



Academy of Organizational  
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

Print ISSN: 2322-1518  
Online ISSN: 3456-6452

Winter 2022 (Serial No. 40), Vol. 10, No. 4

## Developing of Maturity Model of Factors Affecting Whistle Blowing in Organizations Using Meta-Synthesis Method

Mahdi Ansari pour<sup>1</sup>  
Gholamali Tabarsa (Ph. D.)<sup>2</sup>  
Aliasghar Pourezzat (Ph. D.)<sup>3</sup>

### Abstract

In recent years, the focus of leading countries in the fight against corruption has shifted from mere attention to legal structures and institutions to the use of existing capacities in public oversight, or in other words, whistleblowing. Our country is also known as one of the emerging countries in this field, which, consequently, focusing on this field can help facilitate and accelerate its movement. Considering the effects and consequences of burning on the performance of organizations, the study of the factors affecting this phenomenon in organizational contexts can be of great importance. Therefore, the present article tries to review the literature on whistleblowing, by conducting a systematic review in the form of a Meta-Synthesis method to formulate a model of maturity of factors affecting whistle blowing in organizations. By systematically searching the articles published in various journals, 57 valid articles out of 210 related articles were evaluated and selected for final review in developing a conceptual model. The final model of maturity of factors affecting whistle blowing by using the relevant methods in the development of maturity model, including four levels of initial, infrastructure, integration and management in the form of five main dimensions of mating, report recipient, violator, violation and organization after receiving Expert opinions were compiled using fuzzy Delphi technique.

**Keywords:** *Whistle Blowing; Organizational Corruption; Factors Affecting Whistle Blowing; Conceptual Modeling of Whistle Blowing; Whistle Blowing Maturity model.*

- 
1. Ph.D. Candidate of Public Administration (Organizational Behavior), Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.
  2. Professor, Department of Public Administration, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran (Corresponding Author), g\_tabarsa@sbu.ac.ir.
  3. Professor, Department of Public Administration, University of Tehran, Tehran, Iran, Pourezzat@ut.ac.ir.



## تدوین مدل بلوغ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان‌ها: روش فراترکیب

مهدی انصاری پور\*، غلامعلی طبرسا\*\*

علی اصغر پورعزت\*\*\*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۰۸

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۳/۲۲

### چکیده

در سالیان اخیر توجه کشورهای پیشتاز در مبارزه با فساد از توجه صرف به ساختارها و نهادهای قانونی به سمت استفاده از ظرفیت‌های موجود در نظارت عمومی و یا به تعبیری سوت‌زنی تغییر کرده است. کشور ما نیز جزو کشورهای نوپا در این حوزه شناخته می‌شود که بالتبع تمرکز بر این حوزه می‌تواند در تسهیل و شتاب حرکتی آن کمک شایانی نماید. با توجه به تأثیرات و پیامدهای سوت‌زنی بر عملکرد سازمان‌ها، بررسی عوامل مؤثر بر این پدیده در بافت‌های سازمانی می‌تواند از اهمیت فراوانی برخوردار باشد. از این رو، پژوهش حاضر تلاش دارد ضمن مرور ادبیات مربوط به سوت‌زنی، با انجام یک مرور نظام‌مند در قالب روش فراترکیب به تدوین مدل بلوغ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان‌ها بپردازد. با جستجوی نظام‌مند در پژوهش‌های منتشر شده در مجلات مختلف، ۵۷ پژوهش معتبر از میان ۲۱۰ پژوهش مرتبط، ارزشیابی و برای بررسی نهایی در تدوین مدل مفهومی انتخاب شدند. مدل نهایی بلوغ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی با کاربرد شیوه‌نامه‌های مربوط در تدوین مدل بلوغ، شامل چهار سطح آغازین، زیرساختی، یکپارچه و مدیریت در قالب پنج بعد اصلی سوت‌زن، دریافت‌کننده گزارش، متخلف، تخلف و سازمان پس از دریافت نظرات خبرگان با استفاده از فن دلفی فازی تدوین شد.

**کلیدواژه:** سوت‌زنی؛ فساد سازمانی؛ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی؛ مدل‌سازی مفهومی سوت‌زنی؛ مدل بلوغ سوت‌زنی.

\* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (گرایش رفتار سازمانی)، دانشگاه شهید بهشتی.

G\_tabarsa@sbu.ac.ir

\*\* استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی. (نویسنده مسئول)

\*\*\* استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

## مقدمه

سازمان‌ها در عملیات روزمره خود با تهدیدهای مختلفی روبه‌رو می‌شوند؛ تهدیدهای مرتبط با فناوری‌های نوظهور، مقررات جدید، زنجیره تأمین تا تهدیدهایی که به‌طور غیرملموس ماهیت و کلیت سازمان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، نمونه‌هایی از تهدیدات است. یکی از شایع‌ترین و درعین‌حال مخرب‌ترین تهدیدها، تهدید مرتبط با فساد است که سازمان‌ها در تمامی کشورها اعم از دولتی و خصوصی با آن دست و پنجه نرم می‌کنند. نکته قابل توجه این است که منشأ بسیاری از این تهدیدها مربوط به عوامل محیطی بوده به‌جز فساد و کلاهبرداری شغلی که عاملان ایجاد آن، افرادی از درون سازمان هستند. ذکر این مطلب حائز اهمیت است که تخلفات سازمان‌ها و فساد تنها هزینه‌های ملموس بر جوامع تحمیل نمی‌کند، بلکه مواردی چون به‌خطرانداختن امنیت، سلامت و رفاه اعضای سازمان، مشتریان و جوامع نیز از پیامدهای ناگزیر تخلفات سازمانی است (آرایانکلام<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۲۰).

استفاده از ظرفیت گزارش‌های مردمی در مقابله با فساد یا به‌عبارت‌دیگر سوت‌زنی<sup>۲</sup> یکی از روش‌هایی است که سال‌هاست در بسیاری از کشورها مورد توجه قرار گرفته است و در دهه اخیر نیز در کشور ما به آن توجه شده است. مشروعیت و وجاهت سوت‌زنی به‌عنوان یک سازوکار افشای تخلف اجتماعی مقبول، در قرن جدید مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها واقع شده است (استولوی<sup>۳</sup> و دیگران، ۲۰۱۹).

با ظهور سوت‌زنی توجه پژوهشگران نیز به این حوزه بیشتر شده است و آن را ابزار مهمی برای عرضه رفتار غیرقانونی یا تخلفات به مدیریت سازمان، مقامات و عموم مردم می‌دانند (کولبرگ و میهلیچ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷؛ کایاریوس و وایپر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸). شفافیت بین‌الملل<sup>۶</sup> (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. فرانسیس و آرمسترانگ<sup>۷</sup> (۲۰۱۷) سوت‌زنی را به‌عنوان یک ابزار مدیریت تضاد داخلی<sup>۸</sup>، یک

1. Arayankalam
2. Whistle blowing
3. Stolowy
4. Culiberg & Mihelič
5. Kagiarios & Wyper
6. Transparency International
7. Francis & Armstrong
8. Internal conflict management tool

سازوکار ضدفساد<sup>۱</sup> و اقدامی برای آزادی بیان توصیف نمودند. در وصف اهمیت سوت‌زنی در سازمان‌ها لوئیس<sup>۲</sup> بیان می‌دارد که در عصر مدرن، سوت‌زنی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین فرایندهایی است که به‌واسطه آن دولت‌ها و سازمان‌ها جوابگویی جوامعی هستند که به آنها خدمت‌رسانی می‌کنند (لوئیس، ۲۰۲۱). پاول<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) می‌گوید آشکار است که سوت‌زنی را باید یک موضوع سیاست اجتماعی در نظر گرفت. تاجایی که در بسیاری از موارد سوت‌زنان به‌عنوان مبارزان خط مقدم علیه فساد، حتی سبب نجات جان آدم‌ها می‌شوند (بولسین<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱؛ هنیکوئین<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰)؛ لذا ایجاد بستری مناسب به‌منظور گزارش فساد، شاهدان فساد را از افرادی منفعل به افرادی جویای عدالت تبدیل می‌کند. از نظر ایورت<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۷) نیز سوت‌زنی سبب می‌شود که فرد سکوت‌نموده‌ای که متحمل اثرات فساد در کیفیت زندگی‌اش شده است، به‌سخن درآید. سازمان‌ها نیز به‌منظور جلوگیری از رفتار غیراخلاقی که به ضرر منافع خودشان، کارمندان و عموم است، باید کارمندان خود را تحریک به سوت‌زنی در زمان مشاهده تخلفات نمایند (ژو<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸) و از این طریق کارایی سازمانی<sup>۸</sup> خود را حفاظت نمایند (اسکیونس و تریگستاد<sup>۹</sup>، ۲۰۱۶).

با داشتن یک نظام مدیریت کارآمد سوت‌زنی، می‌توان از فعالیت غیرقانونی جلوگیری نمود، افشای تخلف بدون ترس از تلافی را تسهیل کرد و با شناسایی زود هنگام تخلف از فاجعه‌های قابل توجه جلوگیری به‌عمل آورد (مارواها<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۷). داشتن رویه‌های رسمی و قانونی، بهره‌مندی جامعه و سازمان را از این پدیده نوظهور در کشور افزایش می‌دهد؛ همان‌گونه که برنستون<sup>۱۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) معتقدند رویه‌های رسمی سوت‌زنی به‌طور وافر هم برای سازمان‌ها و هم برای جامعه سودمند است و به‌عنوان بخش مهمی از توسعه سازمانی به‌کار برده می‌شود. لازم به ذکر است که مقبولیت اجتماعی نسبت به این پدیده و همچنین وجود قانونی شفاف و حامی در هرچه بهتر اجرایی شدن سوت‌زنی به‌مثابه دو بال اصلی خواهند بود. متأسفانه تا این لحظه هنوز قانونی مصوب در جمهوری اسلامی برای حمایت از سوت‌زنان و سوت‌زنی

1. Anti-corruption mechanism
2. Lewis
3. Martin
4. Bolsin
5. Hennequin
6. Everett
7. Zhou
8. Organizational efficiency
9. Skivenes & Trygstad
10. Marwaha
11. Berndtsson

وجود نداشته و همچنین آشنایی و رغبت جامعه نیز نسبت به سوت‌زنی با چالش‌های عمده‌ای مواجه است. این در حالی است که مطابق با آمارهای بین‌المللی، کشور ایران از نظر فساد جایگاه چندانی مناسبی در سطح جهان ندارد. شاهد این مسئله نیز گزارشات سازمان‌های بین‌المللی همچون سازمان شفافیت بین‌الملل بر مبنای شاخص‌های مهمی نظیر شاخص ادراک فساد<sup>۱</sup> است. در این گزارش هر چقدر نمره یک کشور به صفر نزدیک‌تر باشد اقتصاد آن کشور فاسدتر بوده و هر قدر این نمره به صد نزدیک‌تر باشد، اقتصاد آن کشور از فساد به دور است. در رده‌بندی سال ۲۰۲۰ نیوزیلند و دانمارک با نمره ۸۸ از ۱۰۰ در جایگاه موفق‌ترین کشورها در مقابله با فساد قرار گرفتند. در سوی دیگر این طیف به ترتیب کشورهای سودان جنوبی، سومالی و سوریه با نمره‌های ۱۲، ۱۲ و ۱۴ از ۱۰۰ هستند. در این میان، ایران با نمره ۲۵ در کنار کشورهای کامرون، گواتمالا، لبنان، ماداگاسکار، موزامبیک، نیجریه و تاجیکستان رتبه ۱۲۴ را از میان ۱۸۰ کشور به خود اختصاص داده است. از سوی دیگر نیز بر اساس گزارش رقابت‌پذیری جهانی<sup>۲</sup> در سال ۲۰۱۷-۲۰۱۸ از میان مهم‌ترین مشکلات کسب و کار در ایران، فساد رتبه ۶ را به خود اختصاص داده است (مجمع جهانی اقتصاد،<sup>۳</sup> ۲۰۱۷).

بر اساس مسائل و آمار فوق و همچنین با توجه به اهمیت و ضرورت سوت‌زنی در عصر حاضر، پژوهش حاضر تلاش دارد ضمن مرور ادبیات مربوط به سوت‌زنی، با انجام یک مرور نظام‌مند در قالب روش فواترکیب به تدوین مدل بلوغ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان‌ها پردازد. مدل مفهومی پایه و مدل بلوغ سوت‌زنی پژوهش حاضر، می‌تواند راهگشای پژوهش‌های بیشتر در جهت عملیاتی‌سازی فرایندهای رسمی و سیستمی بلوغ در سازمان‌های گوناگون باشد.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نادر و همکاران<sup>۴</sup> (۱۹۷۰) اصطلاح سوت‌زن را به منظور تشخیص سوت‌زنان از خبرچین‌ها و جلوگیری از دلالت‌های منفی در دهه ۱۹۷۰ ابداع نمودند. تعریفی از سوت‌زنی که بیشترین استفاده مورد قبول را در این حوزه داشته، توسط نیر و میچلی<sup>۵</sup> (۱۹۸۵) ارائه شده است. آنها سوت‌زنی تخلف را به عنوان افشای فساد

1. CPI
2. The Global Competitiveness
3. World Economic Forum
4. Nader et al.
5. Near & Miceli

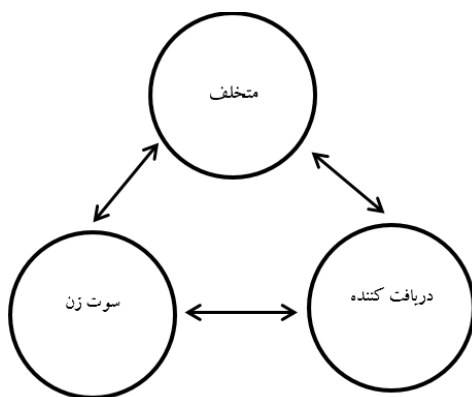
توسط اعضای سازمان (سابق یا کنونی)، درباره اقدامات نامشروع، غیراخلاقی و غیرقانونی کارفرمایان، به اشخاص یا سازمان‌هایی که می‌توانند اقدامی را صورت بدهند، تعریف می‌کنند (کینان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲؛ جکسان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴؛ آیرس و کاپلان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). از نظر کینگ<sup>۴</sup> (۱۹۹۷) مهم‌ترین مزیت این تعریف این است که در سازمان‌های مختلف اعم از دولتی و خصوصی، در صنایع، مشاغل و کشورهای مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد. به‌طور کلی افراد در مواجهه با تخلف به سه دسته تقسیم می‌شوند (نیر و میچلی، ۱۹۸۵):

۱. کسانی که هیچ تخلفی را مشاهده نکرده و از آنها به‌عنوان «غیرشاهدان»<sup>۵</sup> یاد می‌شود؛
  ۲. کسانی که تخلف را مشاهده کرده اما گزارش نکرده‌اند؛ از این افراد با عنوان «شاهدان منفعل»<sup>۶</sup> یا «شاهدان ساکت»<sup>۷</sup> یاد می‌شود (راتچیلد و میث<sup>۸</sup>، ۱۹۹۹).
  ۳. کسانی که تخلف را مشاهده و آن را گزارش می‌کنند. این افراد را «سوت‌زن»<sup>۹</sup> می‌نامند.
- سوت‌زنی، یک فرایند است که حداقل شامل چهار عنصر سوت‌زن، موضوع افشاگری، سازمانی که علیه شکایت حقی به آنها داده می‌شود و هیئت‌های قانونی یا مقامات محلی که به آنها شکایت برده می‌شود (یوچ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۴).

مطابق با گفته‌های نیر و میچلی (۱۹۸۶) برای سوت‌زنی سه جزء باید وجود داشته باشد:

۱. متخلف<sup>۱۱</sup>: فردی که مرتکب تخلف شده است؛
۲. سوت‌زن: شخصی که تخلف را مشاهده و آن را گزارش می‌کند؛ و
۳. دریافت‌کننده<sup>۱۲</sup>: فردی که گزارشات مربوط به تخلف را دریافت می‌کند. براین مبنا می‌توان سوت‌زنی را یک فرایند پویا دانست که دربرگیرنده سه کنشگر اجتماعی است و هر کدام از آنها در واکنش به دیگری اقدامی را انجام می‌دهند.

1. Keenan  
2. Jackson  
3. Ayers & Kaplan  
4. King  
5. Nonobserver  
6. Inactive Observer  
7. Silent Observer  
8. Rothschild & Miethe  
9. Whistleblower  
10. Yeoh  
11. Wrongdoer  
12. Recipient



شکل ۱. اجزای فرایند پویای سوت‌زنی (نیر و میچلی، ۱۹۹۶).

پژوهش‌های مختلف تأثیر عوامل گوناگون بر قصد سوت‌زنی کارکنان را شناسایی کرده‌اند. وادرا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) عوامل تأثیرگذار را به دو دسته فردی و وضعیتی تقسیم کرده‌اند. عوامل وضعیتی را نیز به دو دسته ویژگی‌های شغل / سازمان و ویژگی‌های تخلف تقسیم نموده‌اند. هر کدام از این عوامل نیز به دو دسته سازگار<sup>۲</sup> و ناسازگار<sup>۳</sup> تقسیم شده‌اند. عوامل سازگار عواملی هستند که در پژوهش‌های مختلف همواره بر سوت‌زنی تأثیرگذار بوده‌اند، اما عوامل ناسازگار عواملی هستند که در برخی پژوهش‌ها بر سوت‌زنی تأثیرگذار و در برخی بی‌تأثیر گزارش شده‌اند. نیر و میچلی (۱۹۸۶) نیز عوامل مؤثر را به دو دسته شخصی<sup>۴</sup> و وضعیتی تقسیم کرده‌اند. عوامل شخصی در چهار دسته شخصیت، رفتار اخلاقی، عوامل جمعیت‌شناختی و ویژگی‌های موقعیت شغل و عوامل وضعیتی در دو دسته ویژگی‌های تخلف و ویژگی‌های سازمان جای می‌گیرند. همین پژوهشگران در پژوهشی دیگر عوامل را به دو دسته فردی و موقعیتی تقسیم کرده‌اند. عوامل موقعیتی طبق معمول به دو دسته ویژگی‌های تخلف و ویژگی‌های سازمان و عوامل فردی به سه دسته ویژگی‌های سوت‌زن، ویژگی‌های دریافت‌کننده شکایت و ویژگی‌های متخلف تقسیم شده‌اند (نیر و میچلی، ۱۹۹۶).

1. Vadera
2. Consistent
3. Inconsistent
4. Personal

در پژوهش‌های جدیدتر ذاکریا<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) عوامل مؤثر را به دو دسته عوامل فردی و سازمانی تقسیم کرده است. گوپتا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۷) عوامل تأثیرگذار را به سه دسته ویژگی‌های سوت‌زن، عوامل بافتی<sup>۳</sup> و ویژگی‌های تخلف تقسیم کرده‌اند. کایلیر<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) نیز چهار عامل مؤثر را شناسایی کرده است. این عوامل عبارتند از: ویژگی‌های شخصی (قومیت، جنسیت)، ویژگی‌های وضعیتی (شدت تخلف، دفعات وقوع تخلف)، استدلال اخلاقی<sup>۵</sup> و ویژگی‌های سازمانی (فرهنگ حمایتی، آموزش سوت‌زنی). نیر و میچلی (۱۹۹۶)، مدلی را با تمرکز بر عواملی که در توقف تخلف اثرگذار هستند، پیشنهاد نمودند. این مدل، به صورت گسترده برای توضیح قصد تهیه گزارش شاهدان، مورد استفاده قرار گرفته است. برای مثال، بر پایه مدل پیشنهادی فوق، مسمرمگنوس و ویسویسواران<sup>۶</sup> (۲۰۰۵)، همبستگی قصد سوت‌زنی تخلف، اقدامات و تلافی را بررسی می‌کند. علاوه بر آن، کورتیس و تیلور<sup>۷</sup> (۲۰۰۹) از این مدل، برای شناسایی خصوصیات شخصی و متغیرهای سازمانی استفاده کرده و همچنین تأثیر افشای هویت، چارچوب موقعیتی و خصوصیات شخصی بر قصد سوت‌زنی شاهدان را بررسی کردند.

### پیشینه پژوهش داخلی

جلیل‌وند و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی عوامل انگیزشی تعیین‌کننده پدیده سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی - خدماتی در ایران پرداختند. نتایج تحلیل ساختاری نشان داد که جهت‌گیری فرهنگی، ویژگی‌های شخصیتی و موضع اخلاقی از مهم‌ترین عوامل انگیزاننده رفتار سوت‌زنی در سازمان‌های ایرانی است. صفری و فتاح‌زیارانی (۱۳۹۷) به بررسی و مفهوم‌سازی سوت‌زنی در شرکت سنگ آهن گهر زمین پرداختند تا میزان مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی کارکنان بر اساس متغیرهای متفاوت مؤثر بر آنها ارزیابی شود. نتایج حاصل نشان می‌دهد سازمان مورد بررسی در این مطالعه از سرمایه انسانی توانمند برخوردار است و با حمایت از آنها راه برای انتقادهای سازنده آنها و در نتیجه سوت‌زنی در سازمان و کسب عملکرد بالاتر فراهم است.

1. Zakaria
2. Gupta
3. Contextual
4. Caillier
5. Moral Reasoning
6. Mesmer-Magnus
7. Curtis & Taylor



صفری شاد و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی همبستگی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل افراد به افشاگری و گزارش سوءرفتارها و تخلفات سایر افراد سازمان را در یکی از شرکت‌های تولیدی واقع در شهرک صنعتی شهرستان کرمانشاه تعیین نمودند. به منظور تبیین رابطه میان متغیرهای پژوهش، از پرسشنامه استاندارد اخلاق اسلامی کارعلی (۱۹۹۸) و برای جمع‌آوری اطلاعات پیرامون افشاگری از پرسشنامه محقق‌ساخته (۱۳۹۶) استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد، اخلاق اسلامی کار بر تمایل به افشاگری (سوت‌زنی) با ضرایب مسیر ۰/۹۰۸ تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

فرهادی‌نژاد و جعفری (۱۳۹۸) به شناسایی علل سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی پرداختند. یافته‌ها نشان داد رویکردهای عدالت‌خواهانه، اخلاق‌گرایانه، سلامت‌محور، منفعت‌طلبانه، تکلیف‌گرایانه و انتقام‌جویانه به ترتیب به عنوان 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.

عاقلی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی پیمایشی، تأثیر عوامل رهبری سازمانی بر تمایل به سوت‌زنی کارکنان سازمان سیما (منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج) را بررسی نمودند. نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین بر رهبری سازمانی، همچنین رهبری تبادل‌گرا بر رهبری سازمانی و رهبری سازمانی بر تمایل به سوت‌زنی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

### پیشینه پژوهش خارجی

در زمینه سوت‌زنی، پژوهش‌های گسترده‌ای در کشورهای خارجی به‌ویژه امریکا انجام شده است. یکی از کامل‌ترین این پژوهش‌ها توسط شورای محافظت از نظام‌های شایسته<sup>۱</sup> در سال ۱۹۸۳ انجام شده است که در آن پرسشنامه‌ای به منزل ۷۸۶۱ کارمند در ۲۲ اداره دولتی ارسال و اطلاعات کاملی جمع‌آوری شد که مبنایی برای بسیاری از پژوهش‌های پس از آن شد. میچلی و نیر در سال‌های مختلف با استفاده از داده‌های آرشویی این پیمایش، پژوهش‌های مختلفی را به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر سوت‌زنی انجام داده‌اند. به‌عنوان مثال در پژوهشی در سال ۱۹۸۴ بر نقش باور کارکنان تأکید کرده و بیان کردند که افراد

1. Merit Systems Protection Board (MSPB)

ناظر بر یک تخلف، چنانچه باور نداشته باشند که در صورت افشای تخلفات حمایت‌های لازم از آنها به عمل خواهد آمد، اقدام به سوت‌زنی نمی‌کنند. در پژوهشی دیگر در سال ۱۹۸۵ همین پژوهشگران به بررسی عوامل مرتبط با جو سازمانی و ماهیت تخلف تأثیرگذار بر سوت‌زنی پرداخته‌اند. براساس نتایج این پژوهش هنگامی که شاهدان تخلف مدارک محکمی مبنی بر تخلف داشته باشند، تخلف جدی باشد و به صورت مستقیم آنها را تحت تأثیر قرار دهد، احتمال بیشتری به سوت‌زنی آنها وجود دارد. این دو در پژوهشی دیگر در سال ۱۹۸۸ عوامل فردی و وضعیتی مؤثر بر سوت‌زنی را شناسایی کردند. براساس نتایج این پژوهش، زمانی سوت‌زنی بیشتری اتفاق می‌افتد که شاهدان تخلف: ۱. در مناصب حرفه‌ای فعال باشند، ۲. عکس‌العمل مثبت‌تری به شغلشان داشته باشند، ۳. سابقه خدمت طولانی‌تری داشته باشند، ۴. اخیراً به خاطر عملکردشان مورد تقدیر قرار گرفته باشند، ۵. خانم باشند (هرچند جنسیت ارتباطی با سوت‌زنی ندارد)، ۶. عضو گروه کاری بزرگ‌تری باشند، و ۷. در استخدام سازمانی باشند که به باور دیگران نسبت به شکایات واکنش نشان می‌دهد.

در پژوهشی گوپتا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) به اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر اهداف سوت‌زدن معلمان در مؤسسات آموزش عالی در هند پرداختند. اولویت‌بندی عوامل با استفاده از فرایند تحلیلی سلسله‌مراتبی<sup>۲</sup> برای تعیین اهمیت نسبی آنها انجام شد. در این مطالعه ۱۳ عامل تأثیرگذار بر سوت‌زدن در نظر گرفته شد که تحت چهار عامل اصلی تقسیم‌بندی می‌شوند: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی سوت‌زننده، متغیرهای شخصیت افشاگر، متغیرهای بافتی و خصوصیات تخلف. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که خصوصیات تخلف و متغیرهای بافتی مهم‌ترین عواملی هستند که می‌توانند بر قصد سوت‌زنی معلمان شاغل در بخش آموزش عالی خصوصی هند تأثیر بگذارند.

نيسار و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) در یک پژوهش پیمایشی به بررسی این موضوع پرداختند که کارمندان چه موقع برای سوت‌زدن عمل می‌کنند؟ نتایج نشان داد که تفاوت‌های جنسیتی می‌تواند بر سوت‌زنی سازمانی تأثیرگذار باشد. به عبارتی، جنسیت، نقشی تعدیل‌کننده در این رابطه ایفا می‌کند. بنابراین لازم است از هر دو گروه زن و مرد برای سوت‌زنی سازمانی استفاده شود.

1. Gupta  
2. AHP  
3. Nisar

پالامبو و مانا<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) به بررسی کشف رابطه بین سوت‌زنی و هویت سازمانی در دانشگاه‌های دولتی ایتالیا پرداختند. هدف این پژوهش، پرکردن شکاف موجود در زمینه بررسی اهداف سوت‌زدن کارمندان در زمینه آموزش عالی است. نتایج نشان داد بسیاری از مؤسسات آموزش عالی ایتالیا سوت‌زدن را تجربه نکرده‌اند. در مقابل حداقل کمتر از یک چهارم نمونه موارد سوت‌زدن را گزارش کرده‌اند. به نظر می‌رسد یکپارچگی هویت سازمانی، تمایل کارمندان دانشگاهی را برای گزارش تخلفات سازمانی افزایش می‌دهد. نکوی و پینتو<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) به بررسی مدل‌سازی تأثیر ساختار سازمان و سوت‌زنی بر فساد درون‌سازمانی پرداختند. در این مطالعه چهار مؤلفه مربوط به فرهنگ سازمانی یعنی ساختار سازمانی، محل قرارگیری سب‌های بد، تمایل کارکنان به فاسدشدن (احتمال فساد) و تعداد سوت‌های سازمان مورد بررسی قرار گرفته شده است. نتایج نشان داد در سازمان‌هایی با ساختارهای مسطح‌تر، نفوذ فساد سازمانی کمتر از سازمان‌هایی با سلسله‌مراتب بالای اداری است.

اوسو و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) به بررسی اهداف سوت‌زدن دانشجویان حسابداری براساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده پرداختند. یافته‌های این مطالعه پیامدهایی را برای سیاست‌گذارانی که علاقه زیادی به تقویت فعالیت‌های سوت‌زدن و محافظت از سوت‌زنان دارند، ارائه می‌دهد. این مطالعه، بینش‌هایی در مورد اهداف سوت‌زدن دانش‌آموزان ارائه می‌دهد. درک نظرات دانشجویان نسبت به سوت‌زدن و عوامل مؤثر در اهداف آنها باید برای سازمان‌هایی مفید باشد که ممکن است پس از اتمام تحصیلات از این دانشجویان استفاده کنند.

هنکوین<sup>۴</sup> (۲۰۲۰) به بررسی این موضوع پرداخته است که چه چیزی، انگیزه سوت‌زدن داخلی را ایجاد می‌کند؟ این تحقیق در بافت فرانسوی انجام گرفت. این مطالعه با استفاده از یک روش کیفی مبتنی بر ده روایت از کارمندان فرانسوی که اقدام به سوت‌زنی نمودند، استفاده کرده است تا به درک انگیزه‌های اصلی آنها دست یابد. نتایج نشان داد آموزش مناسب و حمایت از سوت‌زنان و جلوگیری از انتقام‌جویی بر انگیزه‌های سوت‌زنی آنها تأثیرگذار بوده است.

1. Palumbo, R. and Manna, R
2. Nekovee & Pinto
3. Owusu
4. Hennequin

لی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) با استفاده از نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده<sup>۲</sup> سوت‌زنی را به‌عنوان فرایندی روان‌شناختی که شامل محاسبه خطرات و منافع است، مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های این مطالعه نشان داد اعتقادات فردی در مورد پیامدهای احتمالی افشاگری (نگرش نسبت به افشاگری<sup>۳</sup>)، انتظارات دیگران در مورد افشاگری (هنجار ذهنی<sup>۴</sup>) و توانایی دیدن سوت (کنترل رفتاری درک شده<sup>۵</sup>) بر سوت‌زدن واقعی کارمندان دولتی تأثیر می‌گذارد.

هوانگ و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی بررسی نمودند که چگونه میزان دینداری بر بروز دعاوی مربوط به سهامداران و افشاگری کارمندان تأثیر می‌گذارد. نتایج حاکی است انگیزه‌های پولی رابطه مثبتی با افشاگری کارمندان دارد؛ هرچند این اثر در شرکت‌های مذهبی از بین می‌رود.

## روش‌شناسی پژوهش

باتوجه به اینکه هدف پژوهش، تدوین مدل بلوغ ابعاد و عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان‌هاست، از مرور نظام‌مند ادبیات در قالب روش فراترکیب به تحلیل محتوای ادبیات استخراج‌شده مرتبط با سوت‌زنی در سازمان‌ها پرداخته شده است. به‌منظور تحقق هدف پژوهش، از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو<sup>۷</sup> (۲۰۰۶) استفاده شد. شناسایی و استخراج عوامل تأثیرگذار با استفاده از روش فراترکیب انجام شد و گام‌های طی‌شده در ادامه توضیح داده شده‌اند. در مرحله بعد با استفاده از فن دلفی فازی<sup>۸</sup> به‌منظور اعتباریابی مدل ارائه‌شده از متخصصان نظرخواهی شده است. مزیت این روش نسبت به روش دلفی سنتی این است که پاسخ‌دهندگان می‌توانند با عبارات کلامی و توصیفی نظر خود را بیان کنند؛ همچنین همان‌طور که ذکر شد می‌توان ابهام را در اطلاعات به‌دست‌آمده مورد بررسی و پردازش قرار داد. از این‌رو جامعه پژوهش حاضر از یک سو پژوهش‌های کیفی مرتبط با موضوع پژوهش حاضر و از سوی دیگر خبرگان و متخصصان بوده‌اند که به روش هدف‌مند قضاوتی و گلوله برفی انتخاب شدند.

1. Lee et al.
2. Theory of Planned Behavior
3. Attitude toward whistleblowing
4. Subjective norm
5. perceived behavioral control
6. Huang et al.
7. Sandelowski and Barroso
8. Fuzzy Delphi Method (FDM)

### گام اول: تنظیم سؤال پژوهش

مرحله اول انجام فراترکیب، تنظیم سؤال پژوهش است. ابتدا پرسش‌های مبنایی مطرح شده و با پاسخگویی به آنها محدوده کار مشخص می‌شود. چنین محدودیت‌هایی زمینه‌ساز رفع ابهام‌هایی احتمالی در مراحل بعدی پژوهش خواهد بود. در جدول (۱) خلاصه‌ای از سؤالات پژوهش به همراه مؤلفه‌های آن بیان شده است.

جدول ۱. سؤالات فراترکیب به همراه مؤلفه‌های آن

مؤلفه‌ها	سؤالات پژوهش
What (چه چیزی)	۱. عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان‌ها، از سال ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۰ چیست؟ ۲. انتشار ادبیات به صورت سالیانه در بازه زمانی تعیین شده چگونه توسعه یافته است؟ ۳. کدام یک از انواع سوت‌زنی مورد بررسی قرار گرفته است؟ ۴. مطالعات در زمینه چه سازمان‌هایی انجام شده است؟ ۵. از چه رویکردی در تجزیه و تحلیل پژوهش‌ها استفاده است؟ ۶. جهت گردآوری داده‌ها از چه ابزاری استفاده شده است؟
Who (جامعه مورد مطالعه)	پایگاه‌های اطلاعاتی علمی Science Direct, Emerald, Springer, IEEE (در این بررسی به منظور اطمینان از کیفیت ادبیات بررسی شده و دسترسی به آخرین بحث در جامعه تحقیقاتی، ادبیاتی از جمله مقالات کنفرانسی، کتاب‌ها و پایان‌نامه‌ها مدنظر قرار نگرفتند).
When (محدودیت زمانی)	۲۰۱۲ تا ۲۰۲۰ میلادی
How (چگونگی روش)	روش تحلیل محتوا و تحلیل داده‌های ثانویه

### گام دوم: جستجوی نظام‌مند

در این مرحله، پژوهشگر به جستجوی نظام‌مند پژوهش‌های منتشر شده در نشریات مختلف می‌پردازد؛ زیرا این روش به بهترین نحو با اهداف پژوهش مطابق بوده و پژوهش‌های مربوط به سوت‌زنی در سازمان‌ها را بررسی می‌کند. بررسی ادبی نظام‌مند، یک جستجوی جامع در نشریات مربوط به موضوع خاص است

که شامل ترکیب و تلفیق ارزیابی‌های انتقادی از ادبیات است (تولکس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). پس از تعریف پرسش‌های پژوهش، نوع مطالعات و معیارهای انتخاب، بازبینی جامعی در ادبیات صورت گرفت. در اقدام اول، کلمات کلیدی مرتبط از طریق جستجو در فرهنگ‌ها و اصطلاحنامه‌ها، منابع و پژوهش‌های منتشرشده و نظرات خبرگان انتخاب شد. البته که در سرتاسر پژوهش نیز تعاریف کلمات مورد جستجو یا چارچوب زمانی به‌طور مستمر مورد ارزیابی مجدد قرار گرفت. کلمات کلیدی که مدنظر قرار گرفتند شامل:

Whistle blowing, whistle blowers, fraud, wrong doing, corruption and fraud, corporate scandal, corruption crimes, whistle blowing models, whistle blowing modeling, whistle blowing antecedents and consequences<sup>۲</sup>

پس از تعیین کلمات کلیدی، پژوهشگران مجموعه‌ای از جستجوهای برخط را انجام داده تا مطالعات منتخب را مشخص کنند. برای هر پژوهش مشخص، محقق نسخه‌ای از متن کامل از آن مقاله همراه با فهرستی از تمام منابع را بارگیری می‌کند. در نهایت، با مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی پایگاه‌های داده بین سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۰ و نیز با در نظر گرفتن کلمات کلیدی مشخص شده ۲۱۰ پژوهش شناسایی و مورد بررسی قرار گرفتند.

#### گام سوم: جستجو و انتخاب پژوهش‌های مناسب

در این گام پژوهشگر باید کیفیت روش‌شناختی مطالعه را ارزیابی کند و هدف از این مرحله، حذف پژوهش‌ها و کتاب‌هایی است که پژوهشگر به یافته‌های ارائه‌شده در آنها اعتمادی نداشته باشد و ممکن است آنها را رد کند. معیارهای پذیرش و یا عدم پذیرش پژوهش‌ها مطابق با جدول (۲) تعیین شده است.

1. Tölkes

۲. سوت‌زنی، سوت‌زن، کلاه برداری، تخلف، فساد، رسوایی شرکتی، جرائم فساد، مدل‌های سوت‌زنی، مدل‌سازی سوت‌زنی، پیش‌بینی‌ها و پیامدهای سوت‌زنی

جدول ۲. معیارهای پذیرش یا عدم پذیرش پژوهش‌ها

معیار پذیرش	معیار پذیرش	معیار عدم پذیرش
زبان پژوهش‌ها	انگلیسی و فارسی	غیر انگلیسی
روش مطالعه	روش‌های کیفی جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده، نتایج پژوهش‌های کمی	روش‌های تحقیق آزمایشی
نوع مطالعه	مقالات چاپ‌شده در نشریه معتبر	نظرات شخصی، سایت‌های شخصی، گزارشات، مقالات کنفرانسی و کتاب‌ها

ابزاری که معمولاً برای ارزیابی کیفی مطالعات اولیه پژوهش استفاده می‌شود «برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی»<sup>۱</sup> است که با طرح ده سؤال کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعات کیفی پژوهش مشخص شود. این سؤالات بر موارد زیر تمرکز دارند: ۱. اهداف پژوهش؛ ۲. منطق روش؛ ۳. طرح پژوهش؛ ۴. روش نمونه‌برداری؛ ۵. جمع‌آوری داده‌ها؛ ۶. انعکاس‌پذیری که شامل رابطه بین پژوهشگر و شرکت‌کنندگان است؛ ۷. ملاحظات اخلاقی؛ ۸. دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها؛ ۹. بیان واضح و روشن یافته‌ها؛ ۱۰. ارزش پژوهش. در این مرحله، پژوهشگر به هر یک از سؤالات یک امتیاز کمی می‌دهد و سپس یک فرم ایجاد می‌کند. بنابراین، وی می‌تواند امتیازاتی را که به هر پژوهش یا کتاب داده است، جمع کند و به‌سادگی مجموعه پژوهش‌ها را بررسی کند و نتایج ارزیابی را ببیند. براساس مقیاس ۵۰ امتیازی برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی، پژوهش نظام امتیازبندی زیر را مطرح کرده و هر پژوهشی را که پایین‌تر از امتیاز خوب (پایین‌تر از ۳۰) باشد، حذف می‌کند. در ادامه برای بررسی کیفیت روش‌شناختی مطالعات براساس «برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی» هر پژوهش براساس ۱۰ معیار ذکر شده مورد ارزیابی قرار گرفت. نتیجه این پرسش و پاسخ به صورت نمونه در رابطه با یک پژوهش در جدول (۳) ارائه شده است.

1. Critical Appraisal Skills Program (CASP)

جدول ۳. بررسی کیفیت پژوهش‌ها با استفاده از برنامه‌های ارزیابی حیاتی

ردیف	مقاله	اهداف پژوهش	منطق روش	طرح پژوهش	نمونه‌برداری	جمع‌آوری داده‌ها	انعکاس‌پذیری	ملاحظات اخلاقی	دقت و تحلیل	بیان روشن یافته‌ها	ارزش پژوهش	جمع
۱	Whistle blowing intentions: evidence from Malaysian PLC	۵	۵	۴	۴	۳	۴	۳	۴	۴	۵	۴۱

به‌طور خلاصه، از ۱۹۰ پژوهش ارزیابی‌شده در این فرایند ۸۵ پژوهش امتیازی زیر ۲۰ (متوسط و ضعیف) کسب نموده و از فرایند فراترکیب حذف شدند. شکل (۲) مراحل مختلف جستجو را نشان می‌دهد که از دستورالعمل موهر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) اقتباس شده است. همان‌طور که در شکل (۲) مشخص شده، نهایتاً ۵۷ پژوهش بررسی و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**گام چهارم: استخراج اطلاعات از پژوهش‌ها**

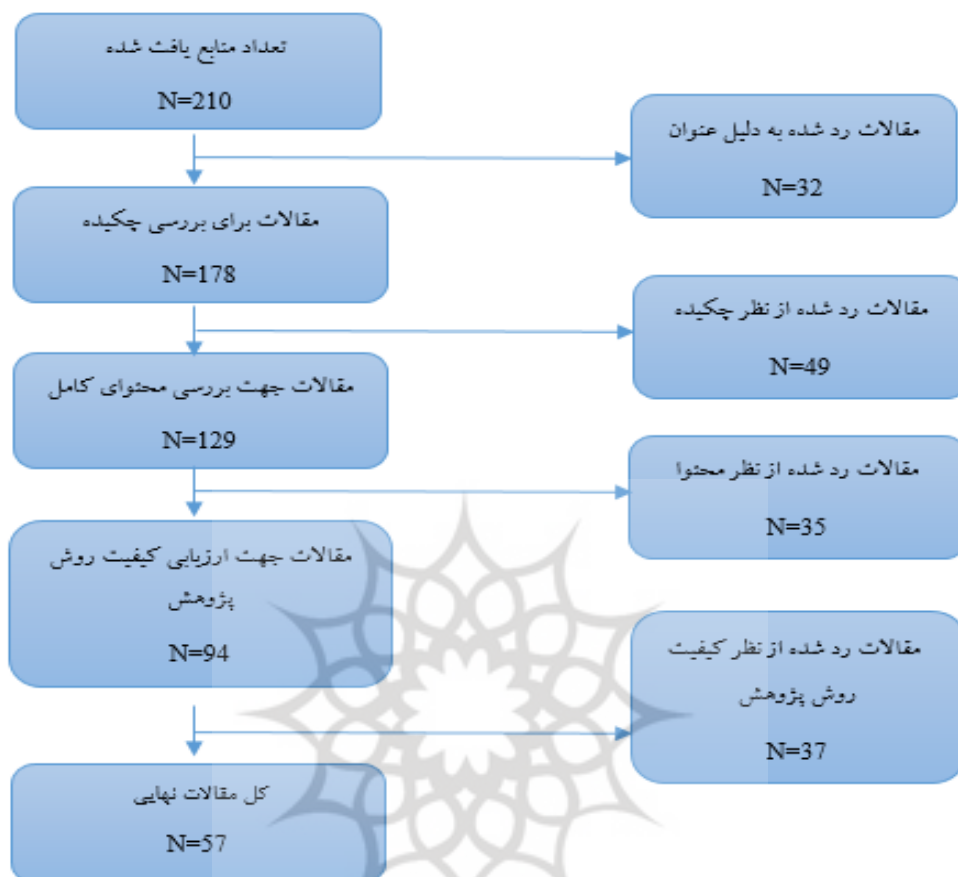
در این مرحله، اطلاعات پژوهش‌ها بدین صورت استخراج شده‌اند که ابتدا پژوهش‌ها مطالعه شده و عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان‌ها به‌همراه سال انتشار، رویکرد پژوهش، ابزار گردآوری داده‌ها و زمینه خدماتی جمع‌آوری شد که یک نمونه از آن در جدول (۴) ارائه شده است.

**گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی**

هدف از این مرحله تفسیر یکپارچه و جدیدی از یافته‌هاست. به‌عبارت‌دیگر، عوامل استخراج‌شده در مرحله قبل که هر یک به‌عنوان یک شاخص در نظر گرفته می‌شود، براساس شباهت موضوعی در یک مفهوم جدید دسته‌بندی شده و به‌این ترتیب، ابعاد، ایجاد می‌شود. هدف فراترکیب، ایجاد تفسیر یکپارچه و جدیدی از یافته‌هاست. این روش‌شناسی جهت شفاف‌سازی مفاهیم، الگوها و نتایج در پالایش حالت‌های موجود دانش و ظهور مدل‌های عملیاتی و نظریه‌ها پذیرفته شده است. در طول تجزیه و تحلیل، پژوهشگر

1. Moher





شکل ۲. نتایج جستجو و انتخاب پژوهش‌های مناسب

موضوعات یا شاخص‌هایی را جستجو می‌کند که میان مطالعات موجود در فراترکیب پدیدار شده‌اند. ساندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) این مورد را به‌عنوان «بررسی موضوعی» نام برده، به‌طوری‌که پژوهشگر شاخص‌ها یا موضوعاتی را مشخص کرده و به‌محض اینکه موضوعات شناسایی و مشخص شدند، یک طبقه‌بندی را شکل می‌دهد. سپس طبقه‌بندی‌های مشابه و مربوطه را در موضوعی قرار داده و آن را به بهترین نحو توضیح می‌دهد. براساس تحلیل‌های صورت گرفته به کمک روش تحلیل محتوا روی ۵۷ پژوهش نهایی انتخاب‌شده، در مجموع تعداد ۵ بُعد و ۱۶۸ کد در این پژوهش، کشف و نام‌گذاری شدند.

جدول ۴. نمونه‌ای از نحوه استخراج اطلاعات از پژوهش‌ها

یافته‌های پژوهش	هدف پژوهش	نوع سازمان	مصادیق سوت زنی	جامعه آماری	ابزار گردآوری داده‌ها	رویکرد پژوهش	نام پژوهشگر و سال	نام پژوهش	ردیف
۱. عوامل شخصی مانند تعهد سازمانی، مرکز کنترل بسته به نوع کلاهبرداری که کارمندان با آن روبرو هستند متفاوت است. ۲. نوع سازمانی هم که یک فرد در آن کار می‌کند در قصد سوت زنی تأثیر دارد	یافتن ماهیت سوت زدن در ساختارهای سازمانی دارد، تأمل در سازوکار سوت زدن و درک سوت‌زدنی در طبقه کارگر یک کشور (هند)	شرکت‌های بخش خصوصی و دولتی	نوع سازمان، ویژگی‌های خطوط گزارش دهی، تعهد سازمانی، کانون تمرکز، جنسیت، جایگاه شغلی	۲۶۹ کارگر بخش دولتی و خصوصی کشور هند	پرسشنامه	آمیخته	Sunaina Kanojia and Shikha Sachdeva (2019)	Retaliatory effect on whistle blowing intentions: a study of Indian employees	۱

#### گام ششم: حفظ کنترل کیفیت

در این مرحله پژوهشگر تقریباً از تمامی روش‌های شش‌گانه اشاره‌شده جهت ارزیابی کیفیت، به‌خصوص برنامه‌های ارزیابی حیاتی استفاده نموده است. همچنین پژوهشگر برای کنترل مفاهیم استخراجی خود از مقایسه نظرات خود با یک خبره دیگر نیز استفاده نموده است. برای حصول این منظور تعدادی از پژوهش‌های انتخابی در اختیار یکی از خبرگان قرار گرفت و نتایج از طریق شاخص کاپای کوهن<sup>۱</sup> ارزیابی شد. مقدار شاخص کاپای برابر ۰/۶۴۹ محاسبه شد که در سطح توافق معتبر قرار گرفته است.

1. Cohen's kappa coefficient

## یافته‌های پژوهش

### گام هفتم: ارائه یافته‌ها

در این مرحله از روش فراترکیب، یافته‌های حاصل از مراحل قبل ارائه می‌شوند؛ به این صورت که پس از طبقه‌بندی شاخص‌ها، در این مرحله با کمک روش تجزیه و تحلیل آنتروپی شانون، میزان پشتیبانی مطالعات گذشته از هر یک از شاخص‌ها و ابعاد، مشخص شده و می‌توان بر این اساس آنها را رتبه‌بندی کرد. نتایج حاصل از رتبه‌بندی کدها در جدول (۴) شرح داده شده است. کاری که در این گام انجام می‌شود، تجزیه و تحلیل و تلفیق‌های کیفی است. هدف فراترکیب، ایجاد تفسیری یکپارچه و جدید از یافته‌هاست (نوبلیت و هار، ۱۹۸۸). در پژوهش حاضر، تمام سازوکارهای استخراج شده که در گام‌های قبلی به منزله کد در نظر گرفته شد، با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی شدند. با انجام این کار، تفسیری فراتر از هر یک از مطالعات گنجانده شده در فراترکیب از پدیده مورد نظر ارائه شده و در عین حال دربرگیرنده همه آنها نیز خواهد بود، به گونه‌ای که اثر هر یک از مطالعات اولیه را می‌توان در این کل جستجو کرد.

### جدول ۵. ابعاد و عوامل سوت‌زنی شناسایی شده از طریق روش فراترکیب

ابعاد	کدهای استخراج شده و منابع
سوت‌زن	جنسیت (Caillier, 2017)، پست سازمانی (Gupta and Chaudhary 2017)، تلافی‌جویی (Marwaha 2017a)، قصد سوت‌زنی (Vadera, Aguilera, and Caza 2009)، ریسک‌هایی شامل حذف فیزیکی و چالش‌های نهادی و عملیاتی (Robeznieks 2014)، نگرش (Antinyan, Corazzini, and Pavesi 2020)، کنترل رفتاری درک شده (May-Amy, Han-Rashwin, and Carter 2020)، تعهد اخلاقی (Marwaha 2017a)، هویت فردی (Verschuuren, 2020)، تعهد سازمانی (Mesmer-Magnus and Viswesvaran 2005)، هویت اخلاقی (Zhou et al. 2018)، رضایت شغلی (Vadera, Aguilera, and Caza 2009)، شجاعت اخلاقی (Lewis, Brown, and Moberly 2014)، خودکارآمدی (Liu, Liao, and Wei 2015)، عصبانیت از قدرت وابستگی (Reckers-Sauciuc and Lowe 2010)، انصاف (Waytz, Dungan, and Young 2013)، افزایش پاداش مالی (Nyreröd and Spagnolo 2021)، مشخصات فرهنگی (Park and Lewis 2019)، سطح آموزش (Caillier

کدهای استخراج شده و منابع	ابعاد
<p>Erkmen, et al (2017)، ارزش‌های مذهبی و آرمانی (Ames, Seifert, and Rich 2015)، سن (Erkmen, et al 2017)، هزینه شخصی گزارش‌دهی (Feltovich and Hamaguchi 2018)، خودخواهی، خیرخواهی و مرام اخلاقی (Ahmad et al. 2014)، جمع‌گرایی و جرئت (Rachagan and Kuppusamy 2013)، ترس از گزارش‌دادن خطاکاری‌ها (Marwaha 2017b)، خیرچینی (Alleyne, et al 2019)، بی‌زاری از خطر (Vadera, et al 2009)، مسئولیت‌پذیری شخصی (Alleyne et al. 2017)، تجربه و نحوه رفتار با سوت‌زن در گذشته (Kaptein 2011)، خطر مرتبط با امنیت سوت‌زن (Alleyne et al 2013)، خودآگاهی (Walumbwa et al. 2008)، وابستگی عاطفی به سازمان (Fotaki 2020)؛ شناخت سازمانی (Ricketta 2005)، کناره‌گیری از حمایت سازمان (Verschuuren 2020a)، ارزش‌ها و احساسات (Blenkinsopp et al. 2019)، اعتماد به نفس (Beauregard 2012)، امتناع از پرداخت حقوق (Curtis and Taylor 2009)؛ کمبود حمایت همتا (نظیر طرد) (Delk 2013)، انتقال به پست‌ها یا شغل‌های نامطلوب و امکان اخراج (Robeznieks 2014)، هوشیاری یا عدالت اجتماعی (Everett, et al 2007)، جاه‌طلبی (Cassematis and Wortley 2013)، مکان کنترل (Zhou et al. 2018)، تعهد سازمانی (Brennan and Kelly 2007)، ارزش‌های اخلاقی (Alleyne et al. 2017)، تحمل ابهام (Dungan et al 2015)، وابستگی متقابل (Dungan et al 2015)، اعتماد به نفس (Near and Miceli 2013)، نظارت بر خویش (Huang, John, and Xin 2021)، رفتار شهروندی سازمانی (Scheetz and Fogarty 2019)، خجالت و کم‌رویی (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸)، ناامیدی از ضمانت اجرایی در صورت افشای تخلفات (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸)، عدم وجدان کاری (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸)، نارضایتی و انتقام‌گرفتن از سازمان (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸)، تقدیرگرایی بالا (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸).</p>	
<p>قوانین مستقل برای سوت‌زنی (Treviño et al 2006)، مقاصد گزارش‌دهی (Zakaria 2015)، حفاظت داده‌ای و رازداری (Kagiaros 2015; Kavathatzopoulos and Asai 2016)، امنیت اطلاعات (Berndtsson et al 2018)، الزامات مقرراتی (Rothwell et al 2006)، سیاست‌های حفاظت از سوت‌زن (Vandekerckhove 2006)، اقدامات انضباطی (Rothwell and Baldwin 2006)، اثربخشی اقدامات ضدفسادی (Okafor et al. 2020)، حقوق خطاکار (Near and Miceli 2013)، نقش مازاد (Scheetz and Wilson 2019)، نهادهای هنجاری (Treviño, Weaver, and Reynolds 2006)، سیستم گزارش‌دهی (Rustiarini and Sunarsih 2017)، استانداردها و دستورالعمل‌های سوت‌زنی (Ion et al. 2016)، فقدان پاسخ (Jackson et al. 2010)، رویه‌سازی فرایندهای سازمانی (Previtali and Cerchiello 2018)، رسمی‌سازی فرایند سوت‌زنی (Previtali and Cerchiello 2018)، تحلیل هزینه و منفعت‌شناسی (Park and Lewis 2019)، فعالیت درک‌شده (Watts and Watts and Ronald Buckley 2017)، ارتباطات ضعیف استانداردهای اخلاقی (Ronald Buckley 2017)</p>	<p><b>دریافت کننده گزارش</b></p>

کدهای استخراج شده و منابع	ابعاد
<p>2017)، اعتبارپذیری ضعیف رهبران (Kavathatzopoulos and Asai 2016)، کمبود گسترده پاسخگویی فردی برای گزارش‌دهی یا اصلاح خطاکاری سازمانی (Ciasullo, Cosimato, and Palumbo 2017)، فقدان حمایت از تصمیم‌گیری کارمند (Brink, Lowe, and Victoravich 2017)، یاداش‌دهی به سکوت کارمند (Tölkes 2018)، جریمه‌نمودن گزارش‌دهی داخلی (Alleyne, Haniffa, and Hudaib 2019)، دسترسی نامناسب به کانال‌های گزارش‌دهی مشروع (Raub and Liao 2012)، قضاوت‌های اخلاقی (Keil et al. 2010)، انگیزه‌های مالی/حمایت/رازداری/گسترش به مناطق/گسترش به بخش خصوصی/تصویب قوانین/دادگاه‌های خاص (Okafor et al. 2020)، بی‌حوصلگی برای پیگیری موضوع (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸)، دوستی و روابط فامیلی با متخلف (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸).</p>	
<p>قدرت نفوذ (Near and Miceli 2016)، رضایت شغلی (Vadera, Aguilera, and Caza 2009)، خودکارآمدی (Bjørkelo, Einarsen, and Matthiesen 2010)، عوامل نگرشی و عوامل موقعیتی (Beauregard 2012)، مقابله به مثل (Kaplan and Schultz 2007)، تنزل رتبه (Dellaportas et al. 2005)، انتقال‌های تنبیهی، ایجاد ثبت شغلی ضعیف، انزوا یا تحقیر (Kaplan and Schultz 2007)، سرپیچی از قوانین (Naude 2005)، بی‌وفایی (Naude 2005)، اتهامات سوت‌زنی به خاطر منفعت مالی و انتقادنمودن (Naude 2005)، فقدان دوستی و بی‌احترامی (Naude 2005)، ویژگی‌های روان‌شناختی (Heyes and Kapur 2009)، هنجار ذهنی (May-Amy, Han-Rashwin, and Carter 2020)، موقعیت/قدرت دریافتی خطاکار (Cortina and Magley 2009)، تلافی (Guthrie and Taylor 2017)، هویت حرفه‌ای (Curtis and Taylor 2009)، اعتماد ناظر (Lewis, Brown, and Moberly 2014)، سطح پایین دلخوشی (Brown, Treviño, and Harrison 2005)، سطح پایین آندوه (Reckers-Sauciuc and Lowe 2010)، سطح پایین ترس (Reckers-Sauciuc and Lowe 2010)، عصبانیت و ترس (Henik 2015)، کنترل رفتاری ادراکی و هنجارهای عینی (Alleyne, et al 2019)، حق تصدی (Chaudhary, et al 2019)، نفوذ بالای فرد متخلف در سازمان (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸)، اجتناب از اخراج فرد متخلف (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸)، اجتناب از بی‌اعتبار شدن فرد متخلف (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸).</p>	متخلف
<p>وابستگی سازمان به تخلف (Near and Miceli 1995)، تناقض داخلی (Armstrong et al 2017)، موضوع افشاگری (Yeoh 2014)، اجرای غیراخلاقی (Nawawi and Salin 2019)، خطاکاری (Dangi, Nawawi, and Salin 2020)، نظارت ضعیف و شفاف‌سازی ضعیف (Hashim, Nawawi, and Salin 2014)، جدیت خطاکاری (Ahmad et al. 2014)، سوءمدیریت (Near et al. 2004)، فرهنگ سکوت (Aylsworth 2008)، شهرت بد (Dellaportas et al. 2005)، اعتبار منفی (Dellaportas et al. 2005)، تخلفات قانونی (Near et al. 2004)، ماهیت مخفی فساد (Lumumba</p>	تخلف

کدهای استخراج شده و منابع	ابعاد
<p>2011)، تداوم کلاهبرداری و تقلب (Commission 2013)، ماهیت فساد (Kaplan and Schultz 2007)، شدت تقلب (Rothschild and Miethe 2017)، آزار جنسی (Near et al. 2004)، نداشتن مدرک کافی برای اثبات تخلف (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸)، ابهام در ماهیت تخلف (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸)، نگاه منفی جامعه نسبت به سوت‌زنی (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸).</p>	
<p>مشوق‌های سوت‌زنی (Okafor et al. 2020)، محیط اخلاقی (Lim et al. 2017)، رهبری اصیل (Berry 2004)، مؤسسات حامی سوت‌زنی و فضای اخلاقی (Zakaria et al. 2020)، چگونگی واکنش سازمان‌ها (Hechanova and Manaois 2020)، نوع سازمان (Kanojia, Sachdeva, and Sharma 2020)، تشویق فرهنگ سوت‌زدن (Culiberg and Mihelič 2017)، سطوح متفاوت مدیریتی (Keenan 2002)، ارزش‌های بنیادی دموکراتیک (Berndtsson et al 2018)، اندازه سازمان و حمایت سازمانی (Near and Miceli 1996)، شرایط کاری مطلوب (Meyer and Allen 1984)، استقلال در قلمرو شغلی (Meyer and Allen 1984)، شناخت مدیریت ارشد (Marwaha 2017a)، فرهنگ و محیط سازمان (Camerer 1996)، کارایی سازمانی (Skivenes and Trygstad 2016)، رهبری اخلاقی (Keenan 2002)، رهبری تحول‌آفرین (Tavakoli, Keenan, and Cranjak-Karanovic 2003)، ارزیابی همکاران (Edwards, Ashkanasy, and Gardner 2009)، فرهنگ ارتباطاتی (Kaptein 2011)، هنجارهای تیمی (Caillier 2017)، جو اخلاقی (Arnaud and Schminke 2012)، بافت سازمانی (Kaptein 2011)، یادگیری و توسعه سازمانی (Berndtsson et al 2018)، فرآیندهای بروکراتیک سوت‌زنی (Near and Miceli 1995)، رهبری مثبت (Nayir and Herzog 2012)، بافت خارجی (مثل چارچوب‌های قانونی فرهنگ ملی) (Powell 2020a)، بافت داخلی (نظیر فرهنگ و جو سازمانی) (Powell 2020b)، عوامل محیطی (مثل کشور و مشخصات فرهنگی) (Vadera, Aguilera, and Caza 2009)، و متغیرهای موقعیتی (نظیر فرهنگ سازمانی) (Culiberg and Mihelič 2017)، بازنگری‌های اجرایی ناعادلانه (Curtis and Taylor 2009)، یکپارچگی هویت سازمانی (Palumbo and Manna 2019b)، نیازهای سازمان و انتظارات سازمان (Near and Miceli 2013)، تضادهای ارزشی (Krambia-Kapardis 2020)، وجود اجبار در گزارش کردن تخلفات (فرهادی-نژاد و جعفری، ۱۳۹۸)، عدم استقبال مدیران بالادستی از گزارش‌های افشاگران (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸)، کمبود شدید نیروی انسانی (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸)، ریشه کردن تخلف در فرهنگ سازمان (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸)، نبود سازوکار مطمئن سوت‌زنی (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸).</p>	<p>سازمان</p>

براساس یافته‌های جدول فوق، ۱۶۸ کد از منابع مورد مطالعه استخراج شد که این کدها در ۵ بعد اصلی: سوت‌زن، دریافت‌کننده گزارش، متخلف، تخلف و سازمان قرار گرفتند. علاوه بر این به‌طور کلی به دلیل کیفی بودن داده‌ها در این پژوهش از روش کدگذاری (متن، کدها، مفاهیم، مقوله‌ها) برای استخراج مفاهیم در مورد سوت‌زنی استفاده شده است؛ به این معنا که در مرحله اول کدها از پژوهش‌های علمی انتخاب شده استخراج شد و در مرحله دوم روی کدهای استخراج شده کدگذاری دیگری صورت گرفت تا مراحل بلوغ مورد نظر به دست بیایند. در نهایت، پس از کدگذاری نتایج فراترکیب براساس مراحل بلوغ و دریافت نظرات خبرگان با استفاده از فن دلفی فازی، مدل نهایی بلوغ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی با کاربرد شیوه-نامه‌های مربوط در تدوین مدل بلوغ، مدلی شامل چهار سطح آغازین، زیرساختی، یکپارچه و مدیریت در قالب جدول (۶) ارائه شده است. لازم به ذکر است به منظور تدوین مدل معتبر نهایی و شناسایی شاخص-های تأثیرگذار پس از حذف کدهای تکراری، ۱۳ شاخص حذف و ۷ شاخص با نظر خبرگان تغییر پیدا کرد.

جدول ۶. مدل بلوغ سوت‌زنی در سازمان‌ها

مدیریتی	یکپارچه	زیرساختی	آغازین	ابعاد/مراحل بلوغ
سوت‌زن در راهبری سازمان مشارکت فعالانه دارد و سازمان حمایت لازم را از او به عمل می‌آورد.	سوت‌زن در تدوین راهبردها و استفاده از فرایندهای تعریف شده به منظور مدیریت کارها مشارکت دارد.	سوت‌زن به فرایندهای رسمی و قانونی در سازمان آگاهی دارد، اما شیوه افشاگری مشخص نیست. سوت‌زن از اقدام به سوت‌زنی هراس کمتری دارد.	سوت‌زن به فرایندهای رسمی و قانونی دسترسی ندارد و نمی‌داند چگونه افشاگری کند. سوت‌زن از اقدام به سوت‌زنی هراس دارد.	سوت‌زن
گزارش‌ها به صورت یکپارچه با کاربرد راهکارهای نرم‌افزاری مبتنی بر فناوری‌های روز دریافت می‌شوند و	سوت‌زنی به صورت نظام-مندتر دریافت می‌شود، اما مشکلات زیادی در مکانیزه کردن این فرایند وجود دارد.	گزارش‌های افشاگری با سهولت بهتری انجام می‌شوند اما به دلیل فراهم بودن منابع کافی، تخصیص مسئولیت‌های	توسعه رسمی‌سازی فرایندها و توسعه راهکارهای نرم-افزاری مالی، اداری و بازرگانی در سازمان صورت نگرفته و اساساً	دریافت‌کننده گزارش

مدیریتی	یکپارچه	زیرساختی	آغازین	ابعاد/مراحل بلوغ
دریافت‌کننده انسانی دخالت کمتری دارد.		اجرای فرایند و آموزش به کارکنان در خصوص سوت‌زنی، روند به‌کندی صورت می‌گیرد.	گزارش افشاگرانه دریافت نمی‌شود.	
متخلف با آگاهی از ریسک بالای خطاکاری در بافت سیستم‌های اطلاعاتی هوشمند و نظارت فراوان، از خطاکاری چشم‌پوشی می‌کند.	متخلف در پی یافتن راهکارهای غیر قابل مشاهده توسط سیستم‌های کنترل‌کننده و هوشمند است.	متخلف به دلیل آگاهی از فرایندهای سازمانی و رسمی سوت‌زنی، راه‌های جایگزین برای خطاکاری را در نظر می‌گیرد.	متخلف ریسک خطاکاری را می‌پذیرد چون از نظام‌مند نبودن فرایند سوت‌زنی و عدم حمایت از سوت‌زن آگاهی دارد. متخلف تعهد اخلاقی پایینی نسبت به سازمان دارد.	متخلف
هرگونه تخلفی در سازمان قابل بررسی و پیگیری است. سیستم‌های هوشمند هرگونه تخلف را ثبت کرده و گزارش می‌دهند.	با کاربرد راهکارهای نظارتی، تخلف قابل شناسایی و پیگیری است اما الزامات قانونی مناسب برای اثبات آن وجود ندارد.	تخلف قابلیت رهگیری دارد اما سازوکارهای راستی‌آزمایی چندانی در سازمان وجود ندارد.	تخلف به صورت گسترده قابل انجام بوده و قابلیت رهگیری فراوان وجود ندارد.	تخلف
سازمان به بهبود مستمر فرایندهای سوت‌زنی از طریق فرایندهای تدریجی و نوآورانه روی آورده و از سیستم‌های نوین برای حمایت از آن استفاده می‌کند. حمایت کافی از سوت‌زنان صورت می‌گیرد.	رهبری سازمان به هم-راستاسازی فرایندهای سوت‌زنی با راهبردها و رسمی‌سازی فرایندهای سوت‌زنی پرداخته و از آن حمایت می‌کند اما به دلیل زیرساخت‌های فنی و قانونی ناکافی، نمی‌تواند به صورت یکپارچه عمل کند.	مدیران سازمانی مشوق‌هایی برای سوت‌زنی در نظر می‌گیرند، اما اقدامات تشویقی و تنبیهی را اعمال نمی‌کنند.	مدیریت سازمان از ماهیت، روش‌ها، مکانیزم‌ها و ابزارهای سوت‌زنی آگاهی کافی نداشته و حمایت سازمانی از آن به عمل نمی‌آورد. در سازمان تضادهای ارزشی وجود دارد که افراد را از سوت‌زنی پرهیز می‌دهد.	سازمان



مدل ارائه شده نشان می‌دهد که ابعاد سوت‌زن، دریافت‌کننده گزارش، متخلف، متخلف و سازمان در قالب مراحل آغازین، زیرساختی، یکپارچه و مدیریتی بر سوت‌زنی در سازمان‌ها مؤثر هستند و روی یکدیگر نیز تأثیر می‌گذارند.

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل بلوغ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان‌ها از طریق یک مرور نظام‌مند در قالب روش فراترکیب با استفاده از ترکیب و تحلیل نتایج ۵۷ پژوهش معتبر منتشر شده در نشریات مختلف انجام شد. مدل نهایی بلوغ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی با کاربرد شیوه‌نامه‌های مربوط در تدوین مدل بلوغ، شامل چهار سطح آغازین، زیرساختی، یکپارچه و مدیریت در قالب پنج بعد اصلی سوت‌زن، دریافت‌کننده گزارش، متخلف، متخلف و سازمان پس از دریافت نظرات خبرگان با استفاده از فن دلفی فازی تدوین شد. در ادامه تفسیر نتایج حاصل از پژوهش حاضر ارائه و سپس به مقایسه و انطباق یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج و یافته‌های مطالعات و پژوهش‌های ارائه شده در بخش پیشینه پرداخته می‌شود.

### سطح اول بلوغ سوت‌زنی: آغازین

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل کدهای استخراج شده از فراترکیب نشان داد که در سطح اولیه بلوغ، عملکرد واحدهای سازمانی و وظیفه‌مدار (وظیفه‌گرا) است و بر روند (فرایند) تأکید نمی‌کند. نتایج محدود به الزامات سوت‌زنی قانونی است، اما هیچ تعریف رسمی مستندی از چگونگی انجام وظایف و فرایندهای موردنیاز برای دستیابی به اهداف موردنظر وجود ندارد، بنابراین، تفکیک وظایف ناسازگار و یا انجام تخصصی کارهای مربوط به سوت‌زنی صورت نمی‌گیرد. در این سطح به تدریج و در نتیجه آزمون و خطا، دانش ضمنی از نحوه ایجاد سوت‌زنی میان کارمندان ایجاد می‌شود. این مرحله سرآغاز ظهور فرایندهای غیررسمی برای نیل به اهداف تعیین شده می‌باشد. در واقع، هر کارمند با توجه به دانش شخصی و سؤال خود از سایر همکاران، روشی را برای سوت‌زدن در پیش می‌گیرد که اثربخشی و کارایی آن مورد ارزیابی و آزمایش واقع نشده است. به تدریج و با گذشت زمان، مناسب‌ترین روش‌ها و خطاهای رایج به‌طور ضمنی مشخص می‌شوند، اما این اطلاعات به‌طور رسمی در جایی مستند نمی‌شوند و یا به‌صورت رسمی پیگیری نمی‌شوند تا اثربخشی و کارایی آنها ارزیابی و یا برای آینده ثبت شوند.

در این سطح از بلوغ سوت‌زنی، موفقیت در دستیابی به مسیرهای سوت‌زنی، تا حدود بسیار زیادی فردمحور است و به دانش و تجربه سوت‌زن بستگی دارد. به دلیل مستندنبودن فرایندها و سلیقه‌ای بودن شیوه سوت‌زنی، تضمینی برای سوت‌زنی اثربخش و کارآمد وجود ندارد و می‌تواند موجب پراکندگی انجام امور شده و اتلاف منابع سازمانی را نیز در پی داشته باشد. در این سطح، هیچ منبع اطلاعاتی درخصوص فرایندهای سوت‌زنی وجود ندارد و دانش کارکنان مستندسازی نمی‌شود. در نتیجه، سوت‌زنی بهینه‌ای نه تعریف شده و نه اتفاق می‌افتد.

در پژوهش صفری و فتاح زیارانی (۱۳۹۷) نتایج نشان داد سرمایه انسانی توانمند در سازمان دارای اهمیت بوده و با حمایت از آنها راه برای انتقادهای سازنده آنها و در نتیجه سوت‌زنی در سازمان و کسب عملکرد بالاتر فراهم است. میچلی و نیر (۱۹۸۸) در پژوهش خود نشان دادند، زمانی سوت‌زنی بیشتری اتفاق می‌افتد که شاهدان تخلف در مناصب حرفه‌ای فعال باشند، عکس‌العمل مثبت‌تری به شغلشان داشته باشند و سابقه خدمت طولانی‌تری داشته باشند؛ به بیان دیگر آنها نیز موفقیت در سوت‌زنی را به میزان زیادی وابسته به فرد قلمداد می‌کردند. نتایج پژوهش هنکوین (۲۰۲۰) نیز بر تأثیر آموزش مناسب بر انگیزه‌های سوت‌زنی کارکنان تأکید نموده است.

### سطح دوم بلوغ سوت‌زنی: زیرساختی

مدل بلوغ تدوین شده از سوت‌زنی در سطح دوم بر این امر اشاره دارد که انتقال از سطح اولیه به سطح بالاتر با ایجاد نگاهی فرایندمحور به سوت‌زنی قابل انجام است. یک دیدگاه فرایندمحور به این معناست که علاوه بر تعیین اهداف و نتایج موردانتظار از بخش‌های سازمانی، به منظور تسهیل روند سوت‌زنی ورودی‌ها و فرایندهای لازم نیز شناسایی و مستند گردند. فرایندها از طریق انتشار دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌هایی رسمی و کتبی منتشر می‌شوند. این مرحله یک نقطه عطف در ایجاد یک منبع اطلاعاتی فرایندها می‌باشد. در این سطح از بلوغ، توسعه و مستندسازی عملیات هر واحد سازمانی برای گزارش سوت‌زنی رسمی، مستقل و جدا از سایر واحدهای سازمانی می‌باشد که باعث می‌شود ارتباط بین واحدها به خوبی مشخص نشود و چالش‌هایی در دریافت و ارسال گزارش‌های سوت‌زنی و اطلاعات بین واحدهای سازمان ایجاد شود.

نتایج حاصل از بخش‌های فراترکیب نشان داد که در این سطح، علی‌رغم استفاده از راهکارهای

نرم‌افزاری مالی و مدیریتی که موجبات ارتباط فرایندهای بخش‌های مختلف سازمانی را تا حدودی ایجاد کرده است، اما این روابط کامل نبوده و همچنان رابطه با بخش‌های عملیاتی با مشکل مواجه است. در این سطح، ادغام افقی در فرایندها انجام می‌گیرد، به این معنا که فرایندهای هر بخش سازمان با سایر فرایندهای موجود در همان واحد ادغام شده و شکل رسمی می‌گیرد. به سبب توسعه محدود فناوری اطلاعات و نرم‌افزاری در این سطح، بسیاری از کارهای مربوط به سوت‌زنی به صورت دستی توسط افراد انجام می‌گیرد. وجود چنین شرایطی موجبات تبانی و تخلفات انسانی را بالا می‌برد.

در این سطح، تفویض مسئولیت‌های مربوط به فرایندهای سوت‌زنی و مشخص بودن وظایف، به خوبی در توسعه فرایندها در نظر گرفته نمی‌شود و در نتیجه، عمدتاً برای فرایندها مسئول اصلی و ذی‌نفع کلیدی مشخص نمی‌شود. یکی از پیامدهای چنین وضعیتی این است که اگر تصمیمی اتخاذ شود، احتمال اختلاف نظر بین افراد درگیر وجود دارد و نتیجتاً رسیدن به توافق را زمان‌بر خواهد کرد و یا در صورت بروز اشتباه، پاسخگویی نمی‌توان یافت. سازمان‌ها باید در این مرحله مراقب افتادن در دام بوروکراسی باشند. این بدان معناست که در مراحل اولیه رسمی شدن عملیات سوت‌زنی، تعدد قوانین و دستورالعمل‌ها ممکن است زیاد باشد یا پیچیدگی آنها باعث کاهش کارایی و چابکی فرایند اصلی شود.

لی و همکاران (۲۰۲۱) نیز با استفاده از نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده سوت‌زنی را به عنوان فرایندی روان‌شناختی که شامل محاسبه خطرات و منافع است، مورد بررسی قرار دادند.

### سطح سوم بلوغ سوت‌زنی: یکپارچه

گذار فرایندهای واحدهای سازمانی به یک سطح بالاتر یعنی سطح سوم بلوغ، به وقوع چندین رویداد اصلی از جمله توسعه و بلوغ هم‌زمان عملیات سایر واحدهای سازمانی و بلوغ سیستم‌های اطلاعاتی بستگی دارد. بنابراین بلوغ عملیات سوت‌زنی در واحدهای مختلف سازمانی به بلوغ هم‌زمان فرایندهای سایر بخش‌های سازمانی تا این سطح بستگی دارد. در این مرحله نیاز است تا توسعه فرایندها، از حالت پراکنده خارج شود و برای سازمان، نقشه سوت‌زنی ترسیم شود. مزیت این نقشه این است که تعامل بین فرایندهای بخش‌ها و مدیریت‌های مختلف سازمان افزایش می‌یابد و به تبع آن یکپارچگی در نحوه عملیات و کلیت سازمان ایجاد می‌شود. در نقشه سوت‌زنی، تمام فرایندهای رسمی و مهم سازمان مکتوب می‌شوند و بنابراین باید سطح اهمیت فرایندهای مرتبط تعیین شود، زیرا اگر فرایندهای بسیار ریز و جزئی نیز مستند

شوند، انعطاف‌پذیری در انجام کارها کاهش می‌یابد و نیز مستندسازی فرایندها بسیار هزینه و زمان‌بر می‌شود. به‌منظور تدوین نقشه سوت‌زنی، کمیته‌هایی از مدیران واحدهای مختلف سازمان تشکیل می‌شود تا این سند را از طریق تعامل و اجماع‌نظر تدوین کنند. در پژوهش نکوی و پیتو (۲۰۱۹) نیز نتایج نشان داد در سازمان‌هایی با ساختارهای مسطح‌تر، نفوذ فساد سازمانی کمتر از سازمان‌هایی با سلسله‌مراتب بالای اداری است. از سوی دیگر نتایج مطالعه پالامبو و مانا (۲۰۱۹) نیز مبین این بود که یکپارچگی هویت سازمانی، تمایل کارمندان را برای گزارش تخلفات سازمانی افزایش می‌دهد.

### سطح چهارم بلوغ سوت‌زنی: مدیریتی

در این سطح از بلوغ، توجه به راهبردهای کلان سازمان در ساماندهی فرایندهای سوت‌زنی مدنظر قرار می‌گیرد. هنگامی که سازمانی راهبرد جدیدی را تدوین می‌کند یا راهبردهای قبلی خود را مورد بازنگری قرار می‌دهد، فرایندهای رسمی و موجود مورد نیاز باید اصلاح و با آنها همسو شود. در غیراین صورت فرایندهایی که غیررسمی می‌باشند برای اجرای این راهبردها ایجاد می‌شود و در نتیجه استثنائات و موارد فوری در فعالیتهای سازمان افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر فرایندهای رسمی ناکارآمد می‌گردد. در این حالت، کار از طریق روش‌های ساده و غیررسمی به موازات صورت می‌گیرد و به نظر در ظاهر فرایندهای رسمی دنبال می‌شود. پیچیده یا زمان‌بر بودن فرایند سوت‌زنی از جمله دلایل بروز فرایندهای غیررسمی است. در عالی‌ترین سطح بلوغ سوت‌زنی، فرایندهای رسمی دائماً در حال اصلاح و بهبود هستند. به این منظور، باید معیارهای یک فرایند بالغ را مشخص نمود و براساس آن، فرایندها مهندسی شوند. در مهندسی فرایندهای سوت‌زنی، زنجیره ارزش آنها مدنظر قرار می‌گیرد و سازمان‌ها به شدت بر بالا رفتن ارزش‌افزایی سوت‌زنی تأکید خواهند داشت. یادآوری این نکته نیز مهم است که ممکن است تغییرات ناگهانی در سوت‌زنی ضروری باشد، اما از طرفی می‌تواند ویرانگر هم باشد و تعادل و نظم سازمان را برهم بزند. به بیانی دیگر، بالغ شدن برای سوت‌زنی، یک رویداد تدریجی است و نمی‌تواند یکباره اتفاق بیفتد. بنابراین، پیش از انجام هر جهش، باید برای انجام آن ظرفیت‌سازی صورت گیرد.

بررسی بیشتر مدل تدوین شده از عوامل مؤثر بر سوت‌زنی نشان داد که فرایندها ابتدا غیرسازمان‌یافته، غیرمستند و غیررسمی می‌باشند. نظام‌های اطلاعاتی مورد استفاده نیز محدود به نظام اطلاعاتی مالی و اداری است. اما با گذر از سطح ابتدایی به سطوح عالی بلوغ سوت‌زنی، فرایندها رسمی‌سازی شده و نقشه

سوت زنی تدوین می‌شود. همچنین توجه به این نکته نیز لازم است که به دلیل تفاوت در ویژگی‌های ساختاری و فرهنگی در سازمان‌های مختلف، کیفیت اطلاعات ارائه شده توسط سوت‌زنان نیز متفاوت است. انتظار می‌رود که هرچه سطح بلوغ سوت‌زنی بالاتر باشد، اطلاعات ارائه شده نیز بتواند به نحو بهتری نیازهای اطلاعاتی مدیران سازمانی و همچنین استفاده‌کنندگان برون‌سازمانی را تأمین نماید. با بهره‌گیری از همسوسازی واحدهای سازمانی و بلوغ هم‌سطح آنها، نظام‌های اطلاعاتی بهینه‌تری برای سوت‌زنی نیز تدوین شده و این فرایند به سادگی و سهولت انجام شده و یاریگر مدیران در تصمیم‌گیری‌های آینده خواهد بود.

در ادامه براساس نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادهایی اجرایی به شرح زیر ارائه شده است:

۱. برنامه‌ریزی، بسترسازی و پیاده‌سازی مدل تدوین شده در سازمان‌ها به منظور ایجاد شفافیت و کاهش فساد؛
۲. با در نظر داشتن مدل تدوین شده در پژوهش حاضر سازمان‌ها بررسی کنند، در حال حاضر در چه سطحی از بلوغ قرار دارند؛
۳. تدوین و تصویب منشور اخلاق و مبارزه با فساد اداری اقتصادی در سازمان‌های ایرانی بر مبنای مدل تدوین شده در پژوهش حاضر و ابلاغ رسمی آن به سازمان‌های ذیربط.  
در راستای هدف پژوهش حاضر، پیشنهادهای زیر برای انجام پژوهش‌های آتی ارائه می‌شود:
  ۱. ارزیابی کارآمدی مدل بلوغ تدوین شده در پژوهش حاضر؛
  ۲. طرح‌ریزی پژوهشی کیفی و مصاحبه با تمام کنشگران سوت‌زنی به منظور شناسایی سایر عوامل تأثیرگذار بر سوت‌زنی؛
  ۳. مقایسه کاربرد مدل بلوغ در سازمان‌ها و وزارتخانه‌های مختلف و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر آن؛
  ۴. تحلیل محتوای گزارش‌ها و اسناد بالادستی کشورهای پیش‌تاز در سوت‌زنی به منظور شناسایی سایر عوامل مهم تأثیرگذار.

## منابع

- جلیلود، محمدرضا؛ نصرالهی وسطی، سیمین و یاسینی، علی (۱۳۹۶)، عوامل انگیزشی تعیین‌کننده پدیده سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی - خدماتی در ایران، *مجله ایرانی مطالعات مدیریت*، دوره دهم، شماره دوم: ۳۸۵-۴۰۸.
- صفری، محمد و فتاح‌زیارانی، مریم (۱۳۹۷)، شناسایی، مفهوم‌سازی، و تبیین فرایند سوت‌زنی در سازمان (مطالعه موردی: شرکت سنگ آهن گهرزمین)، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره چهل‌ونهم، شماره شانزدهم: ۶۱۷-۴۳.
- صفری شاد، فرانک؛ رحیمی، ابراهیم و عباسی رستمی، نجیبه (۱۳۹۷)، تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل به سوت‌زنی و افشاگری، *اسلام و مدیریت*، دوره هفتم، شماره چهاردهم: ۱۳۵-۱۵۲.
- عاقلی، میثم؛ نیک‌منش، شمس‌الدین و هاشم‌نیا، شهرام (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر عوامل رهبری سازمانی بر تمایل به سوت‌زنی، مورد مطالعه: کارکنان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج، *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، دوره پانزدهم، شماره پنجاه و پنجم: ۳۵-۱.
- فرهادی‌نژاد، محسن و جعفری، سکینه (۱۳۹۸)، شناسایی علل سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی، *مدیریت سازمان‌های دولتی*، دوره هفتم، شماره چهارم: ۷۱-۸۴.
- Ahmad, S. A., Yunos, R. M., Ahmad, R. A. R., & Sanusi, Z. M. (2014). Whistleblowing behaviour: The influence of ethical climates theory. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 164, 445-450.
- Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T., & Pierce, A. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*. *Meditari Accountancy Research*, 25(2): 241-67.
- Alleyne, P., Haniffa, R., & Hudaib, M. (2019). Does group cohesion moderate auditors' whistleblowing intentions? *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 34, 69-90.
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Pike, R. (2013). Towards a conceptual model of whistleblowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*, 45(1), 10-23.
- Allmon, D. E., Page, D., & Rpberts, R. (2000). Determinants of perceptions of cheating: Ethical orientation, personality and demographics. *Journal of Business Ethics*, 23(4), 411-422.
- Ames, D., Seifert, D. L., & Rich, J. (2015). *Religious social identity and whistle-blowing. In Research on professional responsibility and ethics in accounting*. Emerald Group Publishing Limited.

- Antinyan, A., Corazzini, L., & Pavesi, F. (2020). Does trust in the government matter for whistleblowing on tax evaders? Survey and experimental evidence. **Journal of economic behavior & organization**, 171, 77-95.
- Arayankalam, J., Khan, A., & Krishnan, S. (2021). How to deal with corruption? Examining the roles of e-government maturity, government administrative effectiveness, and virtual social networks diffusion. **International Journal of Information Management**, 58, 102203.
- Armstrong, A., Francis, R., & Grow, H. (2017). Ethical issues in the employment of expatriate leaders in corporations. **Journal of Economic and Social Development**, 4(1), 71-80.
- Arnaud, A., & Schminke, M. (2012). The ethical climate and context of organizations: A comprehensive model. **Organization science**, 23(6), 1767-1780.
- Ayers, S., & Kaplan, S. E. (2005). Wrongdoing by consultants: An examination of employees' reporting intentions. **Journal of Business Ethics**, 57(2), 121-137.
- Aylsworth, J. (2008). Change in the workplace: Organizational silence can be dangerous. **Organizational Psychology Examiner**.
- Beauregard, T. A. (2012). Perfectionism, self-efficacy and OCB: The moderating role of gender. **Personnel Review**.
- Berndtsson, J., Johansson, P., & Karlsson, M. (2018). Value conflicts and non-compliance: Attitudes to whistleblowing in Swedish organisations. **Information and Computer Security**, 26(2), 246-258.
- Berry, B. (2004). Organizational culture: A framework and strategies for facilitating employee whistleblowing. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, 16(1), 1-11.
- Bjørkelo, B., Einarsen, S., & Matthiesen, S. B. (2010). Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 83(2), 371-394.
- Blenkinsopp, J., Snowden, N., Manion, R., Powell, M., Davies, H. T. O., Millar, R., & McHale, J. (2019). Whistleblowing over patient safety and care quality: a review of the literature. **Journal of health organization and management**.
- Blenkinsopp, J., Snowden, N., Manion, R., Powell, M., Davies, H. T. O., Millar, R., & McHale, J. (2019). Whistleblowing over patient safety and care quality: a review of the literature. **Journal of health organization and management**.
- Bolsin, S., Pal, R., Wilmshurst, P., & Pena, M. (2011). Whistleblowing and patient safety: the patient's or the profession's interests at stake? **Journal of the Royal Society of Medicine**, 104(7), 278-282.
- Brennan, N., & Kelly, J. (2007). A study of whistleblowing among trainee auditors. **The British Accounting Review**, 39(1), 61-87.
- Brink, A. G., Lowe, D. J., & Victoravich, L. M. (2017). The public company whistleblowing environment: Perceptions of a wrongful act and monetary attitude. **Accounting and the Public Interest**, 17(1), 1-30.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. **Organizational behavior and human decision processes**, 97(2), 117-134.

- 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.
- Camerer, L. (1996). Ethics and the professions: Blowing the whistle on crime. **African security review**, 5(6), 48-54.
- Cassematis, P. G., & Wortley, R. (2013). Prediction of whistleblowing or non-reporting observation: The role of personal and situational factors. **Journal of business ethics**, 117(3), 615-634.
- Chaudhary, N. S., Gupta, K. P., & Phoolka, S. (2019). A study of whistle-blowing intentions of teachers working in higher education sector. **International Journal of Law and Management**.
- Ciasullo, M. V., Cosimato, S., & Palumbo, R. (2017). Improving health care quality: The implementation of whistleblowing. **The TQM Journal**.
- Collins, D. (1989). Organizational harm, legal condemnation and stakeholder retaliation: A typology, research agenda and application. *Journal of Business Ethics*, 8(1), 1-13.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2013). **Internal control-integrated framework**.
- Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2003). Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace. **Journal of occupational health psychology**, 8(4), 247.
- 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.
- Curtis, M. B., & Taylor, E. Z. (2009). Whistleblowing in public accounting: Influence of identity disclosure, situational context, and personal characteristics. **Accounting and the Public Interest**, 9(1), 191-220.
- Dangi, M. R. M., Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2020). Application of COSO framework in whistle-blowing activities of public higher-learning institutions. *International Journal of Law and Management*.
- Delk, K. L. (2013). Whistleblowing—Is it really worth the consequences? **Workplace health & safety**, 61(2), 61-64.
- Dellaportas, S., Gibson, K., Alagiah, R., Hutchinson, M., Leung, P., & Homrigh, D. V. (2005). **Ethics, governance and accountability. A Professional Perspective**. Milton: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Dungan, J., Waytz, A., & Young, L. (2015). The psychology of whistleblowing. **Current Opinion in Psychology**, 6, 129-133.
- Dworkin, T. M., & Callahan, E. S. (1991). Internal whistleblowing: Protecting the interests of the employee, the organization, and society. **Am. Bus. LJ**, 29, 267.
- Dworkin, T. M., & Near, J. P. (1997). A better statutory approach to whistleblowing. **Business Ethics Quarterly**, 1-16.
- Edwards, M. S., Ashkanasy, N. M., & Gardner, J. (2009). Deciding to speak up or to remain silent following observed wrongdoing: The role of discrete emotions and climate of silence. **Voice and silence in organizations**, 83-109.
- Erkmen, T., Çalışkan, A. Ö., & Esen, E. (2014). An empirical research about whistleblowing behavior in accounting context. **Journal of Accounting & Organizational Change**.



- Everett, J., Neu, D., & Rahaman, A. S. (2007). Accounting and the global fight against corruption. **Accounting, Organizations and Society**, 32(6), 513-542.
- Feltovich, N., & Hamaguchi, Y. (2018). The Effect of Whistle-Blowing Incentives on Collusion: An Experimental Study of Leniency Programs. **Southern Economic Journal**, 84(4), 1024-1049.
- Fotaki, M. (2020). Whistleblowers counteracting institutional corruption in public administration. In Handbook on Corruption, Ethics and Integrity in Public Administration. **Edward Elgar Publishing**.
- 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.
- Guthrie, C. P., & Taylor, E. Z. (2017). Whistleblowing on fraud for pay: Can I trust you? **Journal of Forensic Accounting Research**, 2(1), A1-A19.
- Hashim, M. H., Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2014). DETERMINANTS OF STRATEGIC INFORMATION DISCLOSURE--MALAYSIAN EVIDENCE. **International Journal of Business & Society**, 15(3).
- Hechanova, M. R. M., & Manaois, J. O. (2020). Blowing the whistle on workplace corruption: the role of ethical leadership. **International Journal of Law and Management**.
- Henik, E. (2015). Understanding whistle-blowing: A set-theoretic approach. **Journal of Business Research**, 68(2), 442-450.
- Hennequin, E. (2020). What motivates internal whistleblowing? A typology adapted to the French context. **European Management Journal**, 38(5), 804-813.
- Heyes, A., & Kapur, S. (2009). An economic model of whistle-blower policy. **The Journal of Law, Economics, & Organization**, 25(1), 157-182.
- Huang, Y. J., John, K., & Xin, H. C. (2021). Religiosity, Shareholder Lawsuits, and Employee Whistleblowing. **Journal of Accounting, Ethics and Public Policy**, 22(1), 27-58.
- Ion, R., Smith, K., Moir, J., & Nimmo, S. (2016). Accounting for actions and omissions: a discourse analysis of student nurse accounts of responding to instances of poor care. **Journal of Advanced Nursing**, 72(5), 1054-1064.
- Jackson, D., Peters, K., Andrew, S., Edenborough, M., Halcomb, E., Luck, L., & Wilkes, L. (2010). Understanding whistleblowing: qualitative insights from nurse whistleblowers. **Journal of advanced nursing**, 66(10), 2194-2201.
- Kagiaros, D., & Wyper, A. (2018). **Protecting Whistleblowers: The Roles of Public and Private International Law**. Hart Publishing.
- Kagiaros, D. (2015). Protecting 'national security' whistleblowers in the Council of Europe: an evaluation of three approaches on how to balance national security with freedom of expression. **The international journal of human rights**, 19(4), 408-428.
- Kanojia, S., Sachdeva, S., & Sharma, J. P. (2020). Retaliatory effect on whistle blowing intentions: a study of Indian employees. **Journal of Financial Crime**.
- Kaplan, S. E., & Schultz, J. J. (2007). Intentions to report questionable acts: An examination of the influence of anonymous reporting channel, internal audit quality, and setting. **Journal of Business Ethics**, 71(2), 109-124.

- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. **Journal of Business Ethics**, 98(3), 513-530.
- Kavathatzopoulos, I., & Asai, R. (2016). Judging the complexity of privacy, openness and loyalty issues. **ACM SIGCAS Computers and Society**, 45(3), 416-419.
- Keenan, J. P. (2000). Blowing the whistle on less serious forms of fraud: A study of executives and managers. **Employee responsibilities and rights journal**, 12(4), 199-217.
- Keil, M., Tiwana, A., Sainsbury, R., & Sneha, S. (2010). Toward a theory of whistleblowing intentions: A benefit-to-cost differential perspective. **Decision Sciences**, 41(4), 787-812.
- King III, G. (1997). The effects of interpersonal closeness and issue seriousness on blowing the whistle. **The Journal of Business Communication**, 34(4), 419-436.
- Krambia-Kapardis, M. (2020). An exploratory empirical study of whistleblowing and whistleblowers. **Journal of Financial Crime**.
- Larmer, R. A. (1992). Whistleblowing and employee loyalty. **Journal of Business Ethics**, 11(2), 125-128.
- Lee, H., Kang, M. M., & Kim, S. Y. (2021). A Psychological Process of Bureaucratic Whistleblowing: Applying the Theory of Planned Behavior. **The American Review of Public Administration**, 51(5), 374-392.
- Lewis, D. (2021). Stigma and Whistleblowing: Should Punitive Damages be Available in Retaliation Cases? **Industrial Law Journal**.
- Lewis, D., Brown, A. J., & Moberly, R. (2014). Whistleblowing, its importance and the state of the research. In International handbook on whistleblowing research. **Edward Elgar Publishing**.
- Liu, S. M., Liao, J. Q., & Wei, H. (2015). Authentic leadership and whistleblowing: Mediating roles of psychological safety and personal identification. **Journal of Business Ethics**, 131(1), 107-119.
- Lumumba, P. L. (2011). Fighting corruption in Africa: the case for an African association of anti-corruption authorities. In A Paper Presented During. The African Ant-Corruption Conference, Bujumbura, Burundi.
- Marwaha, K. (2017). Corporate governance and whistle blowing in India: promises or reality? **International Journal of Law and Management**.
- May-Amy, Y. C., Han-Rashwin, L. Y., & Carter, S. (2020). Antecedents of company secretaries' behaviour and their relationship and effect on intended whistleblowing. Corporate Governance: The International Journal of Business in Society.
- 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.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. **Journal of applied psychology**, 69(3), 372.

- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1988). Individual and situational correlates of whistle-blowing. **Personnel Psychology**, 41(2), 267-281.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1984). The relationships among beliefs, organizational position, and whistle-blowing status: A discriminant analysis. **Academy of Management Journal**, 27(4), 687-705.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & Prisma Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. **PLoS medicine**, 6(7), e1000097.
- Nader, R., Petkas, P. J. & Blackwell, K. (1972). **Whistle Blowing**. New York: Grossman.
- Naude, P. J. (2005). **Organisation ethics: an orientation. Unpublished Organisation Ethics Study Guide.**
- Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2019). To whistle or not to whistle? Determinants and consequences. **Journal of Financial Crime**.
- 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. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. **Journal of management**, 22(3), 507-526.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. **Journal of business ethics**, 4(1), 1-16.
- 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.
- 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.
- Spagnolo, G., & Nyreerod, T. (2018). Myths and Numbers on Whistleblower Rewards.
- 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**.
- 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.
- Powell, M. (2020). Whistleblowing: still not an issue of social policy, but an issue for social policy. **International Journal of Sociology and Social Policy**.
- 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., & Hilton, S. K. (2020). Power distance culture and whistleblowing intentions: the moderating effect of gender. *International Journal of Ethics and Systems*.
- Rachagan, S., & Kuppasamy, K. (2013). Encouraging whistle blowing to improve corporate governance? A Malaysian initiative. *Journal of business ethics*, 115(2), 367-382.
- 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 whistle-blowing. *Advances in Accounting*, 26(2), 259-269.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 66(2), 358-384.
- 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., & Mieth, 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., & 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 and Organizational Change*, 15(4), 654-677.
- 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*.
- 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.
- 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.
- 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. (2019). Whistleblowing system, Machiavellian personality, fraud intention. **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**, 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.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. **Journal of management**, 34(1), 89-126.
- Watts, L. L., & Buckley, M. R. (2017). A dual-processing model of moral whistleblowing in organizations. **Journal of Business Ethics**, 146(3), 669-683.
- Waytz, A., Dungan, J., & Young, L. (2013). The whistleblower's dilemma and the fairness—loyalty tradeoff. **Journal of Experimental Social Psychology**, 49(6), 1027-1033.
- Yeoh, P. (2014). Whistleblowing: motivations, corporate self-regulation, and the law. **International Journal of Law and Management**.
- Zakaria, M. (2015). Antecedent factors of whistleblowing in organizations. **Procedia Economics and Finance**, 28, 230-234.
- Zakariaa, M., Rosnidahb, I., Saric, E. N., & Azella, N. Predicting Internal and External Whistleblowing Intentions: A Comparative Study between Malaysian and Indonesian Police Forces.
- Zhou, L., Liu, Y., Chen, Z., & Zhao, S. (2018). Psychological mechanisms linking ethical climate to employee whistle-blowing intention. **Journal of Managerial Psychology**.

پرتال جامع علوم انسانی