

سوت زنی

دکتر مهدی حمزه پور

عضو هیات علمی دانشکده مدیریت دانشگاه امام صادق (ع)

چکیده

هر از چندگاهی شنیده یا دیده می شود که فلان سازمان یا شرکت یا بنگاه اقتصادی، مالی، سیاسی، فرهنگی و آموزشی دچار نوعی فساد از درون و یا بیرون شده است. اینکه چه کسی یا چه گروهی و چه سازمانی دست به کشف خطا و فساد آن فرد یا افراد یا آن سازمان زده اند، کمتر مورد توجه قرار می گیرد. بطور اساسی آیا شرایط فرهنگی و سیاسی کشور ما به مرحله ای رسیده است که افراد بدون وا همه و ترس و با شجاعت، جسارت و در کمال آزادی بیان و پس از بیان بتوانند اعلام هشدار نسبت به فساد و خطای مدیریتی و سازمانی متبوع خود داشته باشند؟

چکیده

فارغ از اینکه پاسخ به این سولا مثبت یا منفی است، در این مجال اندک به تبیین پدیده ای اجتماعی- فرهنگی در ساختار کلان حاکمیت کشورها از جمله ایران به نام سوت زنی یا سوت اعلام هشدار و خطا به اختصار خواهیم پرداخت؛ تا به گونه ای مستند، مکمل پیشینه های نظری در این موضوع باشد.

مقدمه

اعلام هشدار یا سوت زنی نسبت به اعلام خطا یا فساد (blowing-whistle) به طور معمول به کشف و افشای خطا و فساد مدیران و کارکنان سازمان ها، شرکت ها و بنگاه های مختلف به لحاظ موضوع فعالیت شان در نزد اقشار و عموم مردم اطلاق می گردد که شامل اعلام انواع خطاها و فسادهای فردی، گروهی و نظام یافته در زمینه فعالیت های مضر، غیرقانونی، کلاهبرداری، تقلب، احتکار، جعل مدرک، پارتی بازی، خویشاوندسالاری، سوء مدیریت، تبعیض و... اطلاق می گردد. اعلام و یا افشای خطا و فساد میتواند از طریق افراد داخل یا خارج سازمان صورت بگیرد. با بررسی های انجام شده معلوم شده است که دو کشور استرالیا و ایالات متحده آمریکا این روش را بصورت قانونمند و رسمی مورد استفاده قرار می دهند.

مقدمه

البته در کشور استرالیا در قانون، ماده ای وجود ندارد که صریحاً از کارمندان دولت این کشور بخواهد تا هرگونه خطا یا اشتباهی را گزارش نمایند و در عین حال مورد حمایت نیز واقع شوند. اما قانونی وجود دارد که سرپرستان را موظف میکند تا تمامی موارد نقض مقررات را که به اطلاع آنها میرسد، به بالاترین مقام مسئول گزارش نمایند. (جی کالینز و ای اس کالاهانز، ۱۹۹۲؛ ترجمه احمدرضا اشرف العقلائی)

مقدمه

کمیته منتخب اعلام خطا در مجلس سنای استرالیا پیشنهاد کرده است که لایحه ای جهت ایجاد تسهیلات برای افشای خطا در جهت منافع عمومی و همچنین حمایت از افشاکنندگان خطا تهیه و ارائه گردد. این کمیته توصیه کرده که مرجعی با عنوان سازمان افشای خطا در جهت منافع عمومی تأسیس شود تا گزارش های ذیربط را دریافت کند و مورد بررسی و اقدام قرار دهد. در عین حلا این کمیته متذکر شده است که به افرادی که اقدام به ارائه گزارش های کاری در مورد عملکرد مدیران یا کارکنان دیگر دولت مینمایند، بایستی اطمینان داد که در این میان قربانی نمی شوند، بلکه مورد حمایت نیز قرار میگیرند.

مقدمه

همواره و در همه سازمانهای مختلف افرادی وجود دارند که به نوعی خود را در قبال اشتباهات و خطاهای عمدی و غیر عمدی مدیران سازمانها و ملاحظات اخلاقی و مسؤلیتهای اجتماعی مسؤل دانسته و نمیتوانند از موضوعی که میدانند به ضرر جامعه، کارکنان و سازمان خواهد بود به راحتی عبور کنند و سعی می نمایند با افشاء کاری، مراتب را به گوش دیگران اعم از دولت، رسانه ها، پرسنل سازمان و جامعه برسانند.

مقدمه

ما در این مقاله قصد داریم به گروهی مهجور و منزوی اشاره نماییم که همواره از آنها به نادرست، بعنوان آنارشویست، هرج و مرج طلب و یا خبرچین یاد شده است. در ادبیات مدیریت نام این افراد "سوت زن" می باشد. سوت زن در اصطلاح به کسی اطلاق می شود که در درون یک سازمان کار می کند و خلافاکاریهای آن را افشا می سازد. این خلافاکاریها می توانند شامل انواع حرکت های غیر اخلاقی سازمان و مدیران آن، از قبیل تقلب، احتکار، تثبیت قیمت، رشوه، تولید محصول غیر ایمن و نقص قوانین یا مقررات باشد.

مقدمه

سوت زنی سبب می شود که سازمانها، جلوی خلافاکاری ها و یا تصمیمات اشتباه رابگیرند و یا در نهایت موضوع به نهادهای دولتی و یا رسانه ها کشیده شود. به دلیل اینکه در سوت زنی احتمالا خطر جریمه شدن و یا اخراج از شغل وجود دارد، لذا هر سوت زن مجبور است که در مورد ارزش های اخلاقی و مسئولیت های اجتماعی مورد توجه جامعه به افشاگری مبادرت نماید.

روش پژوهش

این مطالعه مروری منظم (سیستماتیک) با استفاده از منابع کتابخانه ای و جستجوی اینترنتی با استفاده از موتور جستجوهای Google، و سایت های ScienceDirect، SID و در محدوده زمانی ۲۰۱۶ و سایت مرکز ملی انتشار تحقیقات انجام گرفته است.

اهداف پژوهش

ژوهش حاضر سعی دارد که پدیده سوت اعالم خطر یا whistleblower از نگاه بررسی مدارک و مقاله های منتشر شده در این حوزه ها در داخل و خارج از کشور را مورد مطالعه قرار دهد تا به گونه ای مستند، مکمل پیشینه های نظری در این موضوع باشد. در واقع بررسی کیفی بروندهای انتشاراتی حوزه های مدیریت رفتار سازمانی و معرفی مقوله ی مهم و مغفول سوت زنی یا اعلام هشدار/ خطا در این حوزه، تعیین جایگاه سوت زن در انتشار و دسترسی مدیران کشور به اطلاعات خطاکاران، از اهداف پژوهش حاضر هستند.



بیان مسئله

زندگی بشر، عرصه ای است از نقش آفرینی های او؛ گاهی انسان نقش یک فرد کاملاً عادی را ایفاء کرده و گاهی در جایگاه یک مدیر ارشد نقش اصلیتترین و بالاترین مرجع تصمیم گیرنده در یک سازمان را بازی میکند. مدیران در سازمانهای امروزی تافته جدا بافته ای از اقوام بشر نیستند که بر اریکه قدرت نشسته باشند و تنها امر و نهی کنند و مبری از هر گونه خطایی باشند، آنها نیز همانند بقیه انسانها اشتباهاتی را در طول زندگی کاری و غیرکاری خود مرتکب میشوند، اشتباهاتی که خواسته یا ناخواسته میتواند یک سازمان زنده و پویا را به شهر ارواح تبدیل نماید و آثار جبران ناپذیری را بر بدنه سازمان بر جای بگذارد.

بیان مسئله

به جرأت میتوان گفت اکثر تصمیماتی که مدیران در مواجهه با مسائل و مشکلات سازمانی اتخاذ مینمایند، تحت تأثیر نیروهای فشاری خارج از سازمان میباشند و مدیر با تأثیر پذیرفتن از همین نیروهای محدود کننده مجبور به اخذ تصمیم میگردد. اخذ تصمیم نادرست و اشتباه، مطمئناً مترادف است با افزایش هزینه، تخریب پرستیژ سازمان، خدشه دار شدن تصویر ذهنی سازمان، تضعیف روحیه کارکنان داخل سازمان و در بدترین حالات ممکن، رفتن سازمان به قهقرای نابودی و زولا. اشتباه کردن تحت تأثیر هر نوع نیرویی رخ داده شود، یک اشتباه است و هزینههای آن متوجه همه افراد درگیر در سازمان و خارج از سازمان خواهد گردید. (هارتلی، روبرت، ترجمه شانی، ۱۳۸۲). بنابراین یک مدیر نمی تواند به راحتی یک روز را به شب برساند و همواره تحت تأثیر فشارهایی قرار دارد که او را خواسته یا ناخواسته مجبور به ارتکاب اشتباه می کند.

بیان مسئله

یکی از مدیران شرکت خودرو سازی جنرلا موتورز در جمله ای معروف اظهار داشته است که: "هیچ شخص سالمی، خودرو معیوب تولید نمی کند؛ زیرا آنها نیز صاحب خانواده و بچه هستند و هرگاه به آنها در حالت افرادی گفته شود که شما محصولی تولید کنید که دیگران را مجروح کرده و یا بکشد، آنها نمی پذیرند. ولی همان افراد موقعی که در جو کاری و تحت فشارهای بی امان کاری قرار گرفته و هر چیز را از زاویه هزینه، اهداف شرکت و فرصت زمانی تولید بنگرند، تولید محصولی را تأیید می کنند که در حالت انفرادی حاضر به تأیید آن نیستند".

بیان مسئله

الوین تافلر این فشارها را به پنج دسته تقسیم کرده است؛ البته ذات این فشارها به گونه ای نخواهد بود که مدیر را وادار به اخذ تصمیم نادرست نماید؛ بلکه اینگونه فشارها عرصه تصمیم گیری را برای مدیران تنگ و تنگ تر می نمایند و او به ناچار ممکن است دست به اقدامی بزند که به ظاهر در آن موقعیت خاصی که او و سازمانش در آن قرار گرفته اند درست ترین تصمیم ممکن خواهد بود. (مرادی و همکاران، ۲۰۱۴)

بیان مسئله

۱. فشار نخست از ناحیه سپهر زیستی است که تحت تاثیر فعالیتهای سازمانهای تولیدی، دامنه آلودگی محیط زیست روز به روز گسترش پیدا می کند و مدیران را وا می دارد که بیش از گذشته به هشدارها و واکنش های سپهر زیستی حساسیت نشان دهند.
۲. دومین فشار از سپهر اجتماعی سرچشمه می گیرد. فشار طبقات تهیدست جامعه بر دولت ها و مقام های تصمیم گیرنده در جوامعی که طالب نیازهای اولیه زیستی هستند هر روز زیادتر می گردد. اقلیت ها و زنان در غالب کشورها، متقاضی حقوق مساوی با دیگر آحاد جامعه هستند. سازمانها روز به روز وسیع تر و بزرگتر می شوند و اداره کردن آنها مشکل تر می شود.

بیان مسئله

۳. سومین فشار، سپهر اطلاعاتی است. جهش تکنولوژی و انفجار اطلاعات و ارتباطات روز به روز تشدید می شود. پیچیده تر شدن سازمانها سبب شده است که مدیران برای تصمیم گیری به اطلاعات دقیق تر و قابل قبول تری محتاج شوند و چنانچه قصوری در این بین وجود داشته باشد اعتبار تصمیمات اخذ شده مطمئناً زیر سوال خواهد رفت.

۴. چهارمین فشار از سپهر سیاسی جامعه ناشی می شود، در سطح جهان شکاف بین کشورهای صنعتی و توسعه یافته با کشورهای در حال توسعه رو به گسترش است و در نتیجه کنش های بین المللی روزبه روز بیشتر می شود این کنش ها به عملکرد سازمانهای مختلف و مدیران آنها تاثیر چشم گیری خواهند داشت.

بیان مسئله

۵. پنجمین فشار از ناحیه افکار عمومی است با ظهور عصر اطلاعات و ارتباطات، مردم بیش از پیش در جریان فعالیتهای بخش دولتی و خصوصی قرار می گیرند و نسبت به عملکرد سازمانها و تاثیر در زندگی و جامعه واکنش نشان می دهند.
۶. در سازمانهای امروزی حسن انجام امور و تحقق اهداف و مأموریت سازمان بیشتر در گرو فرآیند تصمیم گیری مدیران ارشد می باشد. مدیران در شرایط معمولی و به اصطلاح در خلاء تصمیم گیری نمی کنند و همانطور که گفته شده، آنها مجبورند با جریاناتی دست و پنجه نرم کنند که علیرغم میل باطنی خود با آنها درگیر شده اند و می بایستی ملاحظاتی را در امر تصمیم گیری آنان در نظر بگیرند که دست و پای آنها را بیش از پیش بسته تر و محدودتر می نماید.

بیان مسئله

۷. همواره و در همه سازمانهای مختلف افرادی وجود داشته و دارند که به نوعی خود را در قبال اشتباهات و خطاهای عمدی و غیر عمدی مدیران سازمانها و ملاحظات اخلاقی و مسئولیت های اجتماعی مسئول دانسته و نمی توانند از موضوعی که می دانند به ضرر جامعه، کارکنان و سازمان خواهد بود به راحتی عبور کنند و سعی می نمایند با افشاء کاری، مراتب را به گوش دیگران اعم از دولت، رسانه ها، پرسنل سازمان و جامعه برسانند. (مرادی و همکاران، ۲۰۱۴)

بیان مسئله

ما در این مقاله قصد داریم به گروهی مهجور و منزوی اشاره نماییم که همواره از آنها به نادرست، بعنوان آنارشویست و هرج و مرج طلب و یا فضول و خبرچین یاد شده است. در ادبیات مدیریت نام این افراد **سوت زن** می باشد.

سوت زن یا whistleblower کیست؟

سوت زن اصطلاحاً به کسی اطلاق می شود که در درون یک سازمان کار می کند و خلافکاریهای آن را افشا می سازد. این خلافکاریها می توانند شامل انواع حرکت های غیر اخلاقی سازمان و مدیران آن، از قبیل تقلب، احتکار، تثبیت قیمت، رشوه، تولید محصول غیر ایمن و نقص قوانین یا مقررات باشد. (al et Fletcher ,۱۹۹۸)

سوت زن یا whistleblower کیست؟

سوت زنی سبب می شود که سازمانها، جلوی خلافاکاری ها و یا تصمیمات اشتباه گرفته شود و یا در نهایت موضوع به نهادهای دولتی و یا رسانه ها کشیده شود. به دلیل اینکه در سوت زنی احتمال خطر جریمه شدن و یا اخراج از شغل وجود دارد، لذا هر سوت زن مجبور است که در مورد ارزش های اخلاقی و مسئولیت های اجتماعی مورد توجه جامعه به افشاگری مبادرت نماید. (پهلوانیان، ۱۳۸۷)

سوت زن یا whistleblower کیست؟

در هر صورت یک خط ظریف بین کارمندی که احساس می کند ارزش های منطقی جامعه به مخاطره افتاده، با یک فرد فضول وجود دارد. زیرا برخی فکر می کنند که مدیریت مرتکب خلاف می شود در صورتیکه ممکن است آن خلاف به طور موردی انجام شده و مدیریت ارشد سازمان از آن مطلع نیست. در مقابل بعضی ها هم سوت زنی را به خاطر کسب منافع فردی و ارتقاء به سمت ها و پست های بالا انجام می دهند. به زعم رالف نیدر (Nader Ralph) که بیان می کند وظیفه اول کارمند هر سازمان، پشتیبانی از منافع جامعه و در وهله دوم انجام وظائف جاری سازمان است. او سوت زن را یک قهرمان قلمداد می کند. (مرادی و همکاران، ۲۰۱۴)

سوت زن یا whistleblower کیست؟

سازمانهایی که در آن انسجام و اتحاد سازمانی و حفظ و ارتقاء شهرت و تصویر ذهنی در اولویت امور قرار دارند، نیازمند بازگذاشتن راهی است که از طریق آن کارکنان، شرکاء، مشتریان، تامین کنندگان، سهامداران و سایر ذینفعان بتوانند رفتارها و اعمالی را که متناقض با رفتارها و اعمال تعریف شده سازمان است گزارش دهند. هستند شرکت ها و سازمانهایی که به طور خاص، یک خط تلفن برای افرادی که به طور ناشناس می خواهند اطلاعاتی را در خصوص هرگونه عدول از قوانین و مقررات سازمان و یا خلافتکاریهای کشف شده را به مسئولین ذیربط گزارش دهند، در اختیار عموم قرار می دهند.



سوت زن، قهرمان یا خائن؟

با تمام شرایطی که گفته شد عمل سوت زنی فی نفسه یک نوع تصمیم گیری به انجام یا عدم انجام یک کار است. تمیز دادن این شرایط و سبک و سنگین کردن وضعیت های پیش روی فرد در عالم واقعیت ممکن است بسیار سخت باشد. به تعداد موارد بسیار زیادی که در سازمانها و شرکت های مختلف عمل سوت زنی انجام پذیرفته است به همان تعداد نیز عمل سوت زنی رخ نداده است و این موضوع کاملاً باز می گردد به نگرش فرد.

سوت زن، قهرمان یا خائن؟

- من به عنوان یک فرد مسئول نسبت به خودم، خانواده ام و جامعه ام می توانم کاری را انجام بدهم یا ندهم و همواره افراد این سوالات را از خود می پرسند که:
 - چنانچه این کار را انجام دهم و اعمال خلافی که در سازمان رخ می دهد را گزارش دهم چه عواقبی در انتظار من خواهد بود؟
 - آیا بهتر نیست من نیز مثل خیلی های دیگر و یا مثل همکار صمیمی خودم موضوع پیش آمده را نادیده بگیرم؟
 - آیا به همان اندازه که من نسبت به جامعه و اطرافیانم مسئول هستم آنها نیز از عمل من حمایتی خواهند کرد یا خیر؟

سوت زن، قهرمان یا خائن؟

به ندرت یک سوت زن توسط همکاران خود به عنوان یک قهرمان شناخته می شود! دلایلی چند در این رابطه وجود دارند:

اول اینکه افراد اکثراً به وفاداری و خلوص نیت فرد سوت زن نسبت به سازمان و مدیران آن شک و تردید دارند.

دوم اینکه اغلب فرد سوت زن را به عنوان یک خائن به سازمان و جایی که او در آنجا شاغل است و به آنجا تعلق دارد تصور می نمایند و هدف او را از افشاء کاری، ضربه زدن به سازمان و شهرت آن و تخریب مدیران سازمان می دانند.

سوم اینکه ممکن است هدف فرد سوت زن را از افشاء کاری، جلب توجه و کسب مقام و منصب به حساب آورند. (گرین و التینگ, ۲۰۰۴)

پیامدهای منفی سوت زنی

درک ویژگی های عمومی سوت زنی در قدردانی از ریسک های مربوطه بسیار حیاتی است. چنانچه سوت زنی همانند تعریف هایی که پیشتر ذکر شد، تفسیر گردد، نیاز به شهامت اخلاقی و وجدانی دارد. مضامین و محتویات ناقصی که به نوعی دادخواهی تلقی میشوند. (ویکی لاچمن، ۲۰۰۸)

شکستن قولها (زیر قول زدن ها) برای حل مشکلات، سرخوردگی، منزوی شدن، تحقیر، تشکیل گروه هایی بر ضد سوت زن، از دست دادن شغل، زیر سوال رفتن سلامت ذهنی و فکری سوت زن، انجام کارهایی جهت دشوار نمودن برنامه آنها، ترور شخصیتی، بازخواست رسمی و دادگاهی سخت و دشوار.



سوت زنی به عنوان یکی از فعالیت های اعضای سازمان

مانیون و داویس متوجه شدند که سوت زن ها (هشدار دهنده ها) قربانی و مطرود هستند یا از مطرح کردن نگرانی های به حق، کنار گذاشته می شوند. آنها می خواهند تحسین یا تهمت به افراد نگران را همراه با تصویر آنها به عنوان قهرمان یا عوامل فساد معرفی کنند و متوجه می شوند که این کار به درک و فهم پیچیده ای نیاز دارد. آنها به درستی استدلال می آورند که برچسب قهرمان یا عامل شر و فتنه منوط به ارزش و بهاء حکم و قضاوت تفسیر (انطباق اصولی عقلانی) و توجیهاات بعد از آن می باشد.

سوت زنی به عنوان یکی از فعالیت های اعضای سازمان

ممکن است فردی که در حفظ نگرانی- هایش کوشا و موفق بوده است به عنوان فرد محقق سوت زنی شناخته شود. این میل به تصور کلی و گسترده و نکوهش، نقش مهمی در ایجاد نقاط کور سازمانی دارد که مانع آگاهی از سختی و موانع آن است که از سوی فردی که در بیرون سازمان است بهتر دیده می شوند.

سوت زنی به عنوان یکی از فعالیت های اعضای سازمان

جهت درک کاملی از سوت زنی نیاز به فهم این موضوع هست که چگونه اعضاء خیرخواه سازمان به نمایندگی از سازمان مرتکب آسیب و صدمه زدن می شوند. هووارد شوارتز نشان می دهد که چگونه اعضاء متعهد سازمان برای محافظت از سازمان مرتکب صدمه به آن می شوند. درک دوگانه (از نگاه سوت زن ها و کسانی که مرتکب صدمه می شوند) نیز مهم است چون هر دو روی یک سکه را به ما نشان میدهند. (پائوال هاید، ۲۰۱۶)

محدودیت های سازمان در برخورد با افشاگران

مانیون و داویس سوت زنی را به عنوان فرآیندی توصیف می کنند که قبل از تلاش های غیر رسمی برای افزایش زنگ خطر اتفاق می افتد و بررسی اینکه آیا آنچه اتفاق می افتد در واقع اشتباه است.

اگر زنگ سوت شنیده شود، این تلاش ها اطلاعات مفیدی برای سازمان فراهم می کنند. نویسندگان در نبود واکنش های سازمانی، روی تاثیر "گر شدن" حساب باز می کنند ولی مشکل تشدید می شود چون مدیران دوباره شکایات را می شنوند.

نه تنها اعضاء ارشد سازمانی (و آنهایی که مصالح و عالیق سازمان را بیان می کنند) کمتر میتوانند بشنوند (چون سوت زن مقصر ایستادگی در برابر مشکلات است) بلکه آنها مسئول شکست آن دوره عملی نیز هستند.

محدودیت های سازمان در برخورد با افساگران

در سطح سازمانی، سوالاتی هنوز در مورد اینکه از سوت زن ها از چه نوع حمایتی برخوردار هستند وجود دارد (بیرون از سازمان) بدون توجه به اینکه آیا از شکایاتشان حمایت می شود. برای مثال، یک فرهنگ سالم طرح سوال های باز را تشویق می کند اما نبود محافظت و حمایت سازمان از اعضاء در مقابل، آنرا نفی می کند (بر علیه آن است). تعهدات دوجانبه ممکن است نقشه شروع مسیر مفید بررسی ها باشد تا سوت زنی موثر را پیش ببرد، نه تنها افراد را به صحبت کردن تشویق می کنند بلکه از آنها محافظت می کنند حتی وقتی که نگرانی ها مطرح می شوند.

محدودیت های سازمان در برخورد با افشاگران

احتمالا بیشتر فعالیت های سازمانی چند هدف را دنبال می کنند و هنگامیکه آن اهداف مقایسه می شوند یا وقتیکه علائق مختلفی را بیان می کنند، یک تعادل بین اخلاق، وجدان و نگرانی های شغلی بدست می آید که نیاز به آزمون پیچیده پیشنهاد شده توسط مانیون و داویس دارد. برای مثال هنگامیکه کارکنان اهداف تجاری دارند و در تکاپو برای کارآمدی آن هستند ممکن است بعضی از جنبه های مراقبت کیفی قربانی شوند. در نهایت جنبه های مراقبت ممکن است دوباره فراتر از حوزه اختیارات سازمان تعریف شوند- عمدتا سوال این است که چه هدفی اولویت دارد؟

محدودیت های سازمان در برخورد با افشاگران

چه تصمیماتی برای رسیدن به این فشارهای رقابتی گرفته می شود. اگر قادر باشیم این سوالات را باز بگذاریم، یک گزارش چندصدایی علائق رقابتی را آشکار می کند. فهم اینکه چگونه سازمان ها گوش می دهند و عمل می کنند نیاز به نگاه موسساتی وسیع تری دارد که اینکه «چه پیام هایی ارسال می شوند، از چه کسانی، در مورد چه چیزی، و چه زمانی و چه مریض هایی ممکن است منتظر آن باشند» در نظر گرفته شده اند که نیاز به فهم پیچیده ای از پاسخ های خوب دینامیکی دارد. (پائوال هاید، ۲۰۱۶)



نقطه نظرات در مورد سوت اعلام خطا

باید خاطرنشان ساخت که سوت اعلام خطا در اسلام با عنوان «امر به معروف و نهی از منکر» مورد تأکید قرار گرفته است و به نظر میرسد که چنانچه در هر سازمانی واحدی به نام به نام **دفتر امر به معروف و نهی از منکر** ایجاد شود، مطمئناً بسیاری از مسائل و مشکلات قبل از اینکه پیچیده و بغرنج شوند، در همان ابتدا افراد خاطی و یا با تنبیه آنها، حل و فصل میگردد. البته این امر نیاز به بررسی ها و مطالعات بیشتری دارد.

نقطه نظرات در مورد سوت اعلام خطا

اعلام کننده یا افشاگر خطا، یعنی فردی که فعالیت غیرقانونی یا غیراخلاقی مدیر یا کارمندی را فاش میسازد، از نظر عموم مردم، دارای شخصیتی شناخته شده است، اگرچه برخی افراد معمولاً این افشاگران را عناصر مفیدی در جهت اثربخشی مدیریت سازمانها میدانند، اما گزارش های رسیده حاکی از آن است که **اعلام خطا کنندگان** اغلب بهای سنگینی برای افشای خطاها و اشتباهات دیگران میپردازند.

نقطه نظرات در مورد سوت اعلام خطا

سالیان سال قانون مربوط به افشاء در تمامی ایالت‌های آمریکا تقریباً به طور مشابه اجرا میشد. به طوریکه اگر کارمندی که اقدام به افشاگری میکرد دارای قرارداد استخدامی نبود، به هر دلیل یا حتی بدون هیچ دلیلی اخراج میشد، اما امروزه، این قانون در ایالت‌های مختلف به طور متفاوت اجرا میگردد.

نقطه نظرات در مورد سوت اعلام خطا

اکنون در برخی ایالتها، قانون از افرادی که به افشای اشتباهات سازمانی میپردازند، شدیداً حمایت میکند. البته این حمایت اکثر تنها شامل افراد به خصوص و معمولاً کارکنان دولت میشود. بعضی از ایالتها هم اصلاً از این افراد پشتیبانی نمیکنند. دادگاه های ایالتی نیز در ایالتهای مختلف، به طور متفاوت عمل می نمایند، به طوریکه دادگاه های برخی ایالت ها حمایت قابل توجهی از اینگونه افراد دارند، حال آنکه در برخی ایالتهای دیگر، این دادگاه ها اصلاً از حمایت امتناع میورزند.

نقطه نظرات در مورد سوت اعلام خطا

در ادامه به برخی نقطه نظرات کارمندان آمریکایی در مورد نظریه **سوت اعلام خطا** اشاره خواهیم نمود. مدیران سازمان ها بایستی از نقطه نظرات کارمندان در این خصوص کاملاً آگاه شوند تا بتوانند به طور مؤثرتری اقدام نمایند. (جی کالینز و ای اس کالاهانز، ۱۹۹۲؛ ترجمه احمدرضا اشرف العقلایی)

- شناخت مراحل اعلام خطا که شامل افشا در سطح سازمان، ارجاع به مراجع قضایی و اعلام خطا از سوی وسایل ارتباط جمعی میگردد.
- عدم حمایت قانونی از افشاگرانی که مطالب کذب گزارش مینمایند.
- حمایت قاطع همه جانبه از افشاگران سطوح پایین که گزارش های مستدلی در مورد مدیران یا سرپرستان ارائه میدهند.

نقطه نظرات در مورد سوت اعلام خطا

همه نقطه نظرات کارمندان در این خصوص نشان میدهد که رابطه مستقیمی بین حمایت از افشاگران یا اعلام خطا کنندگان و رفتار اخلاقی در محل کار وجود دارد. در این راستا سازمانهایی که میخواهند رعایت مسائل اخلاقی را ترغیب نمایند باید به کارکنان خود اطمینان دهند که اعلام خطا اصلا منتج به اقدامات تلافی جویانه بر علیه افشاگران نمیگردد.

تداوم این اقدام بستگی تام به نظر مدیریت در مورد **حمایت از اعلام خطا** دارد و نیز مدیریت باید افراد مناسبی را برای این کار انتخاب کند. در این میان باید اطمینان لازم را به مدیران داد که وفاداری کارکنان نسبت به مدیران (در بخش خصوصی نسبت به کارفرمایان) حفظ خواهد شد.

نقطه نظرات در مورد سوت اعلام خطا

البته باید متذکر شد که سیاست اعلام خطا در حال حاضر بیشتر در بخش دولتی اعمال میگردد، لکن امکان بروز رفتار غیرقانونی و غیراخلاقی در کار و تجارت کمتر از مشاغل دولتی نیست. لذا این اقدام در شرکت ها و سازمان های خصوصی نیز بایستی ترویج داده شود. (جی کالینز و ای اس کالاهانز، ۱۹۹۲؛ ترجمه احمدرضا اشرف العقلایی)

به منظور جلوگیری مؤثر از رفتار غیراخلاقی و غیرقانونی، ضروری است که مدیریت ارشد اقدام به اتخاذ سیاست درستی در مورد سوت اعلام خطا نمایند و متعهد شوند که کارکنانی را که اینگونه مطالب غیراخلاقی و غیرقانونی را گزارش میدهند، مورد حمایت کامل خود قرار دهند.

نقطه نظرات در مورد سوت اعلام خطا

البته باید متذکر شد که سیاست اعلام خطا در حال حاضر بیشتر در بخش دولتی اعمال میگردد، لکن امکان بروز رفتار غیرقانونی و غیراخلاقی در کار و تجارت کمتر از مشاغل دولتی نیست. لذا این اقدام در شرکت ها و سازمان های خصوصی نیز بایستی ترویج داده شود. (جی کالینز و ای اس کالاهانز، ۱۹۹۲؛ ترجمه احمدرضا اشرف العقلایی)

به منظور جلوگیری مؤثر از رفتار غیراخلاقی و غیرقانونی، ضروری است که مدیریت ارشد اقدام به اتخاذ سیاست درستی در مورد سوت اعلام خطا نمایند و متعهد شوند که کارکنانی را که اینگونه مطالب غیراخلاقی و غیرقانونی را گزارش میدهند، مورد حمایت کامل خود قرار دهند.