



University of
Sistan and Baluchestan



Iranian Academy of
Management Sciences

The Framework of whistle-blowing in Iran's Government Organizations with the Approach of Grounded Theory

Hossein Salemi¹, Abdul Ali Keshtegar^{2*}, Naser Muradbeighi³

1. PhD student in public administration, human resources management, Faculty of Management and Accounting, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. E-mail: hoseinsalemi@pgs.usb.ac.ir
2. Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. (Corresponding Author). E-mail: alikeshtegar@mgmt.usb.ac.ir
3. PhD student of public administration, human resources management, Faculty of Management and Accounting, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. E-mail: moradbeyki@pgs.usb.ac.ir

Extended Abstract

Abstract

Organizational whistleblowing is a process used to report ethical and legal violations within an organization or work environment. On the other hand, ethical and legal violations in government organizations may occur in the form of corruption, abuse of power, and violations of laws. Therefore, organizational whistle-blowing in this area can play a very important role in identifying and dealing with these violations. This research is qualitative, developmental, interpretive and inductive, which was implemented with the foundation's data approach. The statistical population of the research consists of twelve university experts and participants who were whistleblowers themselves and were selected by a judgmental method. After selecting the participants, the research questions were answered through semi-structured interviews. After reviewing and analyzing the obtained interviews, 350 initial codes were obtained, of which 175 abstract concepts, 42 sub-categories and 17 main categories were obtained. In this way, the factors; individual and punitive policies as causal conditions; micro contextual factors, macro contextual factors and norming as contextual factors; Role players, incentives for whistle-blowing and disruptors as intervening factors, triple support, soft strategies, hard strategies, whistle-blowing protection policies, and regulatory bodies as strategies. Social-economic, individual-moral and organizational-legal consequences were identified as the consequences of whistle-blowing in Iran's government organizations. The presented model can be a basis for planning organizations to

re-use the experiences, knowledge, expertise and skills of retirees in professional and non-professional jobs. Adopting organizational whistleblowing and creating a legal mechanism to manage reports is also critical. These include establishing a legal process for investigating and following up on reports, protecting whistleblowers, and imposing legal consequences for ethical and legal violations.

Introduction

Organizational whistle-blowing is a process used to report ethical and legal violations within an organization or work environment. The main goal of this action is to promote transparency and ethical behavior within the organization. People who blow the whistle are known as "whistleblowers". Organizational whistle-blowing plays a very vital role in government organizations. Here, public property and government authority are managed, so transparency and maintaining ethics are vital. On the other hand, ethical and legal violations in government organizations may occur in the form of corruption, abuse of power, and violations of laws. Therefore, organizational whistleblowing in this area can play a very important role in identifying and dealing with these violations.

Case study

The case study of the current research is to present the framework of whistleblowing in Iran's government organizations from the perspective of academic experts and active whistle-blowers as experts in this field.

Materials and Methods

This research is qualitative, developmental, interpretive and inductive, which was implemented with the foundation's data approach. The statistical population of the research consists of twelve university experts and participants who were whistleblowers themselves and were selected by a judgmental method. After selecting the participants, the research questions were answered through semi-structured interviews.

Discussion and Results

After reviewing and analyzing the obtained interviews, 350 initial codes were obtained, of which 175 abstract concepts, 42 sub-categories and 17 main categories were obtained. In this way, the factors; individual and punitive policies as causal conditions; micro contextual factors, macro contextual factors and norming as contextual factors; Role players, incentives for whistle-blowing and disruptors as intervening factors, triple support, soft strategies, hard strategies, whistle-blowing protection policies, and regulatory bodies as strategies. Social-economic, individual-moral and organizational-legal consequences were identified as the consequences of whistle-blowing in Iran's government organizations.

Conclusion

Whistle-blowing in the Islamic Republic of Iran is an emerging phenomenon and is still in its initial stages both in the field of research and in the field of implementation. Many countries have formulated their own whistle-blowing laws and approved them in their parliaments, and our country should also legalize this phenomenon faster in order to support whistle-blowing. The presented model can be a basis for planning organizations to re-use the experiences, knowledge, expertise and skills of retirees in professional and non-professional jobs. Adopting organizational whistleblowing and creating a legal mechanism to manage reports is also critical. These include establishing a legal process for investigating and following up on reports, protecting whistleblowers, and imposing legal consequences for ethical and legal violations. The following strategies can be used to increase whistle-blowing in Iran's government organizations: Awareness: For the success of the whistle-blowing program, make sure that all employees are familiar with this program. And you can use events, awareness sessions, and educational texts to raise awareness; Witness Protection: Ensure that witnesses or reporters are protected. Whistleblower protection laws are important so that people can more confidently report issues; Reporting system: A safe and reliable system for reporting issues, such as a safety deposit box or an online system, is important. This system must ensure confidentiality and trustworthiness.

Keywords: whistle-blowing, government organizations, whistle-blower, Grounded theory.

Article Type: Research Article

Cite this article: Salemi, H., Keshtegar, A.A., & Muradbeighi, N. (2024). The Framework of whistle-blowing in Iran's Government Organizations with the Approach of Grounded Theory. *Public Management Researches*, 17 (63), 147-178. (In Persian)

DOI: 10.22111/JMR.2024.47759.6139

Received: 17 Jan. 2024

Revised: 12 Feb. 2024

Accepted: 05 Mar. 2024

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan



چارچوب سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد نظریه داده‌بنیاد

حسین سالمی^۱ - عبدالعلی کشته‌گر^{۲*} - ناصر مرادیگی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

hoseinsalemi@pgs.usb.ac.ir

۲. نویسنده مسئول، دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

alikeshtegar@mgmt.usb.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

moradbeyki@pgs.usb.ac.ir

چکیده

سوت زنی سازمانی یک فرآیند است که به منظور گزارش دادن نقض‌های اخلاقی و قانونی داخل یک سازمان یا محیط کاری بکار می‌رود. از طرف دیگر، نقض‌های اخلاقی و قانونی در سازمان‌های دولتی به شکل‌هایی همچون فساد، سوءاستفاده از قدرت و نقض قوانین ممکن است وارد شوند. از این رو، سوت زنی سازمانی در این حوزه می‌تواند نقش بسیار اساسی در شناسایی و پرداختن به این نقض‌ها داشته باشد این پژوهش از نوع کیفی، توسعه‌ای، تفسیری و استقرایی است که با رویکرد داده بنیاد اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش را دوازده نفر از خبرگان دانشگاهی، و مشارکت‌کنندگانی که خود سوت زن بوده‌اند و به روش قضاوتی انتخاب شدند، تشکیل می‌دهد. بعد از انتخاب مشارکت‌کنندگان از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته به سوالات پژوهش پاسخ داده شد. پس از بررسی و تحلیل مصاحبه‌های بدست آمده، ۳۵۰ کد اولیه بدست آمده که از این تعداد ۱۷۵ مفهوم انتزاعی، ۴۲ مقوله فرعی و ۱۷ مقوله اصلی بدست آمد. بدین ترتیب عوامل؛ فردی و سیاستهای تنبیهی به عنوان شرایط علی؛ عوامل زمینه‌ای خرد، عوامل زمینه‌ای کلان و هنجار سازی به عنوان عوامل زمینه‌ای؛ نقش پردازها، مشوق‌های سوت‌زنی و اخلاک‌گرا به عنوان عوامل مداخله‌گر، حمایت‌های سه‌گانه، راهبردهای نرم، راهبردهای سخت، سیاست‌های حفاظتی سوت‌زن و دستگاه‌های نظارتی به عنوان راهبرد، پیامدهای اجتماعی - اقتصادی، فردی - اخلاقی و سازمانی - قانونی به عنوان پیامدهای سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی ایران شناسایی شدند. الگوی ارائه شده می‌تواند مبنایی برای برنامه‌ریزی سازمان‌ها باشد تا به‌طور مجدد از تجربه‌ها، دانش، تخصص و مهارت‌های بازنشستگان در مشاغل حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای استفاده شود. پذیرش سوت زنی سازمانی و ایجاد یک مکانیزم قانونی برای مدیریت گزارش‌ها نیز بسیار حیاتی است. این موارد شامل ایجاد یک فرآیند قانونی برای بررسی و پیگیری گزارش‌ها، حمایت از سوت‌زنان، و اعمال عواقب قانونی برای نقض‌های اخلاقی و قانونی است.

واژه‌های کلیدی: سوت‌زنی، سازمان‌های دولتی، سوت‌زن، نظریه داده‌بنیاد.

استناد: سالمی، حسین؛ کشته‌گر؛ عبدالعلی؛ مرادیگی؛ ناصر. (۱۴۰۳). چارچوب سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد

نظریه داده‌بنیاد، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۷(۶۳)، ۱۴۷-۱۷۸.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۷ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۱۱/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۵

DOI: 10.22111/JMR.2024.47759.6139

نوع مقاله: علمی پژوهشی

حق مؤلف © نویسندگان

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان



مقدمه

فرهنگ سازمانی به ارزش‌ها، فرآیندها، مکانیسم‌های گزارش‌دهی داخلی و تصمیم‌گیری مربوط می‌شود که محیط اخلاقی در داخل سازمان فراهم می‌کند که افشاگری سازمانی را پشتیبانی می‌کند (Powell, 2020). به زبان ساده، فرهنگ سازمانی «روشی که کارها در سازمان انجام می‌شود» است (Rajeevan, 2019). پشتیبانی سازمانی از افشاگری زمانی اتفاق می‌افتد که سازمان وسیله مؤثری برای افشای اطلاعات ارائه کند، اقدامات خاصی برای محافظت از هویت افشاگر وجود داشته باشد و الزامات گزارش داخلی به وضوح تعریف شده باشد. هافمن و شوارتز^۱ معتقدند که فرد موظف به دمیدن سوت در داخل نیست مگر اینکه سیاست ضد انتقام‌جویی علیه افشاگری وجود داشته باشد. آن‌ها تصمیم‌گیری را به عهده کارمند می‌گذارند (Kaptein, 2022). نظریه استاندارد^۲ در مورد افشای دیویس^۳ معتقد است که افشاگری از نظر اخلاقی زمانی لازم است که اصلاً مورد نیاز باشد: مردم موظفند از آسیب جدی به دیگران جلوگیری کنند، اگر بتوانند این کار را با هزینه کمی برای خود انجام دهند (Hoekstra & Talsma, 2021). همچنین او معتقد است که آنچه به نظر می‌رسد افشاگری را از نظر اخلاقی مشکل‌ساز می‌کند، زمینه سازمانی آن است. افشاگر نمی‌تواند هر اطلاعاتی را که به عنوان عضوی از یک سازمان دریافت می‌کند، سوت بزند. در عوض، از آنجا که سوت زدن برای کشف فعالیت‌های غیرقانونی اهمیت دارد، محققان به طور گسترده این رویداد را در سازمان‌ها مورد بررسی قرار داده‌اند. این امری بدیهی است که سوت‌زنان دسترسی بهتری به اطلاعات و اقدامات داخلی سازمانها دارند، لذا منابع بسیار بهتری برای افشای تخلفات به شمار می‌آیند. مشروعیت و وجاهت سوت‌زنی به عنوان یک مکانیسم افشای تخلف اجتماعی مقبول، در قرن جدید مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها واقع شده است (Stolowy, Gendron, Moll & Paugam, 2019). در یک بررسی جهانی در مورد کلاهبرداری بانکی که در سال ۲۰۱۹ انجام گرفت، مشاهده گردید که تقریباً ۷۰ درصد کلاهبرداری توسط افشاگران گزارش شده است^۳.

1. Hoffman and Schwartz

2. Davis

3. Global banking fraud survey

ذکر این نکته حائز اهمیت است که اگر چه سوت‌زنی اهمیت عمده‌ای در سازمانهای سراسر جهان داشته است اما در برخی کشورها، سطح اهمیت بالاتری داشته و در برخی دیگر یک ایده نسبتاً جدید است (Verschuuren, 2020). کشورهای پیشرفته تقریباً در تمامی حوزه‌های سوت‌زنی اعم از پیشایندها، حمایت‌ها و پیامدهای مترتب بر سوت‌زنی تحقیقات و کارهای اجرایی مناسبی داشته‌اند. طبق گزارش دولت سوئد (۲۰۱۴) این نتیجه بدست آمده است که سوت‌زنی از نقطه نظر دموکراتیک برای جامعه موثر و ارزشمند است و موجب افزایش شفافیت در سازمان‌ها و جلوگیری از تقلب و رشوه‌خواری می‌گردد (Stubben & Wekch, 2020). جمهوری اسلامی ایران نیز جز کشورهای نوپا در این حوزه شناخته می‌شود که بالتبع تمرکز بر این حوزه می‌تواند در تسهیل و شتاب حرکتی آن کمک شایانی نماید.

مطابق با آمارهای ارائه شده بین‌المللی کشور ایران از نظر فساد جایگاه چندان مناسبی در سطح جهان ندارد. روزانه اخبار متعددی از وقوع فسادهای جدید به گوش می‌رسد. در کشور به جز مشاهده شواهد عینی، هیچ متر و معیاری برای سنجش میزان فساد در نهادها و سازمانها وجود ندارد. شاهد این مدعا نیز این است که بسیاری از سازمانهای داخلی هم برای تعیین رتبه ایران در فساد به گزارشات سازمانهای بین‌المللی همچون سازمان شفافیت بین‌الملل مراجعه می‌کنند. سازمان بین‌المللی شفافیت، سازمانی غیردولتی است که در سال ۱۹۹۳ تأسیس و مقر اصلی آن در آلمان و هدف از ایجاد آن مبارزه با فساد است. این سازمان یکی از مهمترین شاخص‌ها در زمینه فساد یعنی شاخص ادراک فساد را هر ساله تهیه و منتشر می‌کند. شاخص^۱ CPI به وسیله لامبدورف^۲ در ژوئن ۱۹۹۵ برای اولین بار تهیه و در سال ۱۹۹۶ به صورت رسمی منتشر شد. در این گزارش هر چقدر نمره یک کشور به صفر نزدیکتر باشد اقتصاد آن کشور فاسدتر است و هر چقدر این نمره به صد نزدیکتر باشد اقتصاد آن کشور از فساد به دور است. در رده‌بندی سال ۲۰۱۹ نیوزیلند و دانمارک هرکدام با نمره ۸۷ از ۱۰۰ توانستند در جایگاه موفق‌ترین کشورها در مقابله با فساد قرار گیرند و رتبه نخست را به خود اختصاص دهند. پس از این دو، به ترتیب کشورهای فنلاند

^۱. شاخص ادراک فساد

^۲. Lambdorf

با نمره ۸۶ و سنگاپور و سوئد و سوئیس هریک با نمره ۸۵، جایگاه‌های دوم و سوم را به خود اختصاص دادند. در سوی دیگر طیف این رتبه‌بندی، کشورهایی قرار دارند که بدترین کارنامه را در فسادزدایی برای خود به ثبت رسانده‌اند. بدترین کشورها در مبارزه با فساد، به ترتیب کشورهای سومالی، سودان جنوبی و سوریه با نمره‌های ۹، ۱۲ و ۱۳ از ۱۰۰ هستند. یمن (با نمره ۱۵)، ونزوئلا (با نمره ۱۶)، سودان (با نمره ۱۶)، گینه اکوئیتاری (با نمره ۱۶) و افغانستان (با نمره ۱۶) با اختلاف کمی بعد آنها جای گرفته‌اند. رتبه ایران با ۸ پله سقوط نسبت به بررسی سال گذشته در رده ۱۴۶ قرار گرفت (در این بررسی ۱۸۰ کشور حضور داشتند) (Çetinkaya & Altıntaş, 2021). مشروعیت و جاهت سوت‌زنی به عنوان یک مکانیسم افشای تخلف اجتماعی مقبول، در قرن جدید مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها واقع شده است (Puni & Hilton, 2020).

البته تا کنون نیز اقدامات مختلفی در زمینه مبارزه با فساد در کشور در قالب تصویب قوانین مربوطه صورت گرفته است. برخی از این اقدامات عبارتند از:

- اتخاذ تدابیر قانونی در قوانینی از جمله قانون تعزیرات (مصوب ۱۳۶۲/۵/۱۸)؛
- قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشا، اختلاس و کلاهبرداری (مصوب ۱۳۶۷/۹/۱۵)
- مجمع تشخیص مصلحت نظام؛
- قانون مجازات جرائم نیروهای مسلح (مصوب ۱۳۷۱/۵/۱۸)؛
- قانون رسیدگی به تخلفات اداری (مصوب ۷۲/۹/۱۷) و اصلاحات بعدی آن؛
- ضمانت‌های اجرایی مقرر در قوانینی همچون قانون مجازات اسلامی (تعزیرات و مجازات‌های بازدارنده) (مصوبه ۱۳۷۵)؛
- آیین‌نامه پیشگیری و مبارزه با رشوه در دستگاه‌های اجرایی (مصوب ۱۳۸۵/۹/۱)
- هیات وزیران؛
- تصویب پذیرش کنوانسیون سازمان ملل متحد برای مبارزه با فساد در مجمع تشخیص مصلحت نظام در سال ۱۳۸۷؛
- الحاق جمهوری اسلامی ایران به آن کنوانسیون در سال ۱۳۸۸؛
- قانون برنامه ۵ ساله پنجم جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵)؛ و در نهایت

قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد(مصوب ۱۳۹۰/۸/۷ مجمع تشخیص مصلحت نظام (Afzali, 2011: 237)

اما هیچ کدام از اقدامات فوق‌الذکر آن‌طور که باید و شاید نتوانسته‌اند در راه مبارزه با فساد موفق عمل کنند. به همین دلیل می‌بایست رویکرد دیگری در مبارزه با فساد در پیش گرفته شود. هر از چندگاهی شنیده یا دیده می‌شود که فلان سازمان یا شرکت یا بنگاه اقتصادی، مالی، سیاسی، فرهنگی و آموزشی دچار نوعی فساد از درون و یا بیرون شده است. اینکه چه کسی یا چه گروهی و چه سازمانی دست به کشف خطا و فساد آن فرد یا افراد یا آن سازمان زده‌اند، کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد.

در سالیان اخیر یکی از رئوس اصلی در سخنان مقامات کشور بحث مبارزه با فساد است. همین موضوع نشان‌دهنده این است که وجود فساد در کشور امری پذیرفته شده است. اما با این همه تاکید بر مبارزه با فساد و با تغییر افراد در جایگاه‌های مختلف توفیق چندانی در این زمینه کسب نشده است. بطور اساسی آیا شرایط فرهنگی و سیاسی کشور ما به مرحله‌ای رسیده است که افراد بدون واهمه و ترس و با شجاعت، جسارت و در کمال آزادی بیان و پس از بیان بتوانند اعلام هشدار نسبت به فساد و خطای مدیریتی و سازمانی متبوع خود داشته باشند. پژوهش‌های مرتبط با مفهوم سوت‌زنی در کشورهایی چون ایالات متحده که دارای نظام سرمایه‌داری هستند فراوان انجام شده است اما در کشوری مانند ایران که از یک سو فرهنگ و خرده فرهنگ‌های خاص خود را دارد و از سوی دیگر زمینه‌های دینی و مذهبی در آن غلبه دارد و اعمالی چون امر به معروف و نهی از منکر به شدت مورد تاکید قرار دارد، پژوهش‌های چندانی در این زمینه صورت نگرفته است و این موضوع نیز بر ضرورت انجام پژوهش می‌افزاید. از این رو در این پژوهش، تلاش می‌گردد چارچوب سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد داده‌بنیاد مورد بررسی قرار گیرد.

پیشینه پژوهش

کلمه فساد از ریشه فرانسوی (Corruption) و ریشه لاتینی (Rumpere) به معنای «شکستن» یا «نقض کردن» گرفته شده است. آنچه که شکسته یا نقض می‌شود می‌تواند یک «شیوه رفتار اخلاقی یا اجتماعی و یا مقررات اداری» باشد. در زبان فارسی برای فساد معانی مختلفی مانند: «تباهی»، «ستم»، «مال کسی را به ستم گرفتن»، «گزند»، «زیان»،

«ظلم و ستم»، «شرارت» و «بدکاری» ذکر شده است (Afzali, 2011 and Rahimian, 2014). تلاش‌های بسیاری توسط پژوهشگران و سازمان‌های بین‌المللی برای ارائه تعریف دقیق مربوط به مفهوم فساد انجام شده است (Gholami & Salihu, 2019). سازمان شفافیت بین‌الملل، ۲۰۰۹) فساد را "سوء استفاده از قدرت برای نفع شخصی" تعریف می‌نماید (Lee, Ramamoorti & Zelazny, 2021).

طبق تعریف بیان شده در فرهنگ لغت وبستر، «فساد، پاداش نامشروعی است که برای ورود فرد (کارگزار دولتی) به تخلف از وظیفه محوله پرداخت می‌شود» (Powell, 2020). ویان^۱ (۲۰۲۰)، فساد را منبع نگرانی دولت‌ها، کارآفرینان، افراد سازمان‌های خصوصی، سازمان‌های غیردولتی، شرکت‌های خصوصی و در واقع جامعه به عنوان یک کل می‌داند. دی جورج^۲ پنج معیار را مشخص می‌کند که افشاگری از نظر اخلاقی مجاز است: (۱) اقدامات شرکت آسیب جدی و قابل توجهی به دیگران وارد می‌کند. (۲) عمل افشاگری زمانی قابل توجه است که کارمند آن را به سرپرست فوری خود گزارش دهد و نگرانی‌های اخلاقی خود را اعلام کند. (۳) در غیاب هر گونه اقدامی از سوی سرپرست، کارمند باید در صورت لزوم موضوع را به هیئت مدیره برساند. (۴) باید شواهد مستندی وجود داشته باشد که ناظر معقول و بی‌طرف را متقاعد کند که دیدگاه فرد نسبت به موقعیت صحیح است و ممکن است آسیب جدی رخ دهد. و (۵) کارمند باید به طور منطقی باور داشته باشد که عمومی شدن تغییر لازم را برای محافظت از مردم ایجاد می‌کند و ارزش خطر را برای خود دارد (Lee, Ramamoorti & Zelazny, 2021).

معیارهای دی جورج پایه ای برای عمل اخلاقی در هنگام تفکر در سوت زدن فراهم می‌کند. او این موضع را رد می‌کند که افشاگری خارجی همیشه از نظر اخلاقی قابل توجه است و این موضع را رد می‌کند که افشاگری خارجی هرگز از نظر اخلاقی قابل توجه نیست. عامل حیاتی برای دی جورج این است که آیا انگیزه عامل برای اقدام، انگیزه‌ای اخلاقی است (یعنی افشای آسیب‌های غیرضروری، و اقدامات غیرقانونی یا غیراخلاقی)، نه انگیزه‌ای با انگیزه انتقام (Al-Haidar, 2018).

1. Vian

2. D. George

هافمن و شوارتز در تحلیل خود از معیارهای دی جورج برای افشاگری، معیار دوم و سوم را ادغام کردند و آنها را «اصل گزارش داخلی» نامیدند. اصل گزارش دهی داخلی مستلزم گزارش دهی زنجیره‌ای از فرماندهی تا پایان مسیر به هیئت مدیره، در صورت لزوم است. آنها موافقت که افشای داخلی، در صورت امکان، باید قبل از انجام افشاگری خارجی الزامی باشد و اگر افشاگری به صورت ناشناس انجام شود، معیار گزارش داخلی رعایت می‌شود (Hoekstra & Talsma, 2021).

مشخص شد که افشای اطلاعات از طریق یک نکته داخلی رایج‌ترین راه برای شناسایی اولیه تقلب‌های شغلی است. گزارش سال ۲۰۲۲ انجمن بازرسان خبره تقلب (ACFE) به کشورهای اطلاعات مفیدی در مورد روش‌هایی که اغلب برای کشف تقلب شغلی استفاده می‌شوند، ارائه می‌کند. قابل ذکر است، ۷۰ درصد از روش‌های مورد استفاده مربوط به محیط کنترل داخلی به شرح زیر است: (۱) نکته (۴۲٪)؛ حسابرسی داخلی (۱۶٪)؛ و (۳) بررسی مدیریت (۱۲٪) (Mrowiec, 2022).

علاوه بر تفاوت‌هایی که از لحاظ روش شناسی بین این پژوهش و پژوهش‌های مشابه وجود دارد؛ از لحاظ مدل و اجزای آن نیز تفاوت‌هایی وجود دارد که مورد بررسی قرار می‌گیرد. در مجموع مطالعات انجام شده در حوزه سوت‌زنی در قالب موارد زیر قابل تفکیک است:

- ۱) دسته اول پژوهش‌ها از قبیل مطالعه میچلی و نیر^۱ در سال ۱۹۹۲ به ارزیابی عوامل پیش‌بینی‌کننده مشاهده تخلف پرداخته است.
- ۲) دسته دوم به عوامل زمینه‌ساز سوت‌زنی پرداخته‌اند. پژوهش‌های بروور و سلدن^۲ (۱۹۹۸)، دورکین و باوکوس^۳ (۱۹۹۸) و میچلی و نیر (۱۹۸۸) از این دسته‌اند.
- ۳) دسته سوم به کندوکاو فرایند سوت‌زنی پرداخته‌اند. پژوهش‌های دوزیر و همکاران^۴ (۱۹۸۵) و میچلی و نیر (۱۹۸۵) را می‌توان در این گروه جای داد.

1. Mitchell and Nair

2. Brewer and Selden

3. Dworkin and Baucus

4. Dozier et al

۴) دسته آخر نیز به شناسایی عوامل پیش‌بینی‌کننده مقابله به مثل علیه سوت‌زنان پرداخته‌اند. پژوهش‌های میچلی و نیر^۱ (۲۰۰۲) و راشیلد و میت^۲ (۱۹۹۹) در این گروه جای می‌گیرند.

خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام شده در این حوزه در زیر آورده شده است:

-ایزدپناه و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی پدیده سوت‌زنی افشاگری در سازمانها با تاکید بر آموزه‌های دینی پرداخته و نشان دادند که پدیده سوت‌زنی باید بر اساس آموزه‌های دینی باشد.

-جلیل‌وند و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی عوامل انگیزشی تعیین‌کننده پدیده سوت‌زنی در سازمان فنی حرفه‌ای‌های دولتی - خدماتی در ایران پرداختند. نتایج تحلیل ساختاری حاصل از این مطالعه نشان داد که جهت‌گیری فرهنگی، ویژگی‌های شخصیتی، و موضع اخلاقی از مهم‌ترین عوامل انگیزاننده رفتار سوت‌زنی در سازمان‌های ایرانی است.

-فرهادی نژاد و جعفری (۲۰۱۹) به شناسایی علل سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی پرداخته و به این نتیجه رسیدند که رویکرد سلامت‌محور، رویکرد منفعت‌طلبانه، رویکرد عدالت‌خواهانه، رویکرد اخلاق‌گرایانه، رویکرد تکلیف‌گرایانه، رویکرد انتقام‌جویانه از جمله علل عدم تمایل به سوت‌زنی است.

-گوستالک^۳ (۲۰۱۱) به بررسی اقدامات مجرمانه کارکنان یقه‌سفید و پاسخ‌های متخصصان مالی پرداخته و به این نتیجه رسیدند که میزان اقدامات مدیران در برخورد با جرایم، میزان گزارش‌دهی، نحوه بررسی مستندات، بر بروز جرایم سازمانی، تاثیر دارد.

-سونی^۴ و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای تحت عنوان نقش ادراک عدالت به عنوان تسریع‌کننده سوت‌زنی، نشان دادند که در صورتی که سطح بالایی از عدالت توزیعی، تعاملی و رویه‌ای در سازمان وجود داشته باشد، احتمال گزارش تخلف افزایش خواهد یافت.

1. Mitchell and Nair

2. Rashild and Mit

3. Gottschalk

4. Soni

-گوپتا و همکاران^۱ (۲۰۱۷) به اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر اهداف سوت زدن معلمان در مؤسسات آموزش عالی در هند پرداخته و به این نتیجه رسیدند؛ خصوصیات تخلف و متغیرهای بافتی مهمترین عواملی هستند که می‌توانند بر قصد سوت‌زنی معلمان شاغل در بخش آموزش عالی خصوصی هند تأثیر بگذارند.

-نیسار و همکاران^۲ (۲۰۱۹) به بررسی این موضوع پرداختند که کارمندان چه موقع برای "سوت زدن سوت" عمل می‌کنند؟ نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که تفاوت‌های جنسیتی می‌تواند بر سوت‌زنی سازمانی تأثیرگذار باشد.

-پونی و هیلتون^۳ (۲۰۲۰) به بررسی فرهنگ فاصله قدرت و اهداف سوت زدن با توجه به اثر اثر تعدیل‌کننده جنسیت پرداختند. نتایج، حاکی از آن بود که بین فرهنگ فاصله از قدرت و اهداف سوت زدن رابطه معنی‌داری وجود دارد و این رابطه با جنسیت تعدیل می‌شود.

-سوه و شیم^۴ (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی شرکت‌ها بر استراتژی‌های ضد کلاهبرداری در شرکت‌های مالی کره جنوبی با توجه به نقش میانجی‌گری سوت زدن و یک روش مقایسه‌ای در بخشی از موسسات سپرده‌گذاری پرداخته و به این نتیجه رسیدند که تلاش‌های مدیریتی پرتحرک‌تر، مانند تعیین "در صدر بودن اخلاق" و اجرای "آموزش اخلاق مؤثر"، درک استراتژی‌های ضد تقلب شرکت‌ها، بر تدوین یک سیاست سوت زدن در یک سازمان ضروری است، که به نوبه خود، تأثیر مثبتی بر کارکنان می‌گذارد.

روش شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف اصلی این پژوهش، ارائه چارچوب سوت‌زنی در سازمانهای دولتی ایران با رویکرد نظریه داده‌بنیاد می‌باشد، بنابراین از حیث هدف بنیادی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها داده‌بنیاد به شمار می‌رود. نظریه داده‌بنیاد یکی از راهبردهای پژوهش محسوب می‌شود که از طریق آن نظریه بر مبنای مفاهیم اصلی حاصل از داده‌ها شکل می‌گیرد. یعنی روند شکل‌گیری نظریه در این راهبرد حرکت از جز به کل است (Whiteley

¹. Gupta

². Nisar

³. Puni and Hilton

⁴. Suh Joon Bae Shim, Hee Sub

(Winyard, 2018 &). سه طرح اصلی برای نظریه داده‌بنیاد ارائه شده است؛ طرح نظام‌مند، طرح ظهور یابنده و طرح ساختارگرا. پژوهش حاضر طرح نظام‌مند را به کار گرفته است و به همین دلیل فقط به توضیح این روش اکتفاء می‌شود.

طرح نظام‌مند^۱: استراوس و کوربین^۲ در سال ۱۹۹۰ شاکله کلی این طرح را ارائه کردند و در سال ۱۹۹۸ به بیان تفصیلی و عملی آن پرداختند. بر اساس این طرح، برای تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده لازم است تا سه مرحله «کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی^۳» سپری شوند تا در نهایت، پارادایمی منطقی^۴ یا تصویری عینی از نظریه خلق شده ارائه گردد (Hosseinpour, Alvan, Sharifzade & Bagher, 2023). از آنجا که پایه‌های اصلی ساختن نظریه مفاهیم هستند، لازم است در نظریه داده‌بنیاد ساز و کاری تعبیه شود تا مفاهیم شناسایی و بر حسب خصوصیات و ابعادشان بسط داده شوند. این سازوکار در کدگذاری باز انجام می‌شود؛ به طوری که پژوهشگر از دل داده‌های خام اولیه، مقوله‌های مقدماتی را در ارتباط با پدیده مورد بررسی، از طریق سوال کردن درباره داده‌ها، مقایسه موارد، رویدادها و دیگر حالات پدیده‌ها، برای کسب شباهت‌ها و تفاوت‌ها استخراج می‌کند (Zakaria., Rozak, Nurmala Sari & Nawi, 2020).

در پژوهش حاضر ۱۲ مشارکت‌کننده شرکت داشتند و این ۱۲ نفر مقولات^۵ را که در بخش‌های بعدی مورد تحلیل قرار می‌گیرد به اشباع نظری^۶ رسانیده‌اند (ویژگی‌هایی مشارکت‌کنندگان در جدول زیر آمده است).^۷

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

1. The Systematic Design

2. Strauss & Corbin

3. Open, Axial, & Selective Coding

4. Logical Paradigm

5. Category

6. Theoretical saturation

۷. مشارکت‌کنندگان پژوهش را ۵ خبره دانشگاهی مرتبط با مسئله سوت‌زنی و ۷ نفر سوت‌زن که تجربه سوت‌زنی داشتند تشکیل

جدول شماره ۱: مشخصات مشارکت کنندگان پژوهش

ردیف	سمت	رشته تحصیلی	تحصیلات	کد مصاحبه شونده	مشارکت کننده	
					سوت زن	دانشگاهی
۱	----	مدیریت دولتی	دکترا	A	•	
۲	هیات علمی	مدیریت	دکترا	B	•	
۳	کارشناس	فناوری اطلاعات	کارشناسی ارشد	C	•	
۴	هیات علمی	مدیریت	دکترا	D	•	
۵	هیات علمی	اقتصاد	دکترا	E	•	
۶	هیات علمی	مدیریت	دکترا	F	•	
۷	کارشناس	مدیریت	کارشناسی ارشد	G	•	
۸	کارشناس	فناوری اطلاعات	کارشناسی ارشد	H	•	
۹	-----	مهندسی	دکترا	I	•	
۱۰	هیات علمی	مدیریت	دکترا	J	•	
۱۱	-----	روزنامه نگاری	کارشناسی ارشد	K		
۱۲	-----	روانشناسی	کارشناسی	L		

روایی و پایایی

همواره دو معیار اصلی روایی و پایایی برای ارزیابی پژوهش‌های کمی و کیفی مطرح گردیده است. با وجود این، استراوس و کوربین (۲۰۱۴) با به کارگیری این دو معیار برای پژوهش‌های کیفی مبتنی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد مخالفت ورزیده و بیان داشتند که مطالعه کیفی را فقط در صورتی می‌توانیم ارزیابی کنیم که روش‌ها نیز به روشنی بیان شده باشند تا خوانندگان بتوانند آن‌ها را نیز بسنجند. محققان کیفی باید ضمن استفاده از اصطلاحات فوق مراقب باشند که آن‌ها بار اثبات‌گرایانه دارند و از تعبیر تحت‌اللفظی نوشته‌های علم فیزیک نشأت گرفته‌اند. با این حال برای حصول اطمینان از روایی پژوهش، کرسول (۲۰۰۰) اقدامات زیر را برشمرده‌اند که در این پژوهش از آن‌ها استفاده شده است:

مشارکتی بودن پژوهش: به طور همزمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شده است. در این مرحله، اگر محقق در تحلیل داده‌ها اشتباه کرده است، با نظر و کمک مشارکت‌کنندگان مورد اصلاح قرار گرفته است.

تطبیق توسط اعضا: مشارکت‌کنندگان، پارادایم کدگذاری محوری را بازبینی و نظر خود را در ارتباط با آن ابراز کردند؛ دیدگاه‌های ایشان در پارادایم کدگذاری محوری اعمال شد. در این بخش طی یک فرآیند رفت و برگشتی در کدگذاری، تغییراتی رخ داد.

اظهار سوگیری پژوهشگر: پژوهشگر نمی‌تواند به مثابه یک لوح سفید عمل کند و در نتیجه ناگزیر تمایلات فلسفی و نظری و نیز ویژگی‌های زندگینامه‌ای خویش را نیز با خود به عرصه پژوهش وارد می‌سازد.

بررسی همکار: در این بخش سعی شده است تا مدل پارادایمی پژوهش به خبرگان که از اطلاعات ارزشمندی برخوردار هستند ارائه گردد و نظرات ایشان در خصوص کدگذاری محوری و شاخص‌های احصاء شده اعمال گردد (Higgins et al., 2019).

بنابراین با توجه به آنچه پیش‌تر توضیح داده شد، مراحل نظریه داده‌بنیاد آورده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از انجام مصاحبه‌های مربوط به تحقیق، مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها آغاز می‌شود با توجه به اصول تحقیق بر اساس نظریه داده‌بنیاد مصاحبه‌ها پس از ویرایش و تدوین، می‌بایست دسته‌بندی شده و فرآیندی روی آنها صورت گیرد. بر مبنای این روش، نشان-گرهایی برای این فرآیند تعریف شده است که در ابتدا، به معرفی این نشانگرها می‌پردازیم:

- نشان‌گر P: نشان‌دهنده نکته کلیدی و مخفف کلمه Point

- نشان‌گرهای A, B, C, ...: بیانگر موردهای مطالعه، (که همان مصاحبه با خبرگان است) می‌باشد.

- نشانگرهای عددی ۱ و ۲ و ۳ و ... بیانگر شماره نکته کلیدی است.

به طور مثال PA2 نشان‌دهنده نکته کلیدی دوم در مصاحبه شماره اول است.

به منظور تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها، ابتدا اقدام به کدگذاری باز هر مصاحبه می‌نماییم. سپس کدهای استخراج شده را در طبقه‌های مفاهیم که معانی کلی‌تر و انتزاعی‌تری نسبت به کدهای باز دارند، دسته‌بندی می‌کنیم. هر کدام از این مفاهیم را می‌توان ذیل گروه‌های بزرگتر (انتزاعی‌تر) به نام مقوله‌ها جای داد. بنابراین پس از مفهوم‌سازی کدهای باز، مقوله-بندی مفاهیم استخراج شده صورت می‌گیرد. لازم به ذکر است که با توجه به رویه اتخاذ شده در روش تحقیق داده‌بنیاد، طبقه‌های مذکور مفاهیم و مقوله‌ها به مرور و با افزایش تعداد مصاحبه‌ها و مقایسه و سنجش مستمر یافته‌های قبلی، شکل منسجم‌تری به خود می‌گیرند. در این مرحله نکات کلیدی استخراج شده در مرحله قبل را در عناوین مشترک مفهوم‌سازی می‌کنیم. نکته قابل توجه این مورد است که از میان نکات کلیدی استخراج

شده از مصاحبه‌ها، ممکن است بسیاری از نکات، همزمان ذیل چند مفهوم مختلف طبقه بندی شوند (در جدول ۳، شکل‌گیری مفاهیم از کدهای مطالعه مورد A برای نمونه آورده شده است).

۱. کد گذاری باز

کدگذاری باز فرآیندی است که هدف آن شناسایی مفاهیم یا ایده‌های کلیدی^۱ است که در داده‌های متنی پنهان^۲ هستند و به طور بالقوه به پدیده مورد علاقه مربوط می‌شوند. محقق داده‌های متنی خام را خط به خط بررسی می‌کند تا وقایع، حوادث، ایده‌ها، اقدامات، ادراکات و تعاملات مرتبط را که بصورت مفاهیم رمزگذاری شده‌اند، شناسایی کند. هر مفهوم برای اعتبارسنجی بعدی به بخش‌های خاصی از متن (واحد معنایی یا کد گذاری^۳) پیوند داده می‌شود (جدول ۲، بخشی از مصاحبه یک مصاحبه شونده را به عنوان نمونه بیان می‌کند).

جدول شماره ۲: کدگذاری باز مطالعه مورد A

نشانه	نکات کلیدی	کدگذاری باز
PA1	این که به صرف این که اطلاع بدیم بله ما جایزه خواهیم داد، این نمی‌تونه گزارشگری تخلف رو مورد استفاده قرار بده	انگیزاننده های مالی و غیر مالی
PA2	قاچاق کالا	قاچاق کالا
PA3	فرار مالیاتی	فرار مالیاتی
PA4	حوزه راهنمایی و رانندگی	زیرپا گذاشتن قانون
PA5	تعارض منافع و مدیریت تعارض منافع	مدیریت منازعات و درگیری ها
PA6	فرهنگ گزارشگری تخلف رو در نظام اداری و فرهنگ عرفی ما جا بندازه	هنجارهای تیمی
PA7	مجموع گزارشگری تخلف	شناسایی، گزارش دهی و مقابله با فساد در انظار عمومی
PA8	زارشگری تخلف به این معناست که ما فرایندی رو و یک مسیری رو طراحی بکنیم برای ایجاد نوعی از نظارت مردمی	شناسایی، گزارش دهی و مقابله با فساد در انظار عمومی
PA9	ظارت غیر متمرکز بر دستگاه‌های اداری و حتی مردم یعنی رفتار قانونمند موجود در کشور باید از طریق طراحی یک فرایند و یک مدل کامل بتونیم نظارت جمع سپارانه و مردمی بر این حوزه ایجاد بکنیم	فراقوه ایی و مردم نهاد بودن

1. identifying concepts or key ideas

2. hidden within textual data

3. coding unit

پنهان ماندن هویت فرد سوت‌زننده	مصونیت	PA10
انگیزاننده‌های مالی و غیر مالی	مولفه تشویق	PA11
حمایت قانونی	حمایت قضایی	PA12
شناسایی، گزارش دهی و مقابله با فساد در انظار عمومی	گزارش‌گری تخلف با توجه به اقتضائات بومی	PA13
ارزشهای دینی و اخلاقی	در نهج البلاغه شما اگر ملاحظه فرمایید به وفور مفهوم گزارشگری تخلف رو ما می‌تونیم مصادیقش رو شناسایی بکنیم در نامه‌های حکومتی یا احکامی که حضرت امیر می‌زنند برای عزل یک فرماندار یا در برخی از موارد تو سخنرانی‌هاشون کلمه بلغنی یا اخبرنی می‌گن به همچین چیزی حالا خبرنی وحالا دقیقش رو ببینیم ولی ترجمه این که ترجمه این عبارت اینه که به من رساندند به من اطلاع دادن به من گزارش داده‌اند این گزارش‌ها، گزارش‌های مردمی هست.	PA14
فراقوه‌ایی و مردم نهاد بودن	گزارشگری تخلف به این معنا که نظارت مردمی	PA15
پاسخ نهاد نظارتی به فرد سوت‌زننده	حاکم اسلامی بر مبنای اون عمل می‌کنه	PA16
بررسی مکانیسم سوت‌زنی توسط نهاد نظارتی	ون هم نه در یه فرایند معمول که حالا نظارت بکنه	PA17

بعد از اتمام کدگذاری باز برای هر یک از مصاحبه‌ها باید به صورت مجزا، مفاهیم را شناسایی کرد.

جدول شماره ۳: مفاهیم شکل گرفته از مطالعه مورد A

ردیف	مفاهیم	نشانه‌گر کدها
۱	وجود انگیزاننده‌های مالی	PA1, PA11
۲	مصونیت سوت‌زن	PA10
۳	فراقوه‌ایی بودن سوت‌زنی	PA15, PA16, PA9
۴	ارزشهای دینی و اخلاقی	PA14, PA16
۵	حمایت‌های قانونی	PA12
۶	حمایت‌های قضایی	PA17, PA16
۷	طراحی سیستم سوت‌زنی در سازمانهای دولتی ایران	PA7
۸	فرهنگ‌سازی سوت‌زنی	PA6
۹	مدیریت منازعات و درگیری	PA5

با توجه به نتایج جدول ۲ محقق تعداد ۶ مقوله اصلی را از دل کدهای اولیه در طی یک فرایند نظامند از تطبیق شباهت‌ها و تفاوت‌های معنایی و تطبیق مستمر برای دستیابی به اشباع نظری آن‌ها و همچنین در نظرگیری ادبیات نظری و نظر خبرگان در قالب یک فرایند

تثلیث ایجاد نمود که اکنون در گام بعد کدگذاری شالوده تشکیل چارچوب تئوریک محقق خواهد بود. پس از تحلیل مفاهیم آنها را در قالب مفاهیم انتزاعی تر دسته‌بندی نمودیم (در جدول ۴، نمونه‌ای از شکل‌گیری مقولات از مفاهیم مطالعه مورد A به عنوان نمونه آورده شده است).

جدول شماره ۴: شکل‌گیری مقولات از مفاهیم مطالعه مورد A

عنوان مقوله ظهور یافته اول	عنوان مفهوم زیرمجموعه
عوامل قانونی	جهت‌گیری الزامات جهت‌گیری قوانین
عنوان مقوله ظهور یافته دوم	عنوان مفهوم زیرمجموعه
مجازات اداری	از دست دادن شغل اقدام تلافی جویانه
عنوان مقوله ظهور یافته سوم	عنوان مفهوم زیرمجموعه
نهاد نظارتی	پاسخ نهاد نظارتی به فرد خاطی پاسخ نهاد نظارتی به فرد سوت زننده
عنوان مقوله ظهور یافته چهارم	عنوان مفهوم زیرمجموعه
ارزشهای اخلاقی	ارزشهای دینی و اخلاقی
عنوان مقوله ظهور یافته پنجم	عنوان مفهوم زیرمجموعه
فرهنگ سازی سوت زنی	فرهنگ سازی سوت زنی
عنوان مقوله ظهور یافته ششم	عنوان مفهوم زیرمجموعه
مصونیت سوت زنی	عدم افشای هویت سوت زن

بعد از پایان کدگذاری باز مقولات فرعی شناسایی شده در جدول ۵ آورده شده است.

جدول شماره ۵: عناوین مقولات (فرعی) ظهور یافته در جریان تحقیق

ردیف	عنوان مقوله (فرعی)	ردیف	عنوان مقوله (فرعی)
۱	عوامل قانونی	۲۲	ویژگی شخصیتی
۲	مجازات اداری	۲۳	عوامل اجتماعی
۳	نهادهای نظارتی سازمانی	۲۴	ویژگی‌های روانشناختی
۴	ارزشهای اخلاقی	۲۵	دسترسی به منابع قدرت
۵	فرهنگ سازی سوت زنی	۲۶	نهادهای نظارتی فراسازمانی
۶	مصونیت سوت زن	۲۷	موقعیت شغلی خاطی
۷	انگیزاننده های مالی	۲۸	حمایت سازمانهای مردم نهاد
۸	انگیزاننده های معنوی	۲۹	مجازات های اجتماعی
۹	طراحی سیستم سوتی زنی	۳۰	آموزش سوت زنی
۱۰	فراقویبی بودن سوت زنی	۳۱	امنیت شغلی سوت زن
۱۱	مجازاتهای قضایی	۳۲	نتایج اجتماعی سوت زنی
۱۲	سوت زنی مالی	۳۳	نتایج اقتصادی سوت زنی
۱۳	سوت زنی اخلاقی	۳۴	نتایج اخلاقی سوت زنی
۱۴	سوت زنی رانتی	۳۵	نتایج قانونی سوت زنی
۱۵	سوت زن سوء استفاده از منابع دولتی	۳۶	نتایج فردی سوت زنی
۱۶	سوت زنی مقرراتی	۳۷	نتایج سازمانی سوت زنی
۱۷	حمایت سازمانی	۳۸	نوع تخلف
۱۸	اخلال گرهای سیاسی سوت زنی	۳۹	نظام اقتصادی کشور
۱۹	نظام سیاسی کشور	۴۰	نظام اجتماعی کشور
۲۰	گفتمان سازی	۴۱	بهره گیری از فضای مجاز
۲۱	اخلاگرهای سازمانی سوت زنی	۴۲	اخلال گرهای قانونی سوت زنی

۲. کدگذاری محوری

در این مرحله، نظریه پرداز داده بنیاد یک مقوله مرحله کدگذاری باز را انتخاب کرده و آن را در مرکز فرآیندی که در حال بررسی آن است (به عنوان «پدیده مرکزی») قرار می دهد و سپس، دیگر مقوله‌ها را به آن ربط می دهد. این مقوله‌های دیگر عبارت‌اند از: به نقل از کرسول در سال ۲۰۱۸ این دسته از مقولات شامل شرایط علی، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر، و پیامدها هستند. در حقیقت اگر چه الگوی استراوس و کوربین در سال ۱۹۹۸ بارها از جانب صاحب نظران مورد نقد قرار می گیرد اما هنوز در بسیاری از پژوهش‌ها با دسته‌بندی قرار دادن مقولات مرتبط با عامل اصلی (که در این پژوهش سازه

سوت‌زنی سازمانی است) و عوامل علی، پیامدها، عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گرها می‌توان به سمت الگویی حرکت کرد که سال‌ها محققین گراند تئوری برای ارائه مدل‌های خود از آن بهره می‌برند و الگوی پارادایمیک خوانده می‌شود (Lee, 2020).

با توجه به نظر کرسول^۱ در سال ۲۰۱۲ این الگو شامل ۶ تم و ۶ کد محوری است که مقولات بجای آن‌ها برای دستیابی به یک چارچوب تئوریک در آن قرار می‌گیرند این ۶ تم و ۶ کد محوری برآمده از تحلیل محتوای پژوهشگر شامل این اطلاعات است.

۱. شرایط علی: مقوله‌هایی مربوط به شرایطی که بر مقوله محوری اصلی تأثیر می‌گذارند؛

۲. زمینه: شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند؛

۳. مفهوم اصلی: یک صورت ذهنی از پدیده‌ای که اساس فرآیند است؛

۴. شرایط مداخله‌گر: شرایط زمینه‌ای عمومی که بر راهبردهای تأثیر می‌گذارند؛

۵. راهبردها: کنش‌ها یا برهم‌کنش‌های خاصی که از پدیده محوری منتج می‌شود

۶. پیامدها: خروجی‌های حاصل از استخدام راهبردها.

به طور کلی در مرحله کدگذاری «کدگذاری محوری» شبکه ارتباطی میان مقولات ایجاد می‌شود. دو کارکرد اصلی مرحله، از فرآیند کدگذاری‌های روش داده بنیاد عبارتند از:

۱- ساخت مقولات اصلی با توجه به مقولات فرعی و ارتباط میان آنها: در این بخش ابتدا نتایج مربوط به این کارکرد مرحله کدگذاری محوری ارائه شده است. به این شکل که ۴۲ مقوله (فرعی) ظهور یافته در جریان تحقیق تاکنون در قالب دسته‌های انتزاعی تر طبقه بندی و ارتباط میان آنها تبیین شده است (جدول شماره ۷)

۲- ایجاد شبکه ارتباطی میان کل مقولات در قالب چند طبقه (دسته): کلیه مقولات (اعم از اصلی و فرعی) در قالب «پارادایم کدگذاری محوری» ارائه می‌شوند، در این پارادایم مقولات در قالب چند طبقه (دسته) حول یک «مقوله محوری» سامان می‌یابند.

¹. Creswell

جدول شماره ۶: شکل‌گیری مقولات اصلی از مقولات فرعی

ردیف	مقولات اصلی	مقولات فرعی
۱	عوامل فردی	ویژگی شخصیتی
		ویژگی‌های روانشناختی
۲	مشوقهای سوت زنی	انگیزاننده‌های مالی
		انگیزاننده‌های معنوی
۳	سیاستهای تنبیهی	مجازات‌های قضایی
		مجازات‌های اجتماعی
		مجازات اداری
۴	سیاستهای حفاظتی سوت زن	امنیت شغلی سوت زن
		مصونیت هویتی سوت زن
۵	نقش پردازها	نوع تخلف
		موقعیت شغلی خاطی
۶	عوامل زمینه ای کلان	نظام اقتصادی کشور
		نظام اجتماعی کشور
		نظام سیاسی کشور
۷	پیامدهای اجتماعی - اقتصادی	نتایج اجتماعی سوت زنی
		نتایج اقتصادی سوت زنی
۸	پیامدهای فردی - اخلاقی	نتایج فردی سوت زنی
		نتایج اخلاقی سوت زنی
۹	پیامدهای سازمانی - قانونی	نتایج سازمانی سوت زنی
		نتایج قانونی سوت زنی
۱۰	دستگاه‌های نظارتی	نهادهای نظارتی سازمانی
		نهادهای نظارتی فراسازمانی
		اخلال گره‌های سیاسی سوت زنی
۱۱	اخلال گره‌های سوت زنی	اخلال گره‌های سازمانی سوت زنی
		اخلال گره‌های قانونی سوت زنی
		عوامل قانونی
۱۲	عوامل زمینه ای خرد	عوامل اجتماعی
		فرهنگ سازی سوت زنی
۱۳	هنجارسازی	ارزشهای اخلاقی
		سوت زنی مالی
۱۴	انواع سوت زنی	سوت زنی اخلاقی
		سوت زنی راننی
		سوت زن سوء استفاده از منابع دولتی
		سوت زنی مقرراتی
۱۵	حمایت‌های سه گانه	حمایت سازمانی
		حمایت جامعه مدنی
		حمایت های فراقویبی
۱۶	راهبردهای سخت	طراحی سیستم سوتی زنی
		آموزش سوت زنی
۱۷	راهبردهای نرم	گفتمان سازی
		بهره‌گیری از فضای مجاز

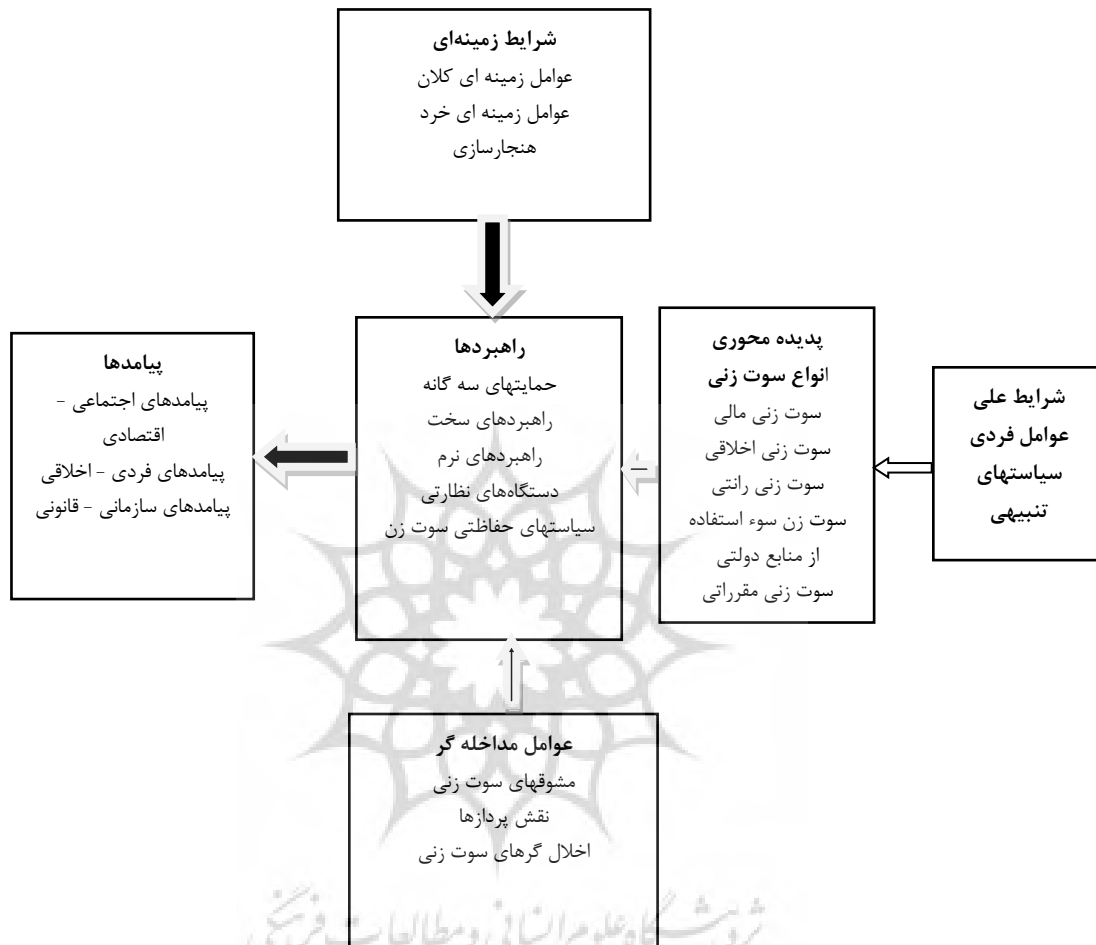
در ادامه، مقولات فرعی در قالب دسته‌های انتزاعی‌تر (مقولات اصلی) دسته‌بندی شده‌اند. می‌توان ارتباط میان مقولات فرعی و اصلی را در جدول زیر خلاصه نمود:

و اما نتایج مربوط به کارکرد دوم مرحله «کدگذاری محوری» یا همان «پارادایم کدگذاری محوری» که در آن ۱۷ مقوله اصلی ظهوریافته در جریان تحقیق در قالب دسته‌ها یا طبقه‌بندی‌های تعریف شده و توصیه شده روش «داده بنیاد» سامان می‌یابند. این دسته‌ها عبارتند از: «شرایط علی»، «مقوله محوری»، «راهبردهای کنش و کنش متقابل»، «شرایط مداخله‌گر»، «شرایط زمینه‌ای» و «پیامدها». پارادایم کدگذاری محوری در شکل زیر ارائه شده است.

جدول شماره ۷: کدگذاری محوری

ردیف	مقولات اصلی	مقولات فرعی	
۱	عوامل علی اثرگذار بر سوت زنی	ویژگی شخصیتی	
		ویژگی‌های روانشناختی	
	سیاستهای تنبیهی	مجازاتهای قضایی	
		مجازاتهای اجتماعی	
		مجازات اداری	
۲	عوامل مداخله‌گر اثرگذار بر سوت زنی	نوع تخلف	
		موقعیت شغلی خاطی	
	اخلال گرهای سوت زنی	اخلال گرهای سیاسی سوت زنی	
		اخلال‌گرهای سازمانی سوت زنی	
		اخلال گرهای قانونی سوت زنی	
	مشوقهای سوت زنی	انگیزاننده های مالی	
		انگیزاننده های معنوی	
		۳	فرهنگ سازی سوت زنی
			ارزشهای اخلاقی
	عوامل زمینه‌ای موثر بر سوت زنی	هنجارسازی	نظام اقتصادی کشور
نظام اجتماعی کشور			
عوامل زمینه ای کلان		نظام سیاسی کشور	
		عوامل زمینه ای خرد	عوامل قانونی
			عوامل اجتماعی
۴	انواع سوت زنی	سوت زنی مالی	
		سوت زنی اخلاقی	
		سوت زنی رانتهی	
		سوت زن سوء استفاده از منابع دولتی	

سوت زنی مقرراتی	راهبردهای سخت	راهبردهای سوت زنی	۵
طراحی سیستم سوتی زنی			
آموزش سوت زنی	راهبردهای نرم		
گفتمان سازی			
بهره‌گیری از فضای مجاز	سیاستهای حفاظتی سوت زن		
امنیت شغلی سوت زن			
مصنویت هویتی سوت زن	دستگاه‌های نظارتی		
نهادهای نظارتی سازمانی			
نهادهای نظارتی فراسازمانی	حمایت‌های سه‌گانه		
حمایت سازمانی			
حمایت جامعه مدنی			
حمایت‌های فراقوهی			
نتایج اجتماعی سوت زنی	پیامدهای اجتماعی - اقتصادی	پیامدهای سوت زنی	۶
نتایج اقتصادی سوت زنی	پیامدهای فردی - اخلاقی		
نتایج فردی سوت زنی			
نتایج اخلاقی سوت زنی	پیامدهای سازمانی - قانونی		
نتایج سازمانی سوت زنی			
نتایج قانونی سوت زنی			



شکل شماره ۱: پارادایم کدگذاری محوری تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

سوت‌زنی سازمانی یک موضوع بسیار مهم و جذاب است، به ویژه زمانی که در مورد سازمان‌های دولتی صحبت می‌کنیم. در واقع، به نظر می‌رسد؛ یکی از اصولی‌ترین و شاید یکی از پراهمیت‌ترین مواردی است که تضمین می‌کند سازمان‌های دولتی شفافیت و اخلاقیات مناسب را حفظ کنند. سوت زنی سازمانی یک فرآیند است که به منظور گزارش

دادن نقض‌های اخلاقی و قانونی داخل یک سازمان یا محیط کاری بکار می‌رود. هدف اصلی این اقدام، ارتقای شفافیت و رفتار اخلاقی درون سازمانی است. افرادی که سوت‌زنی می‌کنند به عنوان "سوت‌زن" شناخته می‌شوند. سوت‌زنی سازمانی، معمولاً توسط افراد داخلی در سازمان انجام می‌شود و به عنوان یک معیار قدرتمند برای پرداختن به نقض‌های اخلاقی و قانونی شناخته می‌شود. این اقدام، اگر همراه با برنامه‌ها و فرآیندهای مناسبی پیاده‌سازی شود، می‌تواند بهبود محیط کاری، حذف فساد، جلوگیری از سوءاستفاده از قدرت و حفظ اعتماد در سازمان کمک کند.

سوت‌زنی سازمانی در سازمان‌های دولتی نقش بسیار حیاتی دارد. در اینجا، دارایی عمومی و اختیارات دولتی مدیریت می‌شود، بنابراین شفافیت و حفظ اخلاقیات بسیار حیاتی است. از طرف دیگر، نقض‌های اخلاقی و قانونی در سازمان‌های دولتی به شکل‌هایی همچون فساد، سوءاستفاده از قدرت و نقض قوانین ممکن است وارد شوند. از این‌رو، سوت‌زنی سازمانی در این حوزه می‌تواند نقش بسیار اساسی در شناسایی و پرداختن به این نقض‌ها داشته باشد.

با توجه به اهمیت موضوع این پژوهش به ارائه چارچوب سوت‌زنی در سازمانهای دولتی ایران با رویکرد نظریه داده‌بنیاد پرداخت. بدین ترتیب با استفاده از مصاحبه از خبرگان و مشارکت‌کنندگان پژوهش که ۱۲ نفر بودند؛ تعداد ۳۵۰ کد باز شناسایی و در ۱۷۵ مفهوم انتزاعی دسته‌بندی شدند. مفاهیم انتزاعی در ۴۲ مقوله فرعی قرار گرفته و بعد از بررسی و تحلیل مقولات فرعی، ۱۷ مقوله اصلی از دل آنها برآمد. مقولات فرعی سوالات محوری نظریه داده‌بنیاد را پاسخ می‌دهند. بدین ترتیب عوامل علی موثر بر پدیده سوت‌زنی در دو مقوله اصلی عوامل فردی و سیاست‌های تنبیهی جا گرفتند. پدیده محوری سوت‌زنی اشاره به انواع سوت‌زنی (تخلفات موجود در سازمانهای دولتی) اشاره دارد. شرایط زمینه‌ای تاثیرگذار بر راهبردهای سوت‌زنی سازمانی بر سه دسته؛ عوامل زمینه‌ای کلان، عوامل زمینه‌ای خرد و هنجاری‌سازی بوده؛ عوامل مداخله‌گر موثر بر راهبردهای مشوق‌های سوت-زنی، نقش‌پردازهای و اخلاک‌گرهای سوت‌زنی اشاره دارد. اما راهبردهای سوت‌زنی در سازمانهای دولتی ایران کدامند؟ راهبردهای سوت‌زنی در سازمانهای دولتی ایران عبارتند از: حمایت‌های سه‌گانه، راهبردهای سخت، راهبردهای نرم، دستگاه‌های نظارتی، سیاست‌های

حفاظتی سوت‌زن می‌باشد. در کنار موارد گفته شد پیامدهای حاصل از سوت‌زنی در سازمانهای دولتی ایران پیامدهای اجتماعی - اقتصادی، پیامدهای فردی - اخلاقی، پیامدهای سازمانی - قانونی را در برمی‌گیرد.

در اکثر کشورها، سوت‌زنی سازمانی توسط قوانین محافظت می‌شود که اطلاع‌رسانی و محافظت از شاهدان و گزارش‌دهندگان رو تضمین می‌کنند. به دلیل اهمیت و جدیت این موضوع، بعضی قوانین حتی جریمه‌های سختی برای افشای هویت یا انتقام‌جویی از گزارش‌دهندگان در نظر گرفته‌اند. در جامعه‌هایی که سوت‌زنی فعال است، افرادی که نقض را گزارش می‌دهند، نیازمند حمایت و محافظت هستند. ایجاد برنامه‌های رسانه‌ای و آموزشی برای افراد در محیط کار و اطمینان از امنیت افرادی که سوت‌زنی می‌کنند امری بسیار حائز اهمیت است. همچنین امکان مکانیزه بودن گزارش‌دهی، مدیریت آگاه‌سازی‌ها و مدیریت اقدامات پیگیری نیز از اهمیت بسیاری برخوردار است. پذیرش سوت‌زنی سازمانی و ایجاد یک مکانیزم قانونی برای مدیریت گزارش‌ها نیز بسیار حیاتی است. این موارد شامل ایجاد یک فرآیند قانونی برای بررسی و پیگیری گزارش‌ها، حمایت از سوت‌زنان، و اعمال عواقب قانونی برای نقض‌های اخلاقی و قانونی است.

این موارد همگی می‌توانند باعث تقویت فرهنگ اخلاقی و افزایش شفافیت در سازمان‌ها، به ویژه در سازمان‌های دولتی، شود. بنابراین سوت‌زنی سازمانی یک نقش کلیدی در ارتقای شفافیت و اخلاقیات سازمانهای دولتی دارد. همچنین، از اهمیت سوت‌زنی سازمانی برای سازمان‌های دولتی می‌توان به مقابله با فساد، مصرف‌نااروا، سوء استفاده از قدرت، نقض قوانین و مقررات، و حفظ اخلاقیات سازمانی اشاره کرد. این موضوع به عنوان یک وسیله بسیار مهم برای پیشگیری از وقوع تخلفات و افزایش شفافیت و دادن درستی و معنویت به سازمان‌های دولتی بسیار حائز اهمیت است.

اگر سوت‌زنان در خط مقدم مبارزه علیه فساد باشند و می‌توانند سبب نجات جان آدم‌ها شود. برخی از پژوهشگران براین باورند که سوت‌زنان، خارج از دغدغه‌های اخلاقی به خاطر رفاه دیگران سوت‌زنی می‌کنند. هدف سوت‌زنی جلوگیری از ضرر و زیان جانی و مالی به عموم و دیگران است. مدیریت کارآمد سوت‌زنی از فعالیت غیرقانونی جلوگیری می‌کند، افشای تخلف بدون ترس از تلافی را تسهیل می‌نماید، به شناسایی زود هنگام تخلف و نتیجتاً

فاجعه‌های قابل توجه جلوگیری می‌نماید. نا امن شدن فضای فساد و ایجاد روحیه مبارزه با فساد نیز یکی از حیاتی‌ترین پیامدها سوت زنی می‌باشد. جوامعی که احساس کنترل نسبت به همدیگر دارند و افراد جامعه نسبت به هم بی‌تفاوت نیستند، این موارد باعث می‌شود که بسیاری از مفاسد اصلا روی ندهد، چون هر لحظه دیگری را مراقب خود می‌داند بنابراین جامعه در مجموع سلامت‌تر می‌شود.

سوت‌زنی در جمهوری اسلامی ایران پدیده‌ای نوظهور بوده و هنوز در گام‌های ابتدایی خود چه در حوزه پژوهش و چه در حوزه اجرا قرار دارد. بسیاری از کشورها قوانین سوت‌زنی خود را تدوین و به تائید مجلس‌شان رسانده‌اند که کشور ما نیز می‌بایست جهت حمایت‌های بعد از سوت زنی قانونی شدن این پدیده را سریع‌تر به انجام رساند.

بنابراین باید در سازمان‌های دولتی ایران شرایط سوت‌زنی؛ که اغلب توسط افراد داخلی سازمان (مانند کارکنان یا مدیران) انجام می‌شود، به عنوان یک سنجش قدرتمند از نقض‌های اخلاقی و قانونی درون سازمان در نظر گرفته شود. سوت‌زنی سازمانی به طور معمول هدفش ارتقاء مسائل اخلاقی و اصلاح عملکرد سازمان است. حفظ این اصول ضروری است زیرا این بستر برای رسیدگی به مواردی که ممکن است سازمان را به مخاطره بیندازد یا باعث خسارت جدی به منافع عمومی گردد، فراهم می‌کند. از این رو، تشویق به و سازماندهی اعلام تخلفات، ایجاد یک فضای آرام و امن برای افرادی که نقض‌های اخلاقی و قانونی را گزارش می‌دهند، موجب افزایش شفافیت و اعتماد عمومی به سازمان می‌شود. این درون راه‌حلی‌هایی است از جمله قوانین حفاظتی برای سوت‌زنان و نحوه مدیریت گزارش‌های ارسالی که منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی شفاف و اخلاقی می‌شود.

اجرای یک برنامه سوت زنی سازمانی مهم است تا افراد اعتماد کنند که می‌توانند مسائل حساس رو بدون ترس از انتقام گزارش بدهند. اینجا چند پیشنهاد برای اجرای یک برنامه سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی ایران عبارتند از:

✓ آگاهی بخشی: برای موفقیت برنامه سوت‌زنی، اطمینان حاصل کنید که همه کارمندان با این برنامه آشنا هستند. و می‌توانید از رویدادها، جلسات توشه‌یاری، و متن‌های آموزشی برای افزایش آگاهی استفاده کنید.

- ✓ حفاظت از شاهدان: از اینکه شاهدان یا گزارش‌دهندگان محافظت می‌شوند اطمینان حاصل کنید. قوانین محافظت از گزارش‌دهندگان بسیار مهم هستند تا افراد با اطمینان بیشتری مسائل رو گزارش بدهند.
- ✓ سیستم گزارش‌دهی: یک سیستم مطمئن و قابل اعتماد برای گزارش مسائل، مانند یک صندوق ایمنی یا یک سامانه اینترنتی، مهم است. این سیستم باید اطمینان از حفظ محرمانگی و امانت داری داشته باشد.
- ✓ مدیریت موضوع: هنگامی که یک گزارش دریافت می‌شود، باید فرآیندی برای بررسی، پیگیری و رسیدگی به آن وجود داشته باشد. این می‌تواند شامل یک تیم ویژه تحقیقاتی یا یک کمیته مستقل باشد.
- ✓ مداخله قانونی: اگر گزارشات به نقض قانون منجر می‌شوند، باید برنامه‌ها و فرآیندهای قانونی برای مداخله فوری و موثر تعریف شوند.
- ✓ مدیریت موضوع: یک بخش مستقل برای بررسی و رسیدگی به گزارش‌ها مهم است. این بخش می‌تواند یک تیم ویژه تحقیقاتی یا یک کمیته مستقل باشد که مسائل رو جدی بگیرند و دقیقاً بررسی کنند.
- ✓ از مدیران انتظار می‌رود به منظور کاهش فساد اداری، خطاکاری‌ها، اعمال غیراخلاقی؛ مبادرت به شناسایی، گزارش‌دهی و مقابله با فساد در انظار عمومی نمایند.
- ✓ یکی از راه‌کارهای مشروعیت‌بخشی به هر موضوعی، حمایت مدیران ارشد در آن باب است از این رو توصیه می‌گردد. مدیران ارشد ضمن مبادرت ورزیدن به سوت‌زنی در سازمان‌ها از مشوق‌های مالی و غیرمالی برای نهادینه‌سازی این فرهنگ استفاده نمایند به عنوان مثال در مراسمات رسمی سازمانی از این افراد تقدیر شود و یا اعلان‌های رسمی صورت گیرد.
- ✓ با توجه به آنچه بیان شد؛ یکی از عوامل موثر در سوت زنی تقویت برخی ویژگی‌های رفتاری از جمله صداقت، امانت داری، رازداری و توسط متولیان امر است. از این رو توصیه می‌گردد دوره‌های آموزشی جهت تقویت ویژگی‌های رفتاری - شخصیتی توسط مدیران برگزار شود.

✓ مداخله قانونی: اگر گزارشات به نقض قانون منجر می‌شوند، باید یک برنامه مداخله قانونی مشخص و مؤثر وجود داشته باشد. این برنامه باید تمامی اقدامات قانونی لازم رو در برابر نقض‌های گزارش شده انجام بدهد.

منابع فارسی

- افضلی، عبدالرحمن. (۱۳۹۰). *فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه علل، پیامدها و راهکارهای برون رفت*، مجله حقوقی بین‌المللی، نشریه مرکز امور حقوقی بین‌المللی ریاست جمهوری، سال بیست‌وهشتم، دوره ۴۵، شماره اول.
- ایزدپناه، نوروز، رزمان، علی، صبحی لکی، بهروز. (۱۳۹۵). بررسی پدیده سوت‌زنی افشاگری در سازمانها با تاکید بر آموزه‌های دینی، اولین کنفرانس ملی مدیریت و اقتصاد جهانی.
- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۸۵). نقدی بر شیوه‌های شناخت در مدیریت. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۱۳(۵۰)، ۴۷-۶۳.
- جلیوند، محمدرضا، نصرالهی وسطی، سیمین، یاسینی، علی. (۱۴۰۱). عوامل انگیزشی تعیین‌کننده پدیده سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی - خدماتی در ایران. *مجله ایرانی مطالعات مدیریت*، ۱۰(۲)، ۳۸۵-۴۰۸.
- حسین‌پور، داوود؛ الوانی، سیدمهدی؛ شریف‌زاده؛ فتاح؛ باقری، ندا (۱۴۰۲). الگوی خط‌مشی‌گذاری اشتغال با رویکرد داده‌بنیاد، پژوهش‌های مدیریت عمومی. (۶۱) ۱۶، ۳۶-۱.
- رحیمیان، نرگس. (۱۳۹۳). *بررسی فساد اقتصادی و راههای مبارزه با آن*. مجله اقتصادی شماره ۸ دوره ۴۳.
- فرهادی نژاد، محسن، و جعفری، سکینه. (۱۳۹۸). شناسایی علل سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۷(شماره ۴ (پیاپی ۲۸)، ۷۱-۸۴.
- فقیهی، ابوالحسن، بامدادصوفی، جهانیار. (۱۳۷۸). کثرت‌گرایی روش تحقیق در پژوهش‌های سازمانی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، شماره ۵، ۱-۱۵.

References

- Afzali, A. (2011). Administrative corruption and its effect on the development of the causes, consequences and solutions, *International Legal Journal*, Publication of the Center for International Legal Affairs of the Presidency, Year 28, Volume 45, Number 1. (In Persian)
- Al-Haidar, F. (2018). Whistleblowing in Kuwait and UK against corruption and misconduct. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 1020-1033. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-05-2017-0119>

- Çtt ikky,, .. ,, & Altitt a,, .. (2021). The relationship between whistleblowing and mushroom management. *Sosyal Bilimler Dergisi / Journal of Social Sciences*, 31(2), 781-793.
- Elwani, S. M. (2006). A critique on the ways of knowing in management. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 13(50), 47-63. (In Persian)
- Faqihi, A., Bamdadsofi, J. (1996). Pluralism of research method in organizational research. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, No. 5, 1-15. (In Persian)
- Farhadinejad, M., and Jafari, S. (2019). Identifying the causes of organizational whistle-blowing and the reasons for reluctance to whistle-blowing in government organizations. *Scientific Quarterly of Government Organizations Management*, 7(No. 4 (Sequential 28), 71-84. (In Persian)
- Gottschalk, P., & Solli-Sæther, H. (2011). Financial crime in business organizations: an empirical study. *Journal of Financial Crime*.
- Gupta, K. P., & Chaudhary, N. S. (2017a). Prioritizing the factors influencing whistle blowing intentions of teachers in higher education institutes in India. *Procedia Computer Science*, 122, 25–32.
- Higgins, J. P., Thomas, J., Chandler, J., Cumpston, M., Li, T., Page, M. J., & Welch, V. A. (2019). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions*. Glasgow: John Wiley & Sons.
- Hoekstra, A., & Talsma, J. (2021). Introducing a new key player in internal whistleblowing procedures: Examining the position of confidential advisers. *Public Integrity*, 23,52-67.
- Hosseinpour, D., Alvani, S.M., Sharifzadeh, F., & Bagheri, N. (2023). Occupation Policy Model with Grounded *Theory Approach*. *Public Management Researches*, 16 (61), 1-36. (In Persian).
- Izadpanah, N., Razman, A. Sabohi Leki, b. (2015). Investigating the phenomenon of whistle-blowing in organizations with an emphasis on religious teachings, *the first national conference on management and global economy*. (In Persian)
- Jalilvand, M., Nasralahi Esti, S., Yasini, A. (2017). Motivational factors that determine the phenomenon of whistle-blowing in government-service organizations in Iran. *Iranian Journal of Management Studies*, 10(2), 385-408. (In Persian)
- Kaptein, M. (2022). How much you see is how you respond: The curvilinear relationship between the frequency of observed unethical behavior and the whistleblowing intention. *Journal of Business Ethics: JBE*, 175(4), 857-875. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04663-6>.

- Lee, H. (2020). The implications of organizational structure, political control, and internal system responsiveness on whistleblowing behavior. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 155-177.
<https://doi.org/10.1177/0734371X18792054>
- Lee, J., Ramamoorti, S., & Zelazny, L. (2021). Whistleblowing intentions for internal auditors: Why psychological safety is critically important. *The CPA Journal*, 91(8/9), 46-51.
- Mrowiec, D. (2022). Factors influencing internal whistleblowing. A systematic review of the literature. *Journal of Economics & Management*, 44, 142-186.
- Nisar, T. M., Prabhakar, G., & Torchia, M. (2019). Whistleblowing: When do managers react to 'blow the whistle'? *Organizational Dynamics*, 48(1), 44-49.
- Powell, M. (2020a). Whistleblowing: still not an issue of social policy, but an issue for social policy. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 45 (2), 25-35.
- Powell, M. (2020b). Whistleblowing: still not an issue of social policy, but an issue for social policy. *International Journal of Sociology and Social Policy*.
- Puni, A., & Hilton, S. K. (2020). Power distance culture and whistleblowing intentions: the moderating effect of gender. *International Journal of Ethics and Systems*, 12 (3), 1-20.
- Rahimian, N. (2013). Investigating economic corruption and ways to fight it. *Economic Journal*. No. 8, Volume 43. (In Persian)
- Rajeevan, S. (2019). Building a bulletproof whistleblowing environment: an empirical study. *Asian Journal of Accounting Research*, 5(1), 15-31.
- Soni, F., Maroun, W., & Padia, N. (2015). Perceptions of justice as a catalyst for whistle-blowing by trainee auditors in South Africa. *Mediterranean Accountancy Research*, 1 (2), 1-25.
- Stolowy, H., Gendron, Y., Moll, J., & Paugam, L. (2019a). Building the Legitimacy of Whistleblowers: A Multi-Case Discourse Analysis. *Contemporary Accounting Research*, 36(1), 7-49.
- STUBBEN, S. R., & WELCH, K. T. (2020). Evidence on the Use and Efficacy of Internal Whistleblowing Systems. *Journal of Accounting Research*, 58(2), 473-518.
- Verschuuren, P. (2020b). Whistleblowing determinants and the effectiveness of reporting channels in the international sports sector. *Sport Management Review*, 23(1), 142-154.
- Vian, T. (2020). Anti-corruption, transparency and accountability in health: concepts, frameworks, and approaches. *Global Health Action*, 13(sup1), 1694744.

Zakaria, M., Rozak, I., Nurmala Sari, E., & Nawi, N. (2020). *Predicting Internal and External Whistleblowing Intentions: A Comparative Study between Malaysian and Indonesian Police Forces*.12 (4), 1-18.(In Persian).

