

فهم پدیده سوت‌زنی با رویکرد فراترکیب

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۱۲

* محمد توانگر رنجبر

** سید مهدی الوانی

*** سید مصطفی حدادی

**** حسن مهرمنش

چکیده

در سال‌های گذشته، تدوین و اجرای سیاست‌هایی در حوزه سوت‌زنی با هدف تحقق نظارت عمومی، توسط کشورهای توسعه‌یافته دنبال شده که توفیقات قابل‌ملاحظه‌ای نیز برای آنها در کنترل فساد اداری فراهم آورده است. بهره‌گیری از این ظرفیت و مشارکت مردمی در مقابله با فساد اداری، چند سالی است که مورد اقبال مسئولین جمهوری اسلامی ایران نیز قرار گرفته است. در این پژوهش تلاش شد با روش فراترکیب و مطالعه نظام‌مند ۸۹ مقاله شامل ۷۴ مقاله ISI از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ میلادی و ۱۵ مقاله فارسی یافت‌شده از منابع داخلی، عوامل تأثیرگذار بر موفقیت پدیده سوت‌زنی شناسایی شوند. مدل نهایی به‌دست‌آمده برای شناخت و فهم عوامل مؤثر بر پدیده سوت‌زنی در ایران، در قالب پنج دسته کلی عوامل سازمانی، عوامل انسانی، عوامل محیطی، ماهیت فساد و پیامدهای احتمالی به ترتیب اهمیت بر مبنای میزان فراوانی عوامل احصاشده از ادبیات موضوع، معرفی شده است. در انتها نیز عوامل پیش‌برنده سوت‌زنی در شش محور اصلی برای استفاده در فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی حوزه سوت‌زنی و اجرای موفق آن در ایران معرفی شده‌اند. واژگان کلیدی: فساد اداری، سوت‌زنی، مدل‌سازی مفهومی سوت‌زنی، فراترکیب، سلامت اداری.

tavangar67@gmail.com

* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین (نویسنده مسئول)

sralvani@gmail.com

** استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی

Smhaddady@gmail.com

*** استادیار گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت دانشگاه پیام نور، قم، ایران

has.mehrmanesh@iau.ctb.ir

**** استادیار گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

مقدمه

سلامت حکومت و کارگزاران آن همواره جزو نگرانی‌های اصلی و هدف مهم انسان‌ها در جوامع مختلف بوده است. فساد اداری و آلوده شدن کارگزاران و کارکنان اداری سازمان‌های مختلف به کارهای خلاف و استفاده غیرقانونی آنها از مقام و اختیارات اداری خویش برای منافع شخصی، اپیدمی جهانی است و تقریباً در همه کشورهای جهان رواج دارد. البته درجه فساد در کشورها و جوامع گوناگون، متفاوت است. فساد اداری مجموعه‌ای از طرح‌ها، تصمیمات، کارها، برخوردها و روابطی است که در محیط اداره برخلاف خط‌مشی عمومی کشور و قوانین حاکم بر جریان امور اداری و اهداف و منافع جامعه به وقوع می‌پیوندد و موجب تباهی منافع عمومی و مسخ و بیهودگی اداره می‌شود (قدسی، ۱۳۷۹: ۱۶۶). فساد اداری همواره به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موانع توسعه مطرح بوده است که منجر به کاهش رشد اقتصادی کشورها می‌گردد و به‌طور چشمگیری موجب شکل‌گیری مشکلات و بحران‌های اساسی در سراسر جامعه می‌شود (Bardhan, 2017: 321). اگرچه تعاریف مختلف و زیادی از فساد ارائه شده است اما وجه مشترک تمام تعاریف این است که در محیط فاسد، حقوق اجتماعی، اقتصادی و سیاسی شهروندان نادیده گرفته می‌شود یا حق مسلم فرد یا گروهی به‌آسانی پایمال شده یا به‌ناحق به دیگری واگذار می‌شود. برخی از جنبه‌های رفتاری فساد نسبی بوده و مرتبط با نظام ارزشی هر جامعه یا سازمان است. بنابراین، رفتار یا عملکردی که در یک جامعه فساد تلقی می‌شود، ممکن است در جامعه دیگری کاملاً عادی و طبیعی به نظر برسد (Schultz & Harutyunyan, 2015: 87). در ایران، تلاش‌های قابل توجهی برای مبارزه با فساد انجام شده است. با این حال، وضعیت نظام اداری کشور از حیث شاخص کنترل فساد^۱ در چهل سالگی انقلاب اسلامی قابل قبول نیست. مطابق گزارش سازمان شفافیت بین‌الملل^۲ در سال ۲۰۲۰، ایران از لحاظ فساد مالی و گسترش آن، در میان ۱۸۰ کشور جهان، رتبه ۱۴۹ را کسب کرده است. آمار و اطلاعات و نتایج یافته‌های پژوهش‌ها و نظرسنجی‌های ملی و خصوصاً بین‌المللی از جمله سازمان شفافیت بین‌الملل و بانک جهانی بیانگر آن است که ایران همچون بسیاری از کشورهای اسلامی با وجود داشتن آموزه‌ها و تعالیم اسلامی، ارزشی و اخلاقی در زمینه فساد از رتبه و

1. CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX

2. Transparency International

جایگاه مناسبی برخوردار نیست. این امر نشانگر ضرورت انجام اقدامات و سیاست‌گذاری‌های کلان برای مبارزه با فساد و کاهش شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب است. مبارزه با چنین وضعیتی، در سال‌های اخیر مورد تأکید عالی‌ترین مقامات، سند چشم‌انداز و برخی از قوانین و مصوبات کشور بوده است (الوانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴). بنابراین به‌رغم تصویب قوانین متعدد و اجرای آنها، همچنان شاهد کمبود سیاست‌های عمومی مناسب در تحقق کامل این امر هستیم. اگر فرایند مبارزه با فساد را شامل مراحل تشخیص بیماری و سپس پیشگیری و درمان آن بدانیم، علاوه بر اهمیت انجام مطالعه‌های آسیب‌شناسانه، ضرورت تدوین سیاست‌ها و استراتژی‌های منطبق بر شرایط داخلی و بومی کاملاً آشکار خواهد بود. کشورها با تدوین استراتژی، تلاش دارند با نگاهی کل‌نگر، همه‌سوی و نظام‌مند و رویکردی آینده‌گرا شرایط و موقعیت کنونی و آتی را تحلیل و با تکیه بر توانمندی‌ها به مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسائل راهبردی در این رابطه پاسخ مؤثر و مناسب بدهند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴).

امروزه یکی از مباحث مورد توجه در کشورهای توسعه‌یافته برای کنترل فساد اداری، بهره‌گیری از وجود افرادی است که بر اساس اخلاق‌مداری، وظیفه‌گرایی و مسئولیت‌پذیری سازمانی، صدای تخلف و فساد در سازمان را هنگام وجود انحراف به گوش مسئولان برسانند (Stolowy et al., 2019: 7). در همه سازمان‌ها افرادی وجود دارند که به‌نوعی خود را در قبال اشتباهات و خطاهای عمدی و غیرعمدی مدیران سازمان‌ها مسئول دانسته و نمی‌توانند از موضوعی که می‌دانند به ضرر جامعه، کارکنان و سازمان خواهد بود، به‌راحتی عبور کنند و سعی می‌کنند با افشاگری، مراتب را به گوش دیگران اعم از دولت، رسانه‌ها، کارکنان سازمان و جامعه برسانند که در ادبیات مدیریت به این افراد سوت‌زن می‌گویند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۹). اهمیت استفاده از ظرفیت سوت‌زنی افراد در سازمان و جامعه به دلیل آثار مفید و مؤثر آن، هر سازمانی را به استفاده از این ظرفیت برای مبارزه با فساد ترغیب خواهد کرد (Luis, 2019: 4).

تحقیقات گذشته نشان می‌دهد که افشاگری عمومی علیه فساد و تخلف، یکی از مؤثرترین روش‌های مقابله با فساد در جهان بوده است. به‌گونه‌ای که طبق برخی آمارها، ۵۵ درصد از فسادهای کشف‌شده مربوط به این روش و ۴ درصد دیگر مربوط به چندین روش متداول دیگر (مثل حسابرسی، بازرسی، نظارت، بازدید سرزده، ابزارهای کنترلی الکترونیکی و...) بوده است (غیائی،

۱۳۹۶/۰۷/۰۲). شفافیت بین‌الملل^۱ (۲۰۱۳)، سوت‌زنی را یکی از مهم‌ترین روش‌های کشف فساد می‌داند و معتقد است که بدون دسترسی به اطلاعات درونی سازمان‌ها، کشف فساد امری دشوار است. با پیدایش سوت‌زنی، توجه پژوهشگران نیز به این موضوع بیشتر شده است و آن را ابزار مهمی برای عرضه رفتار غیرقانونی یا تخلفات به مدیریت سازمان، مقامات و عموم مردم می‌دانند (Kagiros & Wyper, 2018: 411). بنابراین سوت‌زنی می‌تواند به‌عنوان یک راهکار مناسب برای کاهش فساد در سازمان‌ها مورداستفاده قرار گیرد که در این جهت فردی از داخل سازمان به افشای موارد خلاف سازمان یا افشای تخلفات مدیر یا کارمندان می‌پردازد یا افشاگری توسط یک شخصیت حقوقی، سازمان یا شرکت، علیه سازمانی دیگر صورت می‌گیرد (Farrell & Petersen, 1982: 404). از نظر ایورت^۲ و همکاران (۲۰۰۷) نیز سوت‌زنی باعث می‌شود که فرد سکوت‌کرده‌ای که متحمل آثار فساد در کیفیت زندگی‌اش شده است، به سخن درآید. لذا ایجاد یک بستر مناسب برای گزارش فساد توسط گزارشگران آن، شاهدان فساد را از حالت انفعال درآورده و به افرادی عدالت‌طلب تبدیل می‌کند. بنابراین با داشتن یک نظام مدیریتی کارآمد بر پایه قوانین مناسب در حوزه سوت‌زنی می‌توان از فعالیت‌های غیرقانونی و فسادگونه جلوگیری نمود و افشای تخلفات بدون ترس از اقدام تلافی‌جویانه را تسهیل کرد تا با شناسایی زودهنگام و به‌موقع تخلفات از گسترش آنها ممانعت به عمل آید. لازم به ذکر است، مقبولیت این پدیده نزد جامعه و وجود قوانین شفاف و صریح برای حمایت از سوت‌زنان، دو رکن اساسی در اجرای موفقیت‌آمیز آن می‌باشند.

تغییر ادبیات مسئولین در ایران طی سال‌های اخیر نشان‌دهنده درک آنان از ظرفیت بالقوه مشارکت عمومی برای کشف مفاسد اداری است. کم‌وبیش تلاش‌هایی برای استفاده از ظرفیت سوت‌زنی به‌عنوان نمونه‌ای از مشارکت عمومی در مقابله با فساد از طریق وضع قوانین مناسب در حمایت از افشاگران فساد در ایران به انجام رسیده است. به‌عنوان مثال، در ماده ۱۷ قانون «ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد» دولت مکلف شده است طبق مقررات این قانون نسبت به حمایت قانونی و تأمین امنیت و جبران خسارت اشخاصی که تحت عنوان مخبر یا گزارش‌دهنده، اطلاعات خود را برای پیشگیری، کشف یا اثبات جرم و همچنین شناسایی مرتکب، در اختیار

1. Transparency International
2. Everett

مراجع ذیصلاح قرار می‌دهند و به این دلیل در معرض تهدید و اقدامات انتقام‌جویانه قرار می‌گیرند، اقدام نمایند. همچنین در فراخوان‌هایی از سوی برخی دستگاه‌های حاکمیتی، دولتی و غیردولتی نظیر سازمان بازرسی، سازمان امور مالیاتی و برخی رسانه‌های عمومی مانند خبرگزاری فارس و... برای راه‌اندازی سامانه‌های سوت‌زنی و دریافت گزارش‌های مردمی، شاهد اقداماتی غیرمنسجم بوده‌ایم که نتایج قابل ملاحظه‌ای نیز در پی نداشته است. به‌رغم موارد پیش‌گفته، متأسفانه تاکنون قانون مصوب با حدود مشخصی برای حمایت از سوت‌زنان و سوت‌زنی در جمهوری اسلامی به اجرا در نیامده است. آشنایی و تمایل مردم در جامعه ایرانی نسبت به مقوله سوت‌زنی نیز با چالش‌هایی جدی مواجه است. تنوع اقوام با عقاید و باورهای مذهبی و فرهنگی مختلف در ایران، ضعف در شفافیت سازمانی، رقابت‌های سیاسی و جناحی، سوابق و نتایج افشاگری‌های قبلی و برخوردهای انجام‌شده با سوت‌زنان جزو مسائل اصلی معطل‌ماندن این ظرفیت در ایران هستند. تدوین و اجرای خط‌مشی عمومی سوت‌زنی در ایران مانند قوانین دیگر، نیازمند الگوی اجرایی مناسبی است که با شناخت صحیح عوامل مؤثر بر آن، موجب کاهش فساد اداری در کشور گردد. بنابراین، پیش‌بینی شرایط اجرا جزو محورهای اصلی مطالعات این حوزه است.

با عنایت به مسائل و موضوعات فوق و همچنین اهمیت و ضرورت استفاده از ظرفیت جلب مشارکت عمومی برای ارتقای سازوکار فعلی مقابله با فساد اداری، این پژوهش به دنبال آن است تا ضمن مطالعه نظام‌مند با رویکرد فراترکیب حجم قابل توجهی از منابع علمی داخلی و خارجی موجود پیرامون سوت‌زنی، با شناخت، احصا و ترکیب نتایج مربوط به ابعاد، مؤلفه‌ها و عوامل تأثیرگذار بر پدیده سوت‌زنی در سازمان‌ها، مدل مفهومی پایه سوت‌زنی را ارائه نماید. این مدل قابلیت استفاده در پژوهش‌های آتی حوزه سوت‌زنی را دارد و راهگشای مطالعات تکمیلی در حوزه اجرای خط‌مشی‌های سوت‌زنی در ایران است.

الف) مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نیر و میسلی^۱ (۱۹۸۵) سوت‌زنی را تحت عنوان افشای فساد توسط اعضای سابق یا کنونی سازمان، درباره اقدامات نامشروع، غیراخلاقی و غیرقانونی کارفرمایان، به اشخاص یا سازمان‌هایی که می‌توانند اقدامی را صورت بدهند، تعریف می‌کنند. از نظر کینگ^۲ (۱۹۹۷) مهم‌ترین مزیت این تعریف آن است که در سازمان‌های مختلف اعم از دولتی و غیردولتی، در صنایع، مشاغل و کشورهای مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد. با عنایت به تعاریف ارائه‌شده از سوت‌زنی و بررسی مطالعات انجام‌شده در این حوزه، درمی‌یابیم که بسته به ویژگی‌های بافت زمینه‌ای که سوت‌زنی در آن اتفاق افتاده یا پژوهشی پیرامون آن به انجام رسیده، عناصر و عوامل خاص برگرفته از آن زمینه مورد توجه قرار گرفته‌اند. لذا در پژوهش حاضر ضمن توجه به همه عوامل شناخته‌شده در پژوهش‌های قبلی، جمع‌بندی کاملی از این عوامل و عناصر که قابلیت تحقق در شرایط حاکم بر جامعه ایرانی و سازمان‌های دولتی و غیردولتی آن دارد را ارائه کرده‌ایم. سوت‌زنی فرایندی است که حداقل شامل چهار عنصر اصلی فرد سوت‌زن، موضوع افشاگری، هیئت‌های قانونی یا مقامات محلی که شکایت نزد آنها برده می‌شود و سازمانی که علیه آن شکایت می‌شود، است (yeoh, 2014: 460). این چهار عنصر در جامعه ایرانی، نسبت به سایر جوامع تفاوت‌هایی دارند. نیر و میسلی (۱۹۸۶) عوامل مؤثر بر سوت‌زنی را به دو دسته فردی و موقعیتی تقسیم کرده‌اند. آنها عوامل موقعیتی را در دو دسته مجزای ویژگی‌های سازمان و ویژگی‌های تخلف قرار می‌دهند و عوامل فردی را نیز در چهار گروه ابعاد شخصیتی سوت‌زن، رفتار اخلاقی، عوامل جمعیت‌شناختی و ویژگی‌های موقعیت شغل جای می‌دهند. همین پژوهشگران ده سال بعد (۱۹۹۶) طی پژوهشی دیگر، عوامل فردی را به سه دسته ویژگی‌های سوت‌زن، ویژگی‌های دریافت‌کننده گزارش افشاگری و ویژگی‌های متخلف تقلیل داده‌اند. در پژوهش‌های جدیدتر نیز شاهد آن هستیم که پژوهشگرانی نظیر ذکرپا^۳ (۲۰۱۵) با تقسیم‌بندی این عوامل به دو دسته عوامل فردی و سازمانی، گوپتا^۴ و

1. Near & Miceli
2. King
3. Zakaria
4. Gupta

همکاران (۲۰۱۷) با سه دسته ویژگی‌های سوت‌زن، عوامل زمینه‌ای و ویژگی‌های تخلف، کایلیر^۱ (۲۰۱۷) با چهار دسته ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های موقعیتی، استدلال اخلاقی و ویژگی‌های سازمانی، هر یک تقسیم‌بندی مشخصی از عوامل تأثیرگذار بر سوت‌زنی ارائه کرده‌اند.

۱. پیشینه پدیده سوت‌زنی

در خصوص سابقه موضوع سوت‌زنی در دنیا، دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد به طوری که برخی آن را مربوط به دوران قبل از میلاد مسیح می‌دانند اما شواهد بیان‌گر آن است که اولین قانون مدون سوت‌زنی در انگلستان قرون وسطی وضع شده است. در سال ۶۹۵ میلادی، قانون کوی‌تام^۲ با حمایت از افشاگری و برای ایجاد انگیزه در افشاگران، فرد افشاکننده را در نیمی از سود کشف فساد، شریک می‌داند. آمریکا نیز در اولین سال‌های بعد از استقلال (۱۷۷۶ میلادی) قوانین حمایت از سوت‌زنان را تصویب کرد و بعد از آن، در چندین مرحله قوانین مربوط به سوت‌زنی را به‌روزرسانی کرد و در بخش‌های مختلف مثل بخش سلامت، بازار بورس و سهام و تخلفاتی همچون فرار مالیاتی توسعه داد. آن‌گونه که پایگاه سوت‌زنان بین‌المللی گزارش کرده، دولت آمریکا از ۳۰ سال گذشته تاکنون نزدیک به پنج میلیارد دلار به سوت‌زنان پاداش پرداخت کرده است. یکی از موارد جالب در خصوص پاداش به سوت‌زنی موضوع بریدلی بیرکنفلد^۳ است. او با دریافت جایزه ۱۰۴ میلیون دلاری در سال ۲۰۱۲، به ثروتمندترین سوت‌زن تاریخ تا آن زمان تبدیل شد. ماجرا از این قرار بود که بیرکنفلد که کارمند بانک سوئیس یویی‌اس بود، اطلاعات مفیدی را درباره نحوه کمک این بانک به ثروتمندان آمریکایی، برای دورزدن نظام مالیاتی آمریکا افشا کرد. نظام مالیاتی آمریکا نیز که توانسته بود با جریمه بانک سوئیس، ۷۸۰ میلیون دلار درآمد کسب کند، کمتر از ۱۵ درصد از درآمدش یعنی معادل ۱۰۴ میلیون دلار را به بیرکنفلد به‌عنوان جایزه اهدا کرد. البته مواردی از برخورد با افشاگران هم در تاریخ ایالات متحده مشاهده می‌شود که با حمایت‌های قوی قانونی از آنان همراه شده است. به عنوان مثال، اقدام ارنست فیتزجرالد، مهندس ارشد نیروی هوایی آمریکا در افشای هزینه‌های پنهان و مشکلات فنی هواپیمای ترابری لاکهید سی-۵، طی سال‌های

1. Caillier

2. qui tam rulings

3. Bradley Birkenfeld

۱۹۶۸ و ۱۹۶۹ منجر به صدور حکم اخراج علیه او توسط رئیس‌جمهور نیکسون، به اتهام افشای اطلاعات طبقه‌بندی می‌شود. او بعداً با موفقیت در پیگیری‌های حقوقی در دفاع از خود، ضمن بازگشت به کار، بنای محکمی برای افشاگری کارکنان دولت به وجود آورد.

از میان سوت‌زنی‌های بااهمیت در ایران می‌توان به موضوع افشای حقوق‌های نجومی و املاک واگذاری‌شده در شهرداری تهران اشاره کرد که با وجود افشای این تخلفات، نه تنها دادگاه خاصی برای رسیدگی به این تخلفات برگزار نشد، افراد خاصی نیز محاکمه و مجازات نشدند و افشا کنندگان نیز با پیامدهایی مواجه شدند. لازم به ذکر است تاکنون در ایران سیاست و قانون اختصاصی از سوی مجلس شورای اسلامی برای تعیین حدود افشاگری یا حمایت از سوت‌زنان تصویب نشده است. با وجود این اقداماتی از سوی برخی از دستگاه‌های نظارتی به انجام رسیده است. در تاریخ ۲۹ مرداد ۱۳۹۸، سازمان بازرسی کل کشور از سامانه‌ای تحت عنوان «گزارشگری فساد» رونمایی و اعلام کرد که هدف از ایجاد این سامانه، دریافت گزارش‌های «فساد و کم‌کاری» دستگاه‌های اجرایی از سوی عموم مردم است. از زمان آغاز به کار این سامانه تا انتهای آذرماه سال ۱۳۹۹، ۲۰ هزار و ۸۰۵ گزارش در سامانه مذکور به ثبت رسیده است (خبرگزاری تسنیم، ۱۳۹۹/۱۰/۱۵). در وزارت اقتصاد و دارایی نیز با آغاز به کار سامانه سوت‌زنی، حرکت به سمت بهره‌مندی از ظرفیت نظارت مردمی در دستگاه‌های دولتی شکل جدیدی به خود گرفت. از تاریخ ۲۲ شهریور ۱۳۹۸ تا ۳۱ خرداد ۱۴۰۰، ۲۴۳ گزارش در این سامانه ثبت شده است که برخی از آنها نهایی و احراز فساد شده و مراحل قضایی را می‌گذرانند. تاکنون در این سامانه گزارش‌های خوبی در زمینه فساد در سازمان امور مالیاتی و گمرک دریافت شده است. معاونت مبارزه با مفاسد کلان اقتصادی در وزارت اطلاعات نیز از طریق شماره تلفن ۱۱۳ اقدام به دریافت گزارش‌های مردمی می‌نماید. در حال حاضر نیز برخی از رسانه‌های خبری وارد مقوله سوت‌زنی شده‌اند که از این بین راه‌اندازی سامانه دریافت سوت‌زنی‌ها در خبرگزاری‌ها فارس، در روز چهاردهم تیرماه ۱۳۹۹ اقدام جدیدی بوده است.

۲. پژوهش‌های انجام‌شده در جهان

مازیار نیوکوی^۱ و جاناتان پینتو^۲ در سال ۲۰۱۹ با بررسی برخی از عوامل مؤثر بر فساد سازمانی، اقدام به مدل‌سازی کمی تأثیر ساختار سازمان و نقش افشاگران (سوت‌زنان) بر نحوه سرایت فساد درون سازمان‌ها کرده‌اند. آنها به چهار پارامتر مربوط به فرهنگ سازمانی اعم از ساختار سازمان، موقعیت سیب بد^۳، تمایل کارکنان به فاسدشدن (احتمال فساد) و تعداد افشاگران علیه فساد پرداخته‌اند.

جسیکا آر^۴ و همکارانش در سال ۲۰۰۵ و پس از مطالعاتی عمیق، موضوع روند افزایشی فساد و خطاکاری در سازمان‌ها را بررسی کردند. آنها با ارائه مقاله‌ای تحت عنوان «افشاگری در سازمان‌ها: بررسی رابطه بین نیت، اقدامات و تلافی‌جویی» موضوعاتی در خصوص جنبه‌هایی از افراد، زمینه‌ها و تخلفات مرتبط با نیت افشاگر و رابطه آنها با تخلفات سازمانی و جوانب مربوط به انتقام‌جویی از افشاگرها را مورد بررسی قرار داده‌اند. بر این اساس ۱۹۳ نوع رابطه از بررسی فراتحلیلی ۲۶ نمونه به دست آمد که تفاوت‌های زیادی در مورد اهداف و اقدامات افشاگری را نشان می‌دهد.

ماهاران زکریای^۵، دانشجوی رشته حسابداری دانشگاه تکنولوژی مارا کلاتان مالزی^۶ در سال ۲۰۲۰ با انجام یک مطالعه پدیدارشناسی هرمنوتیک و با هدف کشف مدل مناسب افشاگری (با بررسی عوامل مؤثر بر آن) برای شوراهای شهری مالزی، اقدام به طراحی و پیشنهاد یک مدل مناسب کرد.

فیلمور آلین^۷ و همکارانش در سال ۲۰۱۳ اقدام به ارائه یک مدل مفهومی (شکل ۲-۹) در مورد نیت‌های افشاگری در میان حساب‌برسان خارجی (خارج از سازمان) کردند. بر اساس یافته‌های آنان ویژگی‌های فردی حساب‌برس (نگرش او نسبت به افشاگری، میزان کنترل رفتاری درک‌شده از وی، تعهد استقلال رأی، مسئولیت‌پذیری برای گزارشگری فساد و آمادگی پرداخت هزینه شخصی

1. Maziar Nekovee
 2. Jonathan Pinto
 3. bad apple
 4. Jessica. R
 5. Maheran Zakaria
 6. Universiti Teknologi MARA Kelantan
 7. Philmore Alleyne

گزارشگری فساد) تأثیر مستقیمی بر نیت‌های او برای افشاگری دارد اما با متغیرهای متناظر (حمایت سازمانی درک‌شده و هنجارهای گروه) و متغیرهای خاص (شدت اخلاقی درک‌شده) تعدیل می‌شود. مدل پیشنهادی با استفاده از نظریه‌های عدالت و نهادی پیش‌بینی می‌کند که افشاگری در یک شرکت حسابرسی، هم پیامدهای مثبت و هم پیامدهای منفی برای جامعه، شرکت حسابرسی و افراد مستعد افشاگری ایجاد می‌کند.

در مطالعه‌ای، مایکل گاندلاچ^۱ و همکارانش در سال ۲۰۰۳، با ادغام نتایج تحقیقات حوزه قدرت، عدالت و جامعه در مورد افشاگری، مدل توسعه‌یافته‌ای برای پردازش اطلاعات اجتماعی ارائه کردند (شکل ۲-۱۰). این مدل نشان می‌دهد که چگونه قضاوت در خصوص نسبت‌دادن‌ها و مسئولیت‌های افراد در قبال فساد و همچنین تحلیل هزینه-فایده آنها بر عمل، درک و تصمیم بر افشاگری تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، آنها نشان می‌دهند که چگونه متخلفان می‌توانند از تاکتیک‌های مدیریت تأثیر (به عنوان مثال بهانه‌گیری، توجیه، ارباب، و عذرخواهی) برای دست‌کاری در تصمیمات افشاگری استفاده کنند.

لوگان واتس و رونالد بوکلی^۲ در سال ۲۰۱۷ اقدام به طراحی و پیشنهاد یک مدل پردازش دوسویه برای افشاگری اخلاقی در سازمان‌ها کردند (شکل ۲-۱۱). در این مطالعه، افشاگری اخلاقی به‌عنوان یک نوع منحصربه‌فرد از افشاگری توصیف شده است که توسط افرادی انجام می‌شود که خود را عامل اخلاقی می‌دانند.

۳. پژوهش‌های انجام‌شده در ایران

انصاری‌پور و همکاران (۱۴۰۰) با ارائه مدل مفهومی بلوغ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی شامل چهار سطح آغازین، زیرساختی، یکپارچه و مدیریت در قالب پنج بعد اصلی سوت‌زن، دریافت‌کننده گزارش، متخلف، تخلف و سازمان نموده‌اند. عاقلی و همکارانش (۱۳۹۹)، در پژوهشی پیمایشی نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین بر رهبری سازمانی، رهبری تبادل‌گرا بر رهبری سازمانی و رهبری سازمانی نیز بر تمایل به سوت‌زنی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند.

1. MICHAEL J. GUNDLACH

2. Watts, L. L., & Ronald Buckley

فرهادی‌نژاد و جعفری (۱۳۹۸)، پس از بررسی علل پیش‌ران و پس‌ران تصمیم سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی، یافته‌های خود را در دو گروه معرفی کردند. رویکردهای عدالت‌خواهانه، اخلاق مدارانه، سلامت‌محور، منفعت‌طلبانه، تکلیف‌گرایانه و انتقام‌جویانه به ترتیب به‌عنوان مهم‌ترین دلایل تصمیم به سوت‌زنی بوده و عوامل مربوط به افشاشونده، سازمان، موضوع تخلف و افشاکننده به ترتیب مهم‌ترین علل سکوت در برابر مشاهده رفتارهای نامطلوب را تشکیل می‌دهند.

صفری‌شاد و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی نشان دادند که اخلاق اسلامی کاربر در تمایل به افشاگری (سوت‌زنی) تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

جلیل‌وند و همکاران (۱۳۹۶)، با بررسی عوامل انگیزشی تعیین‌کننده سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی ایران، جهت‌گیری فرهنگی، ویژگی‌های شخصیتی و موضع اخلاقی را به‌عنوان اصلی‌ترین عوامل تأثیرگذار در این حوزه معرفی نمودند.

ب. روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه، از حیث ماهیت موضوع جزو تحقیقات کیفی و از نظر موقعیت گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای و میدانی است. در این پژوهش از روش فراترکیب به‌منظور مقایسه، تفسیر، ترجمه و ترکیب معیارهای مختلف استفاده شده است. در ادامه نیز از طریق مصاحبه با خبرگان آگاه و استفاده از روش تحلیل مضمون، داده‌های مرحله قبل، مجدداً مورد مذاقه و بازبینی قرار گرفته‌اند. معیار انتخاب خبرگان، عضویت در هیئت علمی دانشگاه‌ها، داشتن سابقه فعالیت‌های علمی و پژوهشی در حوزه علوم انسانی مرتبط با فساد اداری و همچنین مدیران اجرایی سازمان‌های دولتی که حداقل چهار سال سابقه اجرای قوانین و دستورالعمل‌های حوزه مبارزه با مفاسد اداری را در کارنامه خود داشته‌اند، است.

فراترکیب متمرکز بر مطالعات کیفی است که لزوماً ادبیات موضوعی زیادی را درگیر نمی‌کند (عباسی شاهکوه، ۱۳۸۷). پایه و اساس روش فراترکیب، استفاده از نتایج سایر پژوهش‌ها به‌منزله داده و تحلیل آنها برای رسیدن به جمع‌بندی جدید است. بنابراین، فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که یافته‌های سایر پژوهش‌های کیفی درزمینه‌یک موضوع خاص را به‌منزله داده به کار می‌گیرد. در فراترکیب، محقق بر اساس پرسش پژوهشی موردعلاقه خود، نمونه‌های پژوهش‌های کیفی را

مطالعه می‌کند (Sandelowski, 2008: 105). مراحل استفاده از روش فراترکیب عبارت‌اند از طراحی روشن مسئله و پرسش پژوهش، جستجوی جامع ادبیات موضوع، ارزیابی دقیق پژوهش‌ها برای امکان‌سنجی ورود به روش فراترکیب، بررسی نتایج پژوهش‌های کیفی، ارائه یافته‌های سنتز بین‌مطالعه‌ای و نهایتاً، بازتاب‌دادن در فرایند روش است (عابدی جعفری و امیری، ۱۳۹۸: ۷۵). در پژوهش حاضر به‌منظور تحقق روش فراترکیب، بر مبنای الگوی هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو اقدام گردید (شکل ۱)، لذا پس از تنظیم سؤال‌های پژوهش، بررسی نظام‌مند متون و مقاله‌های مرتبط، اطلاعات و یافته‌های کیفی استخراج‌شده مورد تجزیه و تحلیل و ترکیب قرار گرفت.



شکل ۱: گام‌های هفت‌گانه سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷)

ج. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

۱) تنظیم سؤال‌های پژوهش: مرحله اول پژوهش به روش فراترکیب، تنظیم سؤالات پژوهش است. با مطرح کردن پرسش‌های مبنایی و پاسخگویی به آنها حدود و ثغور پژوهش تعیین می‌شود. در این مقاله سؤالات اساسی پژوهش عبارت است از:

سؤال اصلی:

عوامل تأثیرگذار بر موفقیت پدیده سوت‌زنی کدام‌اند؟

سؤالات فرعی:

ادبیات منتشر شده از سوت‌زنی در بیست سال گذشته چگونه توسعه یافته است؟

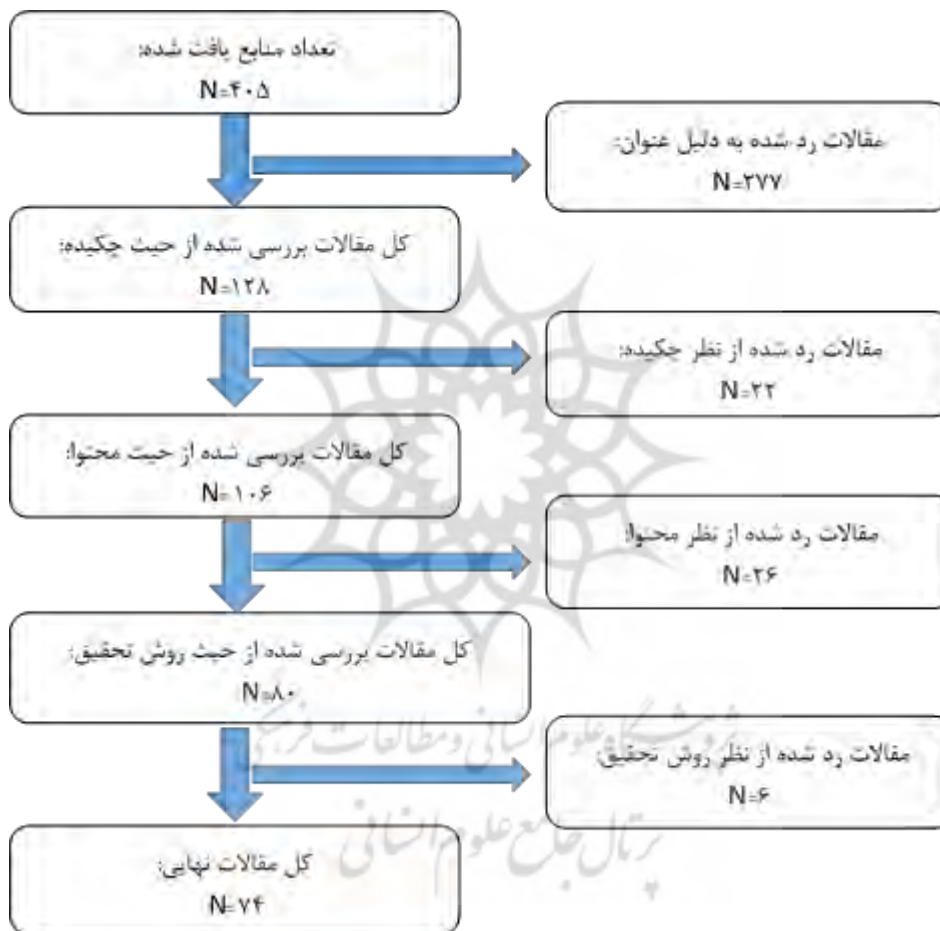
برای اجرای خط‌مشی سوت‌زنی، توجه به چه نکاتی ضروری است؟

سوت‌زنی شامل چه مؤلفه‌هایی است؟

▪ بررسی نظام‌مند متون: در این مرحله، جستجوی نظام‌مندی روی مقالات و متون منتشر شده در مجلات مختلف و سایت‌های اینترنتی انجام شد تا مجموعه کاملی از عوامل تأثیرگذار بر موفقیت سوت‌زنی شناسایی شوند. با توجه به اعتبار و میزان رجوع پژوهشگران، مرجع علمی ScienceDirect برای مقالات انگلیسی ISI و همچنین سایت جهاد دانشگاهی (WWW.SID.IR) برای مقالات علمی-پژوهشی فارسی مورد بررسی قرار گرفتند. واژه‌های کلیدی مورداستفاده برای جستجوی مقالات تحقیق Whistling یا Whistle blowing در متون انگلیسی و سوت‌زنی یا افشاگری در متون فارسی در نظر گرفته شدند. در نتیجه جستجو و بررسی پایگاه‌های داده از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ برای مقالات ISI، ۴۰۵ مقاله و بدون محدودیت زمانی در پژوهش‌های داخلی در نهایت ۱۵ مقاله یافت شد. بنابراین در مجموع ۴۲۰ مقاله مورد بررسی قرار گرفت.

▪ جستجو و انتخاب متون مناسب: در فرایند جستجو پژوهشگر پارامترهای مختلفی را مانند عنوان، چکیده، محتوا، جزئیات مقاله و... را در نظر گرفته و مقالاتی که با سؤال و هدف پژوهش تناسبی ندارد، حذف می‌کند. مطابق شکل ۲، مجموعه مطالعات منتخب چندین مرتبه مورد بازبینی قرار می‌گیرند و در هر مرحله مقالات و متونی که با موضوع

همخوانی ندارند حذف می‌شوند که در نهایت از ۴۰۵ مقاله انگلیسی اولیه، ۷۴ مقاله باقی‌مانده است که با احتساب ۱۵ مقاله فارسی، مجموعاً ۸۹ مقاله مورد بررسی نهایی قرار گرفته‌اند.



شکل ۲: فرایند جداسازی و غربال‌گری مقالات مورد مطالعه

۲) استخراج اطلاعات از مقالات: در سراسر فراترکیب، پژوهشگر به طور پیوسته مقالات منتخب و نهایی شده شامل ۸۹ مورد (شکل ۲) را به منظور دستیابی به یافته‌های قابل اتکایی که در آنها مطالعات اصلی و اولیه انجام شده‌اند، چند بار مطالعه کرده است. در نتیجه این بررسی‌ها، ۹۴ عامل تأثیرگذار بر سوت‌زنی به شرح مندرج در جدول ۱ شناسایی و بر اساس بیشترین فراوانی منظم شده‌اند.

جدول ۱: خلاصه اطلاعات استخراج شده از ۷۴ مقاله مورد مطالعه، شامل عوامل مؤثر بر سوت‌زنی

ردیف	کلمات کلیدی	Keywords	فراوانی
۱	انگیزه سوت‌زنی	Motivation of whistleblowing	۷۶
۲	تلافی علیه سوت‌زن	Retaliation against the whistleblower	۷۶
۳	حمایت از سوت‌زنان	Support for whistleblowers	۷۳
۴	پاداش سوت‌زنی	Whistle rewards	۷۳
۵	مسئولیت‌پذیری	responsibility	۶۹
۶	آثار و پیامدهای سوت‌زنی	Consequences of whistleblowing	۶۹
۷	ارزش‌های اخلاقی	Ethical values	۵۳
۸	ارزش‌های سازمانی	Organizational values	۵۳
۹	حمایت سازمانی	Organizational support	۵۳
۱۰	هزینه- فایده	Cost-benefit	۵۲
۱۱	پاسخ سازمانی	Organizational response	۵۲
۱۲	امنیت افشاگر	Whistle Security	۵۲
۱۳	مشوق‌های سوت‌زنی	Whistle incentives	۵۲
۱۴	واکنش سازمان	Organizational reaction	۵۲
۱۵	فرهنگ سازمانی	Organizational Culture	۵۱
۱۶	فرهنگ اخلاقی سازمان	Ethical culture of the organization	۵۱
۱۷	اخلاق‌مداری	Ethicality	۴۸
۱۸	حمایت قانونی	Legal protection	۴۷
۱۹	ارتباطات برون‌سازمانی	External communication	۴۳
۲۰	روابط قدرت	Power relations	۴۳

۴۲	Internal controls of the organization	کنترل‌های داخلی سازمان	۲۱
۴۲	Internal communication	ارتباطات درون‌سازمانی	۲۲
۴۰	Organizational Structure	ساختار سازمانی	۲۳
۴۰	Retaliation of managers	تلافی‌جویی مدیران	۲۴
۳۱	Rational action	اقدام عقلایی	۲۵
۳۱	Whistle_blowing records	سوابق سوت‌زنی	۲۶
۳۱	Personality traits of whistleblowers	ویژگی‌های شخصیتی سوت‌زنان	۲۷
۳۰	Organizational Commitment	تعهد سازمانی	۲۸
۳۰	Organizational punishment	تنبيه و مجازات سازمانی	۲۹
۲۱	Power distance	فاصله قدرت	۳۰
۲۱	Job Satisfaction	رضایت شغلی	۳۱
۲۰	Judgments about whistleblowing	قضاوت‌ها در مورد سوت‌زنی	۳۲
۲۰	Transparency and accountability	شفافیت و پاسخگویی	۳۳
۱۹	Scope of the organization	اندازه و قلمرو سازمان	۳۴
۱۹	Sources of whistleblowing performance	منابع اجرای سوت‌زنی	۳۵
۱۹	Personal animosity	خصومت شخصی	۳۶
۱۸	Organizational norms	هنجارهای سازمانی	۳۷
۱۸	Whistling courage	شجاعت سوت‌زنی	۳۸
۱۴	Intention to accept the law	قصد اجابت قانون	۳۹
۱۴	Corruption Profile	مشخصات فساد	۴۰
۱۴	Whistle training	آموزش افشاگری	۴۱
۱۴	context	زمینه	۴۲
۱۱	Religious values	ارزش‌های دینی	۴۳
۱۱	Employees' tendency to corruption	تمایل کارکنان به فساد	۴۴
۹	Geographical factors	عوامل جغرافیایی	۴۵
۹	Awareness of the law	میزان آگاهی از قانون	۴۶
۹	Beneficiary pressure	فشار ذینفعان	۴۷
۵	Historical factors	عوامل تاریخی	۴۸
۵	Internal and external whistleblowing	افشاگری داخلی و خارجی	۴۹

۵	Probability of whistleblowing	احتمال سوت زنی	۵۰
۵	Professional ethics	اخلاق حرفه‌ای	۵۱
۵	Proof of corruption	اثبات پذیرگی تخلف و فساد	۵۲
۵	Religiosity	دین‌مداری	۵۳
۵	Professional conscience	وجدان کاری	۵۴
۳	Moral intuition	شهود اخلاقی	۵۵
۳	Ethical relativism	نسبی‌گرایی اخلاقی	۵۶
۳	Organizational position	سمت سازمانی	۵۷
۳	Work Experience	سابقه کاری	۵۸
۳	Importance and Intensity	اهمیت و شدت خطا	۵۹
۳	Information security	امنیت اطلاعات	۶۰
۳	Staff's voice	صدای کارکنان	۶۱
۳	Effectiveness of action against corruption	اثربخشی اقدام علیه فساد	۶۲
۳	Normative institutions	نهادهای هنجاری	۶۳
۳	Reporting intentions	مقاصد گزارش‌دهی	۶۴
۳	The wrongdoer's rights	حقوق خطاکار	۶۵
۳	Reputation and credibility	شهرت و اعتبار	۶۶
۲	Professional identity	هویت حرفه‌ای	۶۷
۲	Perceived activity	فعالیت درک‌شده	۶۸
۲	Lack of response	فقدان پاسخ	۶۹
۲	Whistle-blower confidence	اعتماد به نفس افشاگر	۷۰
۲	cognition Organizational	شناخت سازمانی	۷۱
۲	Lack of peer support	کمبود حمایت هم‌تا	۷۲
۲	Anger and fear of the wrongdoer	عصبانیت و ترس مفسد	۷۳
۲	Ethical Leadership	رهبری اخلاقی	۷۴
۲	Reporting system	سیستم گزارش‌دهی	۷۵
۲	Culture of Silence	فرهنگ سکوت	۷۶
۲	Transformational Leadership	رهبری تحول‌آفرین	۷۷
۲	Level of training	سطح آموزش	۷۸

۷۹	تحصیلات	Education	۲
۸۰	جمع‌گرایی و جرأت	Collectivism and boldness	۲
۸۱	موقعیت سیب بد (مفسد)	Bad apple position	۱
۸۲	خجالت و کم‌رویی	Embarrassment and shyness	۱
۸۳	وابستگی عاطفی به سازمان	Emotional dependence on the organization	۱
۸۴	جنسیت افشاگر	Gender of whistleblowers	۱
۸۵	سن افشاگر	Age of whistleblowers	۱
۸۶	رویه‌سازی فرایند اجرا	Execution process procedure	۱
۸۷	نحوه ورود به سازمان	Type of entry into the organization	۱
۸۸	قوانین مستقل برای سوت‌زنی	Independent rules for whistleblowing	۱
۸۹	دستورالعمل‌های اجرایی استاندارد	Standard executive instructions	۱
۹۰	ترس از گزارش اشتباه	Fear of misreporting	۱
۹۱	کنترل رفتاری درک شده	Perceived behavioral control	۱
۹۲	دیدگاه	viewpoint	۱
۹۳	سابقه عضویت در سازمان‌های نظارتی	History of membership in regulatory organizations	۱
۹۴	ناامیدی نسبت به ضمانت اجرا	Disappointment with the performance guarantee	۱
۱۸۴۸	جمع		

۳) تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها: در پژوهش حاضر، اطلاعات استخراج شده از مقالات، شامل نتایج مندرج در جدول شماره ۱، در جریان مصاحبه با خبرگان اجرایی (مدیران سازمان-های مبارزه‌کننده با فساد اداری) و علمی (پژوهشگران و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها) آشنا با حوزه سوت‌زنی مورد بررسی مجدد قرار گرفت. با هدف تحلیل کیفی داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها به روش تحلیل مضمون اقدام شد که در نتیجه آن، ۶۳ مضمون پایه احصا شد، سپس با ساماندهی مرحله‌ای مضامین، از ۲۴ مضمون سامان‌دهنده به پنج مضمون فراگیر رسیدیم (جدول ۲).

۴) روش تحلیل مضمون: روشی است که با استفاده از آن، الگوهای برگرفته از داده‌های کیفی شناخته شده و پس از تحلیل قابل گزارش می‌شوند. این روش، یک نوع فرایند قابل اتکا برای تحلیل داده‌های متنی به شمار می‌آید که داده‌های پراکنده و مختلف را به داده‌های غنی و مفصل تبدیل می‌کند (Braun & Clarke, 2006) به نقل از عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۳). باید درک درستی از مفهوم «مضمون» داشته باشیم تا بتوانیم آن را بشناسیم. تم^۱ یا مضمون، اطلاعات بااهمیتی درباره داده‌ها و سؤالات تحقیق بیان می‌کند و به نوعی معنا و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد. مضمون در کمترین حالت به سازمان‌دهی و توصیف مشاهدات و در بیشترین حالت هم به تفسیر جنبه‌هایی از پدیده می‌پردازد (Braun & Clarke, 2006; Boyatzis, 1998: 4 به نقل از عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۹).

در سال ۲۰۱۰، کینگ و هاروکز^۲ با بررسی و جمع‌بندی تلاش‌های دیگر پژوهشگران تحلیل مضمون، فرایند سه مرحله‌ای را برای تحلیل مضمون ارائه داده‌اند که در این پژوهش بر مبنای آن اقدام شده است. این فرایند سه مرحله‌ای شامل کدگذاری توصیفی^۳، کدگذاری تفسیری^۴ و یکپارچه‌سازی از طریق مضمون‌های فراگیر^۵ است.

- **کدگذاری توصیفی:** حداقل یک‌بار خواندن کامل متن بدون کدگذاری آن، تا آشنایی با فضای کلی متن حاصل شود. سپس، مشخص کردن هر چیزی در متن که ممکن است برای فهم دیدگاه‌ها، تجربه‌ها و ادراک‌های مشارکت‌کننده ذیل عنوان تحقیق کمک کند. در آخر هم بهره‌گیری از توضیحات ابتدایی برای تعریف کدهای توصیفی است.
- **کدگذاری تفسیری:** با ترکیب کدهای توصیفی در این بخش تلاش می‌شود تا یک معنای واحد به دست آید. فراتر از «توصیف» گزاره‌های متنی عمل کرده و بر تفسیر معانی^۶ آنها متمرکز می‌شویم.

1. theme
 2. King & horrocks
 3. Descriptive coding
 4. Interpretive coding
 5. Overarching coding
 6. meanings

- **ضامین فراگیر با یکپارچه‌سازی مفاهیم:** در این مرحله تعدادی از مضامین فراگیر که مفاهیم کلیدی تحقیق را بیان می‌کنند، شناسایی می‌شوند. در این مرحله مستقیماً از هر ایده تئوریک تشکیل‌دهنده زیربنای تحقیق تا جایی که توسط تحلیل‌های ما حمایت می‌شود استفاده خواهد شد. تعداد کدهای فراگیر تا جای ممکن باید محدود شده و حداقل ارتباط معقولی با متن داشته باشند. (King & Horrocks, 2010: 152- 158) به نقل از یآوری، ۱۳۹۱: ۱۹۳-۱۹۷).

جدول ۲: مضامین احصاشده از نتایج مصاحبه‌ها پیرامون عوامل تأثیرگذار بر سوت‌زنی در سازمان‌ها

مضمون فراگیر	مضمون سامان‌دهنده	مضمون پایه	
عوامل سازمانی	مشخصات سازمان	سطح شفافیت و دسترسی به اطلاعات	
		میزان توسعه‌یافتگی	
		اندازه و قلمرو سازمان	
		ساختار سازمانی مناسب	
	ارتباطات سازمانی	روابط قدرت	
		هماهنگی‌های درون و برون‌سازمانی	
		گرایش ذینفعان	
	نظام تشویق و انگیزش	امکانات و منابع سازمانی	
		پیش‌بینی مشوق‌های سازمان‌یافته	
		حمایت کارکنان	
	حمایت سازمانی	حمایت مدیریت عالی سازمان	
		قوانین و سیاست‌های حمایتی	
		ماهیت فساد درک شده در سازمان	
		واکنش ذینفعان	
	فرهنگ سازمانی	تعارض منافع	
		دیدگاه اخلاقی کارکنان سازمان و اخلاق نسبی	
		فرهنگ سازمانی حامی و مؤید	
		فرهنگ شفافیت و صراحت	
	بازخورد سازمانی	آموزش و ارتقاء فرهنگ سوت‌زنی	
		تحلیل بازخورد	
سوابق سوت‌زنی و نتایج آنها			

سامانه نرم‌افزاری	ابزار استماع	عوامل محیطی
فرهنگ عمومی	دیدگاه اخلاقی جامعه	
دیدگاه مذهب و دین		
هنجارها و ارزش‌های جامعه		
فرهنگ اقوام		
سطح توسعه‌یافتگی	مشخصات جامعه	
تعدد و تنوع اقوام		
ابعاد و قلمرو جامعه		
نظام حقوقی و قضایی کشور	حمایت اجتماعی	
قدرت نهادهای دموکراتیک		
وظایف سازمان‌های متناظر	روابط بین سازمانی	
هماهنگی‌های بین سازمانی		
وظایف و مسئولیت‌های قانونی افشاگر	مسئولیت افشاگر	عوامل انسانی
نسبت سازمانی افشاگر با فساد و مفسد		
ارتباط افشاگر با مدیریت و کارکنان سازمان		
جایگاه اجتماعی افشاگر		
نسبت افشاگر با پذیرنده افشاگری		
فاصله افشاگر با کانون قدرت	جایگاه افشاگر در سازمان و جامعه	
توانمندی افشاگر		
جایگاه و سطح دسترسی اطلاعاتی افشاگر		
سوابق آموزشی افشاگر		
شناخت افشاگر از فرایند صحیح افشاگری	توانمندی افشاگر	
ویژگی‌های شخصیتی افشاگر		
اخلاق سازمانی افشاگر		
باورهای مذهبی افشاگر	دیدگاه اخلاقی افشاگر	
نیت افشاگر		
تحلیل هزینه/فایده		
حسابگری عقلانی		
پیامدهای سازمانی و اجتماعی افشاگری		
عوامل جغرافیایی مؤثر بر شکل‌گیری فساد	موقعیت فساد و تخلف	ماهیت فساد
عوامل تاریخی مؤثر بر شکل‌گیری فساد		
آثار و پیامدهای اجتماعی فساد	آثار فساد و تخلف	

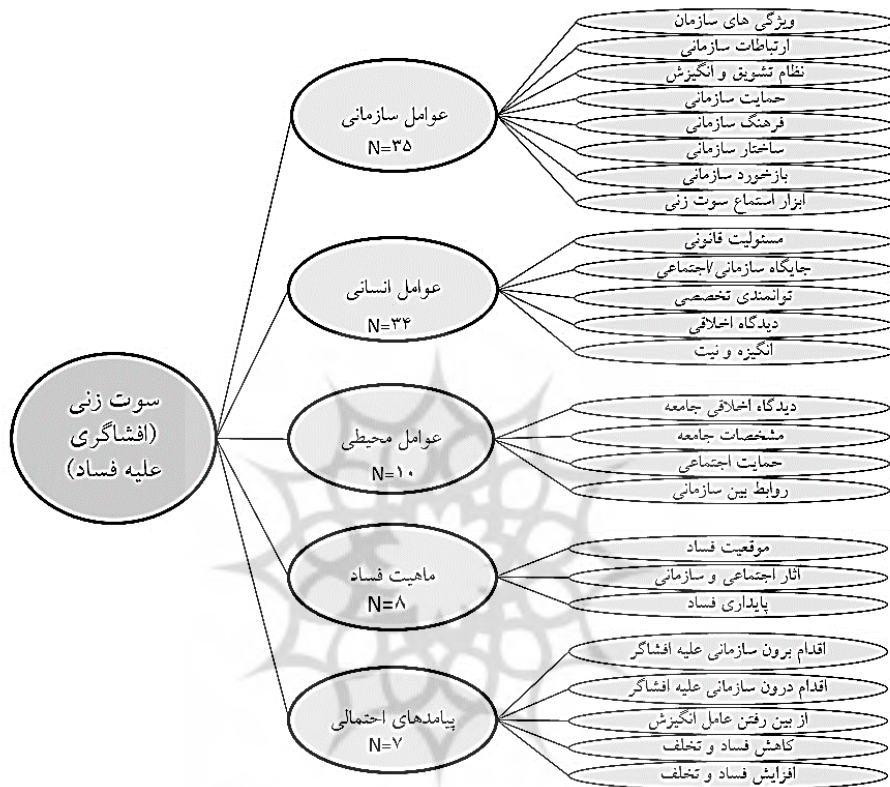
آثار و پیامدهای سازمانی فساد	پایداری فساد	تیم‌های احتمالی
سطح نفوذ و توسعه فساد در سازمان و جامعه		
اقدامات انجام‌شده برای مقابله با فساد		
شدت خطا و فساد	اقدام علیه افشاگر از بیرون سازمان	
بی‌اعتمادی اطرافیان و اعضای جامعه به افشاگر	اقدام علیه افشاگر از درون سازمان	
تنزل جایگاه/اخراج/بایکوت/قطع دسترسی	تخریب انگیزه	
کاهش یا افزایش انگیزه تکرار افشاگری	کاهش فساد و تخلف	
برخورد با خاطیان		
اصلاح فرایندهای فساد آمیز	گسترش فساد و تخلف	
استمرار و افزایش انگیزه فساد		

۵) کنترل کیفیت و اعتبار داده‌های پژوهش: در نمونه‌گیری مربوط به مصاحبه با نخبگان، با توجه به اینکه برای اعتباربخشی به تحقیق‌های کیفی از جمله روش تحلیل مضمون، به تعداد نخبگان موردنیاز اشاره‌ای نشده است، محقق با مراجعات مکرر به ۱۵ نفر از مدیران و اساتید یادشده، به صورت رفت و برگشتی، اقدام به اصلاح و بهبود تحلیل‌های صورت‌گرفته در تحقیق کرده است. بنابراین، اعتبار نتایج استخراج‌شده از مقالات در جریان مصاحبه با خبرگان موردبررسی و تأیید قرار گرفت. سپس با استفاده از نظرات اصلاحی و داده‌های جدید به دست آمده در مصاحبه‌ها، مضامین احصاشده به روش تحلیل مضمون دسته‌بندی شدند که مدل نهایی (شکل شماره ۳) مجدداً به تأیید خبرگان آگاه رسید. در ادامه نیز عوامل شناخته‌شده بر مبنای فراوانی عوامل زیرمجموعه یا داده‌های مرتبط با آنها شامل عوامل احصاشده در جدول ۱، به ترتیب اهمیت مشخص شده‌اند (جدول ۳).

جدول ۳: ترتیب عوامل تأثیرگذار بر سوت‌زنی بر مبنای تعداد عوامل زیرمجموعه

ردیف	ترتیب اهمیت عوامل اثرگذار بر سوت‌زنی	فراوانی
۱	عوامل سازمانی	۳۵
۲	عوامل انسانی	۳۴
۳	عوامل محیطی	۱۰
۴	ماهیت فساد	۸
۵	پیامدهای احتمالی	۷
۶	جمع	۹۴

در نهایت مدل کلی عوامل تأثیرگذار بر سوت‌زنی در سازمان‌ها برآمده از نتایج تحقیق در جدول ۳ به صورت نمودار شکل ۳ ترسیم گردید.



شکل ۳: مدل طراحی شده برای عوامل مؤثر بر سوت‌زنی علیه فساد اداری در سازمان‌ها

نتیجه‌گیری

در این پژوهش تلاش شد ضمن استفاده از روش فراترکیب، با مرور و مطالعه نظام‌مند ۷۴ مقاله ISI از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ میلادی و ۱۵ مقاله فارسی یافت‌شده از منابع داخلی، ابتدا عوامل مؤثر بر سوت‌زنی شامل ۹۴ مورد (جدول ۱)، شناسایی شوند. سپس با انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بر اساس پروتکل مصاحبه (برآمده از ادبیات موضوع)، نتایج احصاشده از مرحله

قبل مورد بررسی و مذاقه قرار گرفتند. در ادامه با استفاده از روش تحلیل مضمون، داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها در قالب مضامین فراگیر غیر تکراری دسته‌بندی شده و برای ارائه مدل نهایی استفاده شدند. در این مرحله ۶۳ مضمون پایه احصا شد که با ساماندهی مرحله‌ای مضامین، از ۲۴ مضمون سامان‌دهنده به پنج مضمون فراگیر رسیدیم. همان‌طور که در ادبیات موضوع نیز مشخص است، افراد سازمان یا جامعه در مواجهه با تخلف و فساد در سه حالت قرار می‌گیرند: نخست، غیرشاهدان یا افرادی که با فساد در سازمان مواجه شده‌اند، اما درکی نسبت به این موضوع نداشته و این عمل را فساد تلقی نکرده‌اند. دوم، شاهدان ساکت یا افرادی که عمل مربوطه را به‌عنوان فساد و خطا درک کرده‌اند اما در مقابل آن منفعلانه برخورد می‌کنند. سوم، سوت‌زن‌ها یا افرادی که فعالانه به فساد و خطایی که درک کرده‌اند، واکنش نشان داده و آن را گزارش می‌کنند. این قشر از افراد جامعه و سازمان، به‌عنوان ظرفیت بالقوه جلب مشارکت عمومی در اجرای خط‌مشی‌های حوزه مبارزه با فساد محسوب شده و موجب ارتقای عملکرد و بهره‌وری نهادهای مجری در این زمینه هستند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی شامل ابعاد شخصیتی، شرایط فیزیکی، فرهنگ زمینه‌ای، باورها، دانش و تجربیات هر شخصی در هر یک از حالت‌های سه‌گانه فوق، بر اقدام یا عدم اقدام به سوت‌زنی تأثیرگذار است. از طرفی هم با عنایت به اجزای اصلی اقدام به سوت‌زنی شامل متخلف (اشخاص حقیقی یا حقوقی)، سوت‌زن و دریافت‌کننده گزارش سوت‌زنی (مدیران ارشد سازمان یا سازمان‌های نظارتی)، عواملی نظیر ویژگی‌های سازمانی، شرایط اجتماعی، قوانین و سیاست‌های موجود، ابعاد تخلف و پیامدهای احتمالی نیز بر اقدام، عدم اقدام و حتی کیفیت اقدام به سوت‌زنی تأثیرگذار است. بر اساس مدل نهایی به‌دست‌آمده، عوامل مؤثر بر سوت‌زنی به ترتیب اهمیت در قالب پنج دسته کلی عوامل سازمانی، عوامل انسانی، عوامل محیطی، ماهیت فساد و پیامدهای احتمالی به شرح ذیل جای می‌گیرند.

- **عوامل سازمانی:** شامل مواردی است که در درون و در مقیاس سازمان تعریف می‌شوند. مشخصات سازمان، سطح و چگونگی ارتباطات درون‌سازمانی، روابط قدرت، گرایش‌های ذینفعان و تعارض منافع، شرایط حمایتی و انگیزشی موجود برای سوت‌زنان، فرهنگ و دیدگاه اخلاقی کارکنان نسبت به موضوع سوت‌زنی، بازخورد کارکنان نسبت به سوابق سوت‌زنی در سازمان و پیش‌بینی سامانه و ابزار مناسب برای دریافت

افشاگری‌ها علیه مفاسد اداری جزو موضوعات قابل پیگیری در این زمینه است. بدیهی است، افراد در یک سازمان مترقی از نظر شاخص‌های سازمانی فوق که مهیا و مناسب سوت‌زنی است، تمایل و امکان بیشتری برای سوت‌زنی علیه فساد و تخلف خواهند داشت.

- **عوامل انسانی:** ویژگی‌های فردی افشاگر یا سوت‌زن را شامل می‌شود. مواردی از قبیل وظایف قانونی و مسئولیت سازمانی افشاگر، رابطه او با فساد و تخلف، جایگاه سازمانی تعریف‌شده از وی، سطح آگاهی و شناخت او نسبت به موضوع سوت‌زنی و روش‌های صحیح اقدام برای آن، شجاعت، توانایی و انگیزه او از سوت‌زنی که برگرفته و متأثر از دیدگاه اخلاقی او است، در شکل‌گیری و توسعه رفتار افشاگرانه و سوت‌زنی در سازمان مؤثر خواهد بود.
- **عوامل محیطی:** شامل مواردی است که بیرون از سازمان تعریف‌شده و سازمان را احاطه کرده است. مشخصات جامعه‌ای که سازمان را در دل خود جا داده از حیث فرهنگ عمومی، تعدد و تکثر اقوام و فرهنگ محلی آنها، ارزش‌های اخلاقی و مذهبی عموم مردم یا اقوام محلی و ارتباطات پیرامونی سازمان و هماهنگی بین آنها جزو مباحث مطروحه در این زمینه است. سوت‌زنان عضو جامعه‌ای هستند که سازمان در دل این جامعه قرار گرفته است، بنابراین تحت تأثیر شرایط موجود در آن خواهد بود.
- **ماهیت فساد:** ویژگی‌های فساد درک‌شده بین کارکنان سازمان در شکل‌دهی نوع واکنش آنها نسبت به این موضوع مؤثر است. فساد و تخلف بسته به اینکه در چه شرایط زمانی و جغرافیایی شکل گرفته، چه حد در سازمان نهادینه‌شده و در بین کارکنان و مدیران نفوذ پیدا کرده و چه پیامدهای منفی / مثبت برای سازمان و جامعه در پی خواهد داشت، منجر به ترتیب واکنشی در قالب سوت‌زنی و افشاگری (مقابله) یا سکوت سازمانی (همراهی یا بی‌تفاوتی) خواهد شد.
- **پیامدهای احتمالی:** زمانی که یکی از کارکنان سازمان اقدام به سوت‌زنی علیه فساد و تخلفی درون آن سازمان می‌کند، ممکن است اقدامی له یا علیه او با هدف تشویق و

حمایت یا تنبیه و مجازات توسط مدیران ارشد سازمان و حتی دیگر کارکنان آن به وقوع پیوندد. از طرفی هم، نتیجه سوت‌زنی در مقابله با فساد موردنظر به‌گونه‌ای است که در تکرار و توسعه این اقدام و بروز رفتار افشاگرانه مشابه نیز مؤثر خواهد بود. بنابراین، موفقیت یا عدم موفقیت در بروز نتیجه دلخواه سوت‌زنان (کشف و مقابله با خاطیان) و نوع واکنش سازمانی به این اقدام (حمایت و تشویق یا تنبیه و برخورد) در اقدامات آتی آنها و دیگریانی که این وضعیت را به نظاره نشسته‌اند، تأثیرگذار خواهد بود.

این نوع دسته‌بندی، امکان درک شرایط و شناخت وضعیت مناسب برای تدوین و اجرای موفق خط‌مشی‌های مرتبط با سوت‌زنی را فراهم کرده است. سیاست‌گذار و مدیر اجراکننده خط-مشی سوت‌زنی با چند دسته از عوامل روبرو است که با هدف اجرای موفقیت‌آمیز سوت‌زنی باید برای مواجهه با هر یک از آنها برنامه مشخصی داشته باشد.

با عنایت به بررسی‌های انجام‌شده روی جداول ۱ و ۲، عوامل اصلی پیش‌برنده سوت‌زنی در سازمان‌ها در شش دسته اصلی به شرح مندرج در جدول ۴ جای می‌گیرند. در صورت وضع قوانین و دستورالعمل‌های مرتبط با سوت‌زنی علیه فساد و تخلف در سازمان‌ها، مدیران سازمان برای اجرای موفق این خط‌مشی‌ها، ناگزیر به بهره‌گیری از این عوامل هستند. به هر میزانی که شرایط مناسب سازمان از حیث عوامل مزبور فراهم باشد، اجرای خط‌مشی‌های مرتبط با سوت‌زنی موفق بوده و اهداف خط‌مشی‌گذار در دسترس قرار خواهند گرفت. بنابراین، عوامل اصلی بازدارنده سوت‌زنی در سازمان نیز وقوع شرایط نامناسب و مخالفت‌های شکل‌گرفته در شش موضوع مورد اشاره است که به‌عنوان موانعی بر سر اجرای موفق خط‌مشی سوت‌زنی خواهد بود.

جدول ۴: عوامل پیش‌برنده سوت‌زنی در سازمان

ردیف	عوامل اصلی پیش‌برنده سوت‌زنی در سازمان
۱	ویژگی‌های مثبت سازمان مجری نظیر فرهنگ سازمانی حامی، دیدگاه اخلاقی کارکنان و ابعاد و قلمرو سازمانی مناسب
۲	اعتقاد و حمایت مدیریت عالی سازمان از افشاگری و فرهنگ شفافیت و صراحت در سازمان
۳	تناسب ساختار سازمانی و تدوین برنامه اجرایی مدیریت با در نظر گرفتن استانداردها و اهداف نهاده‌سازی سوت‌زنی و حمایت از افشاگری در سازمان
۴	هماهنگی درون و بین‌سازمانی (ارتباطات) برای به‌کارگیری تمام ظرفیت‌ها، منابع و ابزارهای موجود در راستای حمایت از افشاگری و ارتقای شفافیت سازمانی
۵	توجه به گرایش ذینفعان سازمان و پیش‌بینی نوع و شدت واکنش آنان در قبال سوت‌زنی برای اتخاذ راهبرد کنترلی مناسب
۶	پیش‌بینی و تأمین منابع و امکانات لازم برای تهیه پاداش، ارتقای شفافیت سازمانی، توسعه فرهنگ افشاگری و حمایت از سوت‌زنان

بدیهی است دسته‌بندی ارائه‌شده از عوامل تأثیرگذار بر سوت‌زنی در این پژوهش، جهان‌شمول نبوده و حاصل تأمل بر اندیشه پژوهشگران حاضر و فعال در سطح کشور و جهان است. این پژوهش، صرفاً مقدمه‌ای است که با هدف معطوف‌نمودن توجه پژوهشگران دیگر به انواع ظرفیت‌های مقابله با فساد اداری و مهار آن در سازمان‌ها از جمله سوت‌زنی، شرایط بهینه‌ای را برای هدایت آن پژوهشگران فراهم می‌کند. ضمناً خط‌مشی‌گذاران را برای پیش‌بینی شرایط احتمالی و عوامل تأثیرگذار در این حوزه آگاه می‌کند تا با وضع قوانین و خط‌مشی‌های مناسب، ابزار توانمندی علیه فساد ایجاد نمایند.

با مطالعه نتایج سوت‌زنی در جوامع توسعه‌یافته درمی‌یابیم که نقش شفافیت سازمانی به‌عنوان اصلی‌ترین راهبرد مقابله‌ای با فساد اداری به اثبات رسیده است. جوامع پیشرفته پس از اجرای طرح‌های شفافیت توانسته‌اند بخش عمده‌ای از فساد اداری خود را کنترل کنند. پس از این اتفاق،

دسترسی به بخش‌های پنهانی باقی‌مانده را نیز از طریق پیگیری مشارکت عمومی و بهره‌گیری از ظرفیت سوت‌زنی دنبال کرده‌اند. لذا پیشنهاد می‌شود مطالعات تطبیقی در حوزه شفافیت سازمانی برای یافتن مدل مناسب شفافیت در ایران توسعه یابد. پس از تعیین مدل شفافیت است که تجربیات جوامع دیگر در موضوعات انگیزاننده سوت‌زنی نظیر تدوین سیاست‌های حمایتی و پاداش‌های مادی و معنوی قابل استفاده خواهند بود. در ادامه نیز مطالعات موردی روی کشورهای موفق و ارائه مدل‌های اجرایی برای پژوهش‌های آتی، آگاهی مسئولین کشور برای استفاده درست از ظرفیت سوت‌زنی را به دنبال خواهد داشت.



فهرست منابع

- قدسی، محمد (۱۳۷۹)، نظام اداری سالم شرط توسعه لازم در ارتقای سلامت نظام اداری تهران، مجموعه مقالات همایش توسعه نظام اداری، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، خرداد، ص ۱۶۶.
- الوانی، سید مهدی، سعید زرنندی و ابوذر عرب‌سرخ (۱۳۸۹)، مؤلفه‌های تدوین استراتژی ملی مبارزه با فساد جمهوری اسلامی ایران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۲، شماره ۴، ۲۲-۳.
- مرادی، علیرضا، محمدتقی ابراهیمی و فاطمه رستمی (۱۳۹۳)، سوت‌زنی؛ پدیده‌ای مهجور در سازمان‌های امروزی، نشریه گزیده مدیریت، شماره ۱۵۲، ۶۷-۸۷.
- یادگاری، خالد، هوشنگ امیری و اله‌کرم صالحی و حسین خنیفر (۱۴۰۰)، تأثیر محافظه‌کاری اجتماعی بر هشاردهی حسابرسان؛ با تأکید بر نقش تعدیلی متغیرهای جنسیت و سن، نشریه دانش حسابرسی، سال ۲۱، شماره ۸۲، ۴۷۷-۵۰۱.
- صفری، محمد و مریم فتاح زیارانی (۱۳۹۷)، شناسایی، مفهوم‌سازی و تبیین فرایند سوت‌زنی در سازمان (مطالعه‌ی موردی: شرکت سنگ‌آهن گهرزمین)، نشریه مدیریت فرهنگ‌سازمانی، سال ۱۶، شماره ۳، ۶۱۷-۶۴۳.
- فروهادی‌نژاد، محسن و سکینه جعفری (۱۳۹۸)، شناسایی علل سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی، نشریه مدیریت سازمان‌های دولتی، سال ۷، شماره ۴، ۷۱-۸۴.
- صادقی، مسعود (۱۳۹۷)، تحلیل اخلاقی افشاگری، پژوهش‌نامه اخلاق، سال ۱۱، شماره ۴۰، ۶۹-۸۸.
- عاقلی، نیک‌منش و شمس‌الدین هاشم‌نیا (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر عوامل رهبری سازمانی بر تمایل به سوت‌زنی (مورد مطالعه: کارکنان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج)، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، شماره ۵۵، ۱-۳۵.
- منجوقی، نرجس و ابوالقاسم نوری (۱۳۹۵)، پیامدهای جسمی و عاطفی افشاگری تخلف سازمانی در پرستاران، نشریه تحقیقات علوم رفتاری، دوره ۱۴، شماره ۲، ۱۷۳-۱۷۹.
- فروهادی‌نژاد، محسن و سکینه جعفری (۱۳۹۸)، شناسایی علل سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی، فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، شماره ۴(۲۸)، ۷۱-۸۴.
- سعیدی، فاطمه، بابک جمشیدی نوید، علی‌اصغر طاهرآبادی و مهرداد قنبری (۱۳۹۷)، تأثیر ویژگی‌های فردی بر تمایلات افشاگری حسابرسان مستقل، نشریه حسابداری سلامت، سال ۷، شماره ۲، ۴۲-۶۶.
- سهرابی، روح‌اله و پوریا تدین (۱۳۹۶)، شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای انگیزه در افشاگری اطلاعات محیط زیستی، نشریه آموزش محیط‌زیست و توسعه پایدار، سال ۵، شماره ۳، ۹-۲۲.
- علینقیان، نسرين، علی نصراصفهانی و علی صفری (۱۳۹۵)، تأثیر عوامل ساختار سازمانی و فرهنگ‌سازمانی بر تمایل به افشاگری در سازمان، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۸، شماره ۳، ۴۳۷-۴۵۸.
- جلیلود، محمدرضا، سیمین نصرالهی وسطی و علی یاسینی (۱۳۹۶)، عوامل انگیزشی تعیین‌کننده پدیده سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی - خدماتی در ایران. مجله ایرانی مطالعات مدیریت، ۱۰(۲)، ۳۸۵-۴۰۸.
- علینقیان، نسرين، علی نصراصفهانی و علی صفری (۱۳۹۶)، تحلیل عوامل مؤثر بر افشاگری در سازمان مورد مطالعه: بیمارستان الزهرا، نشریه پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۲۱، شماره ۲، ۶۹-۸۸.

- نوروزی‌وند، طاهره و حسن رضا زین‌آبادی (۱۳۹۷)، پدیده افشاگری سازمانی معلم در مدرسه (یافته‌های یک پژوهش پدیدارشناسی)، نشریه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، دوره ۱۱، شماره ۱، ۳۰-۹.
- عباسی شاهکوه، کلثوم و همکاران (۱۳۸۷)، ارائه چارچوب فرایندی برای آینده‌نگاری مبتنی بر روش فراترکیب، نشریه علوم مدیریت/ایران، شماره ۱۱، ۷۲-۴۵.
- فرهادی‌نژاد، محسن و فاطمه زارعی‌وش (۱۳۹۸)، تحلیل و ارزیابی اثر مزاج بر تمایل به افشاگری و نقش تعدیل‌کننده متغیرهای جمعیت‌شناختی، نشریه مطالعات رفتار سازمانی، سال ۸، شماره ۴، ۴۹-۲۹.
- سیهوند، رضا، امیرهوشنگ نظریوری و راضیه فعلی (۱۴۰۰)، اثر فاصله قدرت بر قصد افشاگری کارکنان با نقش میانجی شجاعت اخلاقی، نشریه مدیریت فرهنگ‌سازمانی، دوره ۱۹، شماره ۱، ۷۱-۴۷.
- مهدوی، غلامحسین و میثم قاسمی (۱۳۸۸)، تأثیر سازه‌های اجتماعی قانون‌گرایی، اطمینان طلبی، سطح تحصیلات، فردگرایی، جنسیت، رشته تحصیلی و سابقه‌های کاری بر افشاگری مالی، نشریه پیشرفت‌های حسابداری علوم اجتماعی و انسانی شیراز، دوره ۱، شماره ۱، ۲۱۵-۱۹۱.
- نژادتولمی، بابک، فریدون رهنمای رودپشتی، هاشم نیکومرام و حمیدرضا وکیلی‌فرد (۱۳۹۸)، بررسی تمایل به افشاگری تقلب حسابداری در بین حسابداران بخش خصوصی و عمومی مبتنی بر عدالت رویه‌ای، تعاملی و توزیعی، نشریه دانش حسابداری مالی، دوره ۶، شماره ۴، ۷۵-۴۷.
- عابدی جعفری، عابد و مجتبی امیری (۱۳۹۸)، فراترکیب روشی برای سنتز مطالعات کیفی، روش‌شناسی علوم انسانی، شماره ۹۹، ۷۸-۷۴.
- غیائی، سیدجواد (۱۳۹۶)، سوت‌زنی میلیاردی علیه فساد، روزنامه خراسان، شماره ۱۹۶۰۷، ص ۱.
- Abbasi Shahkoo K, (2008), Presenting a Process Framework for Futurism Based on the Hypertext Method, Iranian Management Sciences. (in Persian)
- Abedi Jafari, H. & Amiri, M. (1398), Transforming a method for synthesizing qualitative studies, Methodology of Humanities, 73-87. (in Persian)
- Anvari, F., Wenzel, M., Woodyatt, L., & Haslam, S. A. (2019), The social psychology of whistleblowing: An integrated model. *Organizational Psychology Review*, 9(1), 41-67.
- Apadore, K., Chin, C. Y., Qi, M. D. C., Yan, T. M., Yu-Sinn, W. G., & Min, W. T. (2018), Factors Affecting Whistleblowing Intention: An Empirical Study. *South East Asia Journal Of Contemporary Business, Economics And Law*, 15(5), 104-114.
- Bardhan, P. (2017), Corruption and development: a review of issues. *Political Corruption*, 321-338.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006), Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Rogers, A., & Horrocks, N. (2010), *Teaching adults*. McGraw-Hill Education (UK).
- Cheng, J., Bai, H., & Yang, X. (2019), Ethical leadership and internal whistleblowing: A mediated moderation model. *Journal of Business Ethics*, 155(1), 115-130.
- Culiberg, B., & Mihelič, K. K. (2017), The evolution of whistleblowing studies: A critical review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 146(4), 787-803.
- Desta, Y. (2006), Designing anti-corruption strategies for developing countries: A country study of Eritrea. *Journal of Developing societies*, 22(4), 421-449.
- Farrell, D., & Petersen, J. C. (1982), Patterns of political behavior in organization. *Academy of Management Review*, 7(3), 403-412.
- Gakhar, M., & Mulla, Z. R. (2021), Whistleblowing and the 'Person-Situation' conundrum: what matters more?. *Journal of Human Values*, 27(3), 247-260.
- Génaux, M. (2004), Social sciences and the evolving concept of corruption. *Crime, law and social change*, 42(1), 13-24.
- Ghiasi, Javad (2017), Supporting "Whistling" The most effective way to fight corruption, Transparency and Justice Watch. (in Persian)

- Greene, A. D., & Latting, J. K. (2004), Whistle-blowing as a form of advocacy: Guidelines for the practitioner and organization. *Social Work*, 49(2), 219-230.
- Transparency, I. (2020). Corruption Perceptions Index.
- Halim, R. E., Haryanto, J. O., & Manansang, R. E. (2013), Whistleblowing System and Organization's Performance. *Universitas Indonesia, Graduate School of Management Research Paper*, (13-68).
- Idris, A., & Tutumlu, A. (2021), Nigeria and Niger Republic trans-border management against arms trafficking: a whistleblowing model. *Security Journal*, 1-18.
- Keenan, J. P. (2007), Comparing Chinese and American managers on whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19(2), 85-94.
- Luis, J. (2019), *Whistleblowers, the false claims act, and the behavior of healthcare providers* (No. ple1069). Job Market Papers.
- Keenan, J. P., & McLain, D. L. (1992, August), WHISTLEBLOWING: A CONCEPTUALIZATION AND MODEL. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1992, No. 1, pp. 348-352). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Keenan, J. P., & McLain, D. L. (1992, August), Whistleblowing: A Conceptualization And Model. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1992, No. 1, pp. 348-352). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- LaFree, G., & Morris, N. (2004), Corruption as a global social problem. *Handbook of social problems: A comparative international perspective*, 600-18.
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., & Lopes de Sousa Jabbour, A. B. (2019), 'Whistleblowing triangle': Framework and empirical evidence. *Journal of Business Ethics*, 160(1), 189-204.
- Marshall, K. (2018), Advancing the Public Interest: Why the Model Rules Should Be Amended to Facilitate Federal Government Attorney Whistleblowing. *Geo. J. Legal Ethics*, 31, 747.
- Martin, B. (1999), Whistleblowing and nonviolence. *Peace & Change*, 24(1), 15-28.
- McDonald, S., & Ahern, K. (2000), The professional consequences of whistleblowing by nurses. *Journal of Professional Nursing*, 16(6), 313-321.
- Kagiaros, D., & Wyper, A. (2018), *Protecting Whistleblowers: The Roles of Public and Private International Law*. Hart Publishing.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005), Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of business ethics*, 62(3), 277-297.
- Everett, J., Neu, D., & Rahaman, A. S. (2007), Accounting and the global fight against corruption. *Accounting, Organizations and Society*, 32(6), 513-542.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1994), Whistleblowing: Reaping the benefits. *Academy of Management Perspectives*, 8(3), 65-72.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008), *Whistle-blowing in organizations*. Psychology Press.
- Nayir, D. Z., & Herzig, C. (2012), Value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *Journal of business ethics*, 107(2), 197-213.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985), Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of business ethics*, 4(1), 1-16.
- King III, G. (1997). The effects of interpersonal closeness and issue seriousness on blowing the whistle. *The Journal of Business Communication* (1973), 34(4), 419-436.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1995), Effective-whistle blowing. *Academy of management review*, 20(3), 679-708.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1986). Retaliation against whistle blowers: Predictors and effects. *Journal of applied psychology*, 71(1), 137.
- Near, J. P., Rehg, M. T., Van Scotter, J. R., & Miceli, M. P. (2004), Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process? *Business Ethics Quarterly*, 219-242.
- Nekovee, M., & Pinto, J. (2019), Modeling the impact of organization structure and whistle-blowers on intra-organizational corruption contagion. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 522, 339-349.
- Gupta, K. P., & Chaudhary, N. S. (2017). Prioritizing the factors influencing whistle blowing intentions of teachers in higher education institutes in India. *Procedia Computer Science*, 122, 25-32.
- Nisar, T., Prabhakar, G., & Torchia, M. (2019), Whistleblowing: When do employees act to 'blow the whistle'? *Organizational Dynamics*, 44-49.

- Noblit, G. W., & Hare, R. D. (1988), *Meta-ethnography: Synthesizing qualitative studies* (Vol. 11). Sage.
- Alleyne, P., Weekes-Marshall, D., & Arthur, R. (2013). Exploring factors influencing whistle-blowing intentions among accountants in Barbados. *Journal of Eastern Caribbean Studies*, 38(1/2), 35.
- Okafor, O. N., Adebisi, F. A., Opara, M., & Okafor, C. B. (2020), Deployment of whistleblowing as an accountability mechanism to curb corruption and fraud in a developing democracy. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- Owusu, G. M. Y., Bekoe, R. A., Anokye, F. K., & Okoe, F. O. (2020), Whistleblowing intentions of accounting students. *Journal of Financial Crime*.
- Palumbo, R., & Manna, R. (2019), Uncovering the relationship between whistleblowing and organizational identity. *International Journal of Public Sector Management*.
- Caillier, J. G. (2017). An examination of the role whistle-blowing education plays in the whistle-blowing process. *The Social Science Journal*, 54(1), 4-12.
- Park, C., & Keil, M. (2009), Organizational silence and whistle-blowing on IT projects: An integrated model. *Decision Sciences*, 40(4), 901-918.
- Nekovee, M., & Pinto, J. (2019). Modeling the impact of organization structure and whistle-blowers on intra-organizational corruption contagion. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 522, 339-349.
- Park, H., & Lewis, D. (2019), The motivations of external whistleblowers and their impact on the intention to blow the whistle again. *Business ethics: a European review*, 28(3), 379-390.
- Pittroff, E. (2014), Whistle-blowing systems and legitimacy theory: A study of the motivation to implement whistle-blowing systems in German organizations. *Journal of Business Ethics*, 124(3), 399-412.
- Powell, M. (2020), Whistleblowing: still not an issue of social policy, but an issue for social policy. *International Journal of Sociology and Social Policy*.
- Mesmer-Magnus, Jessica. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of business ethics*, 62(3), 277-297.
- Previtali, P., & Cerchiello, P. (2018), The determinants of whistleblowing in public administrations: an analysis conducted in Italian health organizations, universities, and municipalities. *Public Management Review*, 20(11), 1683-1701
- Puni, A., & Anlesinya, A. (2017), Whistleblowing propensity in power distance societies. *Journal of Global Responsibility*.
- Puni, A., & Hilton, S. K. (2020), Power distance culture and whistleblowing intentions: the moderating effect of gender. *International Journal of Ethics and Systems*, 36(2), 217-234.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2003). The decision to blow the whistle: A social information processing framework. *Academy of management Review*, 28(1), 107-123.
- Putriana, A., Hariadi, B., & Prihatiningtias, Y. W. (2018), Factors affecting intention on whistleblowing: an analysis on moderated model of whistleblowing channel. *Jurnal Tata Kelola dan Akuntabilitas Keuangan Negara*, 4(2), 125-145.
- Rachagan, S., & Kuppusamy, K. (2013), Encouraging whistle blowing to improve corporate governance? A Malaysian initiative. *Journal of business ethics*, 115(2), 367-382.
- Radack, J. (2003), The government attorney-whistleblower and the rule of confidentiality: compatible at last. *Geo. J. Legal Ethics*, 17, 125.
- Raub, S., & Liao, H. (2012), Doing the right thing without being told: Joint effects of initiative climate and general self-efficacy on employee proactive customer service performance. *Journal of applied psychology*, 97(3), 651.
- Reckers-Sauciuc, A. K., & Lowe, D. J. (2010), The influence of dispositional affect on whistleblowing. *Advances in Accounting*, 26(2), 259-269.
- Yeoh, P. (2014). Whistleblowing: motivations, corporate self-regulation, and the law. *International Journal of Law and Management*, 459-474.
- Riketta, M. (2005), Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 66(2), 358-384.
- King, N., & Horrocks, C. (2010). An introduction to interview data analysis. *Interviews in qualitative research*, 142, 174.
- Robeznieks, A. (2014), Firings, whistle-blower suits surface as employed does speak out about problems on the job. *Modern healthcare*, 44(2), 20-22.

- Rossouw, D., & Van Vuuren, L. (2004), Organization ethics.
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999), Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organization corruption. *Work and occupations*, 26(1), 107-128.
- Rothwell, G. R., & Baldwin, J. N. (2006), Ethical climates and contextual predictors of whistle-blowing. *Review of public personnel administration*, 26(3), 216-244.
- Rousseau, D. M. (1989), Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.
- Rustiarini, N. W., & Sunarsih, N. M. (2017), Factors influencing the whistleblowing behaviour: a perspective from the theory of planned behaviour. *Asian Journal of Business and Accounting*, 10(2), 187-214.
- Sandelowski, M. (2008), Reading, writing and systematic review. *Journal of advanced nursing*, 64(1), 104-110.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2006), *Handbook for synthesizing qualitative research*. Springer publishing company.
- Scheetz, A. M., & Fogarty, T. J. (2019), Walking the talk: enacted ethical climates as psychological contract venues for potential whistleblowers. *Journal of Accounting & Organizational Change*.
- Scheetz, A. M., & Wilson, A. B. (2019), Are not-for-profit employees more willing (or likely) to be whistleblowers?. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*.
- Schultz, D., & Harutyunyan, K. (2015), Combating corruption: The development of whistleblowing laws in the United States, Europe, and Armenia. *International Comparative Jurisprudence*, 1(2), 87-97.
- Skivenes, M., & Trygstad, S. C. (2016), Whistleblowing in local government: An empirical study of contact patterns and whistleblowing in 20 Norwegian municipalities. *Scandinavian Political Studies*, 39(3), 264-289.
- Spagnolo, G., & Nyrerod, T. (2018), Myths and Numbers on Whistleblower Rewards.
- Stewart, L. P. (1980), Whistle Blowing: Implications for Organizational Communication Scholars.
- Stolowy, H., Gendron, Y., Moll, J., & Paugam, L. (2019), Building the legitimacy of whistleblowers: A multi-case discourse analysis. *Contemporary Accounting Research*, 36(1), 7-49.
- Suh, J. B., & Shim, H. S. (2020), The effect of ethical corporate culture on anti-fraud strategies in South Korean financial companies: Mediation of whistleblowing and a sectoral comparison approach in depository institutions. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 60, 100361.
- Tavakoli, A. A., Keenan, J. P., & Cranjak-Karanovic, B. (2003), Culture and whistleblowing an empirical study of Croatian and United States managers utilizing Hofstede's cultural dimensions. *Journal of business ethics*, 43(1), 49-64.
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2013), Whistleblowing in audit firms: Organizational response and power distance. *Behavioral Research in Accounting*, 25(2), 21-43.
- Tölkes, C. (2018), Sustainability communication in tourism—A literature review. *Tourism Management Perspectives*, 27, 10-21.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006), Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of management*, 32(6), 951-990.
- Triantoro, H. D., Utami, I., & Joseph, C. (2020), Whistleblowing system, Machiavellian personality, fraud intention: An experimental study. *Journal of Financial Crime*.
- Vadera, A. K., Aguilera, R. V., & Caza, B. B. (2009), Making sense of whistle-blowing's antecedents: Learning from research on identity and ethics programs. *Business Ethics Quarterly*, 19(4), 553-586.
- Vandekerckhove, W. (2006), Whistleblowing and Organizational Social Responsibility: A Global Assessment (Corporate Social Responsibility).
- Verschuuren, P. (2020), Whistleblowing determinants and the effectiveness of reporting channels in the international sports sector. *Sport Management Review*, 23(1), 142-154.
- Watts, L. L., & Ronald Buckley, M. (2017), A dual-processing model of moral whistleblowing in organizations. *Journal of Business Ethics*, 146(3), 669-683.
- Zakaria, M. (2015), Antecedent factors of whistleblowing in organizations. *Procedia Economics and Finance*, 28, 230-234.