

Identifying and categorizing the strategies to support whistleblowers of administrative corruption in Iran (A thematic analysis)

Received: 2023-01-26

Pp. 187-224

Accepted: 2023-05-24

Yahya Kamali¹

Abstract

Background and Purpose: Disclosure of corruption plays an important role in facilitating the process of fighting corruption and achieving administrative integrity. Considering the hidden layers of corruption, disclosure of corruption is an important mechanism for reporting illegal behavior or violations to the organization's management, authorities and the public. Exposing corruption can also have harmful consequences for whistleblowers. Disclosure of corruption and whistleblowers in developed countries are considered and protected by the law. Various measures have been taken to support whistleblowers of corruption in Iran but these measures are scattered and inconsistent. This research aims to identify and categorize the strategies for supporting of corruption whistleblowers in order to provide a comprehensive view to the legislators and policy makers in the field of anti-corruption.

method: To achieve this goal, thematic analysis method has been used. The research data includes reports and interviews published by academic experts and executive authorities, as well as related researches that have been collected by documentary method. The sampling method is purposive sampling, which is continued until reaching theoretical saturation.

findings: the research findings include different concepts, each concept representing a strategy to support whistleblowers. These strategies are categorized based on conceptual affinity in five main themes: legal support, security support, financial support, administrative support and social support.

Conclusion: Supporting corruption whistleblowers requires a set of different legal support, security support, financial support, administrative support and social support, which should be used in the amendment and completion of existing laws in Iran.

Keywords: administrative corruption, disclosure of corruption, whistleblowers, whistle-blowing, administrative integrity.

Citation (APA): Kamali, Yahya. (1402). Identifying and categorizing the strategies to support whistleblowers of administrative corruption in Iran (A thematic analysis), *Quarterly of Supervision and Inspection*, 17 (65), 187-224.

DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2023.101298>

1- Associate professor of public policy, faculty of law and theology, Shahid Bahonar university of Kerman, Kerman. Iran. yahyakamali@uk.ac.ir



شناسایی و دسته‌بندی راهکارهای حمایت از افشاگران فساد اداری در ایران (با استفاده از تحلیل مضمون)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۳

صص ۱۸۷-۲۲۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۶

یحیی کمالی^۱

چکیده

زمینه و هدف: افشای فساد نقش مهمی در تسهیل فرایند مبارزه با فساد و تحقق سلامت اداری دارد. با توجه به لایه‌های پنهان فساد، افشای فساد سازوکار مهمی برای بیان رفتار غیرقانونی یا تخلفات به مدیریت سازمان، مقامات و عموم مردم است. افشای فساد می‌تواند پیامدهای زیان‌باری برای افشاگران نیز داشته باشد. از این جهت افشای فساد و افشاگران در کشورهای توسعه‌یافته مورد توجه و حمایت قانون قرار دارند. در ایران گام‌های مختلفی برای حمایت از افشاگران فساد برداشته شده است. اما این اقدامات پراکنده و غیرمنسجم هستند. پژوهش حاضر به دنبال شناسایی و دسته‌بندی راهکارهای حمایت از افشاگران فساد است تا از این طریق دیدگاه جامعی در اختیار قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران حوزه مبارزه با فساد قرار دهد.

روش: برای دستیابی به این هدف از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. داده‌های پژوهش شامل گزارش‌ها و مصاحبه‌های منتشرشده توسط متخصصان دانشگاهی و مقامات اجرایی و هم‌چنین پژوهش‌های مرتبط است که به روش اسنادی گردآوری شده‌اند. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری هدفمند است که تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافته است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش شامل مفاهیم مختلفی است که هر مفهوم بیان‌گر یک راهکار حمایت از افشاگران است. این راهکارها بر اساس قرابت مفهومی در پنج مضمون اصلی راهکارهای حمایت حقوقی، حمایت امنیتی، حمایت مالی، حمایت اداری و حمایت اجتماعی سازمان‌دهی شده‌اند.

نتیجه‌گیری: حمایت از افشاگران فساد مستلزم مجموعه‌ای از راهکارهای مختلف حقوقی، حمایت امنیتی، حمایت مالی، حمایت اداری و حمایت اجتماعی است که باید در اصلاح و تکمیل قوانین موجود در ایران مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: فساد اداری، افشای فساد، افشاگران، سوت زنی، سلامت اداری.

استناد (APA): کمالی، یحیی (۱۴۰۲). شناسایی و دسته‌بندی راهکارهای حمایت از افشاگران فساد اداری در ایران (با استفاده از تحلیل مضمون). *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۷ (۶۵)، ۱۸۷-۲۲۴.
DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2023.101298>

فساد اداری یکی از معضلات مهم مورد توجه جوامع مختلف است. این پدیده، ابعاد و آثار مختلفی به‌دنبال دارد. برای پیشگیری و مبارزه با فساد اداری راهکارهای مختلفی ارائه شده است. عمده این راهکارها، هزینه و نیروی انسانی زیادی را برای دولت‌ها، ایجاد می‌کند. «مروزه یکی از مباحث مورد توجه کشورهای توسعه‌یافته برای کنترل فساد اداری، بهره‌گیری از وجود افرادی است که بر اساس اخلاق‌مداری، وظیفه‌گرایی و مسئولیت‌پذیری سازمانی، صدای تخلف و فساد را در هنگام انحراف به گوش مسئولین برسانند» (استولوی، گندرون، مول و پوگام^۱، ۲۰۱۹: ۷). این افراد را «افشاگر فساد» یا «سوت‌زن» می‌نامند. ریشه اصطلاح سوت‌زنی یا افشاگری^۲ به استفاده پلیس‌های گشتی انگلستان از سوت و دمیدن در آن در هنگام تعقیب یک متهم و برای اطلاع دادن به همکاران خود برمی‌گردد.

«افشاگران نقش مهمی در افشای فساد، تقلب، سوءمدیریت و سایر تخلفاتی دارند که سلامت و امنیت عمومی، درست‌کاری مالی، حقوق بشر، محیط زیست و حاکمیت قانون را به‌خطر می‌اندازد. با ارائه اطلاعات درباره این بدکرداری‌ها، افشاگران به نجات جان‌های بسیار و جلوگیری از هدر رفتن میلیاردها دلار از بودجه عمومی کمک کرده و در عین حال از رسوایی‌ها و فجایع ناشی از آن جلوگیری کرده‌اند» (باقری، ۱۳۹۷: ۲۹). «بدون دسترسی به اطلاعات درونی سازمان‌ها، کشف فساد امری دشوار است. با پیدایش سوت‌زنی، توجه پژوهش‌گران نیز به این موضوع بیشتر شده است و آنرا ابزار مهمی برای عرضه رفتار غیرقانونی یا تخلفات به مدیریت سازمان، مقامات و عموم مردم می‌دانند (کاگیاروس و وایپر^۳، ۲۰۱۸: ۴۱۱). گفته می‌شود بیش از ۴۰ درصد مفاسد دنیا از طریق «گزارش فساد توسط مردم» یا همان سوت‌زنی کشف می‌شود. طبق برخی آمارها، ۵۵ درصد از فسادهای کشف شده مربوط به این

1 - Stolowy, Gendron, Moll, Paugam

2- whistleblowing

3- Kagiarios & Wyper

روش و ۴۵ درصد دیگر مربوط به چندین روش متداول دیگر (مثل حسابرسی، بازرسی، نظارت، بازدید سرزده، ابزارهای کنترلی الکترونیکی و...) بوده است. در برخی کشورها گزارش عمومی فساد سودآور است. برخی نهادها از رقم ۱۰ درصد تا ۳۰ درصد تخلف مالی کشف شده را جایزه سوتزن قرار می‌دهند (بهداری جهرمی، ۱۳۹۹: ۲). به تدریج این پدیده در نظام حقوقی کشورهای مختلف مورد توجه قرار گرفته است زیرا با توجه به غیررسمی بودن فعالیت افشاگران فساد، خطرات متعددی آن‌ها را تهدید می‌کند.

در ایران منظور در قوانین و مقررات مختلفی نظیر «قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مبارزه با فساد» و «قانون مجازات اسلامی کتاب پنجم (تعزیرات و مجازات‌های بازدارنده)» برای مدیران و کارکنان نظام اداری، وظیفه اعلام این رفتارها به مراجع ذیصلاح، تعیین شده است. با این حال، ممکن است به دلایل مختلف این افراد موفق به کشف نشده یا تمایلی به بیان این رفتارها و گزارش آن‌ها نداشته باشند. از این جهت لازم است که از سایر نیروهایی که ممکن است به هر طریقی از این امر مطلع می‌شوند، کمک گرفته شود.

در ایران گام‌های مختلفی برای حمایت از افشاگران فساد برداشته شده است. اما این اقدامات، پراکنده، غیرمنسجم و فاقد ضمانت اجرایی کارآمد هستند. قانون حمایت از آمران به معروف و ناهیان از منکر مصوب ۱۳۹۴، قانون نظارت بر رفتار قضات ایران به حمایت کلی و ضمنی از افشاگری قضات اشاره کرده است. آیین‌نامه اجرایی ماده ۲۶ قانون ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد مصوب ۱۳۹۳ هیئت وزیران، تشویق‌هایی را برای افشاگری فساد ذکر کرده که تنها شامل کارکنان می‌شود و نه سایر اشخاص حقیقی و حقوقی خارج از سازمان، تبصره ۴ آیین‌نامه نیز برای کسانی که وظیفه آن‌ها کشف فساد و تخلفات است را مستثنی از تشویق در نظر می‌گیرد. ماده ۱۳۵ تا ۱۴۱ آیین‌نامه اجرایی ماده ۱۴ قانون مبارزه با پول‌شویی نیز به حمایت از گزارش‌دهندگان پرداخته است.

مواد ۱۷ و ۲۶ قانون ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد مصوب ۱۳۹۰ نیز در ماده ۱ دولت را ملزم کرده که بر اساس مقررات این قانون نسبت به

حمایت قانونی و تأمین امنیت و جبران خسارت اشخاصی تحت عنوان مخبری یا گزارش‌دهنده، اطلاعات خود را برای پیشگیری، کشف یا اثبات جرم و هم‌چنین شناسایی مرتکب در اختیار مراجع ذی‌صلاح قرار می‌دهد و به این علت در معرض تهدید قرار می‌گیرند، اقدام کند. علی‌رغم تعدد این قوانین، نظام حمایت از افشاگران فساد از انسجام و یکپارچگی لازم برخوردار نیست از این‌رو مجلس شورای اسلامی در حال بررسی طرح حمایت مالی از افشاگران فساد است که مواردی را به‌عنوان حمایت و مشوق مالی در نظر گرفته است. با این حال این طرح نیز عمدتاً به مسائل مالی پرداخته است. با توجه به چالش‌ها و خلاءهای قانونی مربوط به حمایت از افشاگری و افشاگران حوزه فساد، پژوهش حاضر با بررسی ادبیات علمی این حوزه سعی دارد، راهکارهای حمایتی افشاگران فساد را شناسایی و دسته‌بندی کند تا از این طریق دیدگاه جامعی در اختیار قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران حوزه مبارزه با فساد اداری قرار دهد. پرسش اصلی پژوهش این است که چه راهکارهایی برای حمایت از افشاگران فساد وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های گوناگونی در زمینه افشاگری و سوت‌زنی انجام شده است. برخی از این پژوهش‌ها از جمله صفری و فتاح زیارانی (۱۳۹۷)، فرهادی‌نژاد و جعفری (۱۳۹۸) و توانگر رنجبر، الوانی و مهرمنش (۱۴۰۱) به پدیده افشاگری، عوامل و پیامدهای آن پرداخته‌اند. برخی پژوهش‌ها مانند محسنی (۱۴۰۰)، رحیمی (۱۴۰۰) و محمدزاده و لعل‌علیزاده (۱۴۰۱) نیز ابعادی از حمایت افشاگران را مورد توجه قرار داده‌اند. در برخی پژوهش‌ها از جمله باقری (۱۳۹۷)، گنجعلی‌خانی و کمالی، و شیخ‌زاده جوشانی (۱۴۰۱) و همتی (۱۴۰۱) از منظر مقایسه‌ای، حمایت از افشاگران فساد مورد بررسی قرار گرفته است. در ادامه به متناسب‌ترین پژوهش‌های انجام شده با پژوهش حاضر اشاره خواهد شد.

صفری و فتاح زیارانی (۱۳۹۷) به بررسی و مفهوم‌سازی این مسئله و نیز تبیین آن در سازمان پرداخته‌اند 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 سرمایه‌انسانی توانمند برخوردار است و با حمایت از آن‌ها راه برای انتقادهای سازنده آن‌ها و سوت‌زنی در سازمان و کسب عملکرد بالاتر فراهم است.

فرهادی‌نژاد و جعفری (۱۳۹۸) در پژوهشی نشان می‌دهد که مهم‌ترین دلایل تصمیم به سوت‌زنی بوده و رتبه‌بندی گویه‌های مرتبط با علل سوت‌زنی بیان‌کننده این است که جلوگیری از تکرار تخلفات، احساس بی‌عدالتی نسبت به خود و احساس مسئولیت به‌عنوان مهم‌ترین علل سوت‌زنی و ناامیدی از ضمانت اجرایی در صورت افشای تخلفات، نفوذ بالای فرد متخلف و عدم حمایت سازمانی از افشاگران به‌عنوان دلایل اصلی سکوت در برابر تخلفات تلقی می‌شود.

توانگر رنجبر و همکاران (۱۴۰۱) با روش فراترکیب و مطالعه نظام‌مند منابع داخلی، عوامل تأثیرگذار بر موفقیت پدیده سوت‌زنی را شناسایی کرده‌اند. 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 احصاء‌شده از ادبیات موضوع، معرفی شده است.

محسنی (۱۴۰۰) پدیده افشاگری و رویکرد حمایتی از افشاگران به‌عنوان راهکاری برای پیشگیری از فساد اداری و جرم در سازمان را بررسی کرده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که به‌رغم تأکید روزافزون بر افشاگری و تلاش در راستای ارائه حمایت قانونی از افشاگران، تحقق این پدیده، هم‌چنان با موانع عدیده‌ای روبه‌روست. توجه به مرزهای آزادی اطلاعات و بیان، حریم خصوصی اطلاعات، شفافیت و افشاگری و نیز استفاده از تجربیات سایر نظام‌های حقوقی و نیز منابع حقوق ایران، از نکات کلیدی فرایند مذکور می‌باشند.

محمدزاده و لعل‌علیزاده (۱۴۰۱) به بررسی اثر حمایت‌های حقوقی و سازمانی ادراک‌شده کارکنان بر تمایل به سوت‌زنی آنان پرداخته‌اند. نتایج نشان

داد که حمایت‌های قانونی و سازمانی ادراک‌شده کارکنان تقریباً ناچیز است. تمایل به سوت‌زنی نیز برای همه مؤلفه‌ها، به‌جز نقض عمدی قوانین و مقررات و نیز مشکلات مربوط به ایمنی محیط کار، از متوسط کم‌تر بوده است. حمایت‌های سازمانی و حمایت‌های قانونی ادراک‌شده، بر تمایل به سوت‌زنی اثر معنادار دارند.

کریمی (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیده که برای در امان ماندن گزارش‌گران فساد از مشکلات بعد از گزارش‌گری، باید قوانین و سازوکارهایی در جهت حمایت از آنان تعریف شود؛ مانند اسکان موقت در خانه‌های امن یا ارائه پشتیبانی روانی، تهیه حداقل استانداردهای مورد توافق که حمایت بین‌المللی را تضمین کند، ایجاد شبکه‌های بین‌المللی نهادهای حمایتی برای برقراری ارتباطات سازنده و تهیه ضوابط مشترک برای استانداردسازی سطح زندگی و معیشت گزارش‌گران فساد، شهود، کارشناسان و وکلا و سایر مداخله‌کنندگان در امور کیفری.

مرداسی، چناری، احمدی، تمیمی (۱۴۰۱) الگوی سوت‌زنی در راستای بالندگی و سلامت و رفاه سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی را طراحی کرده‌اند. ابعاد سوت‌زنی شامل ملاحظات اخلاقی، ویژگی فردی، سوت‌زنی خارجی، سوت‌زنی رسمی بوده است. ابعاد بالندگی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی شامل سلامت و رفاه، ساختار سازمانی، تضمین پیشرفت، مشارکت با دیگران، گشودگی و شفافیت، پرورش و اختیار، بازخورد، آمادگی تغییر و اعتماد سازمانی بوده است. نتایج نشان می‌دهد که سوت‌زنی سازمانی بر بالندگی و سلامت و رفاه سازمانی تأثیر معناداری دارد.

انصاری‌پور، طبرسا و پورعزت (۱۴۰۱) پدیده سوت‌زنی را با رویکرد سیستمی و استفاده از طرح نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد، با بهره‌گیری از تجارب واقعی سوت‌زنان فعلی و گذشته سازمان‌ها در بافت فرهنگی کشور بررسی کرده‌اند. این مدل می‌تواند به‌نوعی وضعیت سوت‌زنی در کشور را از ورودی‌های سوت‌زنی گرفته تا خروجی‌های آن به‌صورت ملموس به تصویر کشاند. در واقع تجربه زیسته سوت‌زنی سوت‌زنان در این پژوهش در قالب یک مدل جامع قرار

گرفت و چپستی، چرایی، چگونگی و پیامدهای مورد انتظار این پدیده در بافت فرهنگی کشور کشف شد.

رحیمی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «واکاوی رویکرد سازمان شفافیت بین‌الملل و طرح حمایت از افشاگران فساد» معتقد است قوی‌ترین سازوکاری که مورد استفاده بسیاری از کشورهای پیش‌گام در حوزه مبارزه با فساد است، سازوکار گزارش‌دهی فساد توسط مردم است. از مقایسه طرح حمایت از افشاگران فساد مجلس و مهم‌ترین اصول سازمان شفافیت بین‌الملل نتیجه می‌شود که طرح مجلس در غالب موارد از اصول شفافیت بین‌الملل پیروی نکرده و دارای خلاءها و ایرادهای بسیاری است.

همتی (۱۴۰۱) با مراجعه به اسناد و مدارک مکتوب به بررسی سیاست کیفری تقنینی افغانستان در کود (قانون) جزا نسبت به حمایت از افشاگری فساد پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده عدم جامعیت سیاست کیفری تقنینی کود جزا در حمایت از افشاگری فساد اداری است و متأسفانه افشاگر فساد اداری همواره هزینه‌پرداز افشاگری‌اش شده است. با توجه به شواهد موجود و نبود بایسته‌های انگیزشی مناسب، افغانستان تا سیاست کیفری تقنینی جامع که به‌صورت کامل از افشاکنندگان و اطلاع‌دهندگان جرائم فساد اداری حمایت کند، فاصله دارد.

باقری (۱۳۹۷) به بررسی وضعیت حقوقی حمایت از افشاگران فساد در ایران و چند کشور منتخب پرداخته و برای بهبود و تصویب قوانین حمایت از افشاگران فساد در ایران پیشنهادهایی ارائه کرده است. همه معاهدات جهانی و منطق‌های مبارزه با فساد بر اهمیت حمایت از افشاگران در مبارزه با فساد اذعان دارند و الزاماتی را برای حمایت از آن‌ها مقرر داشته‌اند. این معاهدات شامل کنوانسیون مبارزه با فساد سازمان ملل متحد (مواد ۸، ۱۳ و ۳۳) کنوانسیون‌های حقوق مدنی و کیفری مبارزه با فساد شورای اروپا (مواد ۹ و ۲۲) کنوانسیون بین‌آمریکایی مبارزه با فساد (ماده ۸)، کنوانسیون پیشگیری و مبارزه با فساد اتحادیه آفریقا (ماده ۵) و کنوانسیون عربی مبارزه با فساد (ماده ۱۰) است.

گنجعلیخانی و همکاران (۱۴۰۱) نقش و چالش‌های سازمان‌های مردم نهاد در افشای فساد در ایران و سوئد را مقایسه کرده‌اند. یافته‌های پژوهش تفاوت و شباهت چهار سازمان مورد مطالعه را در ایران و سوئد در زمینه چهار نقش: (۱) افشای فساد، (۲) سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری، (۳) آموزشی و فرهنگی و (۴) مشاوره و همکاری نشان می‌دهد. علاوه بر این چالش‌های سازمان‌های مردم‌نهاد دو کشور را در سه دسته؛ (۱) چالش‌های سیاسی-اداری، (۲) حقوقی-قضایی و (۳) فرهنگی-اجتماعی دسته‌بندی و با یکدیگر مقایسه شده است.

نيسار، پرابکار و تورچیا^۱ (۲۰۱۹) به بررسی این مسئله پرداخته‌اند که کارمندان چه زمانی در زمینه سوت‌زنی عمل می‌کنند؟ نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تفاوت‌های جنسیتی بر سوت‌زنی سازمانی تأثیرگذار است. به عبارتی جنسیت نقش تعدیل‌کننده در این زمینه ایفاء می‌کند. بنابراین لازم است که هر دو گروه زن و مرد برای سوت‌زنی سازمانی استفاده شود.

هنکوین^۲ (۲۰۲۰) به بررسی عوامل و انگیزه‌های سوت‌زنی پرداخته است. در این پژوهش با استفاده از روش کیفی مبتنی بر ده روایت از کارمندان فرانسوی که اقدام به سوت‌زنی کرده‌اند استفاده شده تا انگیزه‌های اصلی آن‌ها شناسایی شود. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که آموزش مناسب و حمایت از سوت‌زنان و جلوگیری از انتقام‌جویی بر انگیزه‌های سوت‌زنی آن‌ها تأثیرگذار بوده است.

واتس و بوکلی^۳ (۲۰۱۷) به بررسی و پیشنهاد یک مدل پردازش دوسویه برای افشاگری اخلاقی در سازمان‌ها پرداخته‌اند. در این پژوهش، افشاگری اخلاقی به‌عنوان یک نوع منحصر به‌فرد از افشاگری توصیف شده است که توسط افرادی انجام می‌شود که خود را عامل اخلاقی می‌دانند.

چانگ، مارک و مین^۴ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی عوامل تعیین‌کننده تمایل به سوت‌زنی پرداخته‌اند. آن‌ها بر اساس شواهدی از دولت کره جنوبی این

1- Nisar, prabhakar, Torchia

2- Hennequin

3- Watts and Buckley

4- Chang, Mark, Min.

عوامل را شناسایی کرده‌اند. ۵۷۱۶ مقام دولتی از طریق پرسش‌نامه مورد بررسی قرار گرفته‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که نگرش، آگاهی، حمایت همکاران و حمایت سازمانی و حفاظت در برابر انتقام بر افزایش فساد اثر مثبت دارند. اما حمایت سازمانی و حمایت همکاران بیش‌ترین اثر و حفاظت دریافت‌شده در مقابل انتقام کم‌ترین اثر را داشته است.

لی، کانگ و کیم^۱ (۲۰۲۱) به استفاده از نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، سوت‌زنی را به‌عنوان فرایندی روان‌شناختی که شامل محاسبه خطرات و منافع است، مورد بررسی قرار داده‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که اعتقادات فرد درباره پیامدهای احتمالی افشاگری (نگرش نسبت به افشاگری)، انتظارات دیگران درباره افشاگری (هنجار ذهنی) و توانایی دمیدن سوت (کنترل رفتارهای درک‌شده) بر سوت‌زنی کارمندان دولتی تأثیرگذار است.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد بخش مهمی از پژوهش‌های انجام شده معطوف به عوامل و انگیزه‌های افشاگری و سوت‌زنی هستند که به آن‌ها اشاره شده است. برخی از پژوهش‌ها نیز درصد مدلسازی فرایند افشاگری و تبیین ابعاد گوناگون هستند. در چند پژوهش از جمله باقری (۱۳۹۷) و گنجعلی‌خانی و همکاران (۱۴۰۱) نیز به‌صورت مقایسه‌ای راهکارهای حمایت قانونی از افشاگران بررسی شده است. پژوهش حاضر تلاش دارد با استفاده از روش کیفی تحلیلی مضمون، راهکارهای حمایت از افشاگران فساد اداری در ایران را شناسایی و دسته‌بندی کند. از این‌رو از نظر نقطه تمرکز پژوهش و روش پژوهش با پژوهش‌های قبلی متمایز است.

مبانی نظری

اصطلاح سوت‌زنی، به فرایند گزارش و افشای یک اتفاق یا رویه خلاف قانون در یک ساختار، از سوی یک شخص افشاگر در همان ساختار یا خارج از آن، اطلاق می‌شود. اعلان‌کننده، معمولاً یکی از کارمندان سازمان دولتی یا خصوصی است که رفتار خلاف قانون کارفرمایان خود را گزارش می‌دهد. این در حالی است که

1- Lee, Kang, Kim

قانون‌شکنی می‌تواند در گذشته به وقوع پیوسته باشد، هم‌اکنون در جریان باشد یا در آینده بیم وقوع آن برود (قاسمی و رکنی، ۱۳۹۹: ۹۳). از اصطلاح سوت‌زنی برای اولین بار در سال ۱۹۶۳ استفاده شد، زمانی که اوتو اوتوپکا، اسناد طبقه‌بندی‌شده درباره خطرات امنیتی در دولت جدید ایالت متحده آمریکا را به مشاور رئیس کمیته فرعی مجلس سنا در امنیت داخلی ارائه داد. این اصطلاح ظاهراً از عمل پلیس انگلستان که به‌منظور هشدار عمومی و مطلع کردن سایر پلیس‌ها پیرامون اعمال مجرمانه، در سوت خود می‌دمیدند، مشتق شده است (صفری‌شاد، رحیمی و عباسی رستمی، ۱۳۹۷: ۱۴۰).

«چاک و هایپل (۱۹۷۹)، افشاگری را اقدامی می‌دانند که درست زمانی از یک کارمند سر می‌زند که به‌صورت خودجوش و مستقل، دربارهٔ افراد خارج سازمان نگران می‌شود، بدون آن‌که از طرف مافوق مورد حمایت قرار گرفته باشد. این در حالی است که ریچارد (۱۹۸۰)، افشاگری را در جریان گذاشتن عموم، با اطلاعاتی راجع به ایمنی یک محصول می‌داند. برای روشن‌تر کردن افشاگری می‌توان گفت که افشاگری، توجه نشان دادن به اشتباهات و تخلفات در یک سازمان؛ تمایل به جلوگیری از آسیب‌زدن به دیگران؛ افزایش نگرانی‌ها دربارهٔ تخلفات؛ دادن اطلاعات دربارهٔ تخلفات به مسئولان و افشای آن به مطبوعات یا ادارات دولتی است» (نوروزی وند و زین‌آبادی، ۱۳۹۷: ۱۳).

«از نظر جاب (۱۹۹۹)، شش عنصر برای عمل افشای اسرار ضروری است: خود عمل افشاگری، فرد افشاکننده، موضوع افشاگری، هدف افشا، دریافت‌کننده افشا و نتیجه افشا. از نظر واند کر کاف نیز عناصر سوت‌زنی عبارت‌اند از عمل افشاگری، انگیزه افشاء موضوع افشاگری، هدف از افشاگری و دریافت‌کننده محتوای افشاگری» (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸: ۷۵).

درباره تعریف اصطلاحی «افشاگری» نظرات مختلفی ارائه شده است که به برخی از آن‌ها اشاره و مورد تحلیل و بررسی قرار خواهد گرفت:

الف) برخی افشاگری را «انتشار عمومی اطلاعات یک نهاد، با مباشرت یا مساعدت عمدی یکی از اعضای فعلی یا قبلی آن و با هدف نشان دادن سوء عملکرد بالفعل یا بالقوه آن نهاد» (صادقی، ۱۳۹۷: ۴۰) تعریف کرده‌اند.

بنابراین افشاء اتفاقی و تصادفی اطلاعات، مصداق افشاگری نبوده و باید با قصد و اراده یک فرد اتفاق بیفتد؛ اما نکات مهمی که باید توجه کرد این است که لازم نیست حتماً افشاگر عضویت کنونی و یا پیشینی در آن نهاد داشته باشد و الا تعریف فوق، بسیاری از مصادیق «افشاگر» را شامل نمی‌شود. چه ضرورتی دارد که افشاگر حتماً باید قبل یا حین افشا عضویت از سازمان باشد. ملاک، قبح عمل افشا شده است توسط هر کسی که می‌خواهد باشد. اگر این قید را بپذیریم منشاء بسیاری از نفوذهای و سوء برداشت و سوء رفتارها خواهد شد. چرا که سازمان یا فردی که علیه او افشاگری صورت گرفته سعی خواهد کرد سابقه افشاگر را در مجموعه خود از بین برده تا این‌گونه وانمود کند که عمل او افشاگری نیست و نوعی افترا می‌باشد. دلیل قید «عضویت قبلی یا فعلی» می‌تواند این باشد که اگر افشاگر، عضو یا کارمند قبلی یا فعلی سازمان نباشد، در اثبات ادعایش و ارائه دلایل با مشکل مواجه می‌شود.

ب) برخی «افشاگری» را «برملا کردن و فاش کردن مسئله‌ای اثبات نشده خارج از فرایندهای اداری و از طریق غیر رسمی می‌داند که معمولاً با استفاده از رسانه‌ها صورت می‌گیرد» (آقایی، ۱۳۹۶: ۳۲).

درباره تعریف فوق چند نکته باید مورد توجه قرار گیرد:

اولاً تعریف نشان نمی‌دهد که آیا شامل شخص حقوقی هم می‌شود یا خیر. ثانیاً تا از نظر افشاگر، جرم، تخلف و یا روند غیر اداری یک مسئله، اثبات نشود یا لاقط ظن و شک به انجام آن‌ها نداشته باشد، انگیزه برای افشا کردن نخواهد داشت؛ بنابراین حتماً باید «افشاگر» به مسئله ظن یا شک داشته و یا حتی در نظر او اثبات شده باشد. ثالثاً موضوع مهمی که در این تعریف به آن اشاره نشده است علت و چرایی این افشاگری است. به عبارتی با کدام قصد و انگیزه، شخص

افشاگری انجام می‌دهد. اگر انگیزه، اصلاح و جلوگیری از فساد و ضرر به منابع و افراد باشد درست است و الا ممکن است خود این افشاگری جرم باشد.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود دو عنصر زمان و «سری بودن» در تعاریف ارائه شده که تأثیر مهمی در افشاگری دارد مغفول مانده است از این‌رو جا دارد تعریفی که از «مفهوم افشاگری» مطرح می‌شود این دو عنصر را هم در نظر داشته باشد چون در تعریف باید حدود زمانی اطلاعات و اخباری را که فاش می‌شود نشان داده شود به این معنا که اطلاعاتی که فاش می‌شود می‌تواند مربوط به «گذشته» یا «در حال وقوع» یا «برنامه‌ریزی شده برای آینده» باشد. اگر اطلاعات، مربوط به جرائم فساد اداری در حال وقوع یا برنامه‌ریزی شده برای آینده باشد از اهمیت بیش‌تری برخوردار است چرا که با اقدامات به‌موقع این امکان فراهم می‌شود که جلوی فساد گرفته شود و خسارات ناشی از فساد کاهش یابد؛ اما اطلاعات درباره جرائم فساد اداری که سابقاً انجام شده اهمیتش نسبت به دو مورد قبل کم‌تر است. هم‌چنین «سری بودن» نیز باید در تعریف ذکر شود چون افشا، زمانی معنا پیدا می‌کند که چیزی مخفی باشد عنصر «سری بودن» یا «محرمانه بودن» به اطلاعات و اخباری که فاش می‌شود اعتبار و ارزش بیش‌تری می‌دهد؛ بنابراین اعلان اطلاعات و اخباری که پنهان نبوده است مصداق افشاگری نیست (آقایی، ۱۳۹۶: ۱۳). در مجموع این تعریف که افشاگری فرایند گزارش و افشای یک اتفاق یا رویه خلاف قانون در یک ساختار، از سوی یک شخص افشاگر در همان ساختار یا خارج از آن، اطلاق می‌شود، تعریفی ساده و در عین حال جامع محسوب می‌شود زیرا افشاگری را یک فرایند می‌داند و موضوع و بازیگران آن را نیز مشخص می‌کند.

عوامل مؤثر بر افشای فساد

عوامل موقعیتی و فردی می‌تواند بر قصد سوت‌زنی تأثیرگذار باشد. «ساختار سازمانی یکی از عوامل محیطی اثرگذار بر انگیزه سوت‌زنی است، به‌گونه‌ای که هرچه سازمان بلندتر و بزرگ‌تر می‌شود بوروکراسی بیش‌تر شده و فاصله بین مدیریت و کارکنان بیش‌تر می‌شود و کارکنان با این نگرش که احتمالاً مدیران نسبت به انعکاس تخلفات بی‌تفاوت هستند، انگیزه بالایی برای اقدام به

افشاگری نخواهند داشت. میزان حمایت سازمان از افشاگران و وجود تجارب مثبت یا منفی در نزد ایشان یکی دیگر از عوامل سازمانی است که بر تصمیم به افشاگری تأثیر خواهد گذارد» (فرهادی نژاد و جعفری، ۱۳۹۸: ۷۵).

«پارک و همکاران (۲۰۰۸)، یک نوع‌شناسی از افشاگری را پیشنهاد داده‌اند؛ بر اساس این‌که افشاگری، به صورت رسمی یا غیررسمی، در داخل سازمان یا خارج آن و هویت آشکار یا پنهان افشاگر، صورت می‌پذیرد. این در حالی است که مانیون و داویز (۲۰۱۵) به بررسی شیوه‌های افشاگری در زمینه آن پرداختند و از فرهنگ سازمانی به عنوان ذره‌بینی برای درک این‌که چگونه پتانسیل افشاگران سازمان خاموش می‌شود و یا این‌که مورد تشویق قرار می‌گیرند که نگرانی‌های خود را افزایش دهند، استفاده می‌کند. مفاهیم آن‌ها از فرهنگ‌های «سکوت» و «آوا» سودمند هستند، به طوری که مفاهیم افشاگری را در موضوعات آوا ترسیم می‌کنند. ترسیم این‌که افشاگران چگونه به تصویر کشیده می‌شوند (به عنوان قهرمانان یا خائنین) و نیز شیوه‌های متفاوتی که سازمان‌ها به آن‌ها واکنش و پاسخ نشان می‌دهند. آن‌ها استدلال می‌کنند که افشاگری باید در فعالیت‌های سازمانی به عنوان یک عمل طبیعی در جهت بررسی کیفیت و دقت به شمار بیاید. بسیاری از نظریه‌پردازان از عوامل موقعیتی، محیطی و زمینه‌ای بر اساس موقعیت تحصیلی، سن، جنس، مذهب، زمینه و ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی در توضیح عوامل مؤثر بر افشاگری استفاده می‌کنند» (نوروزی‌وند و زین‌آبادی، ۱۳۹۷: ۱۳).

انواع افشاگری فساد

«آماندا لیتر^۱ اعلان جرم را به دو بخش سخت و نرم تقسیم می‌کند. نوع سخت به اعلان‌هایی اطلاق می‌شود که اعلان‌کننده برای حفظ جایگاه سازمانی خود به محافظت قانون نیاز دارد. نوع دوم، اعلان‌هایی را شامل می‌شود که با قواعد هنجاری، قوانین مؤسسه و اخلاق، هیچ‌گونه منافاتی ندارد و در چارچوب نهاد موردنظر، مجازاتی برای اعلان‌کننده تعریف نشده است. اعلان جرم، در دو

شاخه داخلی و خارجی، اتفاق می‌افتد. در نوع اول، یکی از کارکنان سازمان، از داخل سیستم، ارتکاب یک جرم را گزارش می‌دهد. در نوع دوم، عامل افشای اطلاعات، خارج از نهاد فعالیت مستقل دارد. رسانه‌های افشاگر، مراجع نظارتی و دریافت‌کنندگان خدمات از مهم‌ترین منابع اعلان جرم خارجی، به‌شمار می‌روند (قاسمی و رکنی، ۱۳۹۹: ۹۳).

«رابرت وان در پژوهش‌های خود به موشکافی تفاوت‌های اعلان جرم قانونی و غیرقانونی می‌پردازد. مسئله اساسی از منظر او، تعیین مرز قانونی برای اعلان عمل غیرقانونی از سوی اعلان‌کننده است. به‌عنوان مثال، می‌توان به وضعیت اعلان جرم به رسانه‌ها قبل از اطلاع به مقامات قانونی اشاره کرد» (قاسمی و رکنی، ۱۳۹۹: ۹۴).

«دنیل وستمن نیز از دیگر پژوهش‌گرانی است که در این‌باره نظریه‌پردازی کرده است. وی اعلان جرم را در سه شاخه اصلی تقسیم‌بندی می‌کند:

الف) اعلان جرم فعال که این نوع به اعلان مستقیم فعالیت غیرقانونی اطلاق می‌شود.

ب) اعلان جرم انفعالی که به سرپیچی یک کارمند از اجرای دستورات غیرقانونی مافوق خود و اعلان دستور اطلاق می‌شود.

پ) اعلان جرم جنینی، این نوع از اعلان جرم باوجود این‌که می‌تواند فعال یا منفعل باشد، در حالی به‌وقوع می‌پیوندد که فرد اعلان‌کننده پیش از وقوع جرم، به‌واسطه عدم اعتماد کارفرما، از جایگاه خود معلق یا اخراج شده باشد» (وستمن، ۱۹۹۱، به نقل از قاسمی و رکنی، ۱۳۹۹: ۹۴).

مراحل افشای فساد

«فرایند سوت‌زنی و موانع آن در سازمان سوت‌زنی فرایندی است که در چهار مرحله رخ می‌دهد:

مرحله اول. شناخت عامل محرک: فرد در این مرحله یک عامل محرک غیراخلاقی و غیرقانونی را می‌شناسد و به‌عنوان عاملی پرسش‌برانگیز برای وی مطرح می‌شود.

مرحله دوم. ارزیابی: فرد شروع به ارزیابی عامل محرک می‌کند و به جمع‌آوری اطلاعات در مورد آن می‌پردازد؛ حتی در مورد عامل محرک با دیگران وارد بحث می‌شود.

مرحله سوم. تصمیم‌گیری: فرد تصمیم می‌گیرد که در مقابل احساس وفاداری به سازمان و حس امانت‌داری خود سکوت اختیار کند و به موضوع بی‌توجه باشد یا تصمیم می‌گیرد که صدای خود را به دیگران برساند و به اصطلاح شروع به دمیدن سوت می‌کند.

مرحله چهارم. واکنش: شروع عکس‌العمل افراد درون‌سازمانی یا برون‌سازمانی: در این مرحله افراد علیه سوت‌زن شروع به عکس‌العمل می‌کنند و حتی ممکن است این عکس‌العمل به مقابله‌به‌مثل با فرد سوت‌زن نیز منتهی شود» (همیلتون^۱، ۲۰۰۲) (به نقل از صفری و فتاح زیارانی، ۱۳۹۷: ۶۲۶-۶۲۷).

روش پژوهش

در این پژوهش از تحلیل مضمون برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. «تحلیل مضمون روشی است که هم برای بیان واقعیت و هم برای تبیین آن به کار می‌رود. تحلیل مضمون روشی برای تعیین، تحلیل و بیان الگوهای موجود در درون داده‌ها است. این روش، فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند» (براون و کلارک^۲، ۲۰۰۶: ۷۸).

مراحل تحلیل مضمون طبق نظر براون و کلارک شامل آشنایی با داده‌ها، ایجاد کدهای اولیه، جست‌وجوی مضمون‌ها، بازبینی مضمون‌ها، تعریف و

1- Hamilton

2- Braun and Clark

نام‌گذاری مضمون‌ها و تهیه گزارش است. مرحله اول؛ آشنایی با داده‌ها: برای این‌که پژوهش‌گر با عمق و گسترده محتوایی داده‌ها آشنا شود لازم است که خود را در آن‌ها غوطه‌ور سازد. غوطه‌ور شدن در داده‌ها معمولاً شامل بازخوانی مکرر داده‌ها و خواندن داده‌ها به صورت فعال (یعنی جستجوی معانی و الگوها) است. مرحله دوم؛ ایجاد کدهای اولیه: این مرحله شامل ایجاد کدهای اولیه از داده‌ها است. داده‌های کدگذاری شده از واحدهای تحلیل (مضمون‌ها) متفاوت هستند. کدها اجزای اصلی تحلیل مضمون می‌باشند و در واقع «نام» یا «برچسب‌هایی» هستند که توسط پژوهش‌گر به قسمتی (یک جمله یا پاراگراف) از داده‌ها اطلاق می‌شوند و با پرسش‌های پژوهش ارتباط زیادی دارند. مرحله سوم؛ جست‌وجوی مضامین: این مرحله پس از کدگذاری کل متن داده‌ها آغاز می‌شود و شامل دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب مضمون‌های بالقوه، و مرتب‌کردن همه خلاصه‌های کدگذاری شده در قالب مضمون مشخص است. در واقع پژوهش‌گر، تحلیل کدهای خود را شروع کرده و بررسی می‌کند که چگونه کدهای مختلف می‌توانند برای ایجاد یک مضمون کلی ترکیب شوند. مرحله چهارم؛ بازبینی مضمون‌ها: این مرحله زمانی شروع می‌شود که پژوهش‌گر مجموعه‌ای از مضمون‌ها را ایجاد کرده و اکنون آن‌ها مورد بازبینی قرار می‌دهد. این مرحله شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه مضمون‌ها است. مرحله اول شامل بازبینی در سطح خلاصه‌های کدگذاری شده است. در مرحله دوم اعتبار مضمون‌ها در رابطه با مجموعه داده‌ها بررسی می‌شود. مرحله پنجم؛ تعریف و نام‌گذاری مضمون‌ها: مرحله پنجم زمانی شروع می‌شود که یک نقش رضایت‌بخش از مضمون‌ها وجود داشته باشد. پژوهش‌گر در این مرحله، مضمون‌هایی را که برای تحلیل ارائه داده، تعریف کرده و مورد بازبینی مجدد قرار می‌دهد. مرحله ششم؛ تهیه گزارش: نگارش پژوهش‌های تحلیل مضمون از مرحله اول آغاز می‌شود و در طول فرآیند پژوهش ادامه می‌یابد این کار باعث می‌شود تحلیل داده‌ها و نگارش گزارش پژوهش، هم‌زمان انجام شود و پژوهش‌گر همواره در حال رفت و برگشت داده‌ها و گزارش‌دهی باشد (براون و کلارک، ۲۰۰۶: ۷۸).

پژوهش حاضر، با روش اسنادی و بررسی مصاحبه‌های فعالان و متخصصان حوزه مبارزه با فساد، داده‌های لازم را گردآوری کرده است. این داده‌ها با جست‌وجوی کلید واژه‌های «فساد اداری، افشای فساد، سوت‌زنی، افشاگران، حمایت از افشاگران» در پایگاه تخصصی نور (نورمگز)، بانک اطلاعات نشریات (مگیران)، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (سید)، پورتال جامع علوم انسانی جمع‌آوری شده است. نتیجه جست‌وجو ۳۲ مقاله علمی و پژوهشی، ۶ مقاله همایشی، ۵ گزارش مراکز دولتی و پژوهشی، ۷ مصاحبه ثانویه قابل دسترسی در وب، ۹ مطلب منتشر شده روزنامه‌ها است که در کد گذاری داده‌ها و استخراج راهکارهای حمایت از افشاگران فساد در ایران مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

نمونه‌گیری پژوهش حاضر نمونه‌گیری هدفمند است. نمونه‌گیری هدفمند که نمونه‌گیری غیراحتمالی، هدفدار یا کیفی نیز نامیده می‌شود به معنای انتخاب هدفدار واحدهای پژوهش برای کسب اطلاعات یا دانش است (رنجبر، حق‌دوست، مهوش صلصالی، خوشدل، سلیمانی و بهرامی، ۱۳۹۱: ۲۳۸). کرسول برای اعتبار یا روایی پژوهش کیفی هشت راهبرد پیشنهاد می‌کند که با رعایت دست‌کم دو مورد می‌تواند برای پژوهش اعتباری قابل قبول ایجاد کند در پژوهش حاضر دو راهبرد به‌کار گرفته شده است؛ (۱) درگیری طولانی مدت پژوهش‌گر با فضای پژوهشی و مشاهدات مداوم با افراد موضوع پژوهش، فراگیری فرهنگ آن محیط و کنترل بدفهمی‌های ناشی از مداخله‌ها پژوهش‌گر با مطلعان، (۲) مثلث‌سازی از طریق گردآوری شواهد از منابع مختلف شامل نظریه‌های گوناگون، پژوهش‌گرهای متعدد، منابع اطلاعاتی متنوع و شیوه‌های گوناگون. مثلث‌سازی^۱ به استفاده از منابع متعدد داده‌ها برای ترسیم نتایج، در مورد آن‌چه حقیقت را تشکیل می‌دهد، اشاره دارد (طباطبایی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۶۶). در پژوهش حاضر از مثلث‌سازی منابع داده‌ها و مثلث‌سازی پژوهش‌گر برای کدگذاری داده‌ها، نام‌گذاری مفاهیم، دسته‌بندی مفاهیم در مضامین مختلف استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش حاصل شناسایی و دسته‌بندی راهکارهای حمایت از افشاگران بر اساس منابع گردآوری شده است. این راهکارها بر اساس قرابت مفهومی در پنج مضمون «راهکارهای حمایت حقوقی»، «راهکارهای حمایت امنیتی»، «راهکارهای حمایت مالی»، «راهکارهای حمایت اداری» و «راهکارهای حمایت اجتماعی» سازمان‌دهی شده‌اند. در جدول (۱) این مضامین و مفاهیم هر یک از آن‌ها گفته شده و در ادامه تشریح شده‌اند.

جدول شماره ۱: دسته‌بندی راهکارهای حمایت از افشاگران فساد در ایران

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مفاهیم پایه
راهکارهای حمایت امنیتی	راهکارهای حمایت حقوقی	مشخص کردن مصادیق اعمال قابل افشا
		رفع خلأهای قانونی
		ایجاد سامانه دریافت گزارش فساد
		اجرای قانون جریان آزاد اطلاعات
		تعیین و کیل معاضدتی
		حمایت قانونی از روزنامه‌نگاران افشاگر
		جبران خسارت در مقابل اقدام تلافی‌جویانه
		مجازات مفسد به دلیل اقدامات تلافی‌جویانه
		محرمانه بودن هویت افشاگر
		حفظ هویت شهود
راهکارهای حمایت مالی	راهکارهای حمایت امنیتی	کاهش دایره محرمانگی اسناد
		حمایت پلیسی از خانواده
		حمایت از شهود و دیگر افراد
		تسهیل ارتباط افشاگران با حراست ادارات
		فراهم کردن امکان گزارش‌دهی اشخاص ذی‌نقش در فساد
		تعیین مشوق‌های مالی
		گنجانیدن قوانین حمایتی در بیمه کارکنان
		جبران خسارت مالی
		تعیین ردیف بودجه مستقل برای حمایت از افشاگران
		الگو قرار دادن افشاگران در سازمان‌ها
راهکارهای حمایت اداری	راهکارهای حمایت اداری	معرفی به‌عنوان کارمند نمونه
		امکان ارتقای شغلی و اداری

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مفاهیم پایه
راهکارهای حمایت اجتماعی	اولویت افشاگران در انتصاب به مشاغل بالاتر	
	حمایت مدیریت ارشد سازمان‌ها از افشاگران	
	ایجاد سیاست درهای باز	
	ارزیابی داخلی سیستم سوت‌زنی سازمان	
	ایجاد فرهنگ سوت‌زنی در سازمان‌ها	
	همه‌انگهی درون و بین‌سازمانی برای حمایت از افشاگران	
	قهرمان‌پروری	
	ساخت فیلم در زمینه افشاگری	
	اطلاع‌رسانی و آموزش	
	تغییر فرهنگ جاسوس‌انگاری افشاگران	
	آموزش عمومی و فرهنگ‌سازی	
	استفاده از قدرت افکار عمومی و نقش‌آفرینی اجتماعی	
	حمایت از رسانه‌های افشاگر	
تسهیل صدور مجوز تشکل‌های مردم‌نهاد سوت‌زن		

راهکارهای حمایت حقوقی

حمایت حقوقی به راهکارهایی اشاره دارد که هدف آن حمایت از افشاگران فساد بر اساس قوانین موجود و هم‌چنین حمایت از افشاگران در فرایند دادرسی قضایی و اقدامات تلافی‌جویانه مرتکبین فساد است. برخی از این راهکارها مستلزم شفاف شدن فرایند افشاگری است و پیش از وقوع افشاگری انجام می‌شود تا افشاگران با ابعاد مختلف این پدیده آشنا شوند و از ارتکاب اعمال خلاف قانون اجتناب کنند. راهکارهای حقوقی به شرح زیر هستند.

(۱) مشخص کردن مصادیق اعمال قابل افشا؛

در قانون باید اعمال و اقدامات قابل حمایت در افشاگری مشخص شود تا فردی که قصد افشاگری دارد با آگاهی از آن مرتکب جرم یا نقض قانون نشود (خسروی، ۱۳۹۹: ۲۴۹).

۲) رفع خلاءهای قانونی؛

تجربه نشان داده گاهی با افرادی که افشاگر تخلفی بودند هم برخورد شده و این تناقض است. آنجایی که درباره گزارش‌های مربوطه به مراجع ذی‌صلاح خلاء قانونی وجود داشت، باید این خلاءها را پر می‌کردیم تا این مشکل حل شود (قادری، ۱۴۰۱).

۳) ایجاد سامانه دریافت گزارش فساد؛

سامانه‌های برای دریافت گزارش‌ها از سوی گزارش‌گران و ارسال آن به نهاد پذیرنده پیش‌بینی شود (محبی، عظیمی و خانعلی‌پور، ۱۴۰۱: ۱۲).

۴) اجرای قانون جریان آزاد اطلاعات؛

تن دادن به اجرای قانون جریان آزاد اطلاعات، یک الزام عملی در این مسیر خواهد بود که با قانون‌گذاری برای حمایت از افشاگران فساد تکمیل خواهد شد (روزنامه شرق، ۱۴۰۰: ۲).

۵) تعیین وکیل معاضدتی؛

تعیین وکیل معاضدتی و حمایت مقام قضائی برای حفظ امنیت جانی، مالی و شغلی از گزارش‌گر فساد به‌عنوان سازوکار حمایتی از کسانی که اقدام به افشای فساد می‌کنند (ایرنا، ۱۴۰۲).

۶) حمایت قانونی از روزنامه‌نگاران افشاگر؛

بی‌آیید یک حداقل حمایت قانونی از روزنامه‌نگاری که این خطر را می‌کند که سراغ موضوع مرتبط با فساد برود، صورت بگیرد (اشتری، ۱۴۰۲).

۷) جبران خسارت در مقابل اقدام تلافی‌جویانه؛

علی‌رغم مصونیت‌هایی که برای فرد افشاگر وجود دارد اما این امکان همواره باید وجود داشته باشد تا در صورتی که علیه وی اقداماتی صورت گیرد بتواند جبران خسارت آن را از طریق مراجع ذی‌صلاح بخواند (خسروی، ۱۳۹۹: ۲۵۴).

۸) مجازات مفسد به دلیل اقدامات تلافی جویانه؛

اقدامات تلافی جویانه علیه افشاگر یکی از موانع اصلی افشاگری است. برای جلوگیری از این امر باید اقدامات زیان بار یا تلافی جویانه علیه افشاگر نیز با مجازات روبه رو شود (خسروی، ۱۳۹۹: ۲۵۶).

راهکارهای حمایت امنیتی

برخی از راهکارهای شناسایی شده در پژوهش حاضر مربوط به حفاظت از امنیت و جان افشاگران، شهود فساد و سایر بازیگران این حوزه است. این راهکارهای معطوف به مسائل حفاظتی، هویت افشاگران و شهود و حراست از جان و خانواده آنها در مقابل اقدامات تلافی جویانه مرتکبین فساد است. علاوه بر این برخی از این راهکارها مرتبط با خود افشاگران است که تا با اقدام خلاف قانون مرتکب جرم نشوند.

۱) محرمانه بودن هویت افشاگر؛

یکی از مسائل مهم تصریح به ممنوعیت افشای اطلاعات این اشخاص است. در واقع، باید محرمانگی گزارش گر رعایت شود (مجبی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۳).

۲) حفظ هویت شهود؛

حفظ هویت شاهد و اطلاع دهنده و عدم افشای هویت آنها در تطبیق عدالت و شناسایی مجرمان بسیار کمک کننده است، شاهد و اطلاع دهنده باید بدون هیچ ترس و نگرانی از افشای هویت خود، بتوانند آنچه را مشاهده کرده و یا از آن اطلاع دارند بیان کنند و از انتقام گیری احتمالی مرتکبان جرم، مخصوصاً در جرائم سازمان یافته در امان بمانند (همتی، ۱۴۰۱: ۲۲).

۳) کاهش دایره محرمانگی اسناد؛

پایبندی به قید محرمانه با اسناد و مدارک درجه بندی شده و دوری از بسط آن به هر آنچه که افشایش مدرکی برای اثبات تخلف، تبانی و فساد باشد، اولین گام در جهت حمایت از سوت زنان است (روزنامه شرق، ۱۴۰۰: ۲).

۴) حمایت پلیسی از خانواده؛

در مواردی که افشاکننده معتقد است که زندگی یا اموال وی یا خانواده وی در معرض خطر است باید تحت حمایت پلیس قرار گیرد (خسروی، ۱۳۹۹: ۲۵۰).

۵) حمایت از شهود و دیگر افراد؛

اگر افشاگر بخواهد مستند گزارش خود را شهادت شهود قرار دهد باید شهود وی نیز مورد حمایت قرار گیرد (خسروی، ۱۳۹۹: ۲۵۱).

۶) تسهیل ارتباط افشاگران با حراست ادارات؛

یکی از سازوکارهای است که می‌تواند به سازوکار خودکنترلی و کنترل از سوی مردم کمک کند، بنابراین در این روش عملاً سامانه‌ای ایجاد می‌شود و این سامانه می‌تواند به دفاتر حراست و یا ارزیابی عملکرد دستگاه‌ها متصل شود (شقایقی شهری، ۱۳۹۸: ۱۰).

۷) فراهم کردن امکان گزارش‌دهی اشخاص ذی‌نقش در فساد؛

فراهم کردن امکان گزارش‌دهی توسط اشخاصی که خود نیز در فساد نقش داشته‌اند یکی از سازوکارهای افشای فساد عنوان شده است (پرنیان، ۱۳۹۸).

راهکارهای حمایت مالی

راهکارهای حمایت حقوقی می‌تواند زمینه افشاگری فساد اداری را فراهم کند اما تشویق افشاگران نیازمند راهکارهای مالی نیز می‌باشد. هرچه انگیزه برای افشاگری فساد بیش‌تر باشد ریسک انجام فساد برای متخلفین بیش‌تر خواهد شد. با توجه به این‌که در فساد اداری، منابع و بودجه‌های عمومی به هدر می‌رود و از این طریق خسارت‌های متوجه منافع عمومی می‌شود. با اتخاذ راهکارهای مالی در حمایت و تشویق افشاگران فساد می‌توان از هدررفت منابع ملی جلوگیری کرد و زمینه افشاگری را بیش از پیش فراهم کرد. در این زمینه، راهکارهای زیر پیشنهاد شده است.

۱) تعیین مشوق‌های مالی

یکی از روش‌های ایجاد انگیزه و تشویق به افشاگری فساد اداری، پاداش نقدی است. گزارش فساد با هزینه‌های مادی و غیر مادی زیادی برای افشاگر همراه است از این رو باید روش‌های انگیزشی طوری ایجاد شود که انگیزه کافی جهت افشاگری فساد ایجاد کنند (همتی، ۱۴۰۱: ۱۴). پاداش نقدی از چند جهت برای مقابله با فساد اداری مفید واقع می‌شود:

اولاً پاداش به اشخاص افشاگر باعث افزایش انگیزه و مشارکت اشخاص در فرآیند مبارزه با فساد اداری از طریق افشاگری فساد اداری می‌شود.

ثانیاً این جوایز مادی به دلیل ایجاد منفعت مادی، فضای فساد را در میان مرتکبین به شدت ناامن می‌کند، چرا که هر یک از اشخاص درگیر در یک فساد شبکه‌ای ممکن است علیه یکدیگر گزارش دهند. فرض کنید که یک گروه ۵ نفره قرار باشد فسادی ۱۰۰۰ میلیارد افغانی انجام دهند؛ اگر همه چیز خوب پیش برود، دستگیر نشوند، کسی کشته یا زخمی نشود و هزار اما و اگر دیگر، هر کدام از افراد در نهایت ۲۰۰ میلیارد تومان به دست خواهند آورد؛ اما اگر یکی از آن‌ها فساد را گزارش کند و بتواند تا ۲۵ درصد مبلغ فساد یعنی ۲۵۰ میلیارد تومان پاداش بگیرد. ضمن این‌که خطر دستگیری، یا زخمی و کشته شدن هم تهدیدش نمی‌کند! دوره کوتاهی زندانی می‌شود، اما بعد از آن با خیال راحت با جایزه میلیاردی‌اش زندگی خواهد کرد. در این حالت گروه‌های فساد و مافیا هرگز به همکاران خود اعتماد نخواهند کرد و خود به خود گروه از هم می‌پاشد. این قاعده می‌گوید اصلاً اگر رفتید و فساد را انجام دادید این فساد را لو بدهید و بازهم جایزه بگیرید. فلسفه آن، این است که از فسادهای مافیایی و کلان جلوگیری می‌کند (همتی، ۱۴۰۱: ۱۴).

ثالثاً این مشوق‌های مالی با ایجاد «بازار مبارزه با فساد» به شکل‌گیری مؤسسات حقوقی خصوصی منجر می‌شود که به ناشناس ماندن هویت گزارش‌دهندگان فساد کمک می‌کنند (همتی، ۱۴۰۱: ۱۴).

۲) گنجاندن قوانین حمایتی در بیمه کارکنان؛

گنجاندن قوانین حمایتی در بیمه کارکنان برای توسعه و ایجاد انگیزه در آن‌ها و کم‌رنگ کردن خطر بیکاری آن‌ها یکی از راهکارهای حمایت از سوت‌زنان ذکر شده است (صفری و فتاح زیارانی، ۱۳۹۷: ۶۴۰).

۳) جبران خسارت مالی؛

در دستورالعمل حمایت از گزارش‌گری فساد یکی از راهکارهای حمایت از افشاگران، جبران خسارت مالی و جانی وارده به آن‌ها عنوان شده است (وزارت اقتصاد، ۱۴۰۱: ۴).

۴) تعیین ردیف بودجه مستقل برای حمایت از افشاگران؛

دولت موظف است ردیف مستقلی از محل درآمدهای حاصل از اجرای این قانون ایجاد کرده و در قالب بودجه سنواتی جهت پرداخت پاداش‌ها و سایر هزینه‌های اجرای این قانون در اختیار وزارت دادگستری قرار گیرد (دیده‌بان ایران، ۱۴۰۲).

راهکارهای حمایت اداری

بخش مهمی از افشاگران فساد در سازمان‌ها و ادارت شاغل هستند و از جهت اطلاع از امور و فرایندهای اداری از وقوع فساد آگاه می‌شوند. این افشاگران برای ایجاد انگیزه و حمایت نیازمند اقداماتی هستند که در محل کار خود باید تضمین شود. در این زمینه راهکارهای چون ارتقای شغلی و حمایت از طرف مدیران عالی اداری می‌تواند نقش مؤثر در تقویت فرایند افشای فساد داشته باشد. در ادامه به نمونه‌هایی از راهکارهای حمایت اداری از افشاگران فساد اشاره می‌شود.

۱) الگو قرار دادن افشاگران در سازمان‌ها؛

سازمان‌ها می‌توانند با حمایت واقعی از کارکنان خود از جمله الگو قرار دادن آن‌ها از سوت‌زنان حمایت کنند (محمدزاده و علیزاده، ۱۴۰۱: ۳۴).

۲) معرفی به‌عنوان کارمند نمونه؛

معرفی به‌عنوان کارمند نمونه، حق تقدم در انتصاب به مشاغل حساس مدیریتی و مشاغل بالاتر در شرایط مساوی، معرفی و تقدیر در رسانه‌ها یا همایش‌های مرتبط است (ایرنا، ۱۴۰۱).

۳) امکان ارتقای شغلی و اداری؛

ارتقای شغلی هم می‌تواند به‌عنوان یکی دیگر از مشوق‌ها برای کارمندان افشاگر باشد (همتی، ۱۴۰۱: ۱۶).

۴) اولویت افشاگران در انتصاب به مشاغل بالاتر؛

معرفی به‌عنوان کارمند نمونه، حق تقدم در انتصاب به مشاغل حساس مدیریتی و مشاغل بالاتر در شرایط مساوی، معرفی و تقدیر در رسانه‌ها یا همایش‌های مرتبط است (ایرنا، ۱۴۰۱).

۵) حمایت مدیریت ارشد سازمان‌ها از افشاگران؛

مدیریت ارشد با شروع از مدیر عامل باید تعهد قوی بر حمایت از سوت‌زنان داشته باشد (صفری و فتاح زیارانی، ۱۳۹۷: ۶۴۰).

۶) ایجاد سیاست درهای باز؛

مدیران باید به‌طور مداوم برای ایجاد سیاست درهای باز در مورد شکایت کارکنان و دریافت مشکلات سازمان، آموزش ببینند (صفری و فتاح زیارانی، ۱۳۹۷: ۶۴۰).

۷) ارزیابی داخلی سیستم سوت‌زنی سازمان؛

یکی از راهکارهای حمایت از سوت‌زنی در سازمان‌های ارزیابی داخلی سیستم سوت‌زنی سازمان‌ها عنوان شده است (صفری و فتاح زیارانی، ۱۳۹۷: ۶۴۰).

۸) ایجاد فرهنگ سوت‌زنی در سازمان‌ها؛

یکی از پیشنهادهای اساسی پژوهش ایجاد فرهنگ سوت‌زنی در سازمان‌ها تا با ارج نهادن و حمایت از انتقادهای سازنده کارکنان زمینه‌های لازم برای واکنش سازنده کارکنان را فراهم کنند (صفری و فتاح‌زیرانی، ۱۳۹۷: ۶۳۹).

۹) هماهنگی درون و بین‌سازمانی برای حمایت از افشاگران؛

هماهنگی درون و بین‌سازمانی برای به‌کارگیری تمام ظرفیت‌ها، منابع و ابزارهای موجود در راستای حمایت از افشاگری یکی از عوامل مؤثر بر افشاگری است (توانگر رنجبر و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۸۱).

راهکارهای حمایت اجتماعی

بخش از راهکارهای حمایت از افشاگران فساد مربوط به حوزه اجتماعی است. راهکارهایی در زمینه جلب حمایت مردمی و فرهنگ‌سازی در زمینه حمایت از افشاگران فساد و افزایش آگاهی عمومی در این زمینه و تسهیل سازمان‌های افشاگر فساد در حوزه راهکارهای اجتماعی قرار گرفته‌اند.

۱) قهرمان‌پروری

یکی از راهبردهای مهم حمایت از افشاگران، قهرمان‌پروری عنوان شده است (انصاری‌پور و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۴۶). منظور از قهرمان‌پروری این است که افشاگران فساد به‌عنوان قهرمان که کار ارزشمندی برای جامعه انجام داده‌اند معرفی شوند.

۲) ساخت فیلم در زمینه افشاگری

روش‌های فرهنگی مؤثری هم‌چون ساخت فیلم‌های سینمایی، تجلیل از گزارش‌دهندگان فساد، تعیین روز گزارش‌دهندگان و ... می‌تواند کمک مؤثری در جهت تشویق به افشاگری و ایجاد روحیه فسادستیزی در سطح جامعه بنماید (همتی، ۱۴۰۱: ۱۷).

۳) اطلاع‌رسانی و آموزش؛

آگاهی از قوانین افشاگری و نحوه افشاگری می‌تواند تا حد زیادی زمینه افشاگری در جامعه را فراهم کند (خسروی، ۱۳۹۹: ۲۶۰).

۴) تغییر فرهنگ جاسوس‌انگاری افشاگران؛

در خلاصه مدیریتی پژوهش‌شده تحقیقات راهبردی مجمع تشخیص مصلحت نظام فرهنگ‌سازی صدا و سمیا در زمینه تغییر فرهنگ جاسوس‌انگاری افشاگران یکی از راهکارهای حمایتی از افشاگران فساد عنوان شده است (پژوهش‌شده تحقیقات راهبردی، ۱۳۹۸: ۱).

۵) آموزش عمومی و فرهنگ‌سازی؛

آموزش عمومی و فرهنگ‌سازی یکی دیگر از راهبردهای سوت‌زنی است (انصاری‌پور و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۵۱)

۶) استفاده از قدرت افکار عمومی و نقش‌آفرینی اجتماعی؛

استفاده از قدرت افکار عمومی و نقش‌آفرینی اجتماعی یکی از راهبردهای حمایت از افشاگران فساد ذکر شده است (انصاری‌پور و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۵۱)

۷) حمایت از رسانه‌های افشاگر؛

اگر از رسانه‌ها حمایت شود و در چارچوب قانون، رسانه محدود نشود، جلوی فسادهای بزرگ گرفته می‌شود. هم آزادی رسانه و هم نظارت قانونمند بر فعالیت رسانه می‌تواند مشکلات را حل کند (رحیمی جهان‌آبادی، ۱۴۰۱).

۸) تسهیل صدور مجوز تشکل‌های مردم نهاد سوت‌زن؛

در خلاصه مدیریتی پژوهش‌شده تحقیقات راهبردی مجمع تشخیص مصلحت نظام تسهیل صدور مجوز تشکل‌های مردم نهاد سوت‌زن توسط وزارت کشور یکی از راهکارهای حمایتی از افشاگران فساد عنوان شده است (پژوهش‌شده تحقیقات راهبردی، ۱۳۹۸: ۱).

انگیزه‌ها و عوامل مختلفی در امر افشای موارد فساد مؤثر هستند. عواملی مانند جنسیت، خودکارآمدی و فرهنگ می‌تواند بر تصمیم به سوت‌زنی اثرگذار باشد. ساختار سازمانی نیز یکی از عوامل محیطی اثرگذار بر انگیزه سوت‌زنی است، به گونه‌ای که هرچه سازمان بزرگ‌تر می‌شود بوروکراسی بیش‌تر شده و فاصله بین مدیریت و کارکنان بیش‌تر می‌شود و کارکنان با این نگرش که احتمالاً مدیران نسبت به انعکاس تخلفات بی‌تفاوت هستند، انگیزه بالایی برای اقدام به افشاگری نخواهند داشت. بسیاری از نظریه‌پردازان از عوامل موقعیتی، محیطی و زمینه‌ای بر اساس موقعیت تحصیلی، سن، جنس، مذهب، زمینه و ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی در توضیح عوامل مؤثر بر افشاگری استفاده می‌کنند.

در کنار انگیزه‌ها و عوامل مؤثر بر افشاگری، ارائه حمایت‌های لازم از افشاگران نیز نقش مهمی در این زمینه ایفاء می‌کند. علی‌رغم این مهم، قوانین و سازوکارهای حمایت از افشاگران هنوز به‌خوبی توسعه نیافته است. در ایران در سال‌های اخیر گام‌هایی برای حمایت از افشاگران برداشته شده و قوانینی نیز در حال تدوین است. برای اصلاح و تکمیل قوانین این حوزه، در این پژوهش سعی شده که راهکارهای حمایتی افشاگران فساد شناسایی و دسته‌بندی شوند. بر این اساس با استفاده از روش تحلیل مضمون، راهکارهای مختلفی شناسایی شده که در نهایت این راهکارها بر اساس قرابت مفهومی در پنج مضمون «راهکارهای حمایت حقوقی»، «راهکارهای حمایت امنیتی»، «راهکارهای حمایت مالی»، «راهکارهای حمایت اداری» و «راهکارهای حمایت اجتماعی» سازمان‌دهی شده‌اند.

حمایت حقوقی به راهکارهایی اشاره دارد که هدف آن حمایت از افشاگران فساد بر اساس قوانین موجود و هم‌چنین حمایت از افشاگران در فرایند دادرسی قضایی و اقدامات تلافی‌جویانه مرتکبین فساد است. برخی از این راهکارها مستلزم شفاف شدن فرایند افشاگری است و پیش از وقوع افشاگری انجام می‌شود تا افشاگران با ابعاد مختلف این پدیده آشنا شوند و از ارتکاب

اعمال خلاف قانون اجتناب کنند. در پژوهش محسنی (۱۴۰۰) نیز تدوین قوانین و ارائه حمایت‌های کیفری کارآمد در راستای تسهیل افشاگری مورد تأکید قرار گرفته است. علاوه بر این کریمی (۱۳۹۵) تهیه ضوابط مشترک برای استانداردسازی سطح زندگی و معیشت گزارش‌گران فساد، شهود، کارشناسان و وکلا و سایر مداخله‌کنندگان در امور کیفری را در زمینه حمایت از افشاگران مؤثر می‌داند.

برخی از راهکارهای شناسایی‌شده در پژوهش حاضر مربوط به حفاظت از امنیت و جان افشاگران، شهود فساد و سایر بازیگران این حوزه است. این راهکارهای معطوف به مسائل حفاظتی، هویت افشاگران و شهود و حراست از جان و خانواده آن‌ها در مقابل اقدامات تلافی‌جویانه مفسیدن است. علاوه بر این برخی از این راهکارها مرتبط با خود افشاگران است که تا با اقدام خلاف قانون مرتکب جرم نشوند. یافته‌های پژوهش هنکوویی (۲۰۲۰) نیز نشان می‌دهد که حمایت از سوت‌زنان و جلوگیری از انتقام‌جویی بر انگیزه‌های سوت‌زنی آن‌ها تاثیرگذار بوده است.

تشویق افشاگران نیازمند راهکارهای مالی نیز می‌باشد. هرچه انگیزه برای افشاگری فساد بیش‌تر باشد ریسک انجام فساد برای متخلفین بیش‌تر خواهد شد. با توجه به این‌که در بروز فساد، منابع و بودجه‌های عمومی به هدر می‌رود و از این طریق خسارت‌های زیادی متوجه منافع عمومی می‌شود. با اتخاذ راهکارهای مالی در حمایت و تشویق افشاگران فساد می‌توان از هدر رفت منابع ملی جلوگیری کرد و زمینه افشاگری را بیش‌ازپیش فراهم کرد.

بخش مهمی از افشاگران فساد در سازمان‌ها و ادارت شاغل هستند و از جهت اطلاع از امور و فرایندهای اداری از وقوع فساد آگاه می‌شوند. این افشاگران برای ایجاد انگیزه و حمایت نیازمند اقداماتی هستند که در محل کار خود باید تضمین گردد. در این زمینه راهکارهای چون ارتقای شغلی و حمایت از طرف مدیران عالی اداری می‌تواند نقش مؤثر در تقویت فرایند افشای فساد داشته باشد. الگو قرار دادن افشاگران در سازمان‌ها، معرفی به‌عنوان کارمند نمونه، امکان ارتقای شغلی و اداری، اولویت افشاگران در انتصاب به مشاغل

بالا، حمایت مدیریت ارشد سازمان‌ها از افشاگران، ایجاد سیاست درهای باز، ارزیابی داخلی سیستم سوت‌زنی سازمان، ایجاد فرهنگ سوت‌زنی در سازمان‌ها، هماهنگی درون و بین‌سازمانی برای حمایت از افشاگران از جمله راهکارهای حمایت اداری از افشاگران فساد هستند. در پژوهش محمدزاده و لعل‌علیزاده (۱۴۰۱) هم به حمایت‌های سازمانی و حمایت‌های قانونی ادراک‌شده و تأثیر آن تمایل به سوت‌زنی اشاره کرده‌اند. چانگ و همکاران (۲۰۱۷) نیز معتقدند حمایت سازمانی و حمایت همکاران بیش‌ترین اثر و حفاظت دریافت شده در مقابل انتقام کم‌ترین اثر را داشته است.

بخشی از راهکارهای حمایت از افشاگران فساد مربوط به حوزه اجتماعی است. راهکارهایی در زمینه جلب حمایت مردمی و فرهنگ‌سازی در زمینه حمایت از افشاگران فساد و افزایش آگاهی عمومی در این زمینه و تسهیل سازمان‌های افشاگر فساد در حوزه راهکارهای اجتماعی قرار گرفته‌اند. خسروی (۱۳۹۹) نیز یکی از راهکارهای مبارزه با فساد، استفاده از ظرفیت‌های اجتماعی و از جمله جلب مشارکت شهروندان و کارکنان از طریق افشاگری است که در اکثر کشورها پیش‌بینی شده است.

پیشنهادها

هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی و دسته‌بندی راهکارهای حمایت از افشاگران فساد است. از این‌رو عمده یافته‌ها و نتایج پژوهش در همین راستا ارائه شده است. با توجه به دسته‌بندی این راهکارهای در پنج مضمون اصلی، می‌توان گفت پیشنهادها منسجمی ارائه شده است که همه ابعاد حمایت از افشاگران را پوشش می‌دهد. به دلیل آثار و پیامدهای متعددی که افشای فساد بر افشاگر، خانواده و موقعیت شغلی و اجتماعی وی دارد، حمایت از افشاگران مستلزم توجه به ابعاد مختلفی است تا هزینه‌های افشای فساد را کاهش داده و افشاگری را تسهیل کند. با ارائه این حمایت‌ها، دولت و سازمان‌های نظارتی و قضایی می‌توانند هزینه اقدامات پیشگیری و مبارزه با فساد را کاهش دهند زیرا

با تقویت و گسترش افشاگری، متخلفان و مرتکبین فساد همواره خود را در معرض پایش و کنترل می‌بینند و هزینه ارتکاب فساد افزایش می‌یابد.

بر این اساس، پیشنهاد اجرایی پژوهش حاضر این است که مجموعه حمایت‌های حقوقی، امنیتی، مالی، اداری و اجتماعی در قالب یک قانون جامع به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد و با توجه به هر یک از ابعاد این حمایت، سازمان‌های قضایی، امنیتی و اجرایی در هر سال گزارش عملکرد خود در زمینه اجرای این قانون را منتشر کنند تا علاوه بر ارتقای شفافیت در مبارزه با فساد، روحیه افشاگری فساد در سطح جامعه تقویت و انگیزه‌های افشاگری نیز افزایش یابد.

سپاس‌گزاری

با سپاس از همکاران ارجمند بخش علوم سیاسی دانشگاه شهید باهنر کرمان که این مقاله را بررسی و اعلام نظر کردند.



- آقایی، یگانه (۱۳۹۶). *افشای جرائم اقتصادی از منظر حقوق کیفری ایران با مطالعه تجربیات بین‌المللی در حمایت از افشاگری*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته حقوق جزا و جرم‌شناسی). تهران: موسسه آموزشی آل طه. قابل بازیابی از: http://journals.miu.edu.af/article_100164.html
- اشتری، وحید (۱۴۰۲). *حمایت از افشاگران یا تحدید افشاگری؟ روزنامه شرق ۵ اردیبهشت ۱۴۰۲*. قابل بازیابی از: <https://www.sharghdaily.com/fa/tiny/news-877089>
- انصاری‌پور، مهدی؛ طبرسا، غلامعلی و پورعزت، علی‌اصغر (۱۴۰۱). *ارائه الگوی بومی سوت‌زنی در سازمان‌های ایرانی با استفاده از تئوری داده‌بنیاد*. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۰(۳)، ۱۴۱-۱۵۴. قابل بازیابی از: https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_8484.html
<https://doi.org/10.30473/ipom.2022.61994.4505>
- ایرنا (۱۴۰۱). *دستورالعمل جدید حمایت از سوت زنی ابلاغ شد*. منبع آنلاین، ۱۴ شهریور ۱۴۰۱. قابل بازیابی از: <https://irna.ir/xjKtxy>
- ایرنا (۱۴۰۲). *سازوکار حمایت از افشاگران فساد مشخص شد*. منبع آنلاین، ۲۲ فروردین ۱۴۰۲. قابل بازیابی از: <https://irna.ir/xjMb72>
- باقری، آیت (۱۳۹۷). *بررسی مقایسه‌ای حمایت‌های قانونی از افشاگران فساد در کشورهای منتخب و جمهوری اسلامی ایران*. فصلنامه دانش ارزیابی، شماره ۳۷، ۲۹-۴۶. قابل بازیابی از: <https://www.magiran.com/volume/147974>
- بهادری جهرمی، علی (۱۳۹۹). *حمایت قانونی از گزارش فساد*. روزنامه اعتماد، ۷ مرداد ۱۳۹۹، شماره ۴۷۰۴، ص ۲.
- پرنیان، احسان (۱۳۹۸). *مطالعه تطبیقی تجارب و قوانین کشورها در زمینه سوت‌زنی*. منبع آنلاین، ۶ اسفند ۱۳۹۸. قابل بازیابی از: <https://iranthinktanks.com/a-comparative-study-of-whistleblowers-laws-and-experiences/>

پژوهشکده تحقیقات راهبردی (۱۴۰۱). بررسی حقوقی و قانونی سوت زنی در مبارزه با فساد در ایران. گزارش بنیان، پیش شماره اول، دی و بهمن ۱۳۹۸ قابل بازیابی از:

https://csr.ir/files/fa/publication/pages/1399/11/15/2_532.pdf

توانگر رنجبر، محمد؛ الوانی، سید مهدی و مهرمنش، حسن (۱۴۰۱). فهم پدیده سوت زنی با رویکرد فراترکیب. فصلنامه مطالعات راهبردی، ۳۵(۳)، ۱۵۴-۱۸۷. قابل بازیابی از:

https://quarterly.risstudies.org/article_159871.html
DOI:10.1001.1.17350727.1401.25.97.5.6

جلیوند، محمدرضا؛ نصرالهی وسطی، سیمن و یاسینی، علی (۱۳۹۶). عوامل انگیزشی تعیین کننده پدیده سوت زنی در سازمان های دولتی - خدماتی در ایران. مجله ایرانی مطالعات مدیریت، ۱۰(۲)، ۳۸۵-۴۰۸. قابل بازیابی از:

https://ijms.ut.ac.ir/article_61901.html
doi.org/10.22059/ijms.2017.214779.672239

خسروی، احمد (۱۳۹۹). قواعد و اصول حاکم بر نظام حمایت از افشاگر (مطالعه تطبیقی نظام های مختلف حقوقی و ایران). مجله حقوق تطبیقی، ۱۶(۲)، ۲۴۱-۲۶۶. قابل بازیابی از:

https://law.mofidu.ac.ir/article_239596.html
DOI: 10.22096/law.2020.107690.1450

دیده بان ایران (۱۴۰۲). سقف پاداش به گزارشگران فساد چه قدر است؟. منبع آنلاین، سایت دیده بان ایران ۲۴ فروردین ۱۴۰۲ قابل بازیابی از:

<https://www.didbaniran.ir/fa/tiny/news-153136>

رحیمی جهان آبادی، جلیل (۱۴۰۱). جزئیات مصوبه حمایت مجلس از افشاگران فساد. منبع آنلاین، سایت نامه نیوز ۲۴ اسفند ۱۴۰۱ قابل بازیابی از:

<https://www.namehnews.com/fa/tiny/news-673368>

رنجبر، هادی؛ حق دوست، علی اکبر؛ صلصالی، مهوش؛ خوشدل، علیرضا؛ سلیمانی، محمدعلی و بهرامی، نسیم (۱۳۹۱). نمونه گیری در پژوهش های کیفی: راهنمایی برای شروع. مجله دانشگاه علوم پزشکی ارتش، ۱۰(۳)، ۲۳۸-۲۵۰. قابل بازیابی از:

<https://brieflands.com/journals/annals-of-military-and-health-sciences-research/issue/1982.html>

— روزنامه شرق (۱۴۰۰). حمایت از سوت‌زنی از وعده تا عمل. ۲۸ بهمن ۱۴۰۰ شماره ۴۲۲۳، ص ۲. قابل بازیابی از:

<https://www.sharghdaily.com/fa/tiny/news-841182>

— شقاقی شهری، وحید (۱۳۹۸). مصاحبه با روزنامه ابتکار درباره وعده جایزه و چالش‌های افشاگری. ۷ دی ۱۳۹۸، شماره ۴۴۴۰، ص ۱۰. قابل بازیابی از:

<https://www.pishkhan.com/rooznameh/Ebtekaar>

— مرداسی، شهین؛ چناری، وحید؛ احمدی، سید علی اکبر و کریمی، محمد (۱۴۰۱). الگوی خط‌مشی‌گذاری سوت‌زنی در راستای بالندگی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی). خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، ۱۳ (۳)، ۱۲۷-۱۴۰. قابل بازیابی از:

https://ijpa.srbiau.ac.ir/article_20680.html

[10.30495/ijpa.2022.67034.10871 doi:](https://doi.org/10.30495/ijpa.2022.67034.10871)

— صادقی، مسعود (۱۳۹۷). تحلیل اخلاقی افشاگری. پژوهش‌نامه اخلاق، ۱۱ (۴۰)، ۶۹-۸۸. قابل بازیابی از:

<https://akhlagh.maaref.ac.ir/article-1-763-fa.html>

[DOI:10.22287264.1397.11.40.4.8](https://doi.org/10.22287264.1397.11.40.4.8)

— صفری، محمد و فتح زیارانی، مریم (۱۳۹۷). شناسایی، مفهوم‌سازی و تبیین فرایند سوت زنی در سازمان (مطالعه موردی: شرکت سنگ آهن گهرزمین). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶ (۳)، ۶۱۷-۶۴۳. قابل بازیابی از:

https://jomc.ut.ac.ir/article_68783.html

[DOI: 10.22059/jomc.2018.217672.1007011](https://doi.org/10.22059/jomc.2018.217672.1007011)

— صفری‌شاد، فرانک؛ رحیمی، ابراهیم و عباسی رستمی، نجیبه (۱۳۹۷). تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل به سوت‌زنی و افشاگری. نشریه اسلام و مدیریت، ۱۴ (۱)، ۱۳۵-۱۵۲. قابل بازیابی از:

http://rsm.rihu.ac.ir/article_1621.html

doi.org/10.30471/im.2019.4533.1142

— طباطبایی، امیر؛ حسینی، پرخیده؛ مرتضوی، حامد و طباطبایی‌چهر، محبوبه (۱۳۹۲). راهبردهایی برای ارتقاء دقت علمی در تحقیقات کیفی. مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، ۱۵ (۳)، ۶۳۷-۶۷۰. قابل بازیابی از:

https://journal.nkums.ac.ir/browse.php?a_id=403&sid=1&slc_lang=fa

doi.org/10.29252/jnkums.5.3.663

— عارف، رضا (۱۳۹۵). افشاگری، زمینه‌ها و پیامدها. گزارش پژوهشی مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد، ۹ (۹۲).

— 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 و منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۵ (۵۵)، ۱-۳۵. قابل بازیابی از:

http://harold.jrl.police.ir/article_93708.html

— فرهادی‌نژاد، محسن و جعفری، سکینه (۱۳۹۸). شناسایی علل سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷ (۴)، ۷۱-۸۴. قابل بازیابی از:

https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_6235.html
doi: 10.30473/ipom.2019.48079.3763

— قادری، جعفر (۱۴۰۱). جزئیات مصوبه حمایت مجلس از افشاگران فساد. منبع آنلاین، سایت نامه نیوز ۲۴ اسفند ۱۴۰۱. قابل بازیابی از:

<https://www.namehnews.com/fa/tiny/news-673368>

— قاسمی، ناصر و رکنی، امیرعباس (۱۳۹۹). اعلان جرم؛ راهبردی مؤثر در مبارزه با مفاسد اقتصادی. نشریه دیدگاه‌های حقوق قضایی، ۲۵ (۹۱)، ۹۱-۱۱۴. قابل بازیابی از:

https://jiviews.ujsas.ac.ir/article_703628.html

— کریمی، فاطمه (۱۳۹۵). رویکرد پیشگیرانه به حمایت از گزارشگران فساد. نشریه کارآگاه، ۱۰ (۳۷)، ۱۲۱-۱۳۴. قابل بازیابی از:

http://det.jrl.police.ir/article_10728.html

— گنجعلیخانی، سیدمحمد امیر؛ کمالی، یحیی و شیخ‌زاده جوشانی، صدیقه (۱۴۰۱). مقایسه نقش و چالش‌های سازمان‌های مردم‌نهاد در افشای موارد فساد در ایران و سوئد. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۶ (۶۱)، ۱۳۹-۱۶۶. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_99863.html
doi: 10.22034/si.2022.99863

— محبی، جلیل؛ عظیمی، میثم و خانعلی‌پور، سکینه (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: طرح حمایت مالی از افشاگران فساد. دفتر مطالعات حقوق مرکز پژوهش‌های مجلس، شماره مسلسل ۱۸۵۰۰-۱. قابل بازیابی از:

<https://rc.majlis.ir/fa/report/show/1756548>

— محمدرزاده، زهرا و لعل علیزاده، محسن (۱۴۰۱). اثر حمایت‌های حقوقی و سازمانی ادراک‌شده بر تمایل به سوت‌زنی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۴ (۱)، ۲۹-۵۶. قابل بازیابی از:

https://tmj.um.ac.ir/article_43021.html
doi: 10.22067/tmj.2022.75941.1287

— محسنی، فرید (۱۴۰۰). پیشگیری از جرم در سازمان با حمایت از افشاگران. مجله حقوقی دادگستری، ۸۵ (۱۱۶)، ۲۵-۲۸۲. قابل بازیابی از:

https://www.jlj.ir/article_245302.html
DOI: 10.22106/jlj.2021.526483.4030

— محمدخانی غیاثوند، فاطمه؛ عباس‌آبادی عرب، معصومه؛ طاهرپور کلانتری، حبیب‌الله و علیپور، حسین (۱۴۰۱). بررسی عوامل مؤثر بر سوت‌زنی کارکنان در بیمارستان. مجله بیمارستان، ۲۱ (۲)، ۱۱-۲۱. قابل بازیابی از:

<https://jhosp.tums.ac.ir/article-1-6445-fa.html>
doi.org/20.1001.1.20081928.1401.21.2.2.6

— مرداسی، شهین؛ چناری، وحید؛ احمدی، سید علی‌اکبر و تمیمی، محمد (۱۴۰۱). طراحی الگوی سوت‌زنی در راستای بالندگی و سلامت و رفاه سازمانی. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۶ (۶۰)، ۱۳-۳۶. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_99325.html
DOI: 10.22034/si.2022.99325

— نوروزی‌وند، طاهره و زین‌آبادی، حسن‌رضا (۱۳۹۷). پدیده افشاگری سازمانی معلم در مدرسه (یافته‌های یک پژوهش پدیدارشناسی). نشریه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۱ (۱)، ۹-۳۰. قابل بازیابی از:

https://mpes.sbu.ac.ir/article_98459.html
doi.org/20.1001.1.24235261.1397.11.1.1.2

— وزارت اقتصاد (۱۴۰۱). دستورالعمل حمایت از گزارش‌گری فساد. منبع آنلاین، قابل بازیابی از:

https://www.shada.ir/_shada.mefa/documents/1/sootzani.pdf

— همتی، محمد حسن (۱۴۰۱). بررسی سیاست کیفی تقنینی افغانستان در کود جزا نسبت به حمایت از افشاگری فساد اداری. دوفصلنامه یافته‌های جزا و جرم‌شناسی، ۲ (۳)، ۳-۳۰. قابل بازیابی از:

http://journals.miu.edu.af/article_100164.html

- Chang, Yongjin, Mark, Wilding, Min, Chul (2017). *Determinant of whistleblowing intention: evidence from the South Korean government*. public performance and management review, 40(4). 676-700. Reterived From:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15309576.2017.1318761>
<https://doi.org/10.1080/15309576.2017.1318761>
- Hamilton, A. (2002). *Whistleblowing: A New Perspective on an Old Issue*, New Jersey.
- Hennequin, E (2020). *Whatmotivates internal whistleblowing? A typology adapted to the French context*. European management journal, 38(5), 804-813. Reterived From:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263237320300499>
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.03.005>
- Kagiarios, D., & Wyper, A. (2018). *Protecting Whistleblowers: The Roles of Public and Private International Law*. Hart Publishing.
- Lee, H, Kang, M, Kim, S (2021). *A psychological process of Bureaucratic whistleblowing: applying the thory of pllaned behavior*. the American review of public administration, 51(5), 374-392. Reterived From:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/02750740211003345>
<https://doi.org/10.1177/027507402110033>
- Nisar, T, prabhakar, G, Torchia, M (2019). *whistleblowing: when do employees act to blow the whistle?* organizational Dynamics, 48(1), 44-49. Reterived From:
[doi:10.1016/j.orgdyn.2018.03.003](https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.03.003)
Reterived From: <http://eprints.soton.ac.uk/id/eprint/418790>
- 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. Reterived From:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1911-3846.12453>
<https://doi.org/10.1111/1911-3846.12453>
- Watts, Logan and Ronald Buckley, M (2017). *A dual-processing model of moral whistle blowing in organizations*. Journal of business Ethics, 146(3), 669-683. Reterived From:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-015-2913-9>
<https://doi.org/10.1007/s10551-015-2913-9>