش فراترکیب و جهت رتبه‌بندی از آنتروپی شانون^۱ استفاده شد. نتایج نشان داد که ارزش افشاگری، مسئولیت‌پذیری، هزینه‌های ناشی از افشاگری و مرکز کنترل فرد مهم‌ترین عوامل مؤثر بر افشاگری در سازمان هستند.

وکیلی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «فراتحلیل پیشایندهای افشاگری تخلف (سوت‌زنی) در سازمان» به دنبال رتبه‌بندی پیشایندهای افشاگری تخلف در سازمان بودند. نتایج نشان داد که عدالت سازمانی، اعتماد به سرپرست، ضمانت اجرایی برای مجازات رفتارهای غیراخلاقی، قانون کنترل درونی و رهبری سازمانی دارای اندازه اثر بالا بوده و سابقه شغلی، موقعیت فرد متخلف، شدت اخلاقی و جدی بودن تخلف دارای اندازه اثر متوسط بوده است؛ در کنار این‌ها، ترس از تلافی، عاطفه مثبت، وفاداری و رضایت شغلی، کمترین اندازه اثر را داشت.

زکریا^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «عوامل پیشین افشاگری در سازمان‌ها» به دنبال شناخت عواملی بود که بر افشاگری در سازمان تأثیرگذار است. نتایج نشان داد که نقش افشاگران در حفاظت از سازمان بسیار مهم است و بر اساس مطالعات قبلی، او در این مقاله سعی دارد سه عامل پیشینی از قصد افشاگری را مطرح کند. این سه عامل عبارت‌اند از فرهنگ اخلاقی سازمانی، ارزیابی‌های ریشه‌شناختی و غایت‌شناختی؛ از این‌رو، فرهنگ اخلاقی قوی و احساس وظیفه اخلاقی برای تشویق اعضا به پیش‌روی و افشای تخلفات کارفرمایان نشان حیاتی است.

گلداسمیت، هالسی و گرووز^۳ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «کشف و گزارش فساد» به دنبال بررسی عواملی بودند که در کشف و گزارش فساد، به خصوص توسط مقامات و پیمانکاران، تأثیرگذار است. آن‌ها مشخص کردند که ایجاد ساختارهای سازمانی،

1. Shannon Entropy

2. Zakaria

3. Goldsmith, Halsey & Groves

فرهنگ‌ها و جو مساعد برای گزارش اقدامات فساد، مستلزم وجود توازن مناسب بین ادراک از فساد و وجود ایمنی است؛ همچنین وجود فساد به عنوان موضوعی غیرقابل قبول و یک اولویت، به وضوح مشخص شد. در ادامه، هزینه‌های کشف و گزارش فساد به طور کامل محاسبه و ارائه گردید و برای پیگیری اولویت‌ها در ساختار سازمانی، به آموزش و منابع مورد نیاز توجه شد.

چانگ، وایلدینگ و شین^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «عوامل تعیین‌کننده قصد افشاگری: شواهدی از دولت کره جنوبی» به دنبال بررسی عوامل مؤثر بر افشاگری بودند. داده‌ها از ۵۷۰۶ مقام دولتی جمع‌آوری شد. نتایج نشان داد که نگرش، دانش، حمایت همکاران، حمایت سازمانی و محافظت در برابر انتقام‌جویی بر افشاگری تأثیرگذار است؛ همچنین تعدادی از متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، وضعیت تأهل، مدت تصدی، وظیفه و نوع موقعیت، نقش کنترل‌کننده دارند.

کوپر^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «تشویق بوروکرات‌ها به گزارش فساد: مدیریت منابع انسانی و افشاگری» بیان داشت که با استفاده از داده‌های نظرسنجی از استرالیا، نتایج حاصل از مدل‌های رگرسیون مختلف نشان داد که باور بوروکرات‌ها مبنی بر اینکه استخدام در سازمان آن‌ها شایستگی را در اولویت قرار می‌دهد و همچنین اعتقاد آن‌ها به فرصت‌های ارتقا، رابطه مثبتی با افشاگری دارد؛ همچنین گزارش فساد تحت تأثیر باور بوروکرات‌ها به ماندگاری شغل، رضایت از حقوق، قصد جابه‌جایی یا تعهد سازمانی قرار می‌گیرد.

جمع‌بندی پیشینه پژوهش

پژوهش‌های مختلفی پیرامون شناسایی عوامل مؤثر و اولویت‌بندی انجام شده است؛ اما تفاوت این پژوهش با پژوهش‌های پیشین در گستره وسیع شناخت عوامل و انجام آن در فضای فازی است.

1. Chang, Wilding & Shin

2. Cooper

روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش را مدیران ارشد بازرسی کل استان فارس تشکیل داده‌اند و باتوجه به خبره محور بودن پژوهش، از بین آن‌ها، مدیران ارشد با سابقه کاری بیش از ۱۰ سال و با مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر و همچنین متخصص در زمینه موضوع پژوهش، به عنوان نمونه انتخاب شدند. تعداد این مدیران ۹ نفر (بازرس کل، ۱ نفر، معاونان بازرسی کل، ۳ نفر و سربازرسان، ۵ نفر) بود. مشخصات خبرگان در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. مشخصات خبرگان

ردیف	سن	سمت	سابقه کار	تحصیلات
۱	۵۷	بازرس کل استان فارس و رئیس منطقه ۳ بازرسی	۳۰	دکتر
۲	۵۳	معاون بازرسی منطقه ۳	۲۷	دکتر
۳	۴۹	معاون بازرسی منطقه ۳	۲۵	دکتر
۴	۴۵	معاون هماهنگی و برنامه ریزی منطقه ۳ و مشاور رئیس منطقه ۳	۱۷	دکتر
۵	۳۹	سربازرس گروه تولید و توسعه و سرپرست حفاظت و اطلاعات	۱۱	دکتر
۶	۵۳	سربازرس گروه سیاسی و قضایی	۳۰	دکتر
۷	۴۰	سربازرس گروه فرهنگی	۱۳	دکتر
۸	۵۳	سربازرس گروه شهرداری‌ها	۳۴	دکتر
۹	۳۷	سربازرس بانک‌ها و بیمه‌ها	۱۰	دکتر

برای اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر مشارکت مردم در ارائه گزارش‌های فساد به سازمان بازرسی کل کشور، از روش بهترین-بدترین فازی استفاده شد. باتوجه به مطالعه گائو و ژائو (۲۰۱۷)، روش بهترین-بدترین فازی دارای ۵ مرحله است که عبارت‌اند از: ۱- طراحی سیستم‌های معیار تصمیم‌گیری، ۲- تعیین بهترین و بدترین معیار، ۳- مقایسه زوجی فازی بهترین معیار با سایر معیارها، ۴- مقایسه زوجی فازی سایر معیارها با بدترین معیار و ۵- تعیین وزن‌های فازی بهینه.

تحلیل مطالب

باتوجه به مطالعه (طرح پژوهشی) انجام شده، عوامل مؤثر بر مشارکت مردم در ارائه گزارش فساد به سازمان بازرسی کل کشور شامل ۸ مؤلفه و ۵۶ شاخص است. مؤلفه‌ها به هشت دسته ویژگی‌های فردی؛ ویژگی‌های اخلاقی و معنوی (ارزشی)؛ ویژگی‌های ساختاری؛ ویژگی‌های قانونی؛ ویژگی‌های انگیزشی؛ ویژگی‌های ارتباطی و اطلاعاتی؛ ویژگی‌های امنیتی و ویژگی‌های آموزشی و فرهنگی در قالب عبارات C1 تا C8 تقسیم شدند.

شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های فردی در هشت دسته سن؛ جنسیت؛ سطح تحصیلات؛ سطح درآمد؛ حس تعهد و مسئولیت‌پذیری؛ اعتماد به نفس و عزت نفس؛ خودکارآمدی و کانون کنترل درونی، در قالب عبارات C1-1 تا C1-8 تقسیم شدند.

شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های اخلاقی و معنوی (ارزشی) در هفت دسته هویت و بسترسازی اخلاقی؛ توجه به آموزه‌ها و اعتقادات دینی؛ ارزشمندی افشاگری؛ رابطه‌محور بودن جامعه و جمع‌گرایی (توجه به قومیت‌ها)؛ عدالت؛ آزادی بیان و وجود بستر نظارت همگانی (عمل به فریضه امر به معروف و نهی از منکر) و در قالب عبارات C2-1 تا C2-7 تقسیم شدند.

شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های ساختاری در ده دسته کاهش بوروکراسی و ساده‌سازی فرایند (طولانی نبودن مسیر و تسهیل مشارکت شهروندان)؛ محیط پاک و سالم؛ عزم جدی و اراده سیاسی مسئولان برای مهار و مقابله با فساد؛ نظام قضایی مستقل و اثربخش (بی‌طرف و کارآمد)؛ شایسته‌سالاری؛ نهادهای مدنی و سازمان‌های مردم‌نهاد؛ جایگاه فرد متخلف؛ نوع و اندازه (شدت) تخلف؛ حکمرانی خوب و پاسخگویی، در قالب عبارات C3-1 تا C3-10 تقسیم شدند.

شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های قانونی در هفت دسته تدوین صحیح حقوق شهروندی (منشور شهروندی)؛ تفویض اختیار و آزادی عمل؛ حاکمیت قانون؛ تدوین قوانین جامع افشاگری در کشور (خط‌مشی و چارچوب قانونی مشخص)؛ دسترسی به اطلاعات (قانون آزادی اطلاعات)؛ شفافیت (در معرض عموم بودن و ارائه گزارش‌های

منظم از مبارزه با فساد) و وجود شواهد و مدارک کافی (اثبات‌پذیری راحت‌تر)، در قالب عبارات C4-1 تا C4-7 تقسیم شدند.

شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های انگیزشی در شش دسته ایجاد و تقویت انگیزه گزارش‌دهی (نظام انگیزشی)؛ تشویق گزارش‌دهندگان و پاداش‌دهی (مزایا) به آنان؛ حمایت و پشتیبانی از گزارش‌دهندگان؛ برخورد و مجازات مفسدان و متخلفان؛ رسیدگی و اهمیت دادن به شکایات و گزارش‌های مردمی و رضایت از تلاش‌های ضدفساد دولت، در قالب عبارات C5-1 تا C5-6 تقسیم شدند.

شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های ارتباطی و اطلاعاتی در شش دسته ارتباطات دوسویه بین بخش دولتی و شهروندان؛ تقویت و تجهیز رسانه‌ای؛ ایجاد سامانه جامع و ایمن گزارش‌دهی (مکانیسم‌ها و کانال‌های گزارش‌دهی)؛ دولت الکترونیک؛ شبکه‌های اجتماعی و فضای مجازی و فناوری اطلاعات و ارتباطات (وسایل الکترونیکی پیشرفته)، در قالب عبارات C6-1 تا C6-6 تقسیم شدند.

شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های امنیتی در سه دسته حفظ هویت و محرمانگی؛ تأمین امنیت و حفاظت از گزارش‌دهندگان (جهت جلوگیری از اقدام علیه آن‌ها) و تقویت سازمان‌های ضدفساد، در قالب عبارات C7-1 تا C7-3 تقسیم شدند.

شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های آموزشی و فرهنگی در نه دسته ادراک هزینه‌های فساد؛ اعتماد عمومی؛ اتحاد و یکپارچگی ملی (روحیه همکاری و همبستگی)؛ تقویت نگرش‌ها نسبت به گزارش‌دهی؛ ایجاد فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان؛ تعریف صحیح و ادراک درست (ذهنیت مشترک) از فساد؛ آموزش و توانمندسازی؛ دانش و آگاهی و ارتقای سطح آن و وجود بستر و فرهنگ مشارکت و تقویت جو مشارکت، در قالب عبارات C8-1 تا C8-9 تقسیم شدند.

در این قسمت، فقط محاسبات انجام‌شده برای مؤلفه‌ها آورده می‌شود و برای شاخص‌های مربوط به هر مؤلفه، فقط نتایج نهایی آورده شده است.

باتوجه به گام‌های روش بهترین-بدترین فازی، نخستین گام، تعیین معیار تصمیم‌گیری بود که در زیر آورده شده است:

تصمیم‌گیری معیار $\{C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8\}$ در گام دوم، خبرگان به مشخص کردن بهترین و بدترین مؤلفه پرداختند؛ به گونه‌ای که در جدول ۲، نتیجه تعیین بهترین (CB) و بدترین (CW) مؤلفه توسط خبرگان آورده شده است.

جدول ۲. تعیین بهترین و بدترین مؤلفه

CW	CB	خبره
C3	C7	۱
C4	C7	۲
C3	C7	۳
C6	C7	۴
C3	C7	۵
C3	C7	۶
C4	C7	۷
C3	C7	۸
C4	C7	۹

سپس در گام سوم، مقایسه زوجی فازی بین بهترین مؤلفه با سایر مؤلفه‌ها صورت گرفت. پس از آن، اعدادی که خبرگان وارد کرده بودند، مطابق با جدول ۳ به اعداد فازی تبدیل شد.

جدول ۳. اصطلاحات زبانی و شاخص سازگاری (گائو و همکاران، ۲۰۱۷)

اهمیت بسیار زیاد	اهمیت زیاد	اهمیت نسبی	اهمیت کم	اهمیت یکسان	اصطلاحات زبانی
$(\frac{4}{7}, \frac{9}{2})$	$(\frac{3}{5}, \frac{7}{2})$	$(\frac{2}{3}, \frac{5}{2})$	$(\frac{1}{2}, \frac{3}{2})$	$(1, 1, 1)$	BW
$\frac{8}{54}$	$\frac{6}{69}$	$\frac{5}{29}$	$\frac{3}{80}$	۳	CI

سپس در گام چهارم، مقایسه زوجی فازی بین سایر مؤلفه‌ها با بدترین مؤلفه صورت

گرفت. پس از آن، اعدادی که خبرگان وارد کرده بودند، مطابق با جدول ۳ به اعداد فازی تبدیل شد.

سپس در گام پنجم، معادله‌ها در نرم‌افزار اکسل حل و وزن‌های فازی بهینه برای مؤلفه‌ها حاصل شد؛ سپس با استفاده از فرمول مربوطه، وزن‌های فازی دی فازی شده و وزن‌های بهینه برای هر یک از مؤلفه‌ها به دست آمد؛ آنگاه با استفاده از فرمول مربوط، نرخ سازگاری محاسبه شد. با در نظر گرفتن اینکه در مقایسه بین بهترین و بدترین مؤلفه، خبره عدد ۹ و برابر فازی آن (۳/۵۰، ۴، ۴/۵۰) است و باتوجه به جدول ۳، شاخص سازگاری (CI) برابر با ۸/۴ بوده و نرخ سازگاری همراه با وزن‌های دی فازی شده (بهینه) مؤلفه‌ها در جدول ۴ آورده شده است.

$$\text{وزن بهینه} = \frac{1}{6} * 1 + \frac{4}{6} * m + \frac{1}{6} * u$$

جدول ۴. وزن بهینه و نرخ سازگاری

R(j)										
خبره	W1	W2	W3	W4	W5	W6	W7	W8	K	CR
۱	۰/۱۴	۰/۱۱	۰/۰۶	۰/۰۹	۰/۱۸	۰/۰۸	۰/۲۱	۰/۱۳	۰/۵۶	۰/۰۷
۲	۰/۱۲	۰/۱۲	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۱۸	۰/۱۰	۰/۲۴	۰/۱۱	۰/۴۵	۰/۰۶
۳	۰/۱۴	۰/۱۳	۰/۰۵	۰/۰۸	۰/۱۸	۰/۰۸	۰/۲۰	۰/۱۳	۰/۵۰	۰/۰۶
۴	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۱۹	۰/۰۶	۰/۲۲	۰/۱۳	۰/۳۰	۰/۰۴
۵	۰/۱۴	۰/۱۱	۰/۰۶	۰/۰۸	۰/۱۸	۰/۰۸	۰/۲۱	۰/۱۴	۰/۴۹	۰/۰۶
۶	۰/۱۳	۰/۱۱	۰/۰۶	۰/۰۷	۰/۱۸	۰/۱۰	۰/۲۲	۰/۱۳	۰/۳۰	۰/۰۴
۷	۰/۱۹	۰/۱۱	۰/۰۶	۰/۰۶	۰/۱۶	۰/۰۹	۰/۲۱	۰/۱۲	۰/۴۵	۰/۰۶
۸	۰/۱۴	۰/۱۱	۰/۰۶	۰/۰۸	۰/۱۶	۰/۰۹	۰/۲۱	۰/۱۴	۰/۵۰	۰/۰۶
۹	۰/۱۱	۰/۱۱	۰/۰۷	۰/۰۶	۰/۱۶	۰/۰۹	۰/۲۳	۰/۱۶	۰/۴۹	۰/۰۶

در نهایت، از وزن‌های به دست آمده، میانگین حسابی گرفته شد و وزن نهایی مؤلفه‌ها مشخص شد که در جدول ۵ آمده است. باتوجه به جدول، می‌توان مشاهده نمود که مؤلفه امنیتی بیشترین وزن و مؤلفه ساختاری کمترین وزن را دارد.

جدول ۵. وزن نهایی مؤلفه‌ها

W8	W7	W6	W5	W4	W3	W2	W1
۰/۱۳	۰/۲۲	۰/۰۹	۰/۱۷	۰/۰۷	۰/۰۶	۰/۱۱	۰/۱۴

نتایج تعیین وزن شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های فردی در جدول ۶ آورده شده است که شاخص اعتماد به نفس و عزت نفس بیشترین وزن و شاخص سطح درآمد کمترین وزن را دارد.

جدول ۶. وزن نهایی شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های فردی

W1-8	W1-7	W1-6	W1-5	W1-4	W1-3	W1-2	W1-1
۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۲۲	۰/۱۶	۰/۰۶	۰/۱۲	۰/۱۸	۰/۱۱

نتایج تعیین وزن شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های اخلاقی و معنوی (ارزشی) در جدول ۷ آورده شده است که شاخص آزادی بیان بیشترین وزن و شاخص ارزشمندی افشاگری کمترین وزن را دارد.

جدول ۷. وزن نهایی شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های اخلاقی و معنوی (ارزشی)

W2-7	W2-6	W2-5	W2-4	W2-3	W2-2	W2-1
۰/۱۸	۰/۲۵	۰/۱۷	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۱۴	۰/۱۱

نتایج تعیین وزن شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های ساختاری در جدول ۸ آورده شده است که شاخص حکمرانی خوب بیشترین وزن و شاخص شایسته سالاری کمترین وزن را دارد.

جدول ۸. وزن نهایی شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های ساختاری

W3-10	W3-9	W3-8	W3-7	W3-6	W3-5	W3-4	W3-3	W3-2	W3-1
۰/۱۲۳	۰/۱۸۱	۰/۰۸۷	۰/۰۹۱	۰/۱۲۰	۰/۰۴۹	۰/۰۷۵	۰/۱۱۲	۰/۰۶۰	۰/۱۰۳

نتایج تعیین وزن شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های قانونی در جدول ۹ آورده شده

است که شاخص شفافیت (در معرض عموم بودن و ارائه گزارش های منظم از مبارزه با فساد) بیشترین وزن و شاخص حاکمیت قانون کمترین وزن را دارد.

جدول ۹. وزن نهایی شاخص های مربوط به ویژگی های قانونی

W4-7	W4-6	W4-5	W4-4	W4-3	W4-2	W4-1
۰/۱۶	۰/۲۵	۰/۱۹	۰/۰۹	۰/۰۶	۰/۱۵	۰/۱۰

نتایج تعیین وزن شاخص های مربوط به ویژگی های انگیزشی در جدول ۱۰ آورده شده است که شاخص ایجاد و تقویت انگیزه گزارش دهی (نظام انگیزشی) بیشترین وزن و شاخص رضایت از تلاش های ضدفساد دولت کمترین وزن را دارد.

جدول ۱۰. وزن نهایی شاخص های مربوط به ویژگی های انگیزشی

W5-6	W5-5	W5-4	W5-3	W5-2	W5-1
۰/۰۹	۰/۱۲	۰/۱۰	۰/۲۳	۰/۱۹	۰/۲۷

نتایج تعیین وزن شاخص های مربوط به ویژگی های ارتباطی و اطلاعاتی در جدول ۱۱ آورده شده است که شاخص دولت الکترونیک بیشترین وزن و شاخص فناوری اطلاعات و ارتباطات (وسایل الکترونیکی پیشرفته) کمترین وزن را دارد.

جدول ۱۱. وزن نهایی شاخص های مربوط به ویژگی های ارتباطی و اطلاعاتی

W6-6	W6-5	W6-4	W6-3	W6-2	W6-1
۰/۰۸	۰/۱۴	۰/۲۵	۰/۲۰	۰/۱۰	۰/۲۳

نتایج تعیین وزن شاخص های مربوط به ویژگی های امنیتی در جدول ۱۲ آورده شده است که شاخص حفظ هویت و محرمانگی بیشترین وزن و شاخص تقویت سازمان های ضدفساد کمترین وزن را دارد.

جدول ۱۲. وزن نهایی شاخص های مربوط به ویژگی های امنیتی

W7-3	W7-2	W7-1
۰/۲۲	۰/۳۰	۰/۴۸

نتایج تعیین وزن شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های آموزشی و فرهنگی در جدول ۱۳ آورده شده است که تعریف صحیح و ادراک درست (ذهنیت مشترک) از فساد بیشترین وزن و شاخص اتحاد و یکپارچگی ملی (روحیه همکاری و همبستگی) کمترین وزن را دارد.

جدول ۱۳. وزن نهایی شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های آموزشی و فرهنگی

W8-9	W8-8	W8-7	W8-6	W8-5	W8-4	W8-3	W8-2	W8-1
۰/۰۷۷	۰/۱۴۶	۰/۰۹۹	۰/۱۹۶	۰/۰۸۰	۰/۰۸۳	۰/۰۵۶	۰/۱۳۴	۰/۱۲۸

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به دنبال اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر مشارکت مردم در ارائه گزارش فساد به سازمان بازرسی کل کشور از دید خبرگان بازرسی کل استان فارس بود. با استفاده از روش بهترین-بدترین فازی، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به هر مؤلفه، وزن دهی و اولویت‌بندی شدند.

باتوجه به مطالعه انجام‌شده، ابتدا مؤلفه‌ها و پس از آن، شاخص‌های مربوط به هر مؤلفه وزن دهی و تعیین وزن شدند.

نتیجه تعیین وزن مؤلفه‌ها عبارت بود از: ۱- ویژگی‌های امنیتی، ۲- ویژگی‌های انگیزشی، ۳- ویژگی‌های فردی، ۴- ویژگی‌های آموزشی و فرهنگی، ۵- ویژگی‌های اخلاقی و معنوی (ارزشی)، ۶- ویژگی‌های ارتباطی و اطلاعاتی، ۷- ویژگی‌های قانونی و ۸- ویژگی‌های ساختاری.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، ویژگی‌های امنیتی بیشترین وزن را در بین مؤلفه‌ها دارد. دلیل این امر در خود کلمه امنیتی نهفته است؛ چراکه اگر امنیت گزارش‌دهندگان مورد توجه نباشد و هویت آن‌ها افشا شود یا در معرض حمایت و محافظت قرار نگیرند، از ترس اقدام‌های تلافی‌جویانه مفسدان، سکوت را بر گزارش‌دهی ترجیح خواهند داد. پس از آن، ویژگی‌های انگیزشی در رتبه دوم قرار دارد. همان‌گونه که بیان شد، بدون حمایت و محافظت، از گزارش‌دهی چیزی جز یک نام برجا نخواهد ماند و بعد از مدتی فروکش خواهد کرد؛ به همین دلیل، پس از تأمین امنیت، ویژگی ایجاد انگیزه، حمایت، تشویق و اعطای پاداش به گزارش‌دهندگان از اهمیت زیادی برخوردار است.

ویژگی‌های فردی در رتبه سوم قرار دارد. اگرچه گزارش دهی از فرد نشئت می‌گیرد و شخصیت نقش مهمی دارد، اما بدون وجود امنیت و انگیزش، شخصیت نمی‌تواند خودی نشان دهد یا به عبارت دیگر، به خوبی شکل نمی‌گیرد؛ ازاین‌رو، پس از امنیت و انگیزش قرار می‌گیرد.

ویژگی‌های آموزشی و فرهنگی در رتبه چهارم قرار می‌گیرد. پس از اینکه امنیت برقرار شد، انگیزه افزایش یافت و شخصیت به خوبی شکل گرفت، فرد باید به درستی اجتماعی شود و در طی آموزش‌ها توانمند شده و این کار را به عنوان یک فرهنگ برای خود بپذیرد و این‌گونه، گزارش دهی تبدیل به یک اصل زیربنایی می‌شود.

ویژگی‌های اخلاقی و معنوی (ارزشی) در رتبه پنجم قرار دارد. پس از اینکه گزارش دهی به عنوان یک اصل زیربنایی پذیرفته شد و در فرهنگ رسوخ کرد، باید با کمک آموزه‌های معنوی و اخلاقی، آن را به عنوان یک اصل ارزشمند به حساب آورد.

ویژگی‌های ارتباطی و اطلاعاتی در رتبه ششم قرار می‌گیرد. هنگامی می‌توان به شبکه‌سازی ارتباطی و اطلاعاتی و جریان‌سازی اطلاعات در بین افراد توجه کرد که گزارش دهی به عنوان یک اصل پذیرفته شود، در فرهنگ رسوخ کند و به عنوان یک ارزش تلقی شود.

ویژگی‌های قانونی در رتبه هفتم قرار می‌گیرد. اگرچه قانون بسیار مهم است، اما هنگامی مورد توجه قرار می‌گیرد که این مراحل طی شود. در نهایت، ویژگی‌های ساختاری در رتبه هشتم قرار گرفته است و کمترین وزن را در بین مؤلفه‌ها دارد؛ دلیل آن این است که تا چرخه تکمیل نشود، گزارشی هم وجود ندارد که به ساختار تحویل داده شود.

قانون و ساختار، اگرچه دو اصل بسیار مهم هستند و عدم وجود آن‌ها باعث می‌شود که سنگ روی سنگ بند نشود و اصلاً گزارش دهی پدید نیاید، اما هنگامی که به موضوع پژوهش توجه می‌شود (گزارش دهی موارد فساد به سازمان بازرسی کل کشور)، مشخص می‌شود که در این رابطه قانون و ساختار مطرح شده‌اند؛ یعنی زیربنای مشارکت قرار داده شده است و حال نوبت روبناست که باید تکمیل گردد؛ به همین دلیل، مدیران ارشد در این قسمت این دو مورد اساسی را در انتها قرار داده‌اند.

نتیجه تعیین وزن شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های فردی عبارت است از: ۱-

اعتماد به نفس و عزت نفس، ۲- جنسیت، ۳- حس تعهد و مسئولیت‌پذیری، ۴- سطح تحصیلات، ۵- سن، ۶- کانون کنترل درونی، ۷- خودکارآمدی و ۸- سطح درآمد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، اعتماد به نفس و عزت نفس بیشترین وزن را در بین شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های فردی دارد؛ دلیل آن این است که گزارش‌دهی با اعتماد به نفس و عزت نفس ارتباط تنگاتنگی دارد و اگر فرد در این زمینه در سطح بالایی قرار نگیرد، نمی‌تواند گزارشگر خوبی باشد.

جنسیت در رتبه دوم قرار دارد. مردان نسبت به زنان راحت‌تر می‌توانند گزارش‌دهی کنند؛ اما زنان، به علت اینکه بیشتر در معرض اقدام‌های تلافی‌جویانه قرار دارند و آسیب‌پذیرتر هستند، ممکن است نتوانند به راحتی مردان گزارش‌دهی کنند؛ از این رو، اهمیت امنیت در اینجا مشخص می‌شود.

حس تعهد و مسئولیت‌پذیری در رتبه سوم قرار دارد. پس از اینکه اعتماد به نفس و عزت نفس تقویت شود و جنسیت مورد حفاظت قرار گیرد، فرد نسبت به وقایع پیرامون خود تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتری خواهد یافت و برای بهبود آن تلاش خواهد کرد.

سطح تحصیلات در رتبه چهارم قرار دارد. سن در رتبه پنجم قرار دارد. کانون کنترل درونی در رتبه ششم قرار دارد. همان‌گونه که در قسمت‌های قبل بیان شد، مبارزه با فساد باید از خود افراد شروع شود تا به فرهنگ تبدیل گردد؛ اما تا زمانی که شخصیت افراد شکل نگیرد و ویژگی‌های شخصی ارتقا نیابد، نمی‌توان به این موضوع امید داشت که مردم از خود شروع کنند. هنگامی که شخصیت شکل گرفت و ویژگی‌های شخصی ارتقا یافت، آنگاه مردم خود به خود فکر اصلاح خود را به اصلاح دیگران ترجیح داده و از خود شروع می‌کنند. خودکارآمدی در رتبه هفتم قرار دارد. پس از اینکه چرخه کامل شد، مردم به صورت خودکار به سمت خودکارآمدی گام برمی‌دارند. در نهایت، سطح درآمد کمترین وزن را در بین شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های فردی دارد.

ویژگی‌های اخلاقی و معنوی (ارزشی) در رتبه پنجم قرار دارد. پس از اینکه گزارش‌دهی به عنوان یک اصل زیربنایی پذیرفته شد و در فرهنگ رسوخ کرد، باید با کمک آموزه‌های معنوی و اخلاقی، آن را به عنوان یک اصل ارزشمند به حساب آورد.

ویژگی‌های ارتباطی و اطلاعاتی در رتبه ششم قرار می‌گیرد. هنگامی می‌توان به شبکه‌سازی ارتباطی و اطلاعاتی و جریان‌سازی اطلاعات در بین افراد توجه کرد که گزارش‌دهی به‌عنوان یک اصل پذیرفته شود، در فرهنگ رسوخ کند و به‌عنوان یک ارزش تلقی شود.

ویژگی‌های قانونی در رتبه هفتم قرار می‌گیرد. اگرچه قانون بسیار مهم است، اما هنگامی مورد توجه قرار می‌گیرد که این مراحل طی شود. در نهایت، ویژگی‌های ساختاری در رتبه هشتم قرار گرفته است و کمترین وزن را در بین مؤلفه‌ها دارد؛ دلیل آن این است که تا چرخه تکمیل نشود، گزارش هم وجود ندارد که به ساختار تحویل داده شود.

قانون و ساختار، اگرچه دو اصل بسیار مهم هستند و عدم وجود آن‌ها باعث می‌شود که سنگ روی سنگ بند نشود و اصلاً گزارش‌دهی پدید نیاید، اما هنگامی که به موضوع پژوهش توجه می‌شود (گزارش‌دهی موارد فساد به سازمان بازرسی کل کشور)، مشخص می‌شود که در این رابطه قانون و ساختار مطرح شده‌اند؛ یعنی زیربنای مشارکت قرار داده شده است و حال نوبت روبناست که باید تکمیل گردد؛ به همین دلیل، مدیران ارشد در این قسمت این دو مورد اساسی را در انتها قرار داده‌اند.

نتیجه تعیین وزن شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های فردی عبارت است از: ۱- اعتماد به نفس و عزت نفس، ۲- جنسیت، ۳- حس تعهد و مسئولیت‌پذیری، ۴- سطح تحصیلات، ۵- سن، ۶- قانون کنترل درونی، ۷- خودکارآمدی و ۸- سطح درآمد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، اعتماد به نفس و عزت نفس بیشترین وزن را در بین شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های فردی دارد؛ دلیل آن این است که گزارش‌دهی با اعتماد به نفس و عزت نفس ارتباط تنگاتنگی دارد و اگر فرد در این زمینه در سطح بالایی قرار نگیرد، نمی‌تواند گزارشگر خوبی باشد.

جنسیت در رتبه دوم قرار دارد. مردان نسبت به زنان راحت‌تر می‌توانند گزارش‌دهی کنند؛ اما زنان، به علت اینکه بیشتر در معرض اقدام‌های تلافی‌جویانه قرار دارند و آسیب‌پذیرتر هستند، ممکن است نتوانند به راحتی مردان گزارش‌دهی کنند؛ از این رو، اهمیت امنیت در اینجا مشخص می‌شود.

حس تعهد و مسئولیت‌پذیری در رتبه سوم قرار دارد. پس از اینکه اعتماد به نفس و عزت نفس تقویت شود و جنسیت مورد حفاظت قرار گیرد، فرد نسبت به وقایع پیرامون خود تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتری خواهد یافت و برای بهبود آن تلاش خواهد کرد. سطح تحصیلات در رتبه چهارم قرار دارد. سن در رتبه پنجم قرار دارد. کانون کنترل درونی در رتبه ششم قرار دارد. همان‌گونه که در قسمت‌های قبل بیان شد، مبارزه با فساد باید از خود افراد شروع شود تا به فرهنگ تبدیل گردد؛ اما تا زمانی که شخصیت افراد شکل نگیرد و ویژگی‌های شخصی ارتقا نیابد، نمی‌توان به این موضوع امید داشت که مردم از خود شروع کنند. هنگامی که شخصیت شکل گرفت و ویژگی‌های شخصی ارتقا یافت، آنگاه مردم خود به خود فکر اصلاح خود را به اصلاح دیگران ترجیح داده و از خود شروع می‌کنند. خودکارآمدی در رتبه هفتم قرار دارد. پس از اینکه چرخه کامل شد، مردم به صورت خودکار به سمت خودکارآمدی گام برمی‌دارند. در نهایت، سطح درآمد کمترین وزن را در بین شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های فردی دارد.

نتیجه تعیین وزن شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های اخلاقی و معنوی (ارزشی) عبارت است از: ۱- آزادی بیان، ۲- وجود بستر نظارت همگانی (عمل به فریضه امر به معروف و نهی از منکر)، ۳- عدالت، ۴- توجه به آموزه‌ها و اعتقادات دینی، ۵- هویت و بسترسازی اخلاقی، ۶- رابطه محور بودن جامعه و جمع‌گرایی (توجه به قومیت‌ها) و ۷- ارزشمندی افشاگری.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، آزادی بیان بیشترین وزن را در بین شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های اخلاقی و معنوی (ارزشی) دارد؛ دلیل این امر آن است که اگر آزادی بیان برای گزارش‌دهندگان به وجود نیاید، بهترین امکانات و ارتباطات و اطلاعات هم نمی‌تواند افراد را به سمت گزارش‌دهی ترغیب کند؛ چراکه همیشه استرس به در دسر افتادن را با خود به همراه دارند و از ترس آن، سکوت را به گزارش‌دهی ترجیح می‌دهند. وجود بستر نظارت همگانی (عمل به فریضه امر به معروف و نهی از منکر) در رتبه دوم قرار دارد. وجود این بستر باعث می‌شود که افراد مهم و ارزشمند بودن را حس کنند و تمایلشان به گزارش‌دهی افزایش یابد.

عدالت در رتبه سوم قرار دارد. پس از اینکه آزادی بیان پدید آمد و بستر نظارت همگانی فراهم شد، وجود عدالت باعث می شود که نگرش افراد نسبت به مسئولان بهبود یابد و به گزارش دهی ترغیب شوند.

توجه به آموزه ها و اعتقادات دینی در رتبه چهارم قرار دارد و هویت و بسترسازی اخلاقی در رتبه پنجم قرار می گیرد. آموزه ها و اعتقادات دینی باعث می شود که افراد متوجه شوند که این امر از زمان حضرت محمد (ص) و حضرت علی (ع) وجود داشته است و یک موضوع نوپدید نیست؛ همان طور که این افراد بزرگ برای مقابله با فساد از این رویکرد بهره می گرفتند، امروزه نیز از این شیوه با استفاده از فناوری های روز و پیشرفته استفاده می شود. این آموزه ها و اعتقادات باعث ایجاد هویت و بستر اخلاقی شده و در بطن زندگی و اخلاقیات افراد قرار می گیرد.

رابطه محور بودن جامعه و جمع گرایی (توجه به قومیت ها) در رتبه ششم قرار دارد. به دلیل گستردگی کشور و تنوع نژادی و قومیتی که وجود دارد، باید آموزه ها و بسترسازی ها در راستای این تنوعات باشد تا بهتر بتواند افراد را برای مشارکت در امر گزارش دهی فساد ترغیب کند. در نهایت، ارزشمندی افشاگری کمترین وزن را در بین شاخص های مربوط به مؤلفه ویژگی های اخلاقی و معنوی (ارزشی) دارد. هنگامی که چرخه مطرح شده به اتمام برسد، گزارش دهی به یک کار ارزشمند تبدیل می شود؛ به همین دلیل این مورد در رتبه هفتم جای گرفته است.

نتیجه تعیین وزن شاخص های مربوط به مؤلفه ساختاری عبارت است از: ۱- حکمرانی خوب، ۲- پاسخگویی، ۳- نهادهای مدنی و سازمان های مردم نهاد، ۴- عزم جدی و اراده سیاسی مسئولان برای مهار و مقابله با فساد، ۵- کاهش بوروکراسی و ساده سازی فرایند (طولانی نبودن مسیر و تسهیل مشارکت شهروندان)، ۶- جایگاه فرد متخلف، ۷- نوع و اندازه (شدت) تخلف، ۸- نظام قضایی مستقل و اثربخش (بی طرف و کارآمد)، ۹- محیط پاک و سالم و ۱۰- شایسته سالاری.

همان طور که مشاهده می شود، حکمرانی خوب بیشترین وزن را در بین شاخص های مربوط به مؤلفه ویژگی های ساختاری دارد. پاسخگویی در رتبه دوم قرار دارد. حکمرانی

خوب و پاسخ‌گویی باید در کنار هم قرار گیرند تا زمینه لازم برای گزارش‌دهی فراهم شود و اگر این موارد در کشور به وجود نیاید، تمایل به گزارش‌دهی نیز از بین می‌رود؛ چراکه مردم احساس می‌کنند که کارشان بی‌اهمیت بوده است و انگیزه خود را از دست خواهند داد. نهادهای مدنی و سازمان‌های مردم‌نهاد در رتبه سوم، عزم جدی و اراده سیاسی مسئولان برای مهار و مقابله با فساد در رتبه چهارم و کاهش بوروکراسی و ساده‌سازی فرایند (طولانی نبودن مسیر و تسهیل مشارکت شهروندان) در رتبه پنجم قرار دارند. ایجاد و توجه به نهادهای مدنی و سازمان‌های مردم‌نهاد باعث می‌شود که اعتماد افراد افزایش یابد و بیشتر به گزارش‌دهی بپردازند. پس از اینکه این موارد حاصل شد، باید مسئولان عزم جدی برای مقابله و مهار فساد داشته باشند تا بتوانند از یک سو با فساد مقابله کنند و از سوی دیگر اعتماد مردم را برای دریافت گزارش فساد جلب کنند؛ در این راستا، نخستین کار، باید کاهش بوروکراسی و ساده‌سازی فرایند در نظر گرفته شود؛ چراکه این مسائل آن قدر پریپیچ و خم است که می‌تواند فرد را در یک مسیر فرسایشی و فرسوده‌کننده قرار دهد.

جایگاه فرد متخلف در رتبه ششم، نوع و اندازه (شدت) تخلف در رتبه هفتم و نظام قضایی مستقل و اثربخش (بی‌طرف و کارآمد) در رتبه هشتم قرار دارد. جایگاه فرد متخلف و نوع و اندازه (شدت) تخلف می‌تواند گزارش‌دهی را با مشکل مواجه سازد و کاهش دهد؛ اما وجود نظام قضایی مستقل و اثربخش باعث دلگرمی مردم به این کار خواهد شد و می‌تواند جمع‌کننده بساط مفسدان و روابط آنان باشد.

محیط پاک و سالم در رتبه نهم قرار دارد و در نهایت، شایسته‌سالاری کمترین وزن را در بین شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های ساختاری دارد و در رتبه دهم قرار گرفته است. پس از اینکه موارد مطرح شده تا جایگاه هشتم تکمیل شود، نتیجه آن پدید آمدن یک محیط پاک و سالم همراه با شایسته‌سالاری و قرارگرفتن افراد شایسته در جای صحیح است.

نتیجه تعیین وزن شاخص‌های مربوط به مؤلفه قانونی عبارت است از: ۱- شفافیت (در معرض عموم بودن و ارائه گزارش‌های منظم از مبارزه با فساد)، ۲- دسترسی به اطلاعات (قانون آزادی اطلاعات)، ۳- وجود شواهد و مدارک کافی (اثبات‌پذیری

راحت‌تر)، ۴- تفویض اختیار و آزادی عمل، ۵- تدوین صحیح حقوق شهروندی (منشور شهروندی)، ۶- تدوین قوانین جامع افشاگری در کشور (خط‌مشی و چارچوب قانونی مشخص) و ۷- حاکمیت قانون.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، شفافیت بیشترین وزن را در بین شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های قانونی دارد. دسترسی به اطلاعات (قانون آزادی اطلاعات) در رتبه دوم و وجود شواهد و مدارک کافی در رتبه سوم قرار دارند. شفافیت باعث افزایش هرچه بهتر اعتماد مردم خواهد شد و نشان‌دهنده آن است که واقعاً کاری در حال انجام است. شفافیت، دسترسی به اطلاعات و آزادی در دسترسی به آن را به همراه دارد و این دسترسی نیز باعث می‌شود که افراد اطلاعات، شواهد و مدارک بهتری را پیدا کنند تا بتوانند با کیفیت بهتری گزارش دهی کنند.

این موارد باعث می‌شود که تفویض اختیار و آزادی عمل که در رتبه چهارم قرار دارد، تقویت شود و افراد نسبت به این موضوع خوش‌بین شوند، حس مهم و ارزشمند بودن پیدا کنند و بیشتر به گزارش دهی بپردازند. تدوین صحیح حقوق شهروندی در رتبه پنجم، تدوین قوانین جامع افشاگری در رتبه ششم و در نهایت حاکمیت قانون در رتبه هفتم قرار دارد و از کمترین وزن برخوردار است.

در این قسمت نیز همانند بخش مؤلفه‌ها، قانون از اهمیت بالایی برخوردار است؛ اما چون قانون در زیربنا قرار دارد، در تعیین وزن به روبنا توجه بیشتری شده است.

نتیجه تعیین وزن شاخص‌های مربوط به مؤلفه انگیزشی عبارت است از: ۱- ایجاد و تقویت انگیزه گزارش دهی (نظام انگیزشی)، ۲- حمایت و پشتیبانی از گزارش‌دهندگان، ۳- تشویق گزارش‌دهندگان و پاداش دهی (مزایا) به آنان، ۴- رسیدگی و اهمیت دادن به شکایات و گزارش‌های مردمی، ۵- برخورد و مجازات مفسدان و متخلفان و ۶- رضایت از تلاش‌های ضدفساد دولت.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، ایجاد و تقویت انگیزه گزارش دهی بیشترین وزن را دارد و رضایت از تلاش‌های ضدفساد دولت کمترین وزن را در بین شاخص‌های مربوط به مؤلفه انگیزشی دارد. اگر انگیزه تقویت شود، حمایت و پشتیبانی صورت

گیرد و گزارش دهندگان تشویق شوند و به آن‌ها پاداش اعطا شود، تمایل به گزارش دهی نیز افزایش می‌یابد. پس از این موارد، باید ابتدا به گزارش‌ها رسیدگی شود؛ پس از آن با مفسدان به شدت برخورد گردد و مجازات شوند تا تلاش‌های ضد فساد دولت ثمربخش واقع شود و مردم به گزارش دهی ترغیب گردند.

نتیجه تعیین وزن شاخص‌های مربوط به مؤلفه ارتباطی و اطلاعاتی عبارت است از: ۱- دولت الکترونیک، ۲- ارتباطات دوطرفه بین بخش دولتی و شهروندان، ۳- ایجاد سامانه جامع و ایمن گزارش دهی (مکانیسم‌ها و کانال‌های گزارش دهی)، ۴- شبکه‌های اجتماعی و فضای مجازی، ۵- تقویت و تجهیز رسانه‌ای و ۶- فناوری اطلاعات و ارتباطات (وسایل الکترونیکی پیشرفته).

همان‌طور که مشاهده می‌شود، دولت الکترونیک بیشترین وزن را دارد و فناوری اطلاعات و ارتباطات (وسایل الکترونیکی پیشرفته) کمترین وزن را در بین شاخص‌های مربوط به مؤلفه ارتباطی و اطلاعاتی دارد.

دولت الکترونیک و ارتباطات دوطرفه بین دولت و شهروندان نیازی اساسی در جهت جذب مشارکت مردم برای گزارش دهی است. پس از تثبیت این دو مورد، باید سامانه‌ای جامع و ایمن پدید آید تا مردم بتوانند به راحتی و در محیطی امن به گزارش دهی بپردازند؛ سپس از شبکه‌های اجتماعی و فضای مجازی و تقویت و تجهیز رسانه‌ای برای تقویت اعتماد مردم و بهبود نگرش آن‌ها نسبت به گزارش دهی استفاده شود. در نهایت، باید استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (وسایل الکترونیکی پیشرفته) بیشتر توسط مسئولان مدنظر قرار گیرد تا بتوانند بهتر و امن‌تر گزارش‌ها را دریافت کنند و از تهدیدها دور شوند.

نتیجه تعیین وزن شاخص‌های مربوط به مؤلفه امنیتی عبارت است از: ۱- حفظ هویت و محرمانگی، ۲- تأمین امنیت و حفاظت از گزارش دهندگان (جهت جلوگیری از اقدام علیه آن‌ها) و ۳- تقویت سازمان‌های ضد فساد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، حفظ هویت و محرمانگی بیشترین وزن را و تقویت سازمان‌های ضد فساد کمترین وزن را در بین شاخص‌های مربوط به مؤلفه امنیتی دارد. نتیجه تعیین وزن شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های آموزشی و فرهنگی عبارت

است از: ۱- تعریف صحیح و ادراک درست (ذهنیت مشترک) از فساد، ۲- دانش و آگاهی و ارتقای آن، ۳- اعتماد عمومی، ۴- ادراک هزینه‌های فساد، ۵- آموزش و توانمندسازی، ۶- تقویت نگرش‌ها نسبت به گزارش دهی، ۷- ایجاد فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان، ۸- وجود بستر و فرهنگ مشارکت و تقویت جو مشارکت و ۹- اتحاد و یکپارچگی ملی (روحیه همکاری و همبستگی).

همان‌طور که مشاهده می‌شود، تعریف صحیح و ادراک درست بیشترین وزن را دارد و اتحاد و یکپارچگی ملی کمترین وزن را در بین شاخص‌های مربوط به مؤلفه ویژگی‌های آموزشی و فرهنگی دارد.

تعریف صحیح و ادراک درست، دانش و آگاهی و ارتقای آن باعث بهبود اعتماد عمومی می‌شود و هنگامی که این موارد پدید آید، هزینه‌های فساد بهتر توسط افراد درک می‌شود و در این راه، آموزش و توانمندسازی باعث بهبود نگرش نسبت به گزارش دهی خواهد شد؛ گزارش دهی به یک فرهنگ وظیفه‌شناختی تبدیل خواهد شد و وجدان را در برخواهد گرفت. این موارد باعث افزایش مشارکت مردم در امر گزارش دهی فساد خواهد شد و تقویت این فضا، روحیه همکاری و همبستگی می‌طلبد که برای ایجاد آن، اتحاد و یکپارچگی ملی نیاز است.

برای وزن دهی مطالعات مختلفی انجام شده است؛ اما در بین این مطالعات، مطالعه‌ای که همانند پژوهش حاضر به دسته‌بندی عوامل در قالب مؤلفه و شاخص‌ها پرداخته و هر کدام را جدا وزن دهی کند، تنها مطالعه پورصمیمی و همکاران (۱۴۰۰) است که شیوه آن به پژوهش حاضر نزدیک است؛ همچنین در بین مطالعات انجام شده، برخی به وزن دهی پرداخته‌اند که به آن‌ها اشاره می‌شود.

پورصمیمی و همکاران (۱۴۰۰) عوامل مؤثر بر گزارش دهی را در قالب چهار شاخص عوامل محیطی، عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل موقعیتی دسته‌بندی کرده‌اند. رتبه‌بندی شاخص‌ها نشان داد که عوامل فردی در رتبه نخست، عوامل سازمانی در رتبه دوم، عوامل موقعیتی در رتبه سوم و عوامل محیطی در رتبه چهارم قرار دارند. در ادامه، زیرشاخص‌ها نیز رتبه‌بندی شدند؛ به گونه‌ای که رتبه‌ها بدین شرح است: ۱- فرهنگ

سازمانی، ۲- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، ۳- نگرش‌های فردی، ۴- عوامل ساختاری، ۵- مکانیزم‌های انگیزشی منابع انسانی، ۶- ویژگی‌های شخصیتی، ۷- عوامل رفتاری، ۸- ماهیت تخلف، ۹- عوامل شغلی، ۱۰- رویکردهای رهبری/مدیریت، ۱۱- موقعیت تخلف، ۱۲- موقعیت افشاگر و ۱۳- بستر فرهنگی جامعه و ۱۴- بستر قانونی جامعه.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، شیوه این پژوهش به پژوهش حاضر نزدیک است و یافته‌ها نیز همسو است؛ اما تفاوت‌هایی نیز وجود دارد. تفاوت‌ها در این است که پژوهش حاضر بر خلاف آن پژوهش هر بخش را جدا از هم رتبه‌بندی کرده است، ولی در آن پژوهش زیرشاخص‌ها با هم رتبه‌بندی شدند؛ همچنین در پژوهش حاضر بیشتر مشارکت مردم مدنظر بوده است، اما در آن پژوهش بیشتر بخش سازمانی و کارکنان مدنظر بوده است.

فرهادی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۸) دلایل سوت‌زنی و دلایل عدم سوت‌زنی را مطرح و آن‌ها را رتبه‌بندی کرده‌اند. رویکردهای عدالت‌خواهانه، اخلاق‌گرایانه، سلامت‌محور، منفعت‌طلبانه، تکلیف‌گرایانه و انتقام‌جویانه به ترتیب به عنوان مهم‌ترین دلایل تصمیم به سوت‌زنی معرفی شده‌اند. رتبه‌بندی گویه‌های مرتبط با علل سوت‌زنی بیان‌کننده این است که جلوگیری از تکرار تخلفات، احساس بی‌عدالتی نسبت به خود و احساس مسئولیت به عنوان مهم‌ترین علل سوت‌زنی اشاره شده است.

وکیلی و همکاران (۱۴۰۱) نیز پیشایندهای افشاگری تخلف در سازمان را رتبه‌بندی کرده‌اند. نتایج رتبه‌بندی نشان داد که عدالت سازمانی، اعتماد به سرپرست، ضمانت اجرایی برای مجازات رفتارهای غیراخلاقی، کانون کنترل درونی و رهبری سازمانی دارای اندازه اثر بالا است و سابقه شغلی، موقعیت فرد متخلف، شدت اخلاقی و جدی بودن تخلف دارای اندازه اثر متوسط است؛ همچنین ترس از تلافی، عاطفه مثبت، وفاداری و رضایت شغلی دارای کمترین اندازه اثر هستند.

سیف‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) برخی از دلایل عدم گزارش فساد را رتبه‌بندی کردند و مشخص شد که دردسرساز بودن شکایت و گزارش فساد در رتبه نخست قرار دارد و دشوار بودن اثبات فساد و عدم برخورد جدی با مفسدان در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرد. افشانی و همکاران (۱۳۹۷)، کانون کنترل درونی، هویت اخلاقی، نگرش فرد نسبت به افشاگری، جایگاه

فرد متخلف و ویژگی‌های تخلف را به عنوان پیشایندها و بولو و همکاران (۱۴۰۰)، سن، جنسیت، تحصیلات، سمت، سابقه کار و اخلاق را و کردستانی و همکاران (۱۴۰۰)، عوامل فردی، بین فردی، اخلاقی-فرهنگی، اداری-مدیریتی و ویژگی تخلف را به عنوان پیشایندها مطرح و مشخص کردند که این عوامل تأثیر مثبت و معناداری بر گزارش دهی دارند.

لئو^۱ (۲۰۱۶) عوامل مؤثر را در دو دسته تأثیرگذاری کم و تأثیرگذاری زیاد تقسیم کرد. سیف‌زاده (۱۳۹۷) راهکارهایی برای کاهش فساد مطرح کرد و مشخص شد که تشدید مجازات مفسدان مهم‌ترین راهکار برای کاهش فساد است و راه‌اندازی سیستم گزارش فساد، آگاهی دادن به مردم درباره انواع فساد، اصلاح قوانین و کم کردن پیچیدگی‌های اداری در رتبه‌های بعدی قرار دارند. انصاری پور و همکاران (۱۴۰۰) در رابطه با مدل بلوغ عوامل مؤثر، آن‌ها را با فراترکیب شناسایی و با دلفی فازی در چهار سطح آغازین، زیرساختی، یکپارچه و مدیریت تقسیم کردند.

جهانگیری و همکاران (۱۳۹۹) عوامل مؤثر را با رویکرد شبکه عصبی در دو قالب ورودی و خروجی تقسیم کردند. خروجی، گزارش دهی و ورودی شامل سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه شغلی، مسئولیت‌پذیری، رضایت شغلی، هویت اخلاقی، کانون کنترل درونی، جو سازمانی و تعهد سازمانی است. با توجه به موارد ارائه شده، می‌توان بیان کرد که یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های مطالعات پیشین همسو است.

پیشنهادهای

- با توجه به مطالب مطرح در طول پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:
- بسترسازی قانونی و ایجاد چارچوب و ساختار مشخص، موجب جلب مشارکت می‌شود؛ از این رو دو اقدام پایه‌ای که باید مورد توجه قرار گیرد عبارت‌اند از:
 - تقویت مشارکت که در گرو محافظت، افزایش انگیزه، تقویت ویژگی‌های فردی و آموزش است.
 - به کمال رساندن مشارکت که در گرو ایجاد شبکه ارتباطی و اطلاعاتی و حفظ ارزش‌هاست.

منابع فارسی

۱. اسدپور، عهدیه؛ انتظاری، علی؛ احمدی آهنک، کاظم، (۱۳۹۷)، مشارکت اجتماعی رسمی و غیررسمی و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه موردی: شهرستان آمل)، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۹(۳)، ۶۷-۸۶.
۲. افشانی، مینو؛ حکاک، محمد؛ موسوی، سید نجم‌الدین؛ وحدتی، حجت، (۱۳۹۷)، بررسی عوامل اثرگذار بر قصد افشای تخلفات در کارکنان بخش بهداشت و درمان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد)، مدیریت بهداشت و درمان، ۹(۲)، ۷۷-۸۶.
۳. انصاری‌پور، مهدی؛ طبرسا، غلامعلی؛ پورعزت، علی‌اصغر، (۱۴۰۰)، تدوین مدل بلوغ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان‌ها: روش فراترکیب، مطالعات رفتار سازمانی، ۱۰(۴)، ۷۱-۱۰۶.
۴. بولو، قاسم؛ سیدی، سید جلال؛ قاضی‌نوری، سروش؛ برزیده، فرخ، (۱۴۰۰)، بررسی عوامل مؤثر بر گرایش حسابرسان داخلی به گزارش‌دهی اقدامات خطاکارانه در ایران، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۸(۴)، ۵۷۴-۵۹۷.
۵. پرنیان، احسان؛ رزقی، ابوالفضل؛ پرهیزکار، سید عباس، (۱۳۹۶)، استفاده از ظرفیت‌های مردمی برای مبارزه و پیشگیری از فساد (بررسی تجربیات کشورهای منتخب)، مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱-۳۶.
۶. پورصمیمی، علی؛ طهرانی، مریم؛ وکیلی، یوسف، (۱۴۰۰)، شناسایی و رتبه‌بندی پیشایندهای افشاگری در سازمان: رهیافت فراترکیب، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۴۵، ۳۳-۴۵.
۷. جهانگیری، مهدی؛ رنجبر واحد، فاطمه؛ قاسمی میر، مهدی، (۱۳۹۹)، پیش‌بینی رفتارهای افشاگری کارکنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد شبکه عصبی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲۵، ۱۱۱-۱۲۳.
۸. سیف‌زاده، علی، (۱۳۹۷)، بررسی راهکارهای کاهش فساد اداری از نگاه شهروندان تهرانی، فصلنامه دانش ارزیابی، ۱۰(۳۶)، ۱۳۵-۱۶۱.
۹. سیف‌زاده، علی؛ محمدی، اصغر، (۱۳۹۶)، بررسی دلایل عدم گزارش‌دهی فساد، فصلنامه دانش ارزیابی، ۹(۳۳)، ۷۵-۹۶.
۱۰. صادقی، مسعود، (۱۳۹۷)، تحلیل اخلاقی افشاگر، پژوهش‌نامه اخلاق، ۴۰، ۶۹-۸۸.
۱۱. فرهادی‌نژاد، محسن؛ جعفری، سکینه، (۱۳۹۸)، شناسایی علل سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی، مدیریت سازمان‌های دولتی، ۲۸، ۷۱-۸۴.
۱۲. قاسمی، محمدرضا؛ غمامی، سید محمد مهدی؛ مخلص‌الائمه، فرزاد، (۱۳۹۷)، قواعد

- و سازوکارهای ناظر بر گزارش‌دهی مردمی فساد در نظام حقوقی ایران و آمریکا (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه امام صادق، تهران، ایران.
۱۳. کردستانی، غلامرضا؛ رجب‌دري، حسين، (۱۴۰۰)، الگوی عوامل مؤثر بر گزارش‌دهی داخلی تخلف‌های مالی با تأکید بر پدیده تماشاگری، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۸(۱)، ۱۶۰-۱۳۵.
۱۴. کرمی، سعید؛ احمدوند، ولی محمد، (۱۴۰۰)، گزارش فساد، مرزها، مؤلفه‌ها و موانع آن در ایران، دین و قانون، ۳۴، ۱۷۱-۱۹۰.
۱۵. مرکز مالمیری، احمد؛ کرمانی، علی‌اکبر؛ زارعی محمودآبادی، حسن، (۱۴۰۱)، گزارش‌دهی مردمی؛ چهارچوبی تدوینی برای مقابله با فساد، جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۵(۵)، ۱۴۳-۱۵۹.
۱۶. میرکمالی، سید علیرضا؛ خلیلی پاجی، عارف، (۱۳۹۵)، نقش مشارکت مردمی در حوزه پیشگیری از فساد، کارآگاه، ۳۵، ۱۰۸-۱۲۲.
۱۷. نوروزی‌وند، طاهره؛ زین‌آبادی، حسن‌رضا، (۱۳۹۷)، پدیده افشاگری سازمانی معلم در مدرسه (یافته‌های یک پژوهش پدیدارشناسی)، مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۲۰، ۹-۳۰.
۱۸. وکیلی، یوسف؛ جعفری‌نیا، سعید؛ حسن‌پور، اکبر؛ رزم‌آور، توران، (۱۴۰۱)، فراتحلیل پیشایندهای افشاگری تخلف (سوت‌زنی) در سازمان، مطالعات مدیریت دولتی ایران، ۵(۳)، ۲۵-۵۶.

منابع انگلیسی

1. Alleyne, P., Hudaib, M. & Haniffa, R. (2018). The moderating role of perceived organisational support in breaking the silence of public accountants. *Journal of Business Ethics*, 147 (3), 509-527.
2. Chang, Y. Wilding, M. & Shin, M. C. (2017). Determinants of whistleblowing intention: Evidence from the South Korean government. *Public Performance & Management Review*, 40(4), 676-700.
3. Chen, X. (2018). A summary of research on the influencing factors of employees' willingness to whistle-blowing. *American Journal of Industrial and Business Management*, 8(7), 1732-1746.

4. Cho, Y. J. & Song, H. J. (2015). Determinants of whistleblowing within government agencies. *Public Personnel Management*, 44(4), 450–472.
5. Cooper, C. A. (2022). Encouraging bureaucrats to report corruption: Human resource management and whistleblowing. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 44(2), 106–130.
6. Goldsmith, A. Halsey, M. & Groves, A. (2016). Uncovering and reporting corruption. In *Tackling correctional corruption* (pp. 129–141). https://doi.org/10.1057/978-1-137-49007-0_8
7. Guo, S. & Zhao, H. (2017). Fuzzy best–worst multi–criteria decision–making method and its applications. *Knowledge–Based Systems*, 121, 23–31.
8. Liu, X. (2016). A literature review on the definition of corruption and factors affecting the risk of corruption. *Open Journal of Social Sciences*, 4, 171–177.
9. Vian, T. Agnew, B. & McInnes, K. (2022). Whistleblowing as an anti–corruption strategy in health and pharmaceutical organizations in low– and middle–income countries: A scoping review. *Global Health Action*, 15(1), 1–14.
10. Wolf, S. Worth, M. & Dreyfus, S. (2014). Protecting whistleblowers in the UK: A new blueprint. *Transparency International UK*, 61–63.
11. Zakaria, M. (2015). Antecedent factors of whistleblowing in organizations. *Procedia Economics and Finance*, 28, 230–234.
12. Zehir, C. & Erdogan, E. (2011). The association between organizational silence and ethical leadership through employee performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1389–1400.