

گزارش پژوهشی

افشایی، زمینه‌ها و پیامدها



مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

گزارش پژوهش

سال نهم، شماره ۹۲، دی ۱۳۹۵

افشایی؛ زمینه‌ها و پیامدها

پژوهشگر:

دکتر رضا عارف

مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد

مطالب مندرج در این گزارش نشانگر دیدگاه نویسندگان آن بوده و لزوماً نمایانگر دیدگاه سازمان بازرسی کل کشور نمی‌باشد.

کلیه حقوق مربوط به گزارش حاضر متعلق به سازمان بازرسی کل کشور بوده و هرگونه

انتشار مطالب آن بدون کسب اجازه از این سازمان، غیرمجاز می‌باشد.



نام گزارش: افشاگری؛ زمینه‌ها و پیامدها

پژوهشگر: دکتر رضا عارف

شمارگان: ۳۰۰

نوبت چاپ: اول

تاریخ انتشار: دی ۱۳۹۵

آدرس: تهران، خیابان طالقانی، تقاطع سپهبد قرنی، سازمان بازرسی کل کشور،

طبقه ششم، مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد

تلفن: ۶۱۳۶۲۳۰۷

فهرست مطالب

۷.....	اشاره.....
۹.....	مقدمه.....
۱۷.....	اقسام افشاگری.....
۱۸.....	۱. افشاگری براساس نوع فعالیت.....
۲۰.....	۲. افشاگری براساس قلمرو.....
۲۲.....	۳. افشاگری براساس نوع دستگاهها (از حیث بودجه و سهام).....
۲۷.....	۴. افشاگری براساس انگیزه افشاگر.....
۲۸.....	۵. افشاگری براساس زمان وقوع عمل.....
۲۹.....	۶. افشاگری براساس ابزارها.....
۳۱.....	۷. افشاگری براساس مخاطبان افشاگری.....
۳۲.....	افشاگری؛ خطرپذیری، انگیزه‌ها و هزینه‌ها.....
۳۸.....	افشاگری و علم اخلاق.....
۴۰.....	افشاگری و حمایت‌های قانونی.....
۴۱.....	اثرات و پیامدهای افشاگری.....
۴۶.....	روش‌های مدرن حفاظت از افشاگر.....
۴۸.....	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری.....
۵۰.....	منابع مورد استفاده و منابع مرتبط.....

اشاره

یکی از موضوعات مهم در حوزه مبارزه با فساد، موضوع «افشاگری» است. امروزه در دنیا تدابیر و سازوکارهایی در جهت آموزش، ترویج و به‌کارگیری افشاگری در نظر گرفته می‌شود تا افشاگری در مورد سوءجریان‌ها، تخلفات و جرایم اداری به‌صورت گسترده، کم‌هزینه و پربازده انجام شود. در این خصوص سازمان‌ها، مؤسسات و فعالانی به‌وجود آمده‌اند که از یک‌سو امکانات، قوانین، مقررات و ابزارهای لازم برای افشاگری را فراهم می‌آورند و از سوی دیگر برای شخص افشاگر برخی از حمایت‌ها و پشتیبانی‌های حقوقی، اجتماعی، روانی، مالی یا ... را ایجاد می‌نمایند.

برخلاف گستردگی ادبیات رایج در دنیا و قلمرو فعالیت‌های افشاگرانه، در ایران «افشاگری»، حتی از جهت ادبیات موضوع، مباحث مفهومی و وضوح نظری حدود مسأله، بسیار فقیر است، به‌طوری‌که درحال حاضر منابع فارسی در این موضوع از تعداد انگشتان یک دست هم کمتر است.

نوشته حاضر با هدف معرفی موضوع «افشاگری» براساس ادبیات رایج در دنیا، می‌کوشد با ایضاح مفاهیم اولیه موضوع، نشان دادن جغرافیای مسأله، طرح مسائل و مباحث قابل بحث، لوازم و پیامدهای موضوع و بحث‌هایی از این دست، بخشی از خلاء ادبیات موضوع را مرتفع نماید. از این‌رو باید به این پژوهش به‌عنوان گام نخست و آغازگر باب گفت‌وگو در موضوع «افشاگری» نگریست.

مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد

مقدمه

واژه «ویسیل بلور»^۱ در زبان انگلیسی از ترکیب واژه «ویسیل» به معنای «سوت» و «بلور» به معنای «دَمَندَه» است. داور در مسابقه ورزشی برای اعلام این که کاری غیرقانونی یا خلاف قوانین مسابقه صورت گرفته است از «دمیدن در سوت» استفاده می کند.^۲

درباره این که چرا و چگونه این واژه در معنای «افشاگر» به کاررفته، گفته اند که از اوایل دهه ۱۹۷۰ میلادی، شخصی به نام «رالف نیدر»^۳ - فعال مدنی آمریکایی - این واژه را ابداع کرد و به معنای «افشاگر» به کار برد. واقع این است که او بار معنایی این واژه را تحول مثبتی بخشید^۴ تا از بار معنایی منفی که در واژه های مشابه دیگری همچون واژه «مُخبر»^۵ و «خبرچین»^۶ وجود داشت پرهیز کرده باشد.^۷

بنابر یک تعریف، «سوت زنده»^۸ یا «افشاگر» در بحث مبارزه با فساد اداری به کسی گفته می شود که؛

«در یک سازمان خصوصی یا دولتی، اطلاعات یا خبر فعالیت هایی که غیرقانونی، غیراخلاقی یا ناصادقانه به شمار می آیند را فاش می کند یا به تعبیر دیگر آشکارا اعلان می کند و به اطلاع عموم می رساند.»^۹

همان طور که در تعریف بالا می توان دید برای مفهوم «افشاگر» شش مؤلفه زیر

ذکر شده است:

-
1. Whistleblower/ Whistle-Blower/ Whistle Blower
 2. See: www.Etymonline.com, Retrieved 2012-07-08./ also: www.Wordorigins.org, Retrieved 2012-07-08.
 3. Ralph Nader
 4. See: New Scientist 9 Dec. 1971, p. 69: "The Code [of Good Conduct of The British Computer Society] contains secrecy clauses that effectively prohibit Nader style whistle-blowing".
 5. Informers
 6. Snitches
 7. See: Nader, Petkas, and Blackwell, Whistleblowing (1972).
 8. Whistleblower/ Whistle-Blower/ Whistle Blower
 9. See: Vandekerckhove, Wim (2006). Whistleblowing and Organizational Social Responsibility : A Global Assessment. Ashgate

۱. افشاگر یک شخص است.
 ۲. کار افشاگر، فاش کردن و آشکارا اعلان کردن است.
 ۳. افشاگر اطلاعات یا اخبار را فاش می کند.
 ۴. اخباری که فاش می شود یا مربوط به سازمان ها و دستگاه های خصوصی است یا مربوط به سازمان ها و دستگاه های دولتی.
 ۵. اطلاعات و اخبار فاش شده دست کم یا درمورد فعالیت های غیرقانونی است یا فعالیت های غیراخلاقی یا فعالیت های ناصادقانه.
 ۶. اطلاعات و اخباری که فاش می شود به عموم مردم داده می شود.
- در تعریف بالا از کیستی افشاگر، کار افشاگر، چستی آنچه افشا می شود و مُتعلّق اخبار و اطلاعات منتشره، اقسام اخبار و اطلاعات منتشره (از جهت حقوقی)، و در نهایت مخاطبان این اخبار و اطلاعات سخن گفته شده است. این تعریف مزایا و معایبی دارد که در بررسی آن باید مدنظر قرارگیرد اما پیش از آن تعریف دیگری می آید و آنگاه هر دو تعریف بررسی خواهد شد.

بنابر تعریف دیگر؛

«افشاگر کسی است که به متصدیان امور، یا به عموم مردم از اعمال غیرقانونی، تقلب آمیز یا اعمال ناصادقانه ای که در محل کار آن ها- اعم از سازمان خصوصی یا دولتی- می گذرد خبر می دهد.»^۱

مؤلفه های تعریف اخیر عبارتند از:

۱. افشاگر یک شخص است.
۲. مخاطبانش دست کم دو دسته هستند: متصدیان امور یا عموم مردم
۳. کارش خبر دادن است.

۴. متعلق اخبارش، لااقل یکی از سه دسته اعمال زیر است: اعمال غیرقانونی، اعمال تقلب‌آمیز یا اعمال ناصادقانه

۵. اخباری که فاش می‌شود درباره محل کار همان متصدیان امور یا عموم مردم است.

در این تعریف برخلاف تعریف سابق «متصدیان امور» به مخاطبان «افشاگر» افزوده شده است. اعمالی که افشاگر در مقابله با آن‌ها واکنش نشان می‌دهد به سه دسته: غیرقانونی، تقلب‌آمیز و ناصادقانه تقسیم شده است که تقسیم بهتری به نظر می‌رسد.

تفکیکی که در تعریف نخست میان دستگاه‌های خصوصی و دولتی صورت گرفت و تصریح به مساوی بودن حکم هر دو در بحث افشاگری، بر دقت در تعریف افزود. پیش از بررسی تعاریف بالا، این نکته خاطر نشان می‌گردد که در بحث تعریف، قاعده این است که تعریف جامع و کامل، تعریفی است که تمام اقسام علل یک پدیده را در خود ذکر کرده باشد. از علت فاعلی، علت غایی و ... از این رو ممکن است برخی تعاریف «افشاگری» ممیز شیء از غیر خودش باشد به این معنا که «افشاگری» را به ما نشان دهد اما تعریف جامع و کاملی به‌شمار نیایند. حال باتوجه به این مسأله گفته می‌شود: در تعاریف بالا چند عنصر مهم مغفول واقع شده است که اگرچه بعضاً ذکر آن‌ها در شناساندن «افشاگری» ضروری به نظر نمی‌رسد اما فقدان آن‌ها موجب نقصان تعریف است و وجودشان موجب کمال و جامعیت تعریف و در بحث از «افشاگری» خصوصاً در قلمرو دانش حقوق، اخلاق و مدیریت کاملاً کاربردی است. این چند عنصر عبارت‌اند از:

(۱) عنصر «انگیزه» که علت غایی و هدف افشاگر از «افشاگری» را روشن کند و می‌تواند «بازدارندگی»، «انتقام‌گیری»، «کسب شهرت» یا چیز دیگری باشد. به

این معنا که مثلاً گفته شود افشاگر کسی است که با هدف بازداشتن مجرمین، متخلفین یا عوامل سوءجریان، از ارتکاب اعمال غیرقانونی، تقلب‌آمیز یا ناصادقانه اطلاعات ... را برای فاش می‌کند. ذکر «انگیزه» شخص در تعریف «افشاگر»، در ارزش داوری‌های اخلاقی و حقوقی بسیار راهگشا است. طبعاً هیچ‌کس حکم نمی‌کند که افشاگری کسی که با انگیزه مبارزه با فساد دست به افشاگری می‌زند با افشاگری کسی که با انگیزه «تلافی‌جویی»، یا «کسب شهرت» افشاگری می‌کند از حیث ارزش اخلاقی با هم مساوی است.

۲) عنصر زمان، دومین عنصر مغفول در تعاریف بالا است که باید حدود زمانی اطلاعات و اخباری را که فاش می‌شود در تعریف نشان دهد به این معنا که اطلاعاتی که فاش می‌شود می‌تواند جرایم، تخلفات یا سوءجریان‌های «گذشته» یا «درحال وقوع» یا «برنامه‌ریزی شده برای آینده» باشد.

۳) عنصر «سری بودن» یا «محرمانه بودن» که به اطلاعات و اخباری که فاش می‌شود اعتبار و ارزش بیشتری می‌دهد. طبعاً افشا زمانی معنا دارد که چیزی مخفی باشد. از این رو اعلان اطلاعات و اخباری که پنهان نبوده است مصداق افشاگری نیست. این قید اگرچه بدیهی و بی‌نیاز از ذکر به نظر می‌آید اما مشکلات عملی ناشی از عدم توجه به این «قید» موجب شده که در برخی کشورها درخصوص شمول قوانین حمایت و حفاظت از افشاگران این «قید» را به‌عنوان یکی از شروط حمایت از شخص افشاگر ذکر کرده‌اند. به این معنا که قانون صرفاً از کسانی حمایت می‌کند که خبر یا اطلاعات سری یا محرمانه‌ای را فاش کرده باشند نه هر خبر دیگری را.^۱

۴) عنصر دیگری که در تعاریف بالا مغفول مانده «ابزار»هایی است که افشاگر برای افشاگری می‌تواند به کار گیرد. این که برای افشاگری از چه وسایل و ابزارهایی

۱. البته برای شمول قوانین حمایت از افشاگران قیود و شروط دیگری نیز وضع کرده‌اند و قید «سری» یا «محرمانه» بودن صرفاً یکی از آنها است.

می‌توان بهره برد از این‌رو اهمیت دارد که در بحث مبارزه با فساد یکی از مهم‌ترین و بازدارنده‌ترین ابزارها رسانه‌ها هستند که به جهت میزان تأثیرگذاری‌شان نمی‌توان و نباید نه در مقام تعریف و نظر و نه در مقام عمل نادیده گرفته شوند. غفلت از به‌کارگیری ابزارهایی چون مطبوعات، شبکه‌های تلویزیونی و رادیویی، سایت‌های اینترنتی، شبکه‌های اجتماعی مجازی، شبکه‌های مخابراتی، تریبون و امثال این‌ها در مبارزه با فساد، به‌منزله چشم‌پوشی از اصلی‌ترین و قدرتمندترین اهرم‌های پیشگیری و مبارزه با فساد است و غفلت از ذکر این ابزارها در تعاریف بالا نیز از جمله اسباب و زمینه‌سازهای فراموشی اهمیت آن‌ها است.

اگر پذیرفته شود که فساد اداری خصوصاً از جانب صاحبان قدرت اداری، به سه صورت بروز و جلوه می‌یابد یکی به‌صورت جرایم اداری، دوم به‌صورت تخلفات اداری و سوم به‌صورت سوء‌جریان‌های اداری آن هم با به‌کار بردن قدرت اداری،^۱ و اگر پذیرفته شود که افشاگر چه بداند و چه نداند، چه بخواهد و چه نخواهد، عملاً در حال مقابله و مبارزه با فساد است و اگر نقدهای وارده بر تعاریف «افشاگر» پذیرفته شود آنگاه شاید بتوان به نحو کامل‌تر و دقیق‌تر «افشاگر» را چنین تعریف کرد:

«افشاگر کسی است که با انگیزه‌ای، اطلاعات مربوط به جرایم، تخلفات یا سوء جریانات^۲ سرّی یا محرمانه در یک دستگاه اداری که خصوصاً از سوی صاحبان قدرت، در گذشته جریان داشته یا در حال حاضر جریان دارد یا براساس برنامه‌های آن دستگاه در آینده واقع خواهد شد را با ابزارهایی چون؛ مطبوعات، شبکه‌های تلویزیونی، رادیویی، سایت‌ها، شبکه‌های اجتماعی مجازی،

1. See: <http://www.ldoceonline.com/dictionary/corruption> [17/Oct/2016, 10:31]

۲. سوء جریان اعمال تقلب‌آمیز، غیر اخلاقی و ناصادقانه را نیز در خود دارد.

شبکه‌های مخابراتی، تربیون و امثال این‌ها به اطلاع متصدیان امور (در همان دستگاه)، مقامات ذی‌صلاح (خارج از آن دستگاه) یا عموم مردم می‌رساند.» پس از روشن شدن مفهوم «افشاگر» و «افشاگری» می‌توان گفت موضوع «افشاگری» و فروع آن دست کم در شش دانش زیر قابل بحث و بررسی است:

- اخلاق
- روان‌شناسی
- جامعه‌شناسی
- سیاست
- مدیریت
- حقوق

از منظر دیگر، مباحث مربوط به «افشاگری» عموماً حول سه محور قابل طرح است:

مباحث ناظر به واقع^۱؛ در این محور از بود و نبود، ماهیت یا به عبارتی چیستی، علل، اسباب و پیامدهای امور مرتبط با «افشاگری» به نحو توصیفی و تبیینی (بیان علت) سخن به میان می‌آید. بنابراین در این محور مباحثی از این دست قابل طرح است:

- تعریف افشاگر و افشاگری و اقسام آن‌ها
- رمز میان افشاگری و خیانت
- رفتارشناسی افشاگران
- روان‌شناسی افشاگری^۲
- جامعه‌شناسی افشاگری^۳
- افشاگران از جهت باورها و عقاید

1. fact

۲. بخش غیرهنجاری و غیر تجویزی علم روانشناسی
۳. بخش غیرهنجاری و غیر تجویزی علم جامعه‌شناسی

- افشاگران از حیث خواسته‌ها و نیازها
- اسباب، لوازم و زمینه‌های اخلاقی افشاگری
- اسباب، لوازم و زمینه‌های روان‌شناختی افشاگری
- اسباب، لوازم و زمینه‌های جامعه‌شناختی افشاگری
- اسباب، لوازم و زمینه‌های مدیریتی افشاگری
- اسباب، لوازم و زمینه‌های سیاسی افشاگری
- اسباب، لوازم و زمینه‌های حقوقی افشاگری
- افشاگری و پیامدهای اخلاقی آن
- افشاگری و پیامدهای روانی آن
- افشاگری و پیامدهای جامعه‌شناختی آن
- افشاگری و پیامدهای مدیریتی آن
- افشاگری و پیامدهای سیاسی آن
- افشاگری و پیامدهای حقوقی آن
- ابزارهای افشاگری
- روش‌شناسی توصیفی افشاگری^۱

...و

مباحث ناظر به ارزش؛ محور دوم به مباحثی اختصاص دارد که درباره «افشاگر» و «افشاگری» و موضوعات فرعی مندرج در آنها به‌نوعی ارزش‌داوری می‌کنند و درخصوص خوبی، بدی، زشتی، زیبایی، درستی، نادرستی، فضیلت، رذیلت، شایستگی،

۱. در روش‌شناسی توصیفی افشاگری روش‌های مختلف «افشاگری» گزارش و توضیح داده می‌شود اما توصیه و تجویزی در کار نیست. این گزارش و توصیف می‌تواند به صورت مطالعه موردی باشد مثلاً گفته شود در افشاگری که در فلان موضوع یا پرونده صورت گرفت افشاگر از چه روش یا روش‌هایی استفاده کرد. نتایج و پیامدهای روش وی چه بود و معایب یا مزایای آن روش چه بود.

ناشایستی، مجرم، قهرمان، خائن و داوری‌هایی از این دست سخن می‌گویند بنابراین در این محور قاعدتاً این قبیل موضوعات قابل طرح است:

- آیا افشاگر یک قهرمان است یا یک خائن؟
- آیا افشاگری جرم است و افشاگر مجرم؟
- آیا افشاگری کار خوب، درست و شایسته‌ای است یا کاری بد، نادرست و ناشایست؟
- آیا رواج فرهنگ افشاگری در یک جامعه فضیلت به‌شمار می‌آید یا رذیلت؟
- آیا حمایت‌های قانونی از افشاگران در مقابل خطرات و پیامدهای افشاگری کار درستی است یا نادرست؟

همان‌طور که می‌توان فهمید در این محور سخن از واقع نیست بلکه سخن بر سر نگاه و دیدگاهی است که ما نسبت به یک امر واقع داریم. سخن بر سر داوری ما در خصوص یک امر واقع (افشاگر یا افشاگری) است.

مباحث ناظر به وظیفه^۱؛ در این محور سخن بر سر بایدها، نبایدها، وظایف، مسئولیت‌ها، حلال‌ها و حرام‌ها است. در واقع در این محور جواز و عدم جواز مباحث مربوط به افشاگری قابل طرح است، مباحثی چون؛

- چگونه باید افشاگری کرد؟^۲
- با افشاگر چگونه باید رفتار کرد و چگونه نباید رفتار کرد؟
- آیا افشاگری وظیفه اخلاقی است و از جمله امور بایندی اخلاقی است یا از جمله امور ممنوع و نبایندی اخلاقی؟ و آیا در بایندی بودن یا نبایندی بودن خود مشروط است یا نامشروط؟
- در چه شرایطی افشاگری وظیفه اخلاقی است و در چه شرایطی وظیفه اخلاقی نیست؟

1. Obligation

۲. اشاره به روش‌شناسی هنجاری افشاگری و بایدها و نبایدهای روشی آن.

- آیا افشاگری وظیفه حقوقی است و از جمله امور بایدهی حقوقی است یا از جمله امور ممنوع و نبایدهی حقوقی؟ و آیا در بایدهی بودن یا نبایدهی بودن خود مشروط است یا نامشروط؟
 - در چه شرایطی افشاگری وظیفه حقوقی است و در چه شرایطی وظیفه حقوقی نیست؟^۱
 - هنگام تعارض وظیفه اخلاقی با وظیفه حقوقی در امر افشاگری کدام وظیفه رجحان دارد؟
 - روش برون‌رفت از تعارض میان بایدها و نبایدهای اخلاقی با بایدها و نبایدهای حقوقی در امر افشاگری چیست؟
 - هنگام تعارض میان دو وظیفه اخلاقی در امر افشاگری چگونه باید عمل کرد؟
 - هنگام تعارض میان دو وظیفه حقوقی در امر افشاگری چگونه باید عمل کرد؟
- با توجه به مقدماتی که بیان شد اینک از هر یک از سه محور یاد شده برخی از مباحث طرح و مورد بررسی قرار می‌گیرد.

اقسام افشاگری

نخستین پرسشی که در بحث اقسام افشاگری به ذهن می‌آید این است که اگر بنا بر تقسیم و دسته‌بندی افشاگری باشد چه چیز یا چیزهایی می‌توانند ملاک این تقسیم‌بندی باشند؟ این موضوع یکی از موضوعات مربوط به محور نخست یعنی مباحث ناظر به واقع است. افشاگری را می‌توان براساس ملاک‌های مختلف دسته‌بندی کرد برخی از این ملاک‌ها عبارت‌اند از:

۱. نوع عملکردی که افشا می‌شود.

1. For more studies see: Issues in Business Ethics. Springer, 2007. pp. 139-147.

۲. قلمرو (درون سازمان / بیرون سازمان)
۳. نوع دستگاه اداری
۴. انگیزه افشاگر
۵. زمان فعالیت‌های مجرمانه، خلاف و سوءجریان
۶. ابزارهای افشاگری
۷. مخاطبان افشاگری

اینجا لازم است دو نکته خاطر نشان شود یکی این که ملاک‌ها و معیارهای بالا ملاک‌هایی است که به حصر استقرائی به دست آمده و از این رو باب افزودن به فهرست بالا همچنان باز است. مثلاً می‌توان ملاک‌هایی چون؛ روش‌های افشاگری، پیامدهای افشاگری، اصناف افشاگران و ... را نیز ملاک قرار داد و افشاگری را براساس آن‌ها نیز طبقه‌بندی کرد.

دوم این که هریک از ملاک‌ها و معیارهای یاد شده شرایط، احکام، لوازم و پیامدهای خاص خود را دارند که اینک به آن پرداخته خواهد شد.

(۱) افشاگری براساس نوع فعالیت

در یک تقسیم‌بندی، افشاگری را براساس نوع فعالیت غیرقانونی، غیراخلاقی یا ناصادقانه‌ای که صورت گرفته به اقسام گوناگونی تقسیم کرده‌اند به دیگر سخن در این نوع دسته‌بندی ملاک تمایز اقسام افشاگری، تمایز براساس نوع فعالیت است که در مقابله با آن شخص افشاگر دست به افشاگری می‌زند؛

- ۱) تخطی از سیاست‌های شرکت
- ۲) تخطی از قواعد، قوانین، مقررات
- ۳) تهدید مصالح عامه
- ۴) تهدید امنیت ملی

(۵) تقلب

(۶) و ...^۱

از مهم‌ترین و عمده‌ترین پیامدهای این دسته‌بندی آن است که به هر میزان که فعالیت افشا شده از جهت ناصواب بودن سنگین‌تر باشد در نحوه وضع قوانین حمایتی از افشاگران، در تعیین میزان پاداش برای افشاگری توسط متصدیان، در پذیرش خطر افشاگری، در شدت عکس‌العمل‌های تلافی‌جویانه متهمان در قبال افشاگران و ... وضع متفاوت می‌شود. مثلاً قانون‌گذار باید توجه داشته باشد که برای افشاگری از فعالیت‌های غیرقانونی و سری مجرمانه به دلیل خطرپذیری بالایی که می‌طلبد باید قوانین حمایتی به مراتب قوی‌تر، جامع‌تر و سودمندتری وضع کند. یا افشاگر باید بداند که اگر بخواهد اطلاعات و اسراری را افشاکند که به مصالح عامه و امنیت ملی پیوند خورده، چه خطراتی را باید به جان بخرد.

همین فعالیت‌ها را می‌توان با ملاک‌های دیگری نیز دسته‌بندی کرد و به تبع آن اقسام دیگری از افشاگری را نشان داد مثلاً می‌توان گفت افشاگری بر سه قسم است.

(۱) افشاگری جرایم

(۲) افشاگری تخلفات

(۳) افشاگری سوءجریان‌ها

میزان اهمیت هریک از اقسام بالا و میزان خطرپذیری مورد نیاز برای هریک متفاوت از دیگری است. برای افشاگر، درگیر شدن با یک مجرم یا گروهی از مجرمین بسیار متفاوت از درگیر شدن با کسی یا کسانی است که یک سوءجریان را به وجود

1. See: Near, Janet P (Feb 1, 1985). "Organizational dissidence: The case of whistle-blowing". Journal of Business Ethics.

آورده‌اند. در بُعد تعیین قوانین حمایتی و پاداش برای افشاگری نیز برای قانون‌گذار این تفاوت‌ها باید لحاظ شود. طبعاً افشاگر برای رویارو شدن با گروهی از مجرمین به حمایت و پشتیبانی بیشتری نیاز دارد تا هنگام مواجهه با گردانندگان یا ایجادکنندگان یک سوء جریان.

۲) افشاگری براساس قلمرو

دسته‌بندی دیگری هست که افشاگری را با ملاک قلمرو و محدوده‌ای که عمل فاش کردن در آن محدوده صورت می‌گیرد، تقسیم می‌کند و به ذکر اقسام افشاگری می‌پردازد. در این دسته‌بندی افشاگران دو انتخاب دارند؛

۱-۲. افشاگری درون‌سازمانی^۱

افشاگری درون‌سازمانی^۲؛ یعنی این که اطلاعات یا مدعاهای خود در خصوص وقوع جرم، تخلف یا سوء جریان در یک سازمان را در سطح همان سازمان فاش کنند. غالباً افشاگران، افشاگران درون‌سازمانی یا درون شرکتی هستند که سوء عملکرد کارمند یا رئیس را در سازمان یا شرکتی که خود در آن اشتغال دارند گزارش می‌دهند. یکی از پرسش‌های مهم در رابطه با افشاگرهای درون‌سازمانی این است که چرا و تحت چه شرایطی افراد این یا آن عمل را در موقعیت‌های مختلف با هدف ممانعت از انجام یک رفتار غیرقانونی یا نامقبول انجام می‌دهند؟ یا چرا و تحت چه شرایطی آن رفتار غیرقانونی یا نامقبول را گزارش می‌کنند؟^۳

1. Internal Whistleblower

2. Internal

3. See: Dealing with—or reporting—“unacceptable” behavior (with additional thoughts about the “Bystander Effect”) Mary Rowe MIT, Linda Wilcox HMS, Howard Gadlin NIH (2009), Journal of the International Ombudsman Association 2(1), online at ombudsassociation.org.

۲-۲. افشاگری برون‌سازمانی^۱

افشاگری برون‌سازمانی^۲؛ یعنی این که اطلاعات و اتهامات به واسطه شخص ثالثی در معرض توجه افراد خارج از آن سازمانی که تخلف در آن صورت گرفته، قرار گیرد. برخلاف افشاگران درون‌سازمانی که از سوءعملکرد کارمند یا رئیس را در همان سازمانی که خود در آن اشتغال دارند گزارش می‌دهند، افشاگری برون‌سازمانی گزارش‌دهی از سوءعملکرد کارمندان یا رئیس، به افراد بیرون سازمان است. در چنین مواردی بسته به تنوع اطلاعات و ماهیت آن‌ها، ممکن است افشاگران، آن سوء عمل کرد را به وکلا، رسانه، مجری قانون، سازمان‌های دیدبان، سایر دولت‌های محلی یا سازمان‌های فدرال گزارش کنند.

گاه افشاگری برون‌سازمانی با اعطای جایزه نقدی مورد تشویق قرار می‌گیرد. در بیان اهمیت توجه به این دسته‌بندی و تفاوت لوازم و پیامدهای آن باید توجه داشت که اگرچه افشاگران از توان رسانه‌ها، دولت، فشارهای قانونی یا اشخاص ثالث مرتبط با این‌ها می‌توانند استفاده کنند و حتی برخی از اشخاص ثالثی که در افشاگری برون‌سازمانی از آن‌ها یاد می‌شود^۳ به شیوه‌های مختلفی از افشاگران حمایت و پشتیبانی می‌کنند اما چون افشاگران برون‌سازمانی همچنان با مشکلاتی از قبیل اقدامات قانونی که متهمین علیه آن‌ها صورت می‌دهند، اتهامات جنایی، بدنامی در اجتماع، انفعال از خدمت، عزل از مقام، مسئولیت یا شغل یا چه‌بسا در معرض خطر انتقام‌گیری و اقدامات تلافی‌جویانه از جانب متهمین یا متخلفین قرار دارند، لذا باید تفاوت لوازم و پیامدهای هر قسم از اقسام یادشده افشاگری در تصمیم‌گیری‌های در این خصوص مدنظر قرار گیرد.

1. External Whistleblower

2. External

۳. وکلا، مجری قانون، سازمان‌های دیدبان، دولت‌های محلی یا سازمان‌های فدرال و ...

این که افشاگر تصمیم بگیرد افشاگری درون‌سازمانی داشته باشد یا برون‌سازمانی یا هردو قلمرو را برای افشاگری برگزیند، هم بر میزان اتهاماتی که متخلفان به وی نسبت می‌دهند تأثیر دارد هم بر مجازاتی که برای وی در نظر می‌گیرند و هم بر میزان موفقیت وی در قبولاندن مدعاهایش.

چه بسا افشاگری‌هایی که درون‌سازمانی است اما به دلیل عدم آمادگی فضای حاکم در درون سازمان یا وجود روابط خویشاوندی، ترس، وابستگی یا عواملی از این دست، موردپذیرش واقع نشود و با شکست مواجه شود. یا افشاگری‌های برون‌سازمانی که به بهانه یا اتهام «عدم اقدام از مجاری قانونی درون‌سازمانی»، مسکوت یا حتی مورد بازخواست قرار گیرد. در چنین وضعی به شخص افشاگر گفته می‌شود «این اطلاعات و اسرار درون‌سازمانی که شما در بیرون از سازمان منتشر کرده‌اید و اتهاماتی که شما علناً وارد کرده‌اید در درون سازمان مرجع رسیدگی کننده خاص خود را دارد و شما نخست باید از طریق مرجع درون‌سازمانی اقدام می‌کردید».

۳) افشاگری براساس نوع دستگاهها (از حیث بودجه و سهام)

اقسام افشاگری تخلفات، براساس یک دسته‌بندی دیگر با ملاک نوع تأمین بودجه و سهام دستگاهها عبارت است از: افشاگری در سازمان یا بخش خصوصی و افشاگری در سازمان یا بخش دولتی. اهمیت قسم اخیر از دسته‌بندی افشاگری به این است که می‌تواند نتایج و پیامدهای مختلفی داشته باشد مثلاً؛ در برخی کشورها افشاگری در سازمان‌های بخش دولتی به احتمال قوی منجر به اتهامات جنایی و حبس خواهد شد و آن افشاکننده‌ای که علیه سازمان یا علیه یک دفتر نمایندگی وابسته به بخش خصوصی افشاگری می‌کند به احتمال قوی با انفصال از خدمت، اتهامات قانونی و مدنی مواجه خواهد شد. که هیچ‌یک اینجا محل بحث نیست. به عبارت دیگر این که عمل افشاگری، در بخش دولتی صورت گیرد یا بخش خصوصی، این که افشاگر اسناد، اطلاعات سری،

مجرمانه، مجرمانه یا اطلاعات مربوط به تخلفات در بخش دولتی را منتشر کند یا بخش خصوصی را، در میزان خطرپذیری، مجازات و بازتاب مسأله بسیار تفاوت ایجاد می‌کند.

از جمله خواص توجه به تقسیم افشاگری به بخش دولتی و خصوصی این است که چه‌بسا افشاگری در بخش دولتی خطرات و دشواری‌هایی را به همراه داشته باشد که بخش خصوصی فاقد آن خطرات و دشواری‌ها است.

۱-۳. افشاگری در بخش دولتی

هزینه افشاگری در بخش دولتی، در طول پنجاه سال گذشته در برخی کشورها^۱ رو به افزایش نهاده است. در این کشورها، هم حکومت و هم دولت‌های فدرال در جایگاهی قرار گرفته‌اند که از افشاگران تخلف در مقابل اقدامات تلافی‌جویانه محافظت کنند. بعضاً مراجع عالی قضایی و قانونی، احکام و قوانینی صادر یا تصویب کرده‌اند، مبنی بر این که افشاگران تخلفات بخش دولتی هنگامی که پرچم مقابله با فساد را بلند می‌کنند در برابر خطراتی چون تلافی‌جویی‌ها و انتقام‌گیری‌های شغلی^۲ مورد محافظت، حمایت و پشتیبانی قرار خواهند گرفت.^۳

فاش کردن سوءرفتار، فعالیت‌های غیرقانونی یا فعالیت‌های غیرصادقانه برای کارکنان دولت در سراسر جهان غالباً، دغدغه بزرگی است چراکه حس مقابله با دولت یا کشورشان را در ذهنشان ایجاد می‌کند. در برخی کشورها قوانین حمایت از افشاگری در بخش خصوصی مدت‌ها قبل از قانون افشاگری در بخش دولتی وجود داشت. پس از آن که بسیاری از افشاگران بخش دولتی مورد مطالعه قرار گرفتند، نهایتاً قوانینی برای

۱. مثلاً ایالات متحده امریکا

2. Job Retaliation

3. See: "Whistleblowing". Retrieved 2015-05-06.

حفاظت از افشاگران بخش دولتی نیز ارائه گردید. قوانین حفاظت از افشاگران بخش دولتی باهدف کمک به ممانعت از فساد و تشویق مردم به فاش کردن سوء رفتار، فعالیت‌های غیرقانونی یا غیرصادقانه و درجهت منافع جامعه وضع شد.^۱

در بخش دولتی نیز غالباً کسانی که افشاگر می‌شوند، از اقدامات تلافی‌جویانه کارفرمایان رنج می‌برند. در برخی کشورها چنین کارکنانی به اصطلاح چون کارکنان «دلبخواه» هستند یعنی کارکنانی که بدون هیچ دلیلی می‌توان آن‌ها را اخراج کرد، لذا ممکن است در معرض اخراج قرار گیرند. در این کشورها، برای افشاگرانی که کارکنان «دلبخواه» هستند، استثناهایی وجود دارد. دلگرم کردن و ترغیب افشاگران نیازمند وضع قوانین خاص نیست حتی بدون وجود یک قانون خاص، اتخاذ تصمیمات بزرگ، نیز می‌تواند افشاگران بخش دولتی را دلگرم کرده و در زمینه سیاست عمومی آنان را موردحفاظت قرار می‌دهد.

در این کشورها، اساسنامه‌ها تصریح می‌کنند که هیچ کارفرمایی نباید اقدامات مخالف با قواعد استخدامی انجام دهند. هیچ‌یک از کارکنان نباید به‌خاطر افشاگری و گزارش متعهدانه‌ای که از تخلفات می‌دهد یا به‌دلیل همکاری که به هر شکل در بررسی، اقدام یا طرح دعوی علیه متخلفان، در معرض اقدامات تلافی‌جویانه شغلی قرار گیرد.^۲

در خدمات شهروندی برخی از کشورها، دولت از اقدام شخصی یا تهدید به اقدام شخصی علیه کارکنان منع شده است زیرا کارمندی که اقدام به افشاگری کرده، اطلاعاتی را فاش کرده که معتقد است یک نقض قانون، سوء مدیریت بزرگ، تضييع گسترده سرمایه‌ها، سوءاستفاده مقامات یا یک خطر خاص و ذاتی برای سلامت و امنیت

1. See: Lee, Katie (2011). "Whistleblower Retaliation in the Public Sector". Public Personnel Management.

2. See: "Whistleblowing". Retrieved 2015-05-06.

عمومی را نشان می‌دهد. در این صورت افشاگر بنابر قوانین آن کشور برای اثبات مدعایش باید بتواند چند نکته را نشان دهد:

۱. نخست این که بتواند نشان دهد که آن افشاگری مشمول قوانین حفاظت بوده است.

۲. دوم این که مقامات مورد اتهام از آن افشاگری مطلع شده‌اند.

۳. سوم این که اقدامات تلافی‌جویانه شغلی در پی آن آمده است.

۴. چهارم این که ارتباط حقیقی میان اقدام آن کارمند و تلافی‌جویی شغلی وجود داشته است.^۱

۲-۳. افشاگری در بخش خصوصی^۲

اگرچه افشاگری در بخش خصوصی به اندازه افشاگری در بخش دولتی اهمیت ندارد، اما گاه در برخی جوامع، افشاگری در بخش خصوصی متداول‌تر و با سرکوب شدیدتری مواجه است، به گونه‌ای که می‌توان درباره آن بحث کرد.^۳ دلیل این مسأله، بسیار ساده است، چون شرکتی‌های خصوصی معمولاً مقررات سختگیرانه‌تری دارند که با آن، افشاگران را سرکوب می‌کنند و حتی این مقررات به گونه‌ای تهیه می‌شود که کسی فکر افشاگری به سرش خطور نکند.

برخی از نمونه‌های افشاگری در بخش خصوصی هنگامی است که کارمندی به کسی که سِمَت بالاتری دارد مثلاً مدیر یا به شخص ثالثی همچون وکیلش یا کسی که از شعبه یا بخشی که آن کارمند در آن مشغول به کار است منفک شده، گزارش می‌دهد. در بخش خصوصی گروه‌های متشکل از شرکت‌های بزرگ با شعب فردی خود به راحتی می‌توانند تخلفات را پنهان کنند. این امکان پنهان‌سازی تا زمانی است که

1. See: "Whistleblowing". Retrieved 2015-05-06.

2. Private sector whistle-blowing

3. See: Castagnera, James (Spring 2003). "The Rise of the Whistleblower and the Death of Privacy Impact of 9/11 and Enron". Labor Law Journal.

مقامات رسمی سطح بالا، در تخطفاتی که برای عموم مردم قابل رؤیت است مشارکت نکرده باشند. در واقع پنهان کاری تا زمانی امکان دارد که؛

اولاً تخلف در منظر عموم نباشد.

ثانیاً یک مقام رسمی عالی‌رتبه آن را مرتکب نشده باشد یا در آن مشارکت نداشته

باشد.

موقعی که ممکن است کسی در بخش خصوصی افشاگری کند مواردی است که نقض قوانین یا نقض سیاست‌های شرکت صورت گرفته است. مثلاً سرقت یا آزار، اما این قبیل موارد در قیاس با اتهام پولشویی یا تقلب در بازار سهام، موارد کوچکی به‌شمار می‌آیند.

افشاگری در بخش خصوصی نوعاً چندان مورد توجه نیست و در برخی کشورها صراحتاً در رسانه‌های اصلی خبری بحث نمی‌شود با این حال گه‌گاهی اشخاص ثالث، موارد نقض حقوق بشر و استثمار کارکنان در بخش خصوصی را در رسانه‌های اصلی خبری افشا می‌کنند.^۱

توجه به افشاگری در بخش خصوصی این نکته مهم را به ذهن می‌رساند که این افشاگران نیازمند قوانینی هستند که از آن‌ها حمایت و محافظت کند.

بسیاری از کارکنان بخش خصوصی به‌خاطر تهدیدات مستقیم یا غیرمستقیم از سوی کارفرمایان یا از سوی سایر افراد درگیر، ممکن است درخصوص چند مسأله، دغدغه، نگرانی و ترس داشته باشند:

۱. از دست دادن شغل‌شان

۲. این که مردم به‌خوبی اهمیت اطلاعات و افشاگری‌شان درخصوص فعالیت‌های

ناسالم دستگاه مربوطه را نبینند.

1. Timmerman, Kelsey (2012). Where am I wearing?. California: Wiley.

ماحصل و نتیجه دغدغه‌ها، نگرانی‌ها و ترس‌های یادشده این است که موجب می‌شود، افراد دمیدن در سوت یا همان افشاگری را انتخاب نکنند. این امر یکی از تالی فاسدهای زیر را در پی خواهد داشت:

- یا بسیاری از افشاگران بالقوه مترصد فرصتی می‌مانند تا اطلاعات را به کسی که در مسند قدرت قرار دارد بگویند.
- یا این که تماماً موضوع را از قلم می‌اندازند.

درواقع در افشاگری بخش خصوصی مسأله این است که کارمندان یا باید گزینه‌هایشان را بسنجند، اطلاعات مربوط به تخلفات شرکت را افشاکنند و بر اصول عالی اخلاق عملی و نظری باقی بمانند، ولی شغل، اعتبار و امکان استخدام مجددشان را از دست بدهند. به دیگر سخن در چنین وضعی انتخاب میان دو گزینه است:

- رعایت و پایبندی به اخلاق عملی و نظری به قیمت از دست دادن شغل، اعتبار و امکان استخدام مجدد.
- عدم پایبندی به اخلاق به قیمت حفظ شغل، اعتبار و امکان استخدام

ترس ناشی از قرارگرفتن در چنین موقعیتی، شیوه افشاگری در بخش خصوصی را تحت تأثیر قرار داده و پیگیری تمام و کمال موضوع را بسیار دشوارتر می‌کند.^۱

۴) افشاگری براساس انگیزه افشاگر

یکی از ملاک‌هایی که براساس آن می‌توان افشاگری را طبقه‌بندی کرد «انگیزه» افشاگر است. برای افشاگر انگیزه‌هایی ذکر کرده‌اند که براساس آن افشاگری به اقسامی تقسیم می‌شود:

1. See: "Stop Post-Firing Harassment Suits By Tracking And Investigating Every Complaint". HR Specialist: Minnesota Employment Law 2.11. 2009.

- افشاگری‌هایی که با انگیزه پایبندی به اصول اخلاقی انجام می‌شود.
- افشاگری‌هایی که با فداکاری در راه منافع عمومی و مسئولیت‌سازمانی صورت می‌گیرد.
- افشاگری‌هایی که برای کسب افتخار و شهرت
- افشاگری‌هایی که با هدف جلب توجه مخاطبان صورت می‌گیرد.
- افشاگری‌هایی که به‌منظور خیانت انجام می‌شود.
- و...

مزایا و خواص این تقسیم‌بندی در مباحث ناظر به ارزش و ارزش‌گذاری‌ها آشکار می‌شود. طبعاً افشاگری که با انگیزه پایبندی به اصول اخلاقی صورت می‌گیرد ارزشمندتر از افشاگری است که با هدف کسب افتخار، شهرت، جلب توجه مخاطبان یا با انگیزه خیانت انجام می‌شود.

۵) افشاگری براساس زمان وقوع عمل

افشاگری را می‌توان براساس زمان انجام فعالیت مجرمانه، تخلف یا سوء جریان نیز دسته‌بندی کرد. گاهی افشاگر از فعالیت مجرمانه، تخلف یا سوء جریانی خبر می‌دهد و افشاگری می‌کند که آن فعالیت در زمان گذشته به وقوع پیوسته و تمام شده‌است. گاه از فعالیت یا فعالیت‌هایی پرده برمی‌دارد که درحال حاضر درحال وقوع است. و گاه اعمالی را فاش می‌کند که براساس ادله، شواهد و قرائن در آینده به وقوع خواهد پیوست. به دیگر سخن افشاگری از این منظر بر سه قسم است:

- ناظر به گذشته
- ناظر به حال
- ناظر به آینده

توجه به این دسته‌بندی، و شرایط، لوازم و تبعات آن‌هم در مباحث ناظر به‌وقوع و هم در مباحث ناظر به ارزش اهمیت دارد چراکه برخی از افشاگری‌های قسم نخست

یعنی قسمی که ناظر به فعالیت‌ها یا سوء جریان‌های گذشته است ممکن است فعالیت‌ها و سوء جریان‌هایی باشند که در قوانین برای آن‌ها مجازات‌های بازدارنده در نظر گرفته شده باشد و وقتی از زمان ارتکاب آن‌ها مدت خاصی گذشته باشد، آنگاه طبق قوانین کشور به اصطلاح «مشمول مرور زمان» شود و عملاً در قبال مرتکبان آن اقدام خاصی صورت نگیرد. در چنین وضعی افشاگری چندان خاصیتی ندارد و چه بسا صرفاً زیان‌هایی برای افشاگر به همراه داشته باشد. از منظر ارزشی هم، برفرض وجود شرایط مساوی نمی‌توان افشاگری‌های ناظر به گذشته را با افشاگری‌های ناظر به آینده هم‌ارزش دانست.

۶) افشاگری براساس ابزارها

افشاگری را می‌توان از منظر دیگر با ملاک ابزاری که به کار گرفته می‌شود و بنابر حصر استقرائی به اقسام زیر تقسیم کرد.

- ۱) مطبوعاتی
- ۲) تلویزیونی
- ۳) رادیویی
- ۴) سایت‌های اینترنتی
- ۵) شبکه‌های اجتماعی مجازی
- ۶) شبکه‌های مخابراتی
- ۷) تریبونی
- ۸) شخص ثالث

خواص این تقسیم‌بندی در بحث افشاگری و مباحث حقوقی مرتبط با آن بارزتر می‌شود. این‌که افشاگر برای افشاگری خود از کدام ابزار یا ابزارها استفاده نماید هم در

گستره و قلمروی که خبر منتشر می‌شود تأثیر دارد و هم از جهات حقوقی و پیگردهای احتمالی آن تأثیر به‌سزایی دارد مثلاً اگر کسی خبر محرمانه‌ای را در شبکه اجتماعی مجازی یا از طریق تلفن به کسی یا کسانی بگوید حکم یا احکام حقوقی بر این عمل او بار می‌شود که بسیار متفاوت از احکامی است که بر عمل افشاگرانه کسی که از طریق تلویزیون یا مطبوعات، خبر محرمانه‌ای را فاش می‌کند، بار می‌شود. به همین ترتیب قلمروی که تلفن، خبر را در آن منتشر می‌کند بسیار متفاوت است از قلمروی که تلویزیون، رادیو یا مطبوعات تحت پوشش قرار می‌دهند.

این که افشاگر، افشاگری مطبوعاتی را برگزیده یا تلویزیونی یا قسم دیگر را در میزان خطرپذیر افشاگر نیز تأثیرگذار است. گاه افشاگری به دلیل وسعت انتشار خبری که دارد، برای افشاگر شهرت و به تبع آن مصونیتی به همراه می‌آورد و گاه برعکس. به این معنا که قلمرو و گستره انتشار خبر خود موجب به خطر افتادن بیش از پیش افشاگر می‌شود.

از جمله مهم‌ترین ابزارهایی که غالباً افشاگران برون‌سازمانی که قلمرو افشاگری خود را در خارج از سازمان مربوطه تعریف می‌کنند، در اختیار دارند، خدمات «شخص ثالث»^۱ است.

خدمات شخص ثالث، مستلزم استفاده از نماینده یا وکیل بیرونی برای اطلاع‌رسانی است آن هم بدون فاش کردن هویت افشاگر. خدمات شخص ثالث، پدیده‌ای نسبتاً جدید است. سازمان «افشاگران بین‌المللی» نمونه‌ای از سازمان‌هایی است که به ارائه خدمات شخص ثالث برای افشاگران می‌پردازد.

تعداد رو به افزایش و قابل‌توجهی از شرکت‌ها و مقامات، در سراسر جهان، به‌کارگیری خدمات شخص ثالث را که در آن هویت افشاگر مخفی می‌ماند انتخاب

1. Third Party

می‌کنند و به دریافت چنین خدماتی گرایش دارند. پنهان‌سازی بی‌قرینه و بدون نشانه، چاره‌سازی‌های مربوط به شبکه‌های مجازی، بدون امکان پیگیری آدرس پروتکل اینترنتی افشاگر و بدون ذخیره‌سازی فراداده، همه اموری ممکن است. مرکز «ویسل‌بی»^۱ نمونه ارائه‌دهنده چنین خدماتی است که به پنهان ماندن نام افشاگر کمک می‌کند.

نکته‌ای که درخصوص تقسیم‌بندی اخیر یعنی تقسیم افشاگری براساس ابزارهای آن، باید ذکر شود این است که گاه افشاگر از میان اقسام افشاگری‌های یاد شده هم‌زمان چند قسم را انتخاب می‌کند مثلاً هم افشاگری مطبوعاتی می‌کند، هم افشاگری از طریق شبکه‌های مجازی و هم افشاگری تریبونی.

۷) افشاگری براساس مخاطبان افشاگری

در این تقسیم‌بندی افشاگری براساس مخاطبانی که خبر سری و محرمانه به اطلاع آن‌ها رسانده می‌شود دسته‌بندی می‌شوند از آن جا که این مخاطبان بر سه دسته‌اند لذا افشاگری نیز از این حیث بر سه قسم خواهد بود:

- افشاگری نزد متصدیان امور
- افشاگری نزد مقامات ذی‌صلاح
- افشاگری نزد عموم مردم

منظور از «متصدیان امور»، همان کسانی است که در دستگاه مربوطه یعنی دستگاهی که جرم، تخلف یا سوء جریان در آن واقع شده، دارای سمت‌ها و پست‌هایی هستند که در پیشگیری یا از بین بردن آن جرم، تخلف یا سوء جریان تأثیرگذار هستند.

و منظور از «مقامات ذی صلاح» کسانی است که در خارج از آن دستگاه و در مراتب بالاتر یا جایگاه نظارتی قرار دارند مثلاً قوه قضائیه و امثال آن.

تقسیم‌بندی اخیر از این رو اهمیت دارد که در سرنوشت افشاگر و رفع جرم، تخلف یا سوء جریانی که افشاگری می‌کند تأثیرگذار است. افشاگر باید پیش از افشاگری بسنجد که آیا آن خبر سری و محرمانه باید نزد متصدیان امور فاش شود یا مقامات [بنابر فرض] ذی صلاح یا عموم مردم. غالباً قاعده بر این است که نخست اولویت با متصدیان امور است. سپس مقامات ذی صلاح و درنهایت اگر افشاگر بنابر ادله‌ای که دارد از دو قسم افشاگری نخست ناامید و مأیوس شد آنگاه قسم سوم افشاگر یعنی افشاگری نزد عموم مردم را برمی‌گزیند.

افشاگری که پیش از افشاگری «نزد متصدیان امور»، «افشاگری نزد عموم مردم» را انتخاب می‌کند در نخستین قدم با این انتقاد روبرو می‌شود که چرا گیره‌ای را که می‌شود با دست باز کرد می‌خواهد با دندان باز کند.

در این تقسیم‌بندی افشاگر باید این احتمال را مدنظر داشته باشد که اگر «متصدیان امور» یا «مقامات ذی صلاح» خود با مجرمان و متخلفان یا با به وجود آورندگان آن سوء جریان همدستی داشته باشند، به دلیل این که هویت افشاگر نزد آنان فاش می‌شود، خطرات و محرومیت‌هایی برای افشاگر در پی خواهد داشت که چه بسا افشاگری نزد عموم مردم آن خطرات را نداشته باشد.

افشاگری؛ خطرپذیری، انگیزه‌ها و هزینه‌ها

چند دسته آسیب که افشاگران و غالباً بستگان درجه اول آنان را تهدید می‌کند عبارت‌اند از:

- آسیب‌های جسمی
- آسیب‌های روانی

- آسیب‌های شغلی و مالی
- آسیب‌های حیثیتی و اجتماعی

افشای هویت افشاگران، زندگی آن‌ها را به‌صورت خودکار در مسیر خطر قرار می‌دهد. خصوصاً از جانب رسانه‌هایی که خیانت، و عدم وفاداری را به افشاگران نسبت می‌دهند. در جهان کشورهای زیادی هستند که برای خیانت مجازات مرگ را قرار داده‌اند خواه آن کسی که اتهام خیانت به او نسبت داده شده زیان مادی به کسی زده باشد یا نرده باشد.

نخستین دلیل برای وضع مجازات مرگ برای خیانت‌کاران این است که مردم را به‌گونه‌ای بالقوه در معرض خطر قرار داده‌اند و بر این اساس خودشان مسئول تمام پیامدهای حاصل از آن زیان به‌شمار می‌آیند. مثلاً در قانون ایالات متحده آمریکا در این خصوص قیدهایی ذکر شده که می‌گوید:

«... هرکسی که آگاهانه و عامدانه برای مقام غیرمسئولی ارتباط برقرار کند، او را تجهیز کند، اطلاعات طبقه‌بندی شده را به او انتقال دهد یا به هر نحوی برای او قابلیت دسترسی به اطلاعات طبقه‌بندی شده ایجاد کند یا آن اطلاعات را منتشر کند یا به هر نحوی روش‌های زبان‌رسان به امنیت و منافع ایالات متحده را به‌کار گیرد یا به نفع هر دولت خارجی علیه ایالات متحده اطلاعات طبقه‌بندی شده‌ای را به‌کار گیرد...»^۱

1. See: "18 U.S. Code § 798 - Disclosure of classified information". LII / Legal Information Institute. Retrieved 2015-12-08./ also see: Delmas, Candice (January 1, 2015). "The Ethics of Government Whistleblowing".

نسبت دادن خیانت به کشور از جمله نسبت‌هایی است که افشاگران را تهدید می‌کند و نشان دادن تمایز میان افشاگری که خادم کشور و مبارزه کننده با فساد است از کسی که خادم بیگانه و خائن به ملت خود است کمی کار را دشوار می‌نماید. در ایام جنگ ویتنام یکی از مقامات ایالات متحده در موضوع ربهوده شدن برخی از اسناد پنتاگون گفت:

«آنان که اسناد پنتاگون را دزدیدند هدفشان این بود که اعتماد به نفس دولت خود را از بین ببرند و در مورد قابل اعتماد بودن ما در اذهان سایر دول، دوست و دشمن و در واقع در مورد ثبات نظام سیاسی ما ایجاد شک کنند.»^۱

علاوه بر افشاگر، متهم نیز به خاطر این که اقداماتش افشاشده هزینه‌هایی را متحمل می‌شود. از جمله این هزینه‌ها فشار روانی شدید است. وقتی کارفرما در مقابل افشاگر می‌ایستد، این اقدام به‌طور خودکار نوعی کیفرخواست شخص کارفرما را با خود دارد.^۲ پرس‌وجو و تحقیق از افشاگر درباره متهم یا متهمین، آن‌ها را تا زمانی که بی‌گناهی‌شان ثابت شود، گنهکار جلوه می‌دهد. این خود بخشی از هزینه‌هایی است که نه افشاگر بلکه متهم می‌پردازد.

افشاگران گاه شهدای فداکار در راه منافع عمومی و مسئولیت سازمانی به‌شمار می‌آیند؛ گاه افشاگران را به چشم «خائن» یا «فراری» می‌نگرند. حتی برخی افراد، افشاگران را متهم می‌کنند به این که صرفاً در پی افتخار و شهرت فردی هستند یا حتی گاه رفتار افشاگران را متأثر از انگیزه‌هایی چون جلب توجه مخاطبان می‌بینند. به دیگر سخن در خصوص انگیزه‌های افشاگران موارد زیر ذکر شده است:

1. See: <http://www.tbo.com/list/news-opinion-commentary/william-mcraven-a-warriors-career-sacrificed-for-politics-20160424>

2. See: *ibid.*

- فداکاری در راه منافع عمومی و مسئولیت سازمانی
- خیانت
- انتقام‌گیری‌های شخصی
- کسب افتخار و شهرت
- پایبندی به اصول اخلاقی
- جلب توجه مخاطبان
- ...

برخی آکادمی‌ها (همچون آکادمی توماس آلورد فاونس^۱) بر این باورند که دست‌کم باید این حق به افشاگران داده شود تا در سیستم‌های دولتی - در صورتی که آن سیستم‌های دولتی، پایه‌های مبتنی بر اخلاق فضیلت محور محکم و دانشگاهی داشته باشد - بیشتر مورد احترام قرار گیرند.^۲

در مقابل انگیزه‌های یادشده برای افشاگر شدن، عواملی نیز وجود دارد که موجب بی‌انگیزه شدن شخص برای افشاگری می‌شود مثلاً این احتمال وجود دارد که بسیاری از افراد، افشاگری را نه فقط به خاطر ترس از تلافی‌جویی‌های شغلی بلکه به خاطر ترس از دست‌دادن روابطشان در محیط و بیرون از محیط کار، نادیده بگیرند.^۳ به دیگر سخن ترس از اقدامات تلافی‌جویانه شغلی بعلاوه ترس از دست‌دادن روابط محیط کار

1. Thomas Alured Faunce

2. See: Faunce, T.A. "Developing and Teaching the Virtue-Ethics Foundations of Healthcare Whistle Blowing", *Monash Bioethics Review*. 2004; 23(4): 41-55/ also see: Faunce, T.A. and Jefferys, S. "Whistleblowing and scientific misconduct: Renewing legal and virtue ethics foundations". *Journal of Medicine and Law* 2007, 26(3): 567-84.

3. See: Rowe, Mary & Bendersky, Corinne, "Workplace Justice, Zero Tolerance and Zero Barriers: Getting People to Come Forward in Conflict Management Systems," in *Negotiations and Change, From the Workplace to Society*, Thomas Kochan and Richard Locke (eds), Cornell University Press, 2002./ also See "Dealing with — or Reporting — 'Unacceptable' Behavior (With additional thoughts about the 'Bystander Effect')" ©2009 Mary Rowe MIT, Linda Wilcox HMS, Howard Gadlin NIH, *Journal of the International Ombudsman Association* 2(1), online at ombudsassociation.org

یا بیرون محیط کار هر دو انگیزه افشاگری را در فرد از بین می‌برد. آزار افشاگران که در بسیاری از نقاط جهان به مسأله‌ای بسیار جدی تبدیل شده است خود گواه واقع‌بینانه بودن این ترس است.

ممکن است برخی کارکنان در بخش‌های دانشگاهی، تجارت یا دولت از خطرات جدی که متوجه سلامت و محیط شده، آگاه شوند اما سیاست‌های داخلی محیط کاری‌شان، کسانی را که بخواهند این هشدارهای اولیه را گزارش دهند با تهدیدات تلافی‌جویانه شغلی مواجه کند. خصوصاً کارکنان شرکت‌های خصوصی ممکن است در معرض خطر اخراج، تنزل رتبه، تکذیب قرارگیرند و به همین ترتیب به خاطر آن که خطرات محیطی را در معرض توجه مقامات مربوطه قرار می‌دهند ممکن است خود در معرض خطر واقع شوند.

کارکنان دولت نیز به خاطر آن که تهدیدات حوزه سلامت و محیط را به آستانه توجه مردم می‌کشاند می‌توانند در معرض خطر مشابهی قرارگیرند هرچند شاید این احتمال ضعیف‌تر باشد.^۱

دانشمندی هستند که به خاطر هشدار زود هنگام در مورد حقائق ناخوشایند و زیان‌های قریب‌الوقوع و رساندن آن به آستانه توجه عموم مردم و مقامات، مورد آزار قرار گرفتند. همچنین دانشمندان جوانی هستند که از ترس آزار و اذیت از ورد به تحقیقات علمی چالش‌انگیز دل‌سرد شده‌اند.^۲

اگرچه غالباً افشاگران در مقابل تلافی‌جویی‌های کارفرما تحت حفاظت قانون هستند، اما موارد زیادی بوده که کارفرما، به خاطر افشاگری، تنبیه‌هایی همچون فسخ قرارداد، تعلیق، تنزل رتبه، دستمزد و یا رفتاری بد و خشن را اعمال کرده است. مثلاً در

1. See: European Environment Agency) (Jan 23, 2013). "Late lessons from early warnings: science, precaution, innovation: Full Report". p. 614.

2. See: Ibid.

ایالات متحده اگر که تلافی‌جویی شغلی در مورد افشاگر اثبات شود بیشتر قوانین شروطی برای حفاظت از افشاگران، به‌منظور جبران خسارت یا زیان‌های شغلی تدارک دیده‌اند. با این حال، بسیاری از افشاگران، نوعی ذهنیت شایع ولی منفی را در شرکت‌ها و دفاتر دولتی متهم به سوء جریان گزارش کرده‌اند که قانون در برابر آن نمی‌تواند عکس‌العمل خاصی داشته باشد. قانون نمی‌تواند به افراد شرکت یا دفاتر دولتی بگوید که حق ندارید ذهنیت منفی نداشته باشید.

در برخی موارد افشاگران به تلافی‌گزارشی که درباره تخلف منتشر کرده‌اند، تحت تعقیب کیفری قرار گرفته‌اند. در واکنش به این مسأله، بسیاری از سازمان‌های خصوصی بودجه حمایتی قانونی یا گروه پشتیبانی برای کمک به افشاگران را تشکیل داده‌اند. سه نمونه از آن‌ها در «مرکز ملی افشاگران»^۱ در ایالات متحده و «افشاگران انگلستان»^۲ و مرکز «پروای همگانی در شغل»^۳ در انگلستان است.

بسته به شرایط، بی‌اعتبار شدن افشاگران توسط همکاران، متمایز شدن آن‌ها توسط کارفرمایان بالقوه‌آتی، یا حتی اخراج از سازمان‌شان امری نامعمول و دور از ذهن نیست. این لشکرکشی که حذف افشاگران از سازمان را نشانه رفته، «شلوغ‌کاری» خوانده می‌شود که شکلی افراطی از قُلدُری در محل کار است در «شلوغ‌کاری» گروه در برابر یک فرد به‌عنوان هدف موردنظر برای حذف قرار می‌گیرد.^۴

1. See: National Whistleblowers Center; whistleblowers.org. Retrieved 2012-07-08.

2. Whistleblowers UK

3. See: Public Concern at Work (PCaW); pcaw.co.uk. Retrieved 2012-07-08.

4. See: Matthiesen SB, Bjorkelo B, Burke RJ "Workplace Bullying as the Dark Side of Whistleblowing" in *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (2012)

افشاگری و علم اخلاق^۱

برخی معتقدند که نظریه‌ها و پرسش‌های عمیق‌تر در مورد افشاگری و این‌که چرا مردم راه افشاگری را پیش می‌گیرند با رویکردهای اخلاقی نیز قابل مطالعه است. براساس دیدگاه ایشان افشاگری در حقیقت یک تصمیم و اقدام کاملاً اخلاقی است. از منظر برخی، در موارد متعددی همچون مورد ادوارد اسنودن، افشاگری آخرین اقدام درست اخلاقی به‌شمار می‌آید که انجام آن ممکن بود. حال می‌توان پرسید که مراد از اخلاق چیست؟ و اقدام اخلاق به چه اقدامی اطلاق می‌شود؟

اگرچه محافظت و پشتیبانی قانونی می‌تواند حفاظت از افشاگران را تضمین کند، اما این حفاظت خود موضوع بسیاری از ضوابط، مقررات و شروطی است که کار را دشوار می‌کنند. صدها قانون امنیت افشاگران را تأمین می‌کنند اما الزامات و زمینه‌های لازم برای اجرای این قوانین به‌راحتی می‌تواند بر این امنیت سایه افکند و افشاگران را آسیب‌پذیر و بی‌یاور در مقابل تلافی‌جویی‌ها و سختی‌های قانونی رها کند. با این حال تصمیم به افشاگری و اقدام به افشاگری، با پیشرفت‌های عرصه فناوری و ارتباطات بیش‌ازپیش پیچیده‌تر شده است.^۲ افشاگران پی‌درپی با اقدامات انتقام‌جویانه مواجه هستند، این اقدامات گاه به‌دست سازمان یا گروهی که متهم‌اند، صورت می‌گیرد، گاه از ناحیه سازمان‌های مرتبط و گاه از سوی قانون.

پرسش‌هایی که درباره مشروعیت اخلاقی افشاگری، مسئولیت اخلاقی افشا و ارزیابی اخلاقی نهادهای افشاگر طرح می‌شود، همه و همه پرسش‌هایی است که در قلمرو دانش اخلاق سیاسی بحث می‌شود.

1. Ethics

2. See: Delmas, Candice (January 2015). "The Ethics of Government Whistleblowing". Social Theory and Practice.

علم اخلاق مجموعه اصول اخلاقی حاکم بر رفتار فرد یا گروه را گویند. پیامدهای اخلاقی افشاگری به همان میزان که می‌تواند منفی باشد به همان میزان هم می‌تواند مثبت باشد. به‌رحال گاه ممکن است کارکنان صرفاً با انگیزه‌های تلافی‌جویانه، اقدام به افشاگری در مورد یک تخلف کنند که این خود در ارزیابی اخلاقی چنین اقدامی نقش تعیین‌کننده دارد.

از میان بیش از ۱۰۰۰ شکایت افشاگرانه، که هر ساله توسط بازرس کل پنتاگون ثبت می‌شود قریب به ۹۷ درصد با دلیل و مدرک اثبات نمی‌شود.^۱

پیامدهای منفی افشاگر بودن می‌تواند یکی این باشد که به چشم یک خائن، قهرمان یا صرفاً یکی از اکثریت (۹۷ درصد) از افشاگرانی نگریسته شود، که تنها با گمان به وقوع بی‌عدالتی و نه با دیدن بی‌عدالتی واقعی، به خشم آمده‌اند. در سرتاسر دنیای کاری و حرفه‌ای این باور وجود دارد که افراد در بخش کاری‌شان محدودند. معمولاً بحث‌های اخلاقی درباره افشاگری و وفاداری کارکنان این مسأله را مفروض می‌گیرد که مفهوم وفاداری، بی‌ربط با موضوع است یا به‌گونه‌ای عوامانه‌تر این نکته را مفروض می‌گیرد که افشاگری متضمن یک انتخاب اخلاقی است که این انتخاب اخلاقی، نوعی وفاداری که یک کارمند در قبال کارفرما متعهد می‌شود را با مسئولیتی که کارمند برای برآوردن مصالح عمومی دارد در تعارض با هم قرار می‌دهد و کارمند را در دو راهی متناقض‌نمایی^۲ در سرگردانی انتخاب میان این امر اخلاقی یا آن امر اخلاقی رها می‌کند.^۳

1. See: <http://www.washingtonpost.com/news/checkpoint/wp/2016/04/25/commander-of-bin-laden-raid-blasts-senate-for-disrespecting-military-leaders/>.

۲. پارادکس اخلاقی

3. See: Larmer, Robert A. (Feb 1992). "Whistleblowing and Employee Loyalty". Journal of Business Ethics.

رابرت ای. لارمر^۱، نگاه مرسوم به افشاگری را در نشریه اخلاق تجارت، با توضیح این مطلب توصیف می‌کند که احساس یک کارمند در نگاه نخست (مبتنی بر ادراک اولیه که تا زمانی که خلاف این ادراک اولیه ثابت نشده آن ادراک اولیه مقبول است)، وظایف مربوط به وفاداری و رازداری در قبال کارفرمایان نشان است و این که افشاگری جز بر پایه وظایف والایتر ناظر به خیر عمومی نمی‌تواند موجه باشد.^۲

تشخیص این نکته مهم است که هر ارتباطی که وفاداری را مطالبه می‌کند، به هر دو طریق عمل می‌کند و مستلزم هم‌افزایی متقابل است.^۳ در مورد ادوارد اسنودن بسیاری از آمریکایی‌ها اقدامات او را از جهت اخلاق نظری و عملی درست می‌دانند و معتقدند ادوارد اسنودن کوشید تا با انتشار اسناد جاسوسی طبقه‌بندی شده میان مردم آمریکا برای آن‌ها فرصتی ایجاد کند که عملکرد داخلی دولت را ببینند. آیا گزارش کردن فعالیت‌های در سایه یا مشکوک شرکتی که برای کسی یا حتی شاید برای دولت کار می‌کند کار درستی است؟

در دو راهی یاد شده، شخص، مجدانه به مسأله بغرنج انتخاب میان «وفادار ماندن» به شرکت یا «افشای تخلفات شرکت»، مکلف شده است.

افشاگری و حمایت‌های قانونی

راهکارها، شیوه و میزان حمایت قانونی از افشاگری، از کشوری به کشور دیگر فرق می‌کند برخی از مهم‌ترین مؤلفه‌هایی که در حمایت و پشتیبانی قانونی از افشاگران می‌توان مد نظر قرار داد عبارت‌اند از:

1. Larmer

2. See: Larmer, Robert A. (Feb 1992). "Whistleblowing and Employee Loyalty". Journal of Business Ethics.

3. See: Duska, Ronald (Feb 1992). "Whistleblowing and Employee Loyalty". Journal of Business Ethics.

۱. کشوری که افشاگری در آن انجام شده
۲. مکانی که افشاگری در آن صورت گرفته‌است.
۳. چگونگی لو رفتن اسرار و اطلاعات مربوط به جرم، تخلف یا سوء جریان
۴. نحوه انتشار اطلاعات و اسرار مربوط به جرم، تخلف یا سوء جریان

در حال حاضر بیش از دوازده کشور قوانین جامع حمایت از افشاگران^۱ را که سازوکارهایی برای گزارش کردن تخلفات و فراهم آوردن حمایت‌های حقوقی از افشاگران فراهم می‌کند، پذیرفته‌اند. بیش از ۵۰ کشور حمایت‌های مشروط بیشتری را به‌عنوان بخشی از اقدامات ضدفساد، تلاش برای ایجاد آزادی دسترسی به اطلاعات یا آزادی دسترسی به قوانین استخدامی‌شان اتخاذ کرده‌اند.^۲

این که در حمایت از افشاگران و افشاگری چه قوانین، پاداش‌ها و تنبیه‌هایی را باید وضع کرد و این که اساساً محتوای قوانین جامع حمایت از افشاگران^۳ چیست؟ همه موضوعاتی است که در بحث حمایت‌های قانونی از افشاگری باید مورد بررسی قرار گیرد.

اثرات و پیامدهای افشاگری^۴

یکی از هزینه‌هایی که افشاگری دارد و از جمله آسیب‌هایی که افشاگران را تهدید می‌کند اثرات روانی ناشی از افشاگری است. تحقیقات اندکی در مورد تأثیرات روانی^۵ افشاگری صورت گرفته است اما تجربه افشاگری حتی در حد ضعیف آن می‌تواند

1. Comprehensive Whistleblower Protection Laws

2. See: Banisar, "Whistleblowing: International Standards and Developments", in Corruption and Transparency: Debating The Frontiers Between State, Market And Society, I. Sandoval, ed., World Bank-Institute for Social Research, UNAM, Washington, D.C., 2011 available online at ssrn.com

3. Comprehensive Whistleblower Protection Laws

4. Consequences of Whistleblowing

5. Psychological Impact

حملات دائمی و بلندمدتی را متوجه کارمند خوب کند. افشاگران به عنوان کارکنانی که می‌کوشند دغدغه و نگرانی‌های خود را نشان دهند، اغلب از سوی مدیر، با دیواری از سکوت و خصومت مواجه می‌شوند.^۱

برخی از افشاگران از اضطراب شدید و دائمی، مشکلات مربوط به پناه بردن به مواد مخدر و الکل، رفتارهای پارانوئیدی در محل کار، نگرانی‌های حاد، کابوس‌ها، تداعی‌های ناخوشایند ذهنی و افکار مزاحم سخن می‌گویند.^۲ غالباً گزارش شده که افسردگی و افکار خودکشی‌آمیز تقریباً در بیش از ۱۰ درصد افشاگران ممکن است به وجود آید.^۳

در زمینه سلامت حال افشاگران و مراقبت‌های بهداشتی ایشان از خود، وخامتی کلی و بدتر شدن اوضاع گزارش شده است.^۴ طیفی از علائم بیماری، بسیاری از ویژگی‌های مربوط به آسیب ناشی از اختلال استرس را منتشر می‌کند. اما درباره این که آیا آسیبی که افشاگران تجربه می‌کنند، به آستانه‌های شناختی می‌رسد یا نه؟ بحث است.^۵

استرس روزافزونی که با بیماری جسمی بی‌ارتباط نیست نیز در بحث اثرات و پیامدهای افشاگری مورد بحث واقع شده است.^۶ استرس در افشاگری می‌تواند بسیار

1. See: Drew D (29 January 2015) Francis NHS whistleblower report: a new beginning? The Guardian

2. See: Peters, K. et al. (2011). The emotional sequelae of whistleblowing: findings from a qualitative study. *Journal of Clinical Nursing*, 20: P2907-14.

3. See: Farnsworth CH (22 February 1987) Survey of Whistleblowers finds retaliation, but few regrets The New York Times/ also; Lennane J (11 September 1993) "Whistleblowing": a health issue. 307(6905): P667-670

4. See: Greaves R, McGlone JK (2012) The Health Consequences of Speaking Out *Social Medicine Vol 6, No 4* P259-263.

5. See: Bjørkelo, B. (2013). Workplace bullying after whistleblowing: Future research and implications. *Journal of Managerial Psychology*, 28(3), P306-323.

6. See: Lennane J (11 September 1993) "Whistleblowing": a health issue. 307(6905): P667-670/ also see: Lennane J (17 November 1995) The canary down the mine: what whistleblowers' health tells us about their environment Paper given at Department of

شدید باشد. به همین ترتیب کارکنان در ترس از افشاگری که انجام داده‌اند به سر می‌برند، ترس از این که ممکن است سخنشان مورد پذیرش قرار نگیرد.^۱ این ترس ممکن است واقعاً موجه باشد، زیرا متخلفی که به واسطه افشاگری افشاگر، احساس تهدید می‌کند، ممکن است با گزارش‌های خطا و ساختگی یا شایعات برای تخریب شغلی «افشاگر» برنامه‌ریزی کند.^۲ این شیوه‌ها که «گس لایتینگ» یا «بیمارانگاری»^۳ خوانده می‌شود رویکردی شایع و خلاف قاعده است که سازمان‌ها برای کنترل کارکنانی که با ایجاد نگرانی، مشکل‌آفرینی می‌کنند به کار می‌گیرند.^۴ «بیمارانگاری» شیوه‌ای است که در آن متهم با به‌کارگیری روش‌های روانی کار را به‌جایی می‌رساند که افشاگر در سلامت عقل خود تردید می‌کند. در موارد حاد، این تکنیک با طرح ادعا مبنی بر عدم ثبات سلامت روانی افشاگر، از سوی سازمان یا مدیر، همراه است.^۵

سازمان‌ها اغلب می‌کوشند تا وجهه افشاگران علیه خود را خراب کنند و با تخریب دلواپسی‌هایشان یا به‌وسیله تلقین این معنا که این‌ها تحقیقات نادرست و بی‌اساس است، و یا از راه نادیده گرفتن تمام آن تحقیقات، افشاگران را منزوی کنند.

ممکن است افشاگران به بهانه‌های ساختگی، تأدیب شوند، تعلیق شوند و عملکردشان نیز به دستگاه‌های تخصصی گزارش شود.^۶ آنجا که افشاگران در افزایش

Criminology, Melbourne University, conference: "Whistleblowers: protecting the nation's conscience?"

1. See: Sprinks J (2014) Survey highlights slow progress in increasing staff whistleblowing. Nursing Standard Feb 12-18;28(24) P14-5.

2. See: De Silva, P (2014) Tackling psychopathy: a necessary competency in leadership development? Progress in Neurology and Psychiatry September/October.

3. Gaslighting

4. See: Lund CA, Gardiner AQ (1977) The gaslight phenomenon: An institutional variant. The British Journal of Psychiatry 131 P533-4.

5. See: Lennane J (May 2012) What Happens to Whistleblowers and Why Classics in Social Medicine Vol6 No4 P249-258.

6. See: Patients First (23 Oct 2013) The Life Cycle of the Whistleblower/ also see: Patients First (23 Oct 2013) The Life Cycle of the Whistleblower

دلوآپسی‌هایشان سماجت به‌خرج می‌دهند، بیش‌ازپیش خطر زیان‌هایی چون عزل را می‌پذیرند.^۱ ممکن است افشاگران پس از برکناری، اتهام سوابق بد یا بدحسابی، یا به‌دلیل مراجعات کم برای یافتن شغل بعدی مجبور به تلاش بسیار شوند و به‌دشواری بیفتند.

تأثیر اجتماعی افشاگری به‌واسطه از دست دادن معاش (و گاهی مستمری) و آسیب به خانواده نیز ممکن است بر سلامت روانی افشاگر تأثیر بگذارد. ممکن است افشاگران استرس زیادی را تجربه کنند استرسی که یکی از پیامدهای دادخواهی درمورد زیان‌هایی همچون بی‌عدالتی، برکناری از کار است و در اغلب این دادخواهی‌ها ممکن است با حمایت‌های ناقص یا اصلاً بدون حمایت از سوی انجمن‌ها مواجه شوند.

چه بسا افشاگرانی که به پیگیری دغدغه‌های خود ادامه می‌دهند، در نبرد طولانی مدتی علیه دستگاه‌های اجرایی رسمی و بخش‌های دولتی قرارگیرند.^۲ چنین دستگاه‌هایی می‌توانند با به‌کارگیری کارکنانی که به مشکلات و استرس‌های افشاگران می‌افزایند، «سکوت سازمانی» را دوچندان کنند.

روی‌هم‌رفته برخی افشاگران از بی‌عدالتی بزرگی که ممکن است هرگز اذعان یا اصلاح نشود، رنج می‌برند.^۳ چنین تجارب عمیقی از ترس و فقدان، مسلماً اضطراب‌های شدید و گاه بیماری‌های روانی را موجب می‌شود که چه‌بسا تا سال‌های بعد هم ادامه‌دار است. این بدرفتاری دیگران را نیز از گام برداشتن در راستای دغدغه‌ها برحذر می‌دارد. بنابراین، کارهای و مشکلاتی که به‌راحتی قابل حل است، در پس دیوار سکوت

1. See: Public Concern at Work (2013) Whistleblowing: The Inside Story - A study of the experiences of 100 whistleblowers University of Greenwich research report.

2. See: Bousfield A (9 December 2011) 21 Ways To Skin An NHS Whistleblower Medical Harm/ also see: Patients First (23 Oct 2013) The Life Cycle of the Whistleblower)

3. See: Lennane J (May 2012) What Happens to Whistleblowers and Why Classics in Social Medicine Vol6 No4 P249-258.

پنهان می‌ماند و هر سازمانی را از چشیدن طعم پیشرفت‌هایی که ممکن است از پی ناکامی‌ها حاصل شود، باز می‌دارد.^۱

برخی افشاگرانی که از سازمان‌هایشان جدا شدند، اگرچه ثبات روانی‌شان را داشته‌اند اما اجباراً به یک مؤسسه روانی سپرده شد.^۲ (مثلاً «آدریان اسکول کرافت» نیروی کهنه‌کار «ان‌وای پی‌دی»، که به گفته برخی، در بخش اداری خود آمار جرم را تحریف کرد.)

درمقابل وضع ترسیم‌شده بالا باید به آن‌سوی قضیه نیز توجه داشت که متقابلاً، آسیب هیجانی‌ای که یک افشاگر در اثر بازجویی از متهم به بار می‌آورد نیز، برای خانواده فرد متهم تخریب‌کننده است.^۳ به دیگر سخن افشاگری اثرات و پیامدهای روانی خاصی هم برای افشاگر و هم برای متهم و خانواده‌هایشان به همراه دارد.

تبعات و پیامدهایی ناخوشایندی که افشاگری به همراه دارد موجب شده تا افشاگری مستلزم شجاعت باشد. «بری‌آدامز» این گزینه‌ها را به‌عنوان فهرست پیامدهای منفی افشاگری، توضیح می‌دهد:

۱. خلف وعده از سوی مسئولین امر در خصوص رفع مشکل
۲. یأس
۳. انزوا
۴. احساس حقارت
۵. تشکیل گروهی ضد شخص افشاگر
۶. ازدست دادن شغل

1. See: Peters, K. et al. (2011). The emotional sequelae of whistleblowing: findings from a qualitative study. *Journal of Clinical Nursing*, 20: P2907-14/ also see: Public Accounts Committee Report of Inquiry into Whistleblowing, Ninth Report of Session 2014–15)
2. Cop hauled off to psych ward after alleging fake crime stats.
3. See: <http://www.tbo.com/list/news-opinion-commentary/william-mcraven-a-warriors-career-sacrificed-for-politics-20160424/>.

۷. زیر سؤال بردن سلامت روانی فرد افشاگر
 ۸. به کارگیری تاکتیک‌های تلافی‌جویانه به منظور سخت‌تر کردن کار برای شخص افشاگر یا بی‌اهمیت و ناچیز جلوه‌دادن آن
 ۹. ترور شخصیت
 ۱۰. توییح شخصی
 ۱۱. دادرسی‌های قضایی دشوار^۱
- تمام موارد یادشده به دو چیز بستگی دارد:
- این که شخص چه سطحی از اطلاعات را افشا کرده باشد.
 - این اطلاعات را نزد چه کسانی افشا کرده باشد.

این پیامدها و عواقب افشاگری از افشاگری در سطح شرکت تا افشاگری در سطح فدرال به تناسب تفاوت پیدا می‌کند.^۲

روش‌های مدرنِ حفاظت از افشاگر

دلایلی وجود دارد که براساس آن می‌توان مدعی شد شخص در صورتی در مقابله با اعمال غیرقانونی یا نامقبول عکس‌العمل نشان می‌دهد که سیستم‌های شکایتی خاصی در سازمان مربوطه وجود داشته باشد که این سیستم‌ها نه تنها براساس برنامه‌ریزی و کنترل‌های از قبل تعیین شده شخص را مجبور به انتخاب گزینه‌های از پیش تعیین شده نمی‌کند بلکه فرایندهایی پیش‌روی او قرار می‌دهد که محرمانه ماندن شکایت او همچنان حفظ شود.^۳

1. See: Ahern & McDonald, 2002; Brodie, 1998; Fletcher et al., 1998; Wilmot, 2000

2. See: Lachman, V. D. (2008). Medscape Log In. Retrieved March 30, 2016, from: http://www.medscape.com/viewarticle/582797_6.

3. See: Mary Rowe, "Options and choice for conflict resolution in the workplace" in Negotiation: Strategies for Mutual Gain, by Lavinia Hall (ed.), Sage Publications, Inc., 1993, pp. 105-119.

به‌کارگیری سازوکار گزارش‌دهی با نام مستعار به ایجاد فضایی کمک می‌کند که در آن کارکنان بتوانند آسوده‌تر مواضع بالقوه یا بالفعل تخلف را بدون ترس از اقدام تلافی‌جویانه متخلفان، گزارش کنند یا در پی چاره‌ای برای آن باشند.

رویکرد معروف به استاندارد سیستم‌های مدیریت ضد رشوه ایزو ۳۷۰۰۱^۱ گزارش‌های بی‌نام را به‌عنوان یکی از معیارهای استاندارد جدید به‌شمار آورده است.

در حال حاضر افشاگران، که ممکن است از جانب کسانی که اعمالشان افشا می‌شود در معرض خطر باشند، متدهای رمزگذاری و نرم‌افزارهای به اشتراک‌گذاری محتوای بی‌نام یا بانام مستعار را به‌کار می‌برند تا هویت واقعی خود را از خطر آشکار شدن حفظ کنند. «تُر»^۲ یکی از در دسترس‌ترین شبکه‌های با قابلیت گمنام ماندن است که افشاگران سراسر دنیا مکرر از آن استفاده می‌کنند.^۳

واقع این است که اگر بنابر به‌کارگیری ابزار افشاگری برای مقابله با فساد باشد، طراحی، کشف، به‌کارگیری و معرفی این قبیل نرم‌افزارها یکی از لوازم و پیش‌شرط‌های آن است.

1. ISO 37001 – anti-bribery management systems

2. Tor

3. See: Mittal, Prateek (2001). "PIR-Tor: Scalable Anonymous Communication Using Private Information Retrieval." (PDF). USENIX Security Symposium. Retrieved 10/4/15

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

افشاگری یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین شیوه‌های مبارزه با فساد یا پیشگیری از فساد است. اما آموزش، ترویج و به‌کارگیری این شیوه در جامعه مستلزم آن است که نخست روشن شود که افشاگر کیست و افشاگری چیست؟

ایضاح مفاهیم اولیه این موضوع به معنای نشان دادن ابعاد و زوایای مختلف آن‌ها است از این‌رو هر تعریفی که با قیود و ذکر عناصر متعددی چون انگیزه‌ها، زمان‌بندی، سرّی‌بودن، ابزارها و ...، حدود و قلمرو مفهومی این مفاهیم را آشکارتر سازد رجحان دارد. از این‌رو گفته شد:

«افشاگر کسی است که با انگیزه‌ای، اطلاعات مربوط به جرایم، تخلفات یا سوء جریانات سرّی یا محرمانه در یک دستگاه اداری که خصوصاً از سوی صاحبان قدرت، در گذشته جریان داشته یا در حال حاضر جریان دارد یا براساس برنامه‌های آن دستگاه در آینده واقع خواهد شد را با ابزارهایی چون؛ مطبوعات، شبکه‌های تلویزیونی، رادیویی، سایت‌ها، شبکه‌های اجتماعی مجازی، شبکه‌های مخابراتی، تریبون و امثال این‌ها به اطلاع متصدیان امور (در همان دستگاه)، مقامات ذی‌صلاح (خارج از آن دستگاه) یا عموم مردم می‌رساند.»

پس از ایضاح مفاهیم اولیه «افشاگری»، باید دانش‌ها و محورهایی که موضوع افشاگری در آن‌ها قابل طرح است مد نظر قرارگیرد و برای افشاگر و متولیان آموزش، ترویج و به‌کارگیری این شیوه روشن شود که آیا در هر یک از این دانش‌ها با سه محور؛

ناظر به واقع، ناظر به ارزش و ناظر به تکلیف با موضوع «افشاگری» چه معامله‌ای خواهند داشت.

به دیگر سخن باید روشن شود که ایشان می‌خواهند با «افشاگری» از منظر اخلاقی، حقوقی، روان‌شناختی، جامعه‌شناختی، سیاسی و مدیریتی و براساس سه محور یاد شده چه معامله‌ای کنند.

شناسایی اقسام افشاگری از جهت نوع فعالیت، قلمرو، نوع دستگاه، زمان، ابزارها، مخاطبان و ... مد نظر قرار دادن خطرات، انگیزه‌ها اعم از فداکاری در راه منافع عمومی و مسئولیت‌سازمانی، خیانت، انتقام‌گیری‌های شخصی، کسب افتخار و شهرت، اصول اخلاقی، جلب‌توجه مخاطبان، و... یا در نظر داشتن هزینه‌های افشاگری؛ اعم از هزینه‌های جانی، روانی، شغلی، مالی، حیثیتی و اجتماعی نیز در همین راستا است.

افشاگری لوازم و تبعاتی دارد و چالش‌هایی را پیش‌روی انسان قرار می‌دهد. پارادکس‌های اخلاقی که علم اخلاق از آن بحث می‌کند، حمایت‌ها و پشتیبانی‌هایی که افشاگری به لحاظ حقوقی، روانی، اجتماعی، فیزیکی ایجاد می‌کند از جمله مباحثی است که در این تحقیق برخی از آن‌ها مورد اشاره و بحث قرار گرفت.

منابع مورد استفاده و منابع مرتبط

- "18 U.S. Code § 798 - Disclosure of classified information". LII / Legal Information Institute. Retrieved 2015.
- "Dealing with — or Reporting — 'Unacceptable' Behavior (With additional thoughts about the 'Bystander Effect')" ©2009 Mary Rowe MIT, Linda Wilcox HMS, Howard Gadlin NIH, Journal of the International Ombudsman Association 2(1), online at ombudsassociation.org
- "Stop Post-Firing Harassment Suits By Tracking And Investigating Every Complaint". HR Specialist: Minnesota Employment Law 2.11. 2009.
- .Lund CA, Gardiner AQ (1977) The gaslight phenomenon: An institutional variant. The British Journal of Psychiatry 131.
- Ahern & McDonald, 2002; Brodie, 1998; Fletcher et al., 1998; Wilmot, 2000
- Banisar, "Whistleblowing: International Standards and Developments", in Corruption and Transparency: Debating The Frontiers Between State, Market And Society, I. Sandoval, ed., World Bank-Institute for Social Research, UNAM, Washington, D.C., 2011 available online at ssrn.com
- Bjorkelo, B. (2013). Workplace bullying after whistleblowing: Future research and implications. Journal of Managerial Psychology, 28(3).
- Bousfield A (9 December 2011) 21 Ways To Skin An NHS Whistleblower Medical Harm
- Castagnera, James (Spring 2003). "The Rise of the Whistleblower and the Death of Privacy Impact of 9/11 and Enron". Labor Law Journal.
- De Silva, P (2014) Tackling psychopathy: a necessary competency in leadership development? Progress in Neurology and Psychiatry September/October.
- Dealing with—or reporting—"unacceptable" behavior (with additional thoughts about the "Bystander Effect") Mary Rowe MIT, Linda Wilcox HMS, Howard Gadlin NIH (2009), Journal of the International Ombudsman Association 2(1), online at ombudsassociation.org.
- Delmas, Candice (January 2015). "The Ethics of Government Whistleblowing". Social Theory and Practice.
- Drew D (29 January 2015) Francis NHS whistleblower report: a new beginning? The Guardian
- Duska, Ronald (Feb 1992). "Whistleblowing and Employee Loyalty". Journal of Business Ethics.
- European Environment Agency, (Jan 23, 2013). "Late lessons from early warnings: science, precaution, innovation: Full Report".
- Farnsworth CH (22 February 1987) Survey of Whistleblowers finds retaliation, but few regrets The New York Times.
- Faunce, T.A. "Developing and Teaching the Virtue-Ethics Foundations of Healthcare Whistle Blowing", Monash Bioethics Review. 2004.
- Faunce, T.A. and Jefferys, S. "Whistleblowing and scientific misconduct: Renewing legal and virtue ethics foundations". Journal of Medicine and Law 2007.

- Greaves R, McGlone JK (2012) The Health Consequences of Speaking Out Social Medicine Vol 6, No 4.
- <http://www.ldoceonline.com>
- <http://www.tbo.com/list/news-opinion-commentary/william-mcraven-a-warriors-career-sacrificed-for-politics-20160424>
- <http://www.washingtonpost.com>
- Issues in Business Ethics. Springer. 2007.
- Lachman, V. D. (2008). Medscape Log In. Retrieved March 30, 2016, from; http://www.medscape.com/viewarticle/582797_6.
- Larmer, Robert A. (Feb 1992). "Whistleblowing and Employee Loyalty". Journal of Business Ehtics.
- Lee, Katie (2011). "Whistleblower Retaliation in the Public Sector". Public Personnel Management.
- Lennane J (11 September 1993) "Whistleblowing": a health issue. 307(6905).
- Lennane J (17 November 1995) The canary down the mine: what whistleblowers' health tells us about their environment Paper given at Department of Criminology, Melbourne University, conference: "Whistleblowers: protecting the nation's conscience?"
- Lennane J (May 2012) What Happens to Whistleblowers and Why Classics in Social Medicine Vol6 No4.
- Mary Rowe, "Options and choice for conflict resolution in the workplace" in Negotiation: Strategies for Mutual Gain, by Lavinia Hall (ed.), Sage Publications, Inc., 1993.
- Matthiesen SB, Bjorkelo B, Burke RJ "Workplace Bullying as the Dark Side of Whistleblowing" in Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice (2012)
- Mittal, Prateek (2001). "PIR-Tor: Scalable Anonymous Communication Using Private Information Retrieval." (PDF). USENIX Security Symposium. Retrieved 10/4/15
- Nader, Petkas, and Blackwell, Whistleblowing (1972).
- National Whistleblowers Center; whistleblowers.org. Retrieved 2012.
- Near, Janet P (Feb 1, 1985). "Organizational dissidence: The case of whistle-blowing". Journal of Business Ethics.
- New Scientist 9 Dec. 1971, p. 69: "The Code [of Good Conduct of The British Computer Society] contains secrecy clauses that effectively prohibit Nader style whistle-blowing".
- O'Leary, Rosemary (2006). The Ethics of Dissent: Managing Guerrilla Government. Washington D.C.: CQ.
- Peters, K. et al. (2011). The emotional sequelae of whistleblowing: findings from a qualitative study. Journal of Clinical Nursing, 20.
- Public Accounts Committee Report of Inquiry into Whistleblowing, Ninth Report of Session 2014–15)

-
- Public Concern at Work (2013) Whistleblowing: The Inside Story - A study of the experiences of 100 whistleblowers University of Greenwich research report.
 - Public Concern at Work (PCaW); pcaw.co.uk, Retrieved 2012-07-08.
 - Rowe, Mary & Bendersky, Corinne, "Workplace Justice, Zero Tolerance and Zero Barriers: Getting People to Come Forward in Conflict Management Systems," in Negotiations and Change, From the Workplace to Society, Thomas Kochan and Richard Locke (eds), Cornell University Press, 2002.
 - Sprinks J (2014) Survey highlights slow progress in increasing staff whistleblowing. Nursing Standard Feb 12-18.
 - Timmerman, Kelsey, (2012). Where am I wearing?. California: Wiley.
 - Vandekerckhove, Wim (2006). Whistleblowing and Organizational Social Responsibility : A Global Assessment Ashgate.
 - www.Etymonline.com, Retrieved 2012-07-08.
 - www.Whistleblowing.com,. Retrieved 2015-05-06.
 - www.Wordorigins.org, Retrieved 2012-07-08.

نشانی: تهران، خیابان طالقانی، تقاطع سپهبد قزوینی
سازمان یازرسی کل کشور، طبقه ششم
شماره تماس: ۰۲۱۳۲۳۰۷۱۳۶

bazrasi.research@136.ir

www.bazrasi.ir

نشانی الکترونیک: