



## ***Analysis of the Process for Whistle-Blowing Intention in the Organization Based on the Strategy of Grounded Theory***

Rohollah Sedighi<sup>1</sup>, GHasem Bolo<sup>2</sup>, Ebrahim Naeimi<sup>3</sup>, Mohsen Alikhani<sup>4</sup>

1. Associate Professor, Department of Accounting, Allame Tabatabaei University, Tehran, Iran. (e\_seddighi@yahoo.com).

2. Associate Professor, Department of Accounting, Allame Tabatabaei University, Tehran, Iran. (bolo@atu.ac.ir).

3. Associate Professor, Department of Counseling, Allame Tabatabaei University, Tehran, Iran. (naeimi@atu.ac.ir).

4. Ph.D. Student, Department of Accounting, Allame Tabatabaei University, Tehran, Iran. (mohsenalikhani89@yahoo.com).

### **Corresponding Author:**

Mohsen Alikhani

Email: [mohsenalikhani89@yahoo.com](mailto:mohsenalikhani89@yahoo.com)

Received: 2024/03/28

Accepted: 2024/08/26

### **How to Cite:**

Sedighi I, R; Bolo, Gh; Naeimi, E; Alikhani, M; (2025). Analysis of the Process for Whistle-Blowing Intention in the Organization Based on the Strategy of Grounded Theory, *Governmental Accounting*, 11 (21), 1-20.

### **ABSTRACT**

**Purpose:** Whistleblowing has attracted the attention of researchers from different angles, but based on statistics, including the articles indexed in two databases of humanities and Normags, out of a total of 76 articles, only two articles have examined the process of whistle-blowing, and there is a gap in the process of looking at this concept, especially with methods It feels qualitatively deep. The current research aims to formulate whistleblowing's motivation process to identify such personal, organizational, and social factors affecting whistleblowing.

**Research Method:** The current research is based on fundamental orientation, qualitative method, and Grounded theory strategy. The statistical population of the research is accounting and finance experts in Tehran who have had the experience of being involved in whistle-blowing processes. The statistical sample consists of 26 people who were selected by snowball method.

**Findings:** The research showed that individual triggers, such as personality or organizational commitment, organizational conditions, such as efficient laws and social capital, and social values can lead people to whistleblowing.

**Conclusion, Originality and its Addition to Knowledge:** Whistleblowing, in addition to laws and organizational contexts, depends on personal characteristics such as courage and responsibility, as well as social values. Therefore, based on the findings of the research, it is not possible to expect the fight against corruption to be successful just by promulgating laws.

**Keywords:** Corruption, Whistle-Blowing, Whistleblower, Fraud Detection.

**JEL Classification:** O1 ·K42.



«مقاله پژوهشی»

## واکاوی فرایند انگیزه سوت‌زنی در سازمان؛ مبتنی بر استراتژی نظریه داده بنیاد

روح‌الله صدیقی<sup>۱</sup>، قاسم بولو<sup>۲</sup>، ابراهیم نعیمی<sup>۳</sup>، محسن عالی‌خانی<sup>۴\*</sup>

### چکیده

**موضوع و هدف مقاله:** سوت‌زنی از زوایای مختلفی مورد توجه پژوهشگران بوده اما بر اساس آمارها از جمله مقالات نمایه شده در دو پایگاه داده علوم انسانی و نورمگز، از مجموع ۷۶ مقاله تنها ۲ مقاله فرایند سوت‌زنی را بررسی کرده‌اند و جای خالی نگاه فرایندی به این مفهوم به ویژه با روش‌های عمیق کیفی حس می‌شود. هدف پژوهش حاضر تدوین فرایند انگیزه سوت‌زنی است تا عوامل شخصی، سازمانی و اجتماعی مؤثر بر سوت‌زنی شناسایی شود.

**روش پژوهش:** پژوهش حاضر بر مبنای جهت‌گیری بنیادی، روش کیفی و استراتژی نظریه‌پردازی داده بنیاد است. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان حوزه حسابداری و مالی در شهر تهران هستند که دو ویژگی سابقه کاری بالاتر از ده سال و تجربه درگیر شدن در فرایندهای سوت‌زنی را داشته‌اند. نمونه آماری ۲۶ نفر از این افراد هستند که به روش گلوله برفی انتخاب شدند.

**یافته‌ها:** پژوهش نشان داد که محرک‌های فردی مانند شخصیت یا تعهد سازمانی، شرایط سازمانی مانند قوانین کارآمد و سرمایه اجتماعی و درنهایت ارزش‌های اجتماعی در افراد می‌تواند آن‌ها را به سمت سوت‌زنی سوق دهد.

**نتیجه‌گیری، اصالت و افزوده آن به دانش:** سوت‌زنی افزون بر قوانین و زمینه‌های سازمانی، وابسته به ویژگی‌های شخصی مانند شجاعت و مسئولیت‌پذیری و همچنین وابسته به ارزش‌های اجتماعی است بنابراین بر اساس یافته‌های پژوهش نمی‌توان تنها با ابلاغ قوانین، انتظار داشت مبارزه با فساد از طریق سوت‌زنی به نتیجه برسد چرا که افراد به خاطر تفاوت‌های شخصی و اجتماعی، واکنش متفاوتی به این قوانین خواهند داشت.

**واژه‌های کلیدی:** فساد، سوت‌زنی، افشاگر، کشف تقلب.

طبقه‌بندی موضوعی: O1، K42.

۱. دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. (e\_seddighi@yahoo.com).  
۲. دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. (bolo@atu.ac.ir).  
۳. دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. (naeimi@atu.ac.ir).  
۴. دانشجوی دکترا، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. (mohsenalikhani89@yahoo.com).

نویسنده مسئول:

محسن عالی‌خانی

رایانامه:

mohsenalikhani89@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۵

### استناد به مقاله:

صدیقی، روح‌الله؛ بولو، قاسم؛ نعیمی، ابراهیم و عالی‌خانی، محسن، (۱۴۰۳)، واکاوی فرایند انگیزه سوت‌زنی در سازمان؛ مبتنی بر استراتژی نظریه داده بنیاد، *حسابداری دولتی*، ۱۱ (۲۱)، ۲۰-۲۰.

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۳. ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و عدم تغییر یا تعدیل مقاله مجاز است.

Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)



## مقدمه

همان‌طور که مشخص است در عرصه اجرایی، نگاه فرایندی به سوت‌زنی مدنظر قرار گرفته است و تلاش‌هایی در این باره شده است اما با بررسی فضای علمی، پژوهشی که نگاه فرایندی به پدیده سوت‌زنی داشته باشد در پایگاه‌های داده داخلی مشاهده نشد. به عنوان مثال در دو پایگاه داده علوم انسانی<sup>۱</sup> و نورمگز<sup>۲</sup> با جستجوی دو واژه افشاگری و سوت‌زنی ۷۶ مقاله علمی پژوهش به عنوان نتیجه نشان داده شد که ۵۶ مورد آن افشاگری یا سوت‌زنی به عنوان یک متغیر کمی، کنار سایر متغیرهای بررسی شده است، در ۱۱ مورد نیز در علوم مانند حقوق و الهیات به تعریف و ابعاد آن پرداخته شده و ۷ مورد نیز با روش‌هایی مانند فراترکیب و تحلیل تم انجام شده است و تنها در ۲ مورد به فرایند سوت‌زنی پرداخته است. بنابراین دانشی در مورد تدوین فرایند انگیزه سوت‌زنی وجود ندارد و ضرورت دارد تا به تدوین فرایند سوت‌زنی با نگاه عمیق کیفی نیز پرداخته شود. از این رو پرسشی که پژوهش حاضر در پی پاسخ به آن می‌باشد به شرح زیر است:

فرایند انگیزه سوت‌زنی در سازمان، چیست؟

## پیشینه پژوهش

واژه فساد ریشه‌ای فرانسوی دارد و به معنای «زیرپا گذاشتن» یا «تقص کردن» است. در واقع اشاره به اقدامی است که موجب زیرپا گذاشتن یک قاعده جمعی، اخلاقی یا قانونی است. فارغ از ریشه این کلمه، تلاش‌هایی برای تعریف دقیق و به روز این واژه شده است. سازمان شفافیت بین‌الملل (۲۰۰۹) فساد را سو استفاده از قدرت برای نفع شخصی بیان کرده است (رابر و کوپر، ۲۰۲۰).

اصطلاح سوت‌زدن از یک رویداد ورزشی گرفته شده است که در آن داور سوت می‌زند تا یک بازی غیرقانونی یا نادرست را متوقف کند (کوسکاس و کلینر، ۲۰۲۱). پژوهشگران رشته‌های مختلف، سوت‌زنی را به روش‌های مختلفی تعریف می‌کنند (گائو و برینک، ۲۰۱۷. مرویس، ۲۰۲۲. کای، ژو و جین، ۲۰۲۴). همان‌طور که توسط برنان و کلی<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) مورد اشاره قرار گرفت، تعریفی از سوت‌زنی که به طور گسترده پذیرفته شده و در پژوهش‌های حسابداری، پرکاربردتر است، توسط نیر و میسلی<sup>۴</sup> (۱۹۸۵) بیان شده است. آنها سوت‌زنی را اینگونه تعریف می‌کنند: افشا کردن اعمال غیرقانونی، غیراخلاقی یا غیرقانونی توسط اعضای سازمان (سابق یا فعلی) برای افراد یا سازمان‌هایی که ممکن است اقدامی انجام دهند (واتز و رونالد بوکلی، ۲۰۱۷).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سوت‌زنی نقش مهم و مؤثری در مقابله و کاهش خطاکاری در سازمانها دارد. فیروزی و برزگر (۱۳۹۷) اعتقاد دارند ترس از خسارات مادی و اعتباری ناشی از افشا، سبب می‌شود تا حسابداران تمایلی برای افشای موارد غیراخلاقی که شاهد آن بوده‌اند را نداشته باشند اما دریایی، نیکومرام و خانمحمدی (۱۳۹۹) نشان دادند که درک حسابرسان از مسئولیت‌های فردی و برداشت حسابرسان از عواقب عمل پرسش برانگیز از جمله متغیرهای مؤثر بر تمایل حسابرسان به گزارش خطا کاری است.

پژوهشگران بر این باورند که افشاگری‌های صورت گرفته می‌توانند تا میلیاردها دلار برای سهامداران شرکت‌ها صرفه‌جویی کنند (کاپتن، ۲۰۲۲). در واقع سوت‌زنی روش مهمی برای جلوگیری و شناسایی خطاکاری و ناکارآمدی است (ون پورتفیل، ایرفان و کنی، ۲۰۲۲). هرچند که متاسفانه در خصوص خساراتی که خطاکاری برای شرکت‌ها، سازمانها و جامعه ما دارد، اطلاعات دقیق و معتبری در دسترس نیست با این حال اطلاعات و گزارش‌هایی که در دنیا برای رتبه فساد در دسترس است، نشان می‌دهد وضعیت کشور ما مطلوب نیست و با استانداردهای جهانی فاصله بسیاری دارد. طبق گزارش رسمی منتشره توسط سازمان بین‌المللی شفافیت، کشور ایران در سال ۲۰۱۶ با ۲۹ امتیاز در خصوص فساد رتبه ۱۳۱ را از بین ۱۷۶ کشور داشته است و در سال ۲۰۲۱ نیز ایران رتبه ۱۵۰ را در بین ۱۸۰ کشور دارا بوده است که نسبت به سنوات قبل وضعیت نامطلوب‌تر شده است (قادری، بیگی و احدی، ۱۴۰۲).

در سال ۱۳۹۸ پس از تصویب هیئت‌مدیره سازمان بورس و اوراق بهادار، اداره‌ای تحت عنوان دیده‌بان سلامت بازار سرمایه ایجاد شد که هدف اصلی این اداره مبارزه مؤثر با مفاسد، ناهنجاری‌ها و اقدامات غیرقانونی در بازار سرمایه از طریق دریافت گزارش‌های مردمی، شناسایی و گزارش خلأهای قانونی و نظارتی و شناسایی و مشارکت در پیگیری حقوقی متقلبان و مفسدان در بازار سرمایه است و برای نخستین بار در بهار ۱۴۰۱ با حفظ محرمانگی هویت افشاگران به افشاگرانی که گزارش آن‌ها منجر به شناسایی و اقدام مؤثر فسادها شده است حتی پاداش نقدی نیز پرداخت کرده است، در واقع حمایت از سوت‌زنان بیش‌ازپیش مورد توجه سیاست‌گذاران، نهادهای نظارتی، قانون‌گذار و مجری قرار گرفته است (صادقی، ۱۳۹۷) و قانون حمایت از گزارشگران فساد نیز در زمستان ۱۴۰۲ توسط مجلس شورای اسلامی تصویب و ابلاغ شده است.

3. Brennan and Kelly

4. Near and Miceli

1. www.ensani.ir

2. www.noormags.ir

### پیشینه نظری

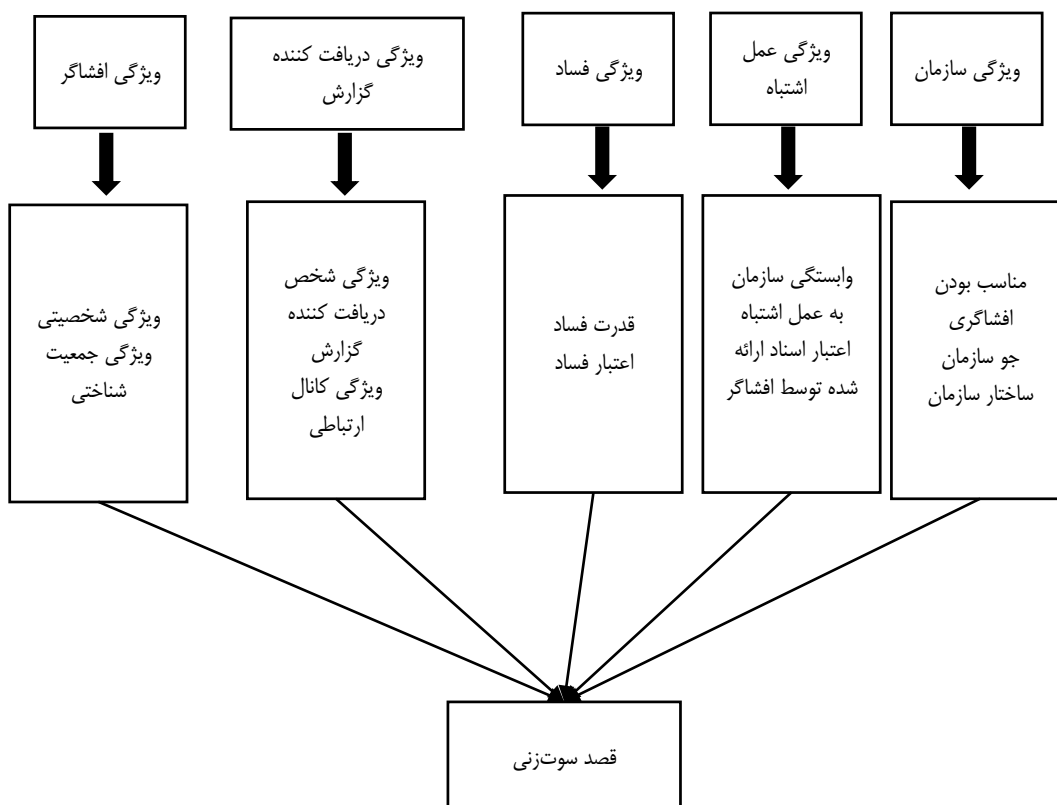
برای سوت زدن و افشای موارد تخلف و تقلب اتفاق افتاده باید مدل‌ها و نظریه‌های گوناگونی که توسط پژوهشگران برای تشریح عوامل مؤثر بر گزارش موارد تقلب ارائه شده است، بررسی شود. در بعضی از پژوهش‌ها از نظریه‌هایی مانند نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده (اجزن، ۱۹۹۱)، نظریه نسبت‌دادن (راینسون، ۲۰۱۲)، نظریه عدالت سازمان (آلیسا و همکاران، ۲۰۱۳؛ سیفرت و همکاران، ۲۰۱۰) و نظریه عمل منطقی (ترونگمیریت و سویینی، ۲۰۱۳) برای تعیین عوامل مؤثر بر گزارش موارد تقلب استفاده شده است. تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده مربوط به عوامل درونی و فردی است که با نگاه به کنترل رفتار ادراک شده، هنجارهای ذهنی، نگرش نسبت به گزارشگری تقلب و تعهد اخلاقی گسترش داده می‌شود. نظریه نسبت‌دادن به معنای چگونگی تفسیر اتفاقاتی است که برای افراد رخ می‌دهد و بر سه جنبه عوامل بیرونی - درونی، عوامل پایدار - گذرا، عوامل کلی - خاص تأکید دارد. براساس نظریه عدالت سازمانی، عدالت سازمانی دارای سه بعد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی است که هر کدام از این ابعاد دارای این قابلیت هستند که بر گزارش موارد تقلب اثر بگذارند، براساس این الگو، متغیرهای نگرش در مورد گزارشگری، کنترل رفتاری ادراک شده، تعهد استقلال، مسئولیت شخصی برای گزارشگری و هزینه شخصی گزارشگری از عوامل تأثیرگذار بر گزارش موارد تقلب توسط حسابرسان هستند. مطابق با نظریه عمل منطقی، قصد رفتاری شخص، رفتار

داوطلبانه وی را پیش‌بینی خواهد کرد و این قصد به‌وسیله هنجارهای غیرعینی و نگرش شخص در مورد آن رفتار تعیین خواهد شد. مدل گزارشگری اختیاری اسکولتز و همکاران، نیز بیانگر این است که احتمال گزارش موارد تقلب، با ادراک شخص از جدیت تقلب و همچنین ادراک وی از مسئولیت شخصی برای گزارشگری افزایش می‌یابد (دولینگر و لئونگ، ۱۹۹۳).

### پیشینه تجربی

از دهه ۱۹۸۰، تعدادی از پژوهشگران در بسیاری از رشته‌ها شروع به بررسی راه‌های ترویج سوت‌زنی کردند (هنکوین، ۲۰۲۰). رسوایی‌های حسابداری که با سقوط انرون در سال ۲۰۰۱ آغاز شد توجه بی‌سابقه‌ای را به اهمیت جلوگیری از تقلب در حسابداری جلب کرد. با این حال، بررسی‌های متعدد نشان می‌دهد که همه تقلب‌های مشاهده شده گزارش نشده است (کنی و فانچینی، ۲۰۲۴). با بررسی پژوهش‌های پیشین می‌توان یک مدل پنج بخشی در این زمینه استخراج کرد که در ادامه به آن اشاره می‌شود (شکل ۱).

با تمرکز بر عواملی که پژوهش‌های پیشین برای قصد سوت‌زنی نام برده‌اند، مواردی که به طور مؤثر در خاتمه دادن به فساد نقش دارند، استخراج شده است که بر اساس آن مدلی پنج بخشی پیشنهاد شده است.



شکل ۱. مدل عوامل تعیین کننده سوت‌زنی (نیر و میسلی، ۱۹۹۵)

هویت افرادی که به عنوان دریافت‌کنندگان گزارش عمل می‌کنند، تأثیر می‌گذارد. بنابراین بسیار مهم است که به طور کامل درک کنیم که چه ویژگی‌های فردی بر اثربخشی افراد در این نقش، تأثیر می‌گذارد (هنکوین، ۲۰۲۰).

در حسابداری، ویژگی‌های کانال گزارشگری نیز از اهمیت و علاقه خاصی برخوردار است. پژوهش‌هایی پیشنهاد می‌کنند که شرکت‌ها یک کانال گزارش‌ناشناس را برای شاهدان گزارش موارد مربوط به حسابداری یا شیوه‌های حسابداری مشکوک راه‌اندازی کنند (گاتو و برینک، ۲۰۱۷). جدول ۲ خلاصه‌ای از نتایج پژوهش‌ها در این زمینه است.

جدول ۲. یافته برخی پژوهش‌ها در مورد ویژگی دریافت‌کننده گزارش

نویسنده	یافته و نتایج
Caillier, 2017	• احتمال گزارش‌دهی درونی بیش از گزارش‌دهی بیرونی به نهادهای قضایی است. • وقتی شواهد قوی تر باشد پاداش برای گزارش‌دهی بیرونی نیز اثرگذارتر است.
Reber & Kuhlen, 2020	• در صورت فاش شدن هویت، نیت گزارش‌دهی به شدت کاهش می‌یابد. • تفاوت معنی‌داری در قصد گزارش بین قالب‌های هویت‌ناشناس و محافظت‌شده وجود ندارد.
Tudu, 2021	• میانگین گزارش‌دهی به کانال‌های درونی نسبت به کانال بیرونی بیشتر است. • تمایل به گزارش‌دهی به مقامات ارشد نسبت به مافوق مستقیم، بیشتر است.
Pittroff, 2014	• تمایل به گزارش‌دهی به ناظر پرسشگر، بیشتر از ناظر غیر پرسشگر است.
Tudu, 2021 Palumbo & Manna, 2020	• در صورت موفقیت در پیگیری گزارش‌های قبلی، اعتبار کانال بیشتر است حتی اگر ناشناس نباشد.

### ویژگی خطا کار

عامل سوم تعیین‌کننده سوت‌زنی، ویژگی‌های فرد خاالی است. لی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) به طور خاص بر قدرت و اعتبار فرد خاالی تمرکز می‌کنند. همانطور که در مدل نشان داده شده است، ویژگی‌های موثر بر قدرت افراد خاالی شامل موقعیت آنها در سلسله مراتب، درجه دستمزد، وضعیت حرفه‌ای و سطح تحصیلات است. ویژگی‌های موثر بر اعتبار افراد خاالی شامل انگیزه‌های درک شده و عملکرد است. کنی و فانچینی<sup>۲</sup> (۲۰۲۴) اظهار می‌دارند که قدرت و اعتبار مفسدان بر اینکه آیا شرکت اقدامات اصلاحی علیه مفسد و خطا کار انجام دهد یا خیر، تأثیر می‌گذارد، بنابراین ارزیابی شاهدان از ویژگی‌های مفسدان، عوامل مهمی هستند که ممکن است به طور چشمگیری بر نیت سوت‌زنی تأثیر بگذارند. جدول ۳ خلاصه‌ای از پژوهش‌های

### ویژگی افشاگر

نخستین عامل تعیین‌کننده سوت‌زنی موثر که در مدل نیر و میسلی (۱۹۹۵) شناسایی شد، ویژگی‌های افشاگر است. سه دسته از ویژگی‌های افشاگر شرح داده شده است. ویژگی‌های شخصیتی، قضاوت اخلاقی و ویژگی‌های جمعیت شناختی. ویژگی‌های شخصیتی (ویژگی‌های تمایلی) عوامل درونی هستند که باعث بروز یک رویداد یا رفتار می‌شوند. قضاوت اخلاقی به توانایی قضاوت در مورد رفتار خود و دیگران به عنوان درست یا نادرست اشاره دارد. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شامل عواملی مانند سن، نژاد، جنس و تجربه کاری است که فرآیندهای تصمیم‌گیری افشاگران ممکن است به شدت تحت تأثیر هر سه جنبه از ویژگی‌های شخصی آنها باشد (میسلی، نیر و دورکینگ، ۲۰۰۸)، بنابراین درک اینکه چگونه این ویژگی‌ها در احتمال گزارش رفتار غیراخلاقی نقش دارند، مهم است. جدول زیر خلاصه‌ای از پژوهش‌های حسابداری مربوط به ویژگی‌های افشاگر مورد بحث در این بخش است.

جدول ۱. یافته برخی پژوهش‌ها در مورد ویژگی افشاگر

نویسنده	یافته و نتایج
Brink, Cereola et al. 2015 Cai, Zhu & Jin, 2024	• بین وجود سطوح بالاتر صفات آلفا و بتا و رفتارهای سوت‌زنی رابطه مثبت وجود دارد. • افراد دارای موقعیت اخلاقی ایده آل گرایانه نسبت به افراد دارای موقعیت اخلاقی نسبی گرایانه بیشتر احتمال دارد گزارش دهند.
Brink et al. 2017 sattfiri, 2022	• میزان مسئولیت درک شده برای گزارش یک عمل خطا، به طور چشمگیری بر گزارش‌دهی تأثیر می‌گذارد. • میزان جدیت درک شده از گزارش‌گیرنده، به طور چشمگیری بر گزارش خارجی به نهاد قضایی تأثیر می‌گذارد. • برانگیختگی زیاد نسبت به پول، احتمال گزارش را افزایش می‌دهد.
Lavena, 2016 Greene, Horvath & Browning, 2021	• زنان حرفه‌ای در حسابداری، بیشتر از مردان حرفه‌ای سوت می‌زنند. • هنگامی که تقلب شامل طبقه‌بندی نادرست فروش و سود می‌شود، متخصصان حسابداری مسن تر نسبت به حرفه‌ای‌های جوان تر احتمال بیشتری دارد که سوت بزنند.
Wells et al, 2021	• هنگامی که کانال ارتباطی ناشناس است زنان بیشتر از مردان سوت می‌زنند.
Lazar. 2022. Kenny & Fotaki 2022	• در میان تازه کارها، مردان بیشتر از زنان سوت می‌زنند.

### ویژگی دریافت‌کننده گزارش

در حسابداری، ویژگی‌های دریافت‌کننده گزارش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. حسابرسان داخلی و مستقل بیشتر نقش گیرنده گزارش را ایفا می‌کنند یا تصمیماتی اتخاذ می‌کنند که بر

حسابداری مربوط به ویژگی‌های مفسد مورد بحث در این بخش را نشان می‌دهد.

**جدول ۳. یافته برخی پژوهش‌ها در مورد ویژگی خطا کار**

نویسنده	یافته و نتایج
Quinteros et al, 2021	• تمایل به گزارش‌دهی زمانی که مفسد سابقه کاری کمتری دارد بیشتر است.
Sicoli, 2016 Scheetz et al, 2022	• زمانی که فرد مفسد از نظر عملکردی خوش نام است، تمایل به گزارش‌دهی کمتر است. • زمانی که فرد مفسد محترم و دوست داشتنی است، تمایل به گزارش‌دهی کمتر است. • اگر فرد مفسد جزو همکاران باشد احتمال گزارش‌دهی بیشتر است نسبت به زمانی که جزو مدیران است.
Palumbo & Manna, 2020	• اگر سازمان سابقه خوبی در برخورد با فساد داشته باشد احتمال گزارش‌دهی فسادهای مدیران بیشتر می‌شود.
Saud et al, 2022	• اگر افشاگر نسبت به قدرت خطا کار برای رفتار متقابل اطمینان داشته باشد احتمال گزارش‌دهی کمتر می‌شود. • اگر فساد آسیب جدی به شرکت می‌زند، احتمال گزارش‌دهی بیشتر است حتی اگر مفسد قدرتمند باشد.

**ویژگی‌های فساد**

عامل چهارم تعیین کننده سوت‌زنی ، ویژگی‌های فساد است. لازار<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) ویژگی‌های فساد را به سه بعد تفکیک می‌کند: وابستگی سازمان به فساد، اعتبار شواهد افشاگر و قانونی بودن فساد ادعا شده. به طور کلی، هر یک از ابعاد سه گانه بر ادراک شاهدان در مورد اینکه آیا گزارش به درستی رسیدگی می‌شود یا خیر، تأثیر می‌گذارد. با این حال، مطالعات حسابداری تمایل دارند تنها بر گزارش اقدامات مرتبط با حسابداری که غیرقانونی هستند، تمرکز کنند (لی، ۲۰۲۰، پرویتالی و سرچیلو، ۲۰۲۲). سفیتییری، (۲۰۲۲)؛ بنابراین، بیشتر ادبیات حسابداری در رابطه با ویژگی‌های فساد، بر عوامل مؤثر بر وابستگی سازمان به فساد و اعتبار شواهد تمرکز دارد. جدول ۴ خلاصه‌ای از تحقیقات حسابداری مربوط به ویژگی‌های فساد مورد بحث در این بخش را نشان می‌دهد.

**جدول ۴. یافته برخی پژوهش‌ها در مورد ویژگی خطا کار**

نویسنده	یافته و نتایج
Watts & Buckley, 2017	• با اهمیت بودن فساد، از طریق ارتباط مثبت با جهت‌گیری آرمانگرایانه بالاتر و سطوح بالاتر متا صفات آلفا و بتا، بر قصد گزارش شاهد تأثیر می‌گذارد. • زمانی که شواهد قوی دال بر یک عمل متقلبانه وجود داشته باشد، احتمال گزارش افراد با آگاهی بیشتر نسبت به زمانی که دیگران از اقدام متقلبانه آگاه هستند (اثر تماشاگر) است.

نویسنده	یافته و نتایج
Bergemann & Aven, 2023	• هنگامی که شواهد تقلب ضعیف باشد، اثر تماشاگر پیدا نمی‌شود. • هنگامی که کانال گزارشگری ناشناس است، قصد گزارشگری برای سوء استفاده از دارایی‌ها در مقایسه با گزارشگری مالی متقابله بیشتر است.
Friedrich & Quick 2024	• قصد گزارش‌دهی در صورت تقلب در صورت های مالی کمتر از سرقت است. • کارکنان تمایل بیشتری دارند که فسادهای مادی را نسبت به فسادهای غیرمادی گزارش دهند.

**مشخصات سازمان**

آخرین عامل تعیین کننده سوت‌زنی، ویژگی‌های سازمان است. از منظر تشویق به سوت‌زنی، ویژگی‌های سازمان را می‌توان در دسته‌های زیر طبقه‌بندی کرد: مناسب بودن افشاگری، جو سازمانی و ساختار سازمانی (نیر و میسلی، ۱۹۹۵). مناسب بودن افشاگری به میزانی اشاره دارد که افشاگری به عنوان بخشی از مسئولیت عادی فرد در نظر گرفته می‌شود (کوسکاس و کلینر، ۲۰۲۱). جو سازمانی به جو اخلاقی گفته می‌شود که می‌تواند افشاگری را تشویق کند یا از افشاگری دلسرد کند. سطح بوروکراسی یک متغیر کلیدی مؤثر بر ساختار سازمانی است (کلاید، حنیفه و موجیلیش، ۲۰۲۲). همانطور که توسط برگمن و اون<sup>۲</sup> (۲۰۲۳) بحث شده است، ساختار و جو سازمان می‌تواند مقاومت کارکنان آن را در برابر تغییر منعکس کند و تحت تأثیر قرار دهد. نیات سوت‌زنی شاهدان تحت تأثیر درک آنها از حمایت سازمانی و اینکه آیا شرکت مایل به تغییر اعمال نادرست است یا خیر، قرار دارد. بنابراین، مهم است بررسی کنیم که چگونه ویژگی‌های سازمان می‌تواند سوت‌زنی را بهبود بخشد (گرین، هوروات و بروینگ، ۲۰۲۱). جدول ۵ خلاصه‌ای از پژوهش‌های حسابداری مربوط به ویژگی‌های سازمان مورد بحث در این بخش را نشان می‌دهد.

**جدول ۵. یافته برخی پژوهش‌ها در مورد ویژگی سازمان**

نویسنده	یافته و نتایج
Anvari et al, 2019	• داشتن ساختارهای رسمی ارتباط مثبتی با قصد گزارش‌دهی کارکنان دارد. • آموزش ارائه شده توسط سازمان، اعتماد به گزارش‌دهی کارکنان را افزایش می‌دهد.
Kwon et al, 2021 Lee, 2020	• به طور متوسط، احتمال گزارش‌دهی درون سازمانی نسبت به گزارش‌دهی به دستگاه ناظر بیرونی بیشتر است. • محیط اخلاقی یک سازمان، مقاصد گزارش‌دهی را افزایش می‌دهد، به ویژه زمانی که شاهدان در ماکیاویلیسم بالا باشند.

۲۶ نفر از این اشخاص هستند که به روش گلوله برفی انتخاب شدند. در نمونه‌گیری سن، جنس، میزان تجربه و میزان تحصیلات در نظر گرفته شد تا اصل تنوع در پژوهش کیفی رعایت شود. اصلی که بر اساس آن پیشنهاد می‌شود نمونه آماری پژوهش شامل افرادی باشد که زاویه دید متفاوتی به موضوع پژوهش دارند. اشباع نظری داده‌ها نیز از مصاحبه هجدهم حاصل شد ولی پژوهشگران فرایند مصاحبه را تا نفر بیست و ششم ادامه دادند.

نویسنده	یافته و نتایج
Hanifah & Clyde, 2022 Previtali & Cerchiello, 2022	• زمانی که پادشاه‌های افشاگری بزرگ در دسترس باشد اهداف گزارش‌دهی را افزایش می‌دهد. • زمانی که مافوق مرتکب یک عمل متقلبانه گواهی می‌دهد که کلاهبرداری صورت نگرفته است، قصد گزارش کاهش می‌یابد.
Lee et al, 2021 Nuswantara, 2023	• عدالت رویه ای سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی، نیت حسابدار را از گزارش تقلب در صورت‌های مالی به صورت داخلی افزایش می‌دهد. • هنگامی که واکنش سازمانی به گزارش‌های فساد قوی است، شاهدان بیشتر از هم‌تایان خود به سرپرستان گزارش می‌دهند.

#### جدول ۶. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری پژوهش

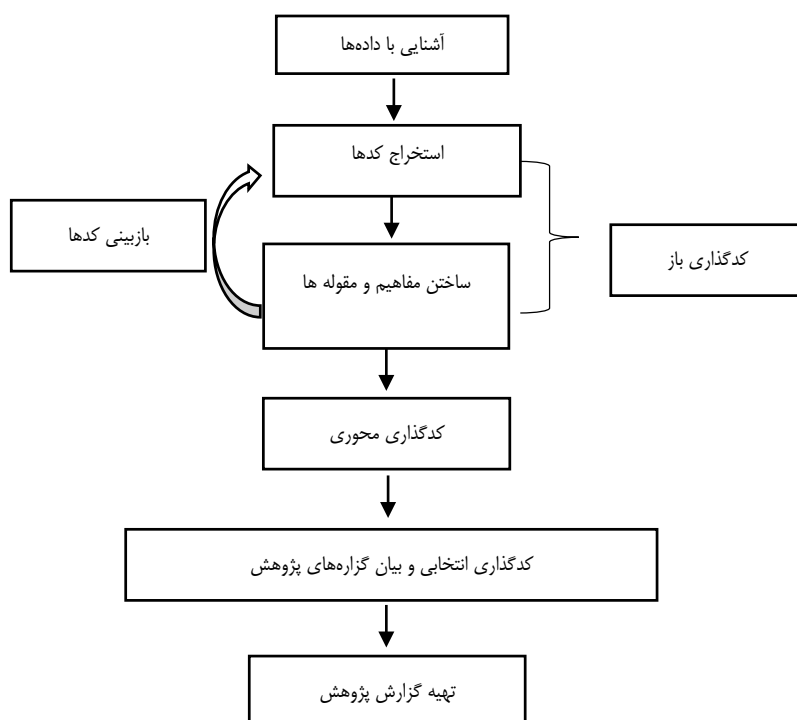
تعداد	جنسیت	تعداد	سابقه (سال)	تعداد	تحصیلات	تعداد	سن
۹	زن	۵	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۱۰	کارشناسی و کمتر	۲	کمتر از ۳۵ سال
۱۷	مرد	۱۵	بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۱۲	کارشناسی ارشد	۱۲	بین ۳۵ تا ۵۰ سال
		۶	بیش از ۳۰ سال	۴	دکتری	۱۲	بیش از ۵۰ سال

#### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در گروه پژوهش‌های کیفی تقسیم‌بندی می‌شود، راهبرد کیفی مورد استفاده در این پژوهش، نظریه‌پردازی داده بنیاد است. این پژوهش بر مبنای فلسفی تفسیری با رویکرد استقرایی برقرار است. از نظر هدف، از آنجاکه پژوهش حاضر در پی واکاوی فرایند سوت‌زنی است، یک پژوهش بنیادین محسوب می‌شود. پژوهش حاضر در گروه پژوهش‌های میدانی به شمار می‌رود که در آن پژوهشگر تلاش می‌کند تا در قالب پرسش‌های نیمه ساختاریافته و مصاحبه، داده‌های نخستین مورد نیاز را جمع‌آوری کند. جامعه آماری پژوهش، شامل خبرگان حوزه حسابداری و مالی در شهر تهران هستند که دو ویژگی سابقه کاری بالاتر از ده سال و تجربه درگیر شدن در فرایندهای سوت‌زنی را داشته‌اند. نمونه آماری

#### مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده بنیاد

تجزیه و تحلیل مورد استفاده در این پژوهش از شش مرحله تشکیل شده است. این شش مرحله در زیر نشان داده شده است.



## یافته‌های پژوهش

در ادامه به تشریح گام‌های بالا پرداخته می‌شود.

## کدگذاری باز

کدگذاری باز بخشی از تجزیه و تحلیل است که به صورت مشخص به نام‌گذاری و مقوله‌بندی پدیده‌ها از راه بررسی دقیق

داده‌ها می‌پردازد. بدون این قدم تحلیل اساسی اولیه، بقیه تجزیه و تحلیل و ارتباطات که به دنبال آن می‌آیند، صورت نمی‌گیرد. در ضمن کدگذاری باز، داده‌ها به بخش‌های مجزا خرد می‌شوند. کدگذاری باز نخستین روبرویی پژوهشگر با تحلیل مصاحبه‌ها است (استراوس و کوربین، ۱۹۹۰).

## جدول ۷. بخشی از کدگذاری باز پژوهش

مرجع	کد شناسایی شده	پاسخ مصاحبه شونده
P5	اطمینان بخشی نسبت به موثر بودن سوت‌زنی	برای اطمینان بخشی نسبت به موثر بودن سوت‌زنی، باید تضمین شود که گزارش‌ها به‌طور جدی بررسی می‌شوند و اقدامات لازم بدون تأخیر انجام می‌شود. ارائه بازخورد به سوت‌زنان درباره پیشرفت کار، اطمینان آنها را افزایش می‌دهد. همچنین، ایجاد حس امنیت در مورد عدم مواجهه با پیامدهای منفی اهمیت دارد.
P3	تفسیر پذیری کم قوانین	عدم وضوح در مقررات ممکن است به سوءاستفاده و نقض آنها بینجامد. وقتی قوانین به‌طور دقیق و شفاف تعریف نشده باشند، افراد ممکن است تفسیرهای متفاوتی از آنها داشته باشند و این می‌تواند به ایجاد فضای نامشخصی برای انجام اقدامات نادرست کمک کند. به همین دلیل، داشتن قوانین واضح و مستند می‌تواند از افشاگری و تخلفات مالی جلوگیری کند.
P2	تعداد موارد سوت‌زنی و عادی شدن این فرایند	افزایش تعداد موارد سوت‌زنی و عادی شدن این فرایند نشان‌دهنده بهبود فرهنگ سازمانی و اعتماد به سیستم‌های نظارتی است. وقتی سوت‌زنی به‌عنوان یک اقدام طبیعی و پذیرفته شده تلقی شود، افراد بیشتر تمایل خواهند داشت تا تخلفات را گزارش کنند. این امر می‌تواند به کاهش تخلفات مالی و افزایش شفافیت کمک کند، زیرا کارکنان احساس می‌کنند که صدایشان شنیده می‌شود و اقداماتشان تأثیرگذار است.
P1	میزان دیجیتالی شدن فرایندها	استفاده از سیستم‌های دیجیتال برای ثبت، پیگیری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، امکان شناسایی سریع‌تر و دقیق‌تر تخلفات را فراهم می‌کند. همچنین، این دیجیتالی شدن می‌تواند موجب تسهیل در ارائه گزارش‌های محرمانه و امن برای سوت‌زنان شود، زیرا فرایندهای آنلاین معمولاً شفاف‌تر و کمتر در معرض دستکاری قرار دارند.
P3	ارتباطات درون سازمانی	در نقش یک مدیر مالی یا حسابرس، ارتباطات درون سازمانی نقشی کلیدی در شناسایی تخلفات مالی دارد. اگر این ارتباطات شفاف و موثر نباشند، احتمال مخفی ماندن تخلفات افزایش می‌یابد. ایجاد کانال‌های امن و محرمانه برای گزارش تخلفات به مدیریت ارشد یا بخش‌های نظارتی، می‌تواند از افشاگری موثر پشتیبانی کند.
P5	کم رویی و تعارفی بودن	کم‌رویی و تعارفی بودن می‌تواند مانع از افشاگری تخلفات مالی شود، زیرا کارکنان ممکن است از ابراز نگرانی یا گزارش تخلفات به دلیل ترس از قضاوت یا پیامدهای منفی خودداری کنند. ایجاد فضایی که در آن افراد احساس راحتی کنند و اعتماد به نفس بیشتری برای صحبت درباره مشکلات داشته باشند، ضروری است. تقویت فرهنگ باز و حمایت از سوت‌زنان می‌تواند به کاهش این رفتارها و تشویق به گزارش‌دهی کمک کند.
P3	رابطه دوستانه‌ی افشاگر با مفسد	وقتی افشاگر و مفسد رابطه دوستانه‌ای داشته باشند، کار خیلی سخت می‌شود. افشاگر ممکنه به خاطر وفاداری یا دوستی‌اش، نتونه تخلفات رو گزارش بده. این می‌تونه باعث بشه که افراد از ترس یا احساس گناه سکوت کنن و در نتیجه، تخلفات ادامه پیدا کنه. برای حل این مشکل، باید فضایی توی سازمان ایجاد کنیم که همه احساس راحتی کنن و بتونن در مورد تخلفات صحبت کنن.
P2	مالی یا غیرمالی بودن فساد	فساد می‌تونه مالی یا غیرمالی باشه. فساد مالی معمولاً شامل اختلاس، کلاهبرداری و سوءاستفاده از منابع مالی است که تأثیرات جدی روی وضعیت مالی سازمان داره. اما فساد غیرمالی می‌تونه شامل رفتارهای غیر اخلاقی، نادیده گرفتن قوانین یا سوءاستفاده از قدرت باشه که شاید مستقیم به پول مربوط نشه اما به شدت به اعتبار و فرهنگ سازمان آسیب می‌زنه. در هر دو مورد، اگر افراد نتونن تخلفات رو گزارش کنن، مشکلات بزرگ‌تری بوجود میاد.
P1	وابستگی عاطفی به سازمان	وابستگی عاطفی به سازمان می‌تونه هم مثبت و هم منفی باشه. از یک طرف، وقتی افراد به سازمانشون وابستگی عاطفی دارن، ممکنه بیشتر تلاش کنن و از



مرجع	کد شناسایی شده	پاسخ مصاحبه شونده
		ارزش‌ها و اهداف سازمان حمایت‌کنن. اما از طرف دیگر، این وابستگی می‌تونه باعث بشه افراد از گزارش تخلفات یا مشکلات درون سازمان خودداری کنن، چون نمی‌خوان به اعتبار یا وضعیت سازمان آسیب بزنن. برای مقابله با این موضوع، باید فضایی ایجاد کرد که افراد احساس راحتی کنن تا مشکلات رو بیان کنن و تخلفات رو گزارش کنن بدون اینکه ترسی از پیامدهای منفی داشته باشن.
P1	مکانیسم راستی آزمایی مورد وفاق	روش‌ها و سیستم‌ها برای بررسی و تأیید صحت اطلاعات و ادعاها در سازمان به کار می‌ره. می‌تونه شامل بازرسی‌های داخلی، حسابرسی‌های مستقل و فرآیندهای شفاف برای گزارش‌دهی و پیگیری مسائل باشه. وقتی افراد سازمان به این مکانیسم‌ها اطمینان داشته باشن، بیشتر تمایل پیدا می‌کنن تا تخلفات رو گزارش کنن و به این ترتیب، شفافیت و پاسخگویی در سازمان افزایش می‌یابه
P5	آموزش سوت‌زنی	آموزش سوت‌زنی باید به گونه‌ای باشه که کارکنان واقعاً بفهمن چطور و چرا باید تخلفات رو گزارش کنن. مثلاً، میشه کارگاه‌هایی برگزار کرد که توشون بهشون نشون بدیم چطور باید یک تخلف رو شناسایی کنن و چطور می‌تونن به طور امن گزارش بدن. همچنین، باید در مورد حقوق و حمایت‌هایی که از سوت‌زنان می‌شه صحبت کنیم تا افراد احساس راحتی بیشتری کنن. استفاده از داستان‌ها یا مثال‌های واقعی هم می‌تونه خیلی تأثیرگذار باشه
P4	فاصله قدرت کم	فاصله قدرت کم به این معنیه که در یک سازمان، رابطه بین مدیران و کارکنان به شکلی متوازن و نزدیک‌تره. وقتی این فاصله کم باشه، افراد احساس راحتی بیشتری می‌کنن تا نظرات و نگرانی‌هاشون رو بیان کنن و به همین دلیل، احتمال گزارش‌دهی تخلفات مالی افزایش پیدا می‌کنه. در چنین فرهنگی، کارکنان می‌دونن که صدای اون‌ها شنیده می‌شه و این موضوع می‌تونه به ایجاد یک محیط شفاف و پاسخگو کمک کنه.
P4	فراهم کردن بستر نرم افزاری	فراهم کردن بستر نرم‌افزاری برای سوت‌زنی خیلی مهمه. این به این معنیه که باید سیستم‌هایی رو ایجاد کنیم که گزارش تخلفات به صورت امن و محرمانه انجام بشه. این نرم‌افزارها باید کاربرپسند باشن و کارکنان به راحتی بتونن گزارش‌هاشون رو ارسال کنن. همچنین، سیستم باید قابلیت پیگیری وضعیت گزارش‌ها رو داشته باشه تا افراد بدونن چه اقداماتی در حال انجامه، در نهایت، وجود این بستر می‌تونه حس اطمینان رو افزایش بده و افراد رو تشویق به گزارش‌دهی کنه.

جدول ۸. مفاهیم مربوط به مقوله علی پژوهش

مقوله	مفاهیم	کدهای	مرجع
مقوله علی	شخصیت افشاگر	عزت نفس	P12, P3, P6, P11, P13
		مسئولیت‌پذیری	P2, P3, P8
		خصوصیت شخصی	P1, P2, P4
		کم‌رویی و تعارفی بودن	P5, P9
	انتظارات خارجی	شجاعت اخلاقی	P1, P4, P6, P9
		تجربیات گذشته فرد مفسد	P3, P6, P10, P12
		تجربیات گذشته افشاگر	P5, P8, P11, P12
		جایگاه گزارش‌گیرنده	P1, P3, P5, P6, P7, P10, P12
		احتمال اقدامات تلافی‌جویانه	P5, P8, P9, P11, P12
مقوله علی	قضاوت دیگران نسبت به افشاگر	P3, P4, P8	
	قضاوت دیگران نسبت به مختلف	P1, P5, P6, P10	
	رابطه دوستانه‌ی افشاگر با مفسد	P3, P4, P7, P11	

### کدگذاری محوری

کدگذاری محوری در روش گراندد تئوری فرآیندی است که طی آن پژوهشگر به شناسایی و دسته‌بندی کدهای ایجادشده در مرحله کدگذاری باز می‌پردازد و روابط بین آنها را مشخص می‌کند. در این مرحله، دسته‌های اصلی (محور) و زیرمجموعه‌های مرتبط با موضوع پژوهش تعیین شده و تعاملات بین آنها بررسی می‌شود. هدف این است که داده‌ها به صورت منظم‌تر و ساختاریافته‌تر دسته‌بندی شوند تا در نهایت نظریه‌ای منسجم ایجاد شود. در ادامه به کدگذاری محوری پژوهش اشاره می‌شود.

### مقوله علی

استراوس و کوربین (۱۹۹۰) مقوله علی را حوادث، وقایع و اتفاق‌هایی می‌دانند که به وقوع پدیده‌ای می‌انجامد، بنابراین برای تعریف در پژوهش حاضر باید به دنبال مفاهیمی بود که در صورت رخ دادن، افشاگری با احتمال بیشتری محقق شود. پنج مفهوم چنین دلالتی داشتند، مفهوم شخصیت افشاگر، انتظارات خارجی، ماهیت فساد، حرفه‌ای بودن افشاگر و تعهد سازمانی. این پنج مفهوم افزون بر کدهای مربوط به آن‌ها در جدول زیر آمده است.

### انتظارات خارجی

علت دیگری که باعث می‌شود افراد به سوت‌زنی ترغیب شوند، انتظاراتی است که وجود دارند. این مفهوم حاصل کنار هم قرار گرفتن مولفه‌هایی است که در مصاحبه‌ها گردآوری شده‌اند. به عنوان مثال جایگاه فرد مفسد و افشاگر در شبکه سازمان یا برون سازمانی، میزانی از مسولیت بر دوش افشاگر قرار می‌دهد که تعیین کننده، تصمیم به سوت‌زنی است. قضاوتی که دیگران از ماهیت فساد دارند، قضاوتی که جامعه درون و بیرون سازمانی از افشاگر دارد و برچسب‌های احتمالی که ممکن است به فرد افشاگر زده شود همگی بخشی از انتظارات خارجی است و از این طریق کنش افشاگرانه تاثیر می‌گذارند.

مصاحبه شونده شماره ۳ نیز بیان کرد:

*انتظارات همیشه بر رفتار ما تاثیر می‌گذارد. وقتی اطرافیان اعم از خانواده، دوستان یا همکاران، سوت‌زنی را نوعی آدم فروشی برچسب زنی کنند، فشار روانی مضاعفی به افراد وارد می‌شود. چرا که در صورت سوت‌زنی ممکن است با نگاه سنگین اطرافیان و فاصله گرفتن آنها مواجه شود.*

### ماهیت فساد

از علل دیگر تاثیرگذار بر تصمیم به سوت‌زنی، ماهیت فساد است که رخ داده است. اینکه فساد مالی باشد یا غیرمالی، فساد اثبات پذیر باشد یا خیر و در نهایت میزان آسیبی که فساد به سازمان و افراد درون سازمان می‌زند، فرد افشاگر را ترغیب به سوت‌زنی می‌کند.

### حرفه‌ای بودن افشاگر

بر اساس داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، مجموعه عواملی ذیل مفهوم حرفه‌ای بودن افشاگر قرار گرفته است. ترس از گزارش اشتباه از مسائلی است که بخشی از درگیری ذهنی افشاگران به خصوص افراد تازه کار است. این ترس به این دلیل وجود دارد که ماهیت عمل سوت‌زنی همراه با ریسک است. چرا که افراد از اقدامات تلافی جویانه نگران هستند، حال اگر فرد نسبت به اصل موضوع فساد به قطعیت نرسیده باشد و احتمال بدهد که ممکن است اشتباه کند بر اساس نظر مصاحبه شونده‌گان میل به سوت‌زنی کاهش می‌یابد. مفهوم حرفه‌ای‌گری با کدهایی مانند سطح تحصیلات، سابقه کاری و هدف از گزارش‌دهی پیوند خورده است. مشارکت کننده‌ای در این مورد، چنین نظری داشت:

*کشف فساد هم نوعی مهارت است. نیاز به تجربه و حضور در یک عرصه به مدت زیاد*

مقوله	مفاهیم	کدهای	مرجع
ماهیت فساد	میزان اثبات پذیری	میزان آسیب فساد به سازمان و افراد	P2, P3, P5, P8, P10
		مالی یا غیرمالی بودن فساد	P3, P9
		هدف از گزارش‌دهی	P2, P4, P10
حرفه‌ای بودن افشاگر	ادراک رفتار حرفه‌ای نسبت به گزارش‌دهی	ترس از گزارش اشتباه	P1, P3, P8, P11, P12
		سطح تحصیلات افشاگر	P4, P5, P6
		میزان سابقه کار افشاگر	P1, P3, P9, P11
		وجدان کاری	P1, P2, P4, P12
تعهد سازمانی	وابستگی عاطفی به سازمان	انگیزه نوع دوستی	P7, P8, P10, P12
		جمع‌گرایی یا فردگرایی	P1, P3, P7, P10, P12
		جمع‌گرایی یا فردگرایی	P2, P4, P6, P11, P12
		جمع‌گرایی یا فردگرایی	P1, P2, P4, P5, P9, P11
			P2, P4, P6, P8

### شخصیت افشاگر

یکی از عواملی که موجب می‌شود افراد در تلاش باشند که وضع موجود به لحاظ میزان فسادها بهبود یابد و تغییر کند، شخصیت ضد فسادشان است. این ویژگی تعیین کننده میزان حساسیت افراد به فسادهای رخ داده است. به‌عنوان مثال حفظ پست مدیریتی الزاما خواسته نامشروعی نیست ولی می‌تواند تبدیل به دلیلی برای مخالفت با تغییر ساختار سازمانی یا ادغام برخی پست‌ها از طریق فسادزا باشد. همچنین شبکه‌هایی که در روتین‌های فعلی شکل گرفته‌اند و افراد با دور زدن این روتین‌ها پول یا منفعتی عایدشان می‌شوند که در صورت تغییر این روتین‌ها دیگر به آن دسترسی ندارند مانند: فاکتورسازی، سندسازی، پول‌شویی و... مدل ذهنی فرد افشاگر می‌تواند در تعیین و تفسیر چنین داده‌هایی نقش مهمی ایفا کند.

در همین راستا یکی از مصاحبه شونده‌گان بیان داشت:

*من افرادی رو سراغ دارم که به خاطر محافظه کاری فساد می‌دیدن و کامل در جریانش قرار داشتن رو اطلاع رسانی نکردن. بعدا که ازشون پرسیدم چرا؟ گفتن سری که درد نمیکند دستمال نمی‌بندن! یعنی صرفا برای اینکه وضعیتش احتمال داره کمی به خطر بیفته قید افشاگری رو زده (P8).*

مقوله	مفاهیم	کدها	مرجع
		ارتباطات درون سازمانی	P3, P9
		تعداد موارد سوت‌زنی و عادی شدن این فرایند	P2, P4, P10
		سطح جبران خدمات	P1, P3, P8, P11, P12
		فاصله قدرت کم	P4, P5, P6
سرمایه اجتماعی سازمان	امیدواری نسبت به ضمانت پیگیری	P1, P3, P9, P11	
	افزایش تعداد تجربیات مثبت و موفق	P1, P2, P4, P12	
	میزان رابطه محوری و ضابطه محوری	P1, P4, P6, P9	
	اطلاع‌رسانی نسبت به موارد ثبت شده	P3, P6, P10, P12	
	اطمینان بخشی نسبت به موثر بودن سوت‌زنی	P5, P8, P11, P12	
کارآمدی قوانین	ثبات قوانین	P1, P3, P5, P6, P7, P10, P12	
	میزان پیچیدگی قوانین	P5, P8, P9, P11, P12	
	دستورالعمل‌های اجرایی شفاف	P3, P4, P8	
	دقیق بودن قوانین	P1, P5, P6, P10	
	تفسیر پذیری کم قوانین	P3, P4, P7, P11	

دارد. البته در برخی موارد ممکن است یک فرد مبتدی و حتی بی سواد هم تشخیص دهد که فساد شده است؛ اما بعضی وقت‌ها صورت‌های مالی و ترفندهای به کار رفته پیچیده می‌شود که در اینجا نیاز به خبرگی برای کشف آن دارد (P7).

### تعهد سازمانی

آخرین مفهوم موثر بر قصد سوت‌زنی، تعهد سازمانی است. ممیز، ارزیاب و حتی کارکنان معمولی سازمان می‌توانند در معرض مشاهده یا کشف فساد باشند. عامل تعیین‌کننده دیگر بر سوت‌زنی در این موارد، میزان تعهد فرد به مجموعه‌ای است که در آن مشغول خدمت است. این امر در مورد افراد و ممیزان خارج از سازمان نیز صادق است چرا که آن‌ها نیز به مجموعه‌های رسمی ارزیابی وابسته هستند و تعهد به آن مجموعه‌ها مصداق تعهد سازمانی است. انگیزه نوع دوستی نیز بر اساس مصاحبه‌های انجام شده می‌تواند موجب سوت‌زنی شود.

در این راستا می‌توان به نقل قول زیر اشاره کرد:  
تعهد به هر کس و هر چیزی انگیزه مهمی برای حفظ آن پدیده از گندیدگی و فساد است. طبیعتاً در سازمان‌ها هم همین‌گونه است (P10).

### مقوله زمینه‌ای

استراوس و کوربین (۱۹۹۰) زمینه را خصوصیات ویژه‌ای که به پدیده دلالت می‌کند، تعریف کرده‌اند. بنابراین تعریف، در پژوهش حاضر باید به دنبال مفاهیمی بود که ویژگی و خصیصه‌ای سازمانی است. بر این اساس چهار ویژگی اصلی به شرح جدول زیر شناسایی شدند.

### جدول ۹. مفاهیم مربوط به مقوله زمینه‌ای پژوهش

مقوله	مفاهیم	کدها	مرجع
زمینه‌ای	ساختار سازمان	اندازه سازمان	P1, P3, P5, P6, P7, P10, P12
		مشخص بودن متولی سوت‌زنی در سازمان	P5, P8, P9, P11, P12
		شفافیت مکانیسم فرایندها	P3, P4, P8
		میزان دیجیتالی شدن فرایندها	P1, P5, P6, P10
نظام مدیریت عملکرد	بازرسی و پیگیری فسادها	انعطاف و حیطة نظارت	P3, P4, P7, P11
			P2, P3, P5, P8, P10

### ساختار سازمان

ساختار سازمانی به عنوان یکی از اصلی‌ترین مشخصه‌های هر سازمان بر موفقیت یا شکست بسیاری از تلاش‌ها موثر است. یکی از مهم‌ترین مشکلاتی که ساختارهای نامناسب می‌توانند به سازمان تحمیل کنند بحث اینرسی و مقاومت در برابر تغییر است. ویژگی اینرسی پاسخ به پرسش‌های فعلی بر اساس پیش‌فرض‌ها و دانش گذشته است. ویژگی دیگر اینرسی به باور مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، گروه اندیشی است چرا که در چنین فضایی افراد تنها نظر یکدیگر را تأیید می‌کنند و اگر هم کسی نیتی برای ارائه پیشنهادی داشته باشد، بیان نمی‌کند چرا که به‌خوبی متوجه است که با آن مخالفت می‌شود. مصاحبه‌شونده‌ای در بحث اهمیت ساختار سازمان و اثر آن بر موفقیت فرایند سوت‌زنی چنین بیان داشت:

افزایش سطوح سازمان تقریباً به پیچیده شدن همه فرایندها می‌انجامد، چون در مسیر بالا به پایین سازمان مدیران زیادی قرار می‌گیرند که هر کدام نیز می‌خواهند

سازمان‌ها دستورالعمل‌هایی وجود دارد که قصور از آن مصداق فساد است. همچنین در برخی دیگر از سازمان‌ها تصمیمات تابع شورای مربوطه است و اگر ترکیب شورا مطابق مقررات نباشد، فساد صورت گرفته است. از این رو باید قوانین تا حدی پایدار باشند تا افراد مطمئن باشند که گزارشی که می‌دهند درست است، از سوی دیگر ازدیاد قوانین می‌تواند موجب سردرگمی و بی میلی افشاگران شود.

### راهبردها (کنش‌ها)

استراوس و کورین (۱۹۹۰) مقوله راهبردها را چگونگی اداره کردن و برخورد با پدیده تعریف کرده‌اند. بنابراین در پژوهش حاضر نیز اقداماتی که بر اساس داده‌های گردآوری شده موجب بهبود و تسهیل سوت‌زنی می‌شود در قالب جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱۰. مفاهیم مربوط به مقوله راهبردهای پژوهش

مقوله	مفاهیم	کدها	مرجع
راهبردها	تسهیل‌گری تکنولوژیک	تدوین سامانه‌های کارآمد سوت‌زنی	P2, P3, P5, P8, P10
		داده محور کردن فرایندها و کاهش نقش انسانی	P3, P9
		مدیریت کارآمد داده های گردآوری شده	P2, P4, P10
	تدوین فرایند معتبر سوت‌زنی	فراهم کردن بستر نرم افزایی	P4, P5, P6
		مکانیسم راستی آزمایی مورد وفاق	P1, P3, P9, P11
		تعیین شفاف مصادیق و تعاریف فسادها	P7, P8, P10, P12
		تدارک کانال‌های ارتباطی امن و ناشناس	P2, P3, P7, P10, P12
	تدوین تنبیهات بازدارنده	ساده سازی فرایند سوت‌زنی	P2, P4, P6, P11, P12
		به روز کردن سیستم انضباطی درون سازمان	P1, P2, P4, P5, P9, P11
	فرهنگ سازی سوت‌زنی	ارسال پرونده به نهاد نظارتی-قضایی بیرون سازمان	P2, P4, P6, P8
رهبری اخلاقی		P5, P8, P9, P11, P12	
کاهش تعارض منافع		P3, P4, P8	
درگیر کردن ارزش شخصی افراد در کار		P1, P5, P6, P10	
درگیر کردن احساسات افراد در کار		P3, P4, P7, P11	
تامین امنیت افشاگر		P5, P8, P11, P12	
حمایتی	کاهش احساس ترس در زمینه افشاگری	P1, P3, P5, P7, P10, P12	

حرف شان را مهم جلوه دهند. مشاهدات من نشان می‌دهد که اگر سازمانی سطوح زاید خود را حذف کند جرات و سهولت بیشتری برای سوت‌زنی خلق می‌شود (P9).

### نظام مدیریت عملکرد

مدیریت عملکرد می‌تواند افراد را از بی تحرکی و بی‌توجهی به موارد فساد به سمت تحرک و حساسیت نشان دادن به نقض قوانین هدایت کند. در نظر گرفتن کانال‌های ناشناس برای اشتراک‌گذاری اطلاعات، تکمیل‌کننده نیازمندی‌های عملکردی افشاگران است. اگر به کمک چنین سیستم عملکردی، تعداد سوت‌زنی‌ها افزایش یابد، باعث می‌شود که افشاگر حس کند که تنها نیست و افشای موارد فساد امری پذیرفته شده در سازمان است. بنابراین بعد قضاوت منفی دیگران نسبت به سوت‌زنی، از این طریق حل می‌شود.

### سرمایه اجتماعی سازمان

جوهره سرمایه اجتماعی، اعتماد افراد به یکدیگر است. بر اساس اظهارات مصاحبه‌شوندگان، در سازمانی که به خاطر عملکرد گذشته، سطح اعتماد افراد به یکدیگر پایین است اقدام به سوت‌زنی ریسک‌های جدی در پی دارد. یکی از این ریسک‌ها بر ملا شدن نام افشاگران است.

به باور برخی مشارکت کنندگان در پژوهش حاضر، وقتی سرمایه اجتماعی پایین است اثرات مخربی بر عمده فرایندها دارد، به طور خاص در مورد سوت‌زنی چنین می‌توان گفت:

ببینید ما وقتی تلاش میکنیم برای اصلاح چیزی که امید داشته باشیم تلاش ما جواب بده، مثلا اگر خونه شیشه ش شکست پا میشیم میریم به شیشه میخیریم میندازیم رو پنجره؛ اما اگه کل خونه یک خرابه باشه چی؟ دیگه برای اصلاحش تلاش میکنیم؟ خیلی سخت تر. سازمان هم همینه اگه سطح اعتماد از به حدی پایین تر باشه افراد با خودشون میگن همه تو سازمان دارن سواستفاده هاشون رو میکنن، حالا من فلان فساد رو افشا کنم یا نکنم چه فرقی میکنه! (P5)

### کارآمدی قوانین

برخی رفتارها مثل دزدی و اختلاس فارغ از قوانین موجود، فساد بودنشان آشکار است اما برخی دیگر از فسادها تابع قوانین و مقررات است. به عنوان مثال برای انتصاب مدیران در برخی

پژوهش است از همین رو درگیر کردن ارزش‌های کارکنان و احساسات آن‌ها را راهی برای پایدار کردن امر سوت‌زنی می‌دانند.

### اتخاذ رویکرد حمایتی

روشن است که سوت‌زنی می‌تواند پیامدهای جدی برای سوت‌زن در پی داشته باشد. پیامدهایی که از تعدیل پست تا اخراج و حتی تهدیدات جانی را شامل می‌شود. پس اینکه سازمان چه سپر و حفاظی برای چنین افرادی فراهم می‌کند می‌تواند نشان‌دهنده حمایت واقعی از افشاگران باشد. برخی اقدامات مانند آموزش و توانمندی در این راستا نیز می‌تواند ریسک برای افشاگران و حس ترس را کاهش دهد.

در همین راستا برخی مشارکت‌کنندگان مفاهیم نزدیک به این موضوع بیان کردند:

همواره افراد افشاگر دو دغدغه اصلی دارند که یکی از آن‌ها همین حفظ امنیت شان است. متولی سوت‌زنی باید چتر حمایتی خود را طوری بر سر افشاگران بگستراند که این دغدغه مرتفع گردد. اگر مواردی وجود داشته باشد که سوت‌زنان مورد تعدی قرار بگیرند دیگر باید فاتحه این گونه طرح‌ها را خواند (P1).

### افزایش مشوق‌ها

در نهایت همانطور که سازمان‌ها وعده‌های مالی برای سوت‌زنی می‌دهند، باید بلافاصله این پاداش را ارائه دهند. این پاداش‌ها باید به اندازه کافی برانگیزاننده باشند تا تعارض‌های درونی افراد از جمله حس ترس، حس مسولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی و ریسک‌پذیری افراد را به سمت افشاگری سوق دهد.

### مقوله مداخله‌گر

استراوس و کوربین (۱۹۹۰) مقوله مداخله‌گر را شرایطی در راستای تسهیل یا محدودیت راهبردها (کنش‌ها) می‌دانند. بنابراین در پژوهش حاضر باید به دنبال کدهایی بود که به گونه‌ای بر راهبردها تأثیر دارند، چه تأثیر تسهیل‌کننده و چه تأثیر محدودکننده. این مفاهیم در قالب جدول زیر عرضه شده است.

جدول ۱۱. مفاهیم مربوط به مقوله مداخله‌گر پژوهش

مرجع	کدها	مفاهیم	±
P1, P3, P8, P11, P12	پیگیری فساد از دید ناظر بیرونی	نفوذ برند سازمانی در جامعه	مداخله‌گر
P4, P5, P6	فراگیر بودن فسادها در سازمان		
P1, P3, P9, P11	هزینه‌های گزارش‌دهی		

مقوله	مفاهیم	کدها	مرجع
افزایش مشوق‌ها	توانمندسازی کارکنان	آموزش سوت‌زنی	P5, P8, P9, P11, P12
		افزایش سطح دسترسی به اطلاعات	P1, P5, P6, P10
	برانگیزاننده بودن سطح مشوق‌ها	اطلاع‌رسانی کافی در زمینه وجود مشوق‌ها	P2, P3, P5, P8, P10
		ارائه فوری مشوق‌ها	P3, P9
	اصلاح سیستم جبران خدمات	اصلاح سیستم جبران خدمات	P2, P4, P10

### تسهیل‌گری تکنولوژیک

یکی از اقداماتی که به باور مصاحبه‌شوندگان، سازمان باید در پی آن باشد، در دسترس قرار دادن امکانات و کانال‌های تکنولوژیک است که سرعت و امنیت سوت‌زنی را افزایش می‌دهد. کاهش نقش انسان در فرایندها و دیجیتالی کردن آن‌ها از دید متخصصان نقش مهمی در راهبردهای ضد فساد دارد. در این مورد اشاره‌های مختلفی شد که در زیر آمده است:

### تدوین فرایند معتبر سوت‌زنی

فرایند سوت‌زنی از ابتدا تا آخر، هرچه شفاف‌تر و مورد توافق‌تر باشد احتمال سوت‌زنی را افزایش می‌دهد. حذف واسطه‌های انسانی و ناشناس کردن این فرایند نیز از طریق ارتقای امنیت افشاگران می‌تواند نقش مهمی در توسعه رفتار سوت‌زنی داشته باشد.

### تدوین تنبیهات بازدارنده

به گفته مصاحبه‌شوندگان، پس از بررسی ادعاها و مشخص شدن وقوع فساد، برخورد با مفسد باید به شیوه‌ای باشد که پیام مبارزه با فساد را صادر کند. برخوردها باید بازدارنده و جدی باشند تا شک تشریفاتی بودن ادعای مبارزه با فساد پیش نیاید. در همین راستا می‌توان برخی مشارکت‌کنندگان اعتقاد داشتند:

خیلی از افراد پتانسیل افشاگری را دارند، یکی از چیزهایی که به این کار ترغیب‌شان می‌کند این است که بدانند تلاش آن‌ها موجب از بین رفتن فساد می‌شود. لذا وقتی می‌بینند که افراد بالاتر یا نهاد نظارتی اسناد و مدارک آن‌ها را بررسی نمی‌کنند و ترتیب اثر نمی‌دهند، انگیزه شان از بین می‌رود (P1).

### فرهنگ‌سازی سوت‌زنی

پایداری هر امری در گرو این است که چقدر با فرهنگ گره خورده است. این نکته مورد اشاره برخی مشارکت‌کنندگان در

راهبردها موفقیت‌آمیز اجرا شوند، منجر به نتایجی می‌شوند که در جدول زیر آمده است.

جدول ۱۲. مفاهیم مربوط به مقوله پیامدهای پژوهش

مقوله	مفاهیم	کدها	مرجع
پیامدها	سطح فردی	افزایش ادراک کارکنان از عدالت سازمانی	P3, P4, P7, P11
		نگهداشت کارکنان توانمند	P2, P3, P5, P8, P10
		افزایش رضایت شغلی	P3, P6, P10, P12
		افزایش تعهد سازمانی	P5, P8, P11, P12
		بهبود سیستم نظارتی	P1, P3, P5, P6, P7, P10, P12
		افزایش مشارکت کارکنان	P1, P3, P5, P8, P9, P11, P12
	سطح سازمان	افزایش سرمایه اجتماعی درون سازمان	P3, P4, P8
		افزایش جذب سرمایه بیرونی با ارتقای شفافیت	P1, P5, P6, P10
		گذر از بخشی‌نگری به کل‌نگری	P3, P4, P7, P11
		ارتقای هماهنگی درونی و بیرونی	P2, P3, P5, P8, P10
		تسهیل فرایندهای کاری سازمان	P1, P3, P9
		تصحیح و وضع قوانین فسادزا	P2, P4, P10
سطح جامعه	کاهش فسادهای مالی	P1, P3, P8, P11, P12	
	کاهش هزینه اداره سازمان	P4, P5, P6	
	افزایش نظارت عمومی	P1, P3, P9, P11	
	ارتقای شفافیت مالی	P1, P2, P4, P12	
	کاهش فرار مالیاتی	P1, P4, P6, P9	
	تسهیل رقابت سالم بین شرکت‌ها	P3, P6, P10, P12	

### سطح فردی

سوت‌زنی فرایندی است که هدف نهایی آن کاهش یا از بین بردن فساد است. مصاحبه‌شوندگان معتقد بودند با کاهش سطح فساد پیامدهای مثبتی در سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی رخ خواهد داد. در سطح فردی احساس ادراک بهبود می‌یابد. چرا که کارکنان مطمئن می‌شوند شرکت در برخورد با موارد فساد جدی است و اگر افرادی به صورت ناعادلانه به منافع دست پیدا کردند با پیامدهای تنبیهی جدی مواجه خواهند بود.

+	مفاهیم	کدها	مرجع
همکاری با ناظر بیرونی	عضویت و همکاری با سازمان‌های نظارتی	ارتباطات برون سازمانی	P1, P2, P4, P12
		ترس از توجهات رسانه‌ای	P1, P4, P6, P9
		بهره‌گیری از بازرسان خارجی	P3, P6, P10, P12
	ارزش‌های جامعه	تبادل و شفافیت در داده‌ها	P5, P8, P9, P11, P12
		میزان دینداری	P3, P4, P8
		وجود قبح اخلاقی و فساد از نظر جامعه	P1, P5, P6, P10

### نفوذ برندسازمانی در جامعه

به گفته مشارکت‌کنندگان در پژوهش، برند سازمان و نفوذ آن در جامعه از عوامل موثر بر راهبردها است. هرچه شرکت بخش بیشتری از سهام مشتریان را در بازار داشته باشد، حساسیت نسبت به شیوع فساد در آن بیشتر است از این رو می‌تواند به عنوان فشار مضاعفی بر شرکت جهت کاهش فساد نقش بازی کند.

### همکاری با ناظر بیرونی

همکاری با افراد و موسسات با تجربه خارج از شرکت می‌تواند اقدامات مبتنی بر آزمون و خطا را کاهش داده و تصمیمات را به سمت تصمیمات دقیق مبتنی بر تجربه عملی سوق دهد. همچنین استفاده از این امکانات در داخل سازمان می‌تواند موجب سرعت بخشیدن به کشف فسادها شود چرا که ممکن است ارزیابان با کارکنان داخلی به هر دلیل از جمله تعارض منافع یا ترس، مایل به ارائه گزارشات نباشند.

### ارزش‌های جامعه

ارزش‌های موجود در جامعه به عنوان یک عامل کلان می‌تواند راهبردها را تحت تاثیر قرار دهد. این تاثیرگذاری از طریق تاثیر بر سطح دینداری افراد و ارزش‌گذاری بر اقدامات است. به عنوان مثال ممکن است امری از دید مقررات فساد باشد ولی جامعه آن را فساد نداند. بنابراین ممکن است اقدامات و راهبردها را از طریق این دوگانگی‌ها دست خوش تغییر کند.

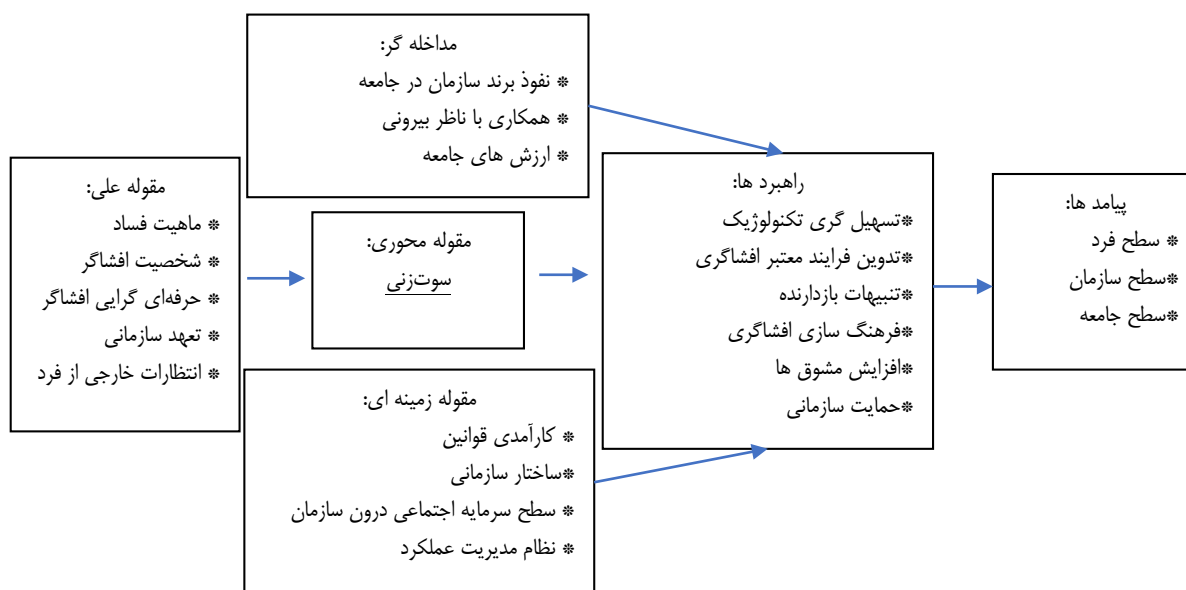
### پیامدها

از تعامل پدیده محوری، زمینه‌ای و مداخله‌گر، راهبرد خلق می‌شود. سازمان‌ها امیدوارند که با پیاده‌سازی راهبردها به نتایج مدنظر دست پیدا کنند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که اگر

فرایندها می‌شود و از این طریق به افزایش فضای اعتماد و سرمایه اجتماعی کمک می‌کند. در نهایت کنار هم قرار گرفتن مفاهیم مثبتی مانند سرمایه اجتماعی، نگهداشت کارکنان، فرایندهای کارآمد و... کمک می‌کند که هزینه مالی و غیرمالی اداره سازمان کاهش یابد.

### سطح اجتماعی

در نهایت با گسترده شدن سوت‌زنی و کاهش فساد در سازمان‌های یک جامعه، همه مردم از فواید آن نفع خواهند برد. ارتقای نظارت عمومی موجب افزایش سلامت سازمان‌ها می‌شود. رفتارهای مخرب مالی مانند فرار مالیاتی را کاهش می‌دهد و رقابت بین سازمان‌ها و شرکت‌ها را سالم‌تر می‌کند چرا که همواره بر اساس گزارش‌های موجود، برخی از شرکت‌ها از طرق غیرقانونی تلاش برای کسب امتیازاتی دارند، سوت‌زنی و فراگیر شدن آن، موجب کاهش این رفتارهای رقابتی ناسالم خواهد شد. می‌توان یافته‌های مطرح شده را در قالب مدل زیر ارائه کرد.



نمودار ۳. مدل نهایی پژوهش

صورت مخفیانه به اعتبار، سودآوری و انسجام سازمان لطمه می‌زند بنابراین آنها باید تا حد امکان از حمایت برخوردار شوند (رابرتز، ۲۰۱۴).

پژوهش حاضر به در پی ترسیم فرایندی برای انگیزه سوت‌زنی است که در آن اجزایی که با کنار هم قرار گرفتن شان، این فرایند را تسهیل می‌کنند، شناسایی شوند. در این مسیر

به باور مشارکت‌کنندگان در پژوهش هرچه سلامت و شفافیت در سازمان بیشتر باشد پتانسیل نگهداشت کارکنان بیشتر می‌شود:

تجربه زیسته من به عنوان کسی که  
سالم‌تر است در حوزه مالیاتی کار می‌کنم می‌گه  
که اگر کارکنان توانمند حس کنند که  
همکارانشون از راهی بجز تلاش صادقانه  
منفعتی کسب کردند اون سازمان رو ترک  
می‌کنند و برعکس هرچه سازمان در این  
زمینه خوش نام تر باشد با ارتقای برند  
کارفرمایی خود کمک به جذب و نگهداشت  
بهتر نیروی‌های کارآمد می‌کند (P21).

### سطح سازمانی

بر اساس راهبردهای پیشنهادی، مشارکت‌کنندگان در پژوهش معتقدند که هماهنگی در سازمان بهبود می‌یابد، ارتباطات تسهیل می‌شود و مشارکت کارکنان افزایش پیدا می‌یابد. کاهش فساد موجب اطمینان بیشتر به تصمیمات و

### بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

افشاگری یا سوت‌زنی از دیدگاه‌های مختلف دارای اهمیت است که یکی از مهم‌ترین آنها تضمین شفافیت و سلامت مالی و اخلاقی در سازمان است. با این حال، باید تاکید کرد که افشاگران به نفع شرکت خود عمل می‌کنند، زیرا در صورت افشای فساد، فرایند ضمنی و بیماری را برملا ساخته‌اند که به

مهم‌ترین آن باشند پس باید به تعهدات خود به خوبی پایبند باشد.

تدوین فرایند معتبر سوت‌زنی یکی از راهبردهایی است که مورد اشاره قرار گرفت، در همین راستا توماس<sup>۶</sup> (۲۰۲۰) معتقد است که ابهام در قوانین سوت‌زنی این پیام را به مخاطبان القا می‌کند که سازمان در پیگیری و مخالفت با فساد جدی نیست. در واقع سازمانی که حاضر نباشد نخستین گام مبارزه با فساد که شفاف کردن فرایند مبارزه با فساد است را به خوبی بردارد در گام‌های بعدی نیز جدیتی نخواهد داشت. یافته دیگر پژوهش حاضر، افزایش مشوق‌ها بود. در این زمینه نیوانترا<sup>۷</sup> (۲۰۲۳) در پژوهش خود نشان داد که سطح پرداخت مناسب و فوری می‌تواند تا ۲۰ درصد انگیزه افراد را جهت سوت‌زنی افزایش دهد.

در پایان به برخی پیشنهادها که می‌تواند به سازمان‌ها در مسیر ارتقای تلاش‌های افشاگرانه کمک کند، اشاره می‌شود: پیشنهاد می‌شود که سازمان به صورت مستمر قوانین خود را بازنگری کند، این کار به مثابه پیگیری از بروز فساد و تقلب است. چرا که به خاطر مبهم بودن برخی قوانین و گاهی قدیمی بودن آنها، برخی از فسادها با استفاده از تفسیر بد همین قوانین رخ می‌دهد.

پیشنهاد می‌شود که بحث امنیت و حمایت از افشاگران به خصوص تلاش برای مخفی ماندن هویت آن‌ها از اولویتهای سازمان‌ها باشد. امروزه با وجود تکنولوژی‌های جدید این امر تسهیل شده است و بدون حضور و دیدارهای فیزیکی تبادل اطلاعات لازم صورت بگیرد.

پیشنهاد می‌شود مشوق‌های مالی وعده داده شده بلافاصله پرداخت شود و پرداخت آن‌ها به ماه‌های آتی واگذار نشود تا اثر انگیزشی آن حفظ شود.

پیشنهاد می‌شود نتایج پیگیری سوت‌زنی‌های گذشته به صورت مستمر در اختیار افراد قرار گیرد تا از یک سو برای فسادهای بعدی اثر بازدارنده داشته باشد و از سوی دیگر به افشاگران این پیام را ارسال کند که تلاش آنها مثمرتر بوده است.

پیشنهاد می‌شود سازمان با تدوین آیین نامه‌های انضباطی و دستورالعمل صریح نسبت به اعمال تنبیهات بازدارنده برای افراد دخیل در فسادهای گزارش شده توسط افشاگران، اقدام کند.

عوامل فردی، سازمانی و خارج از سازمان مشخص شد و تاثیر هر کدام بر راهبردهای پیشنهاد شده شرح داده شد.

مقوله علی پژوهش حاضر بیشتر حول موارد شخصی تاثیرگذار بر قصد افشاگری مانند شخصیت فرد، حرفه‌ای‌گرایی، تعهد سازمانی و... است. با بررسی پژوهش‌های پیشین مشخص شد که برخی از یافته‌های پژوهش حاضر در گذشته نیز مورد تاکید بوده‌اند. به عنوان مثال کومار و سانتور<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) معتقدند افشاگران اغلب در رفتار خود انگیزه درونی دارند. بنابراین قانون‌گذار و شرکت‌های وابسته با در نظر گرفتن این مورد باید بستر مناسب به منظور تسهیل این رفتار را فراهم سازند. به عنوان مثال اگر افشاگر از برملا شدن نامش نگران باشد، سازمان باید اطمینان خاطر در این مورد را به فرد بدهد (پارک و لوییز، ۲۰۱۹). همچنین اگر قصد افشاگر، اصلاح فرایند غلط یا برخورد با شخص سواستفاده‌گر باشد، شرکت باید نشانه‌هایی از اثرگذاری افشاگری را بروز دهد، بدین صورت که فرایندهای غلط و فسادزا را اصلاح کرده و همچنین با اشخاص خاطی برخورد کند. در این صورت، چنین پرونده‌هایی با پیامد مثبت، به عنوان یک عامل بازدارنده عمل می‌کند (دولاندارم، بارکلی و کارونا، ۲۰۲۰). هم چنین ترس و نگرانی بخشی از دغدغه‌های شخصی است که مورد اشاره قرار گرفت. این ترس بعضی مواقع به خاطر عوامل درونی است مانند ویژگی شخصیتی ریسک‌گریز، ترس از ابهام یا فقدان روحیه چالش‌گری و در برخی دیگر از موارد، عوامل بیرونی در آن دخیل هستند مانند ترس از تبعات افشاگری. ترس از ابهام هنگامی است که رهبران تغییر مناسبی در مورد ماهیت سوت‌زنی و فرایند آن نکرده‌اند و این امر موجب سوءبرداشت‌هایی شده است که نتیجه آن مقاومت در برابر تغییر است (دانگان، یانگ و وایتز، ۲۰۱۹).

در مقوله زمینه‌ای عواملی مانند: کارآمد بودن قوانین، تاثیر نظام مدیریت عملکرد بر سوت‌زنی، سرمایه اجتماعی و... که بیشتر تحت اختیار سازمان است، معرفی شد. در پژوهش‌های گذشته نیز به چنین مواردی اشاره شده است. به عنوان مثال کوالی<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) معتقد است از آن جایی که معمولاً افشاگران کارمند هستند، با وجود نیت خوب آنها یک گزارش ممکن است نادیده گرفته شود یا حتی پیامدهای منفی داشته باشد، رفتار ناعادلانه<sup>۳</sup>، خاتمه کار<sup>۴</sup> یا تنزل رتبه<sup>۵</sup> عواقب احتمالی است. سازمان و قوانین آن یکی از بازیگران عرصه سوت‌زنی و شاید

5. Demotion  
6. Thomas  
7. Nuswantara

1. Kumar & Santoro  
2. Quayle  
3. Unfair Treatment  
4. Termination of Employment



به پژوهشگران برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود میزان تغییرات فسادهای کشف و گزارش شده در سازمانهای مختلف، پیش و پس از استقرار سامانه سوت‌زنی و همچنین میزان تفاوت افشاگری در سازمان‌های دارای سامانه سوت‌زنی از کانال ناشناس و سازمان‌های فاقد سامانه سوت‌زنی بررسی شود. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهشگران به بررسی تطبیقی برای استقرار سامانه‌های سوت‌زنی متناسب با توجه به ماهیت سازمان مانند بخش عمومی و بخش خصوصی بپردازند.

## References

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human, Decision Processes*, 179–211.
- Anvari, F. Wenzel, M. Woodyatt, L. & Haslam, S. A. (2019). The social psychology of whistleblowing: An integrated model. *Organizational Psychology Review*, 9(1), 41-67.
- Alisa G. Brink, D. Jordan Lowe & Lisa M. Victoravich (2013). The Effect of Evidence Strength and Internal Rewards on Intentions to Report Fraud in the Dodd-Frank Regulatory Environment. *AUDITING A Journal of Practice & Theory* 1 August 2013. 87–104.
- Bergemann, P. & Aven, B. (2023). Whistleblowing and group affiliation: The role of group cohesion and the locus of the wrongdoer in reporting decisions. *Organization Science*, 34(3), 1243-1265.
- Cai, H. Zhu, L. & Jin, X. (2024). Construed Organizational Ethical Climate and Whistleblowing Behavior: The Moderated Mediation Effect of Person–Organization Value Congruence and Ethical Leader Behavior. *Behavioral Sciences*, 14(4), 293.
- Caillier, J. G. (2017). An examination of the role whistle-blowing education plays in the whistle-blowing process. *The Social Science Journal*, 54(1), 4-12.
- Daryaei, M. Nikoo Maram, H & Khanmohammadi, M. (2020). Organizational culture effect on whistle blowing in audit firms. *Financial Accounting and Auditing Research*, 12(46), 27-50. (In Persian)
- Doe, R; Landrum, B. A; Barclay, E. J; & Carona, K. M. (2020). Normative motivation in whistleblowing decision making. *Journal of organizational psychology*, 20(4).
- Dollinger, S. J; & Leong, F. T (1993). Volunteer bias and the five-factor model. *The Journal of Psychology*. 127(1), 29-36.
- Dungan, J. A; Young, L; & Waytz, A. (2019). The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 85, 103848.
- Farhadinejad, M. & Jafari, S. (2019). Identifying the Causes of Organizational Whistleblowing and the Reasons for Non-Whistling in Government Organizations. *Public Organizations Management*, 7(4), 71-84. (In Persian)
- Firouzi, M. & Barzegar, E. (2018). The Relationship between Situational Aspects of Accountants and Decided to Whistle Blow Unethical Acts. *Ethics in Science and Technology*, 13 (2):119-128. (In Persian)
- Friedrich, C. & Quick, R. (2024). Organizations' perspectives on whistleblowing: evidence from interviews with unregulated companies. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 20(4), 702-723.
- Gao, L. & Brink, A. G. (2017). Whistleblowing studies in accounting research: A review of experimental studies on the determinants of whistleblowing. *Journal of Accounting Literature*, 38(1), 1-13.
- Ghaderi, R. Beigi, J & Ahadi, F. (2023). A comparative study of the disclosure of economic crimes in the law of improving the health of the administrative system and fighting corruption in Iran and the Merida Convention. *Quarterly of Supervision and Inspection*, 17(63), 137-158. (In Persian)
- Hanifah, I. A. & Clyde, V. (2022). Organizational Commitment as Moderating the Relationship between Anticipatory Socialization and Whistleblowing Intention. *International Journal of Social Service and Research*, 2(3), 206-211.
- Hennequin, E. (2020). What motivates internal whistleblowing? A typology adapted to the French context. *European Management Journal*, 38(5), 804-813.
- 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*, 175(4), 857-875.
- Kelly (2007). A Study of Whistle-Blowing among Trainee Auditors, *British Accounting Review*. Vol. 39. pp. 61–87.
- Kenny, K. & Fanchini, M. (2024). Troubling organizational violence with Judith Butler: Surviving whistleblower reprisals. *Gender, Work & Organization*, 31(4), 1425-1443.

- Kenny, K. & Fotaki, M. (2023). The costs and labour of whistleblowing: Bodily vulnerability and post-disclosure survival. *Journal of Business Ethics*, 182(2), 341-364.
- Kumar, M; & Santoro, D. (2017). A justification of whistleblowing. *Philosophy & Social Criticism*, 43(7), 669-684.
- Kwon, M. Jeon, S. H. & Ting, Y. (2021). The impact of predisposed traits and organizational factors on the US federal employee perception of whistleblowing. *Public Personnel Management*, 50(2), 258-282.
- Lavena, C. F. (2016). Whistle-blowing: Individual and organizational determinants of the decision to report wrongdoing in the federal government. *The American Review of Public Administration*, 46(1), 113-136.
- Lazar, T. (2022). Organizational scandal on social media: Workers whistleblowing on YouTube and Facebook. *Information and Organization*, 32(1), 100390.
- 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.
- Lee, H. Kang, M. M. & Kim, S. Y. (2021). A psychological process of bureaucratic whistleblowing: applying the theory of planned behavior. *The American Review of Public Administration*, 51(5), 374-392.
- MICELI M.P. NEAR J.P. DWORKIN T.M. (2008), Whistleblowing in Organizations, New York: Routledge.
- Mrowiec, D. (2022). Factors influencing internal whistleblowing. A systematic review of the literature. *Journal of Economics and Management*, 44(1), 142-186.
- NEAR J.P. MICELI M.P. (1995), "Effective Whistleblowing", *Academy of Management Review*, vol. 20, n. 3, pp. 679-708.
- Nuswantara, D. A. (2023). Reframing whistleblowing intention: an analysis of individual and situational factors. *Journal of Financial Crime*, 30(1), 1-19.
- Palumbo, R. & Manna, R. (2020). Uncovering the relationship between whistleblowing and organizational identity: Some preliminary evidence from Italian publicly owned universities. *International Journal of Public Sector Management*, 33(1), 94-112.
- Park, H; & Lewis, D. (2019). The motivations of external whistleblowers and their impact on the intention to blow the whistle again. *Business ethics: a European review*, 28(3), 379-390.
- Pittroff, E. (2014). Whistle-blowing systems and legitimacy theory: A study of the motivation to implement whistle-blowing systems in German organizations. *Journal of Business Ethics*, 124, 399-412.
- Previtali, P. & Cerchiello, P. (2022). Organizational determinants of whistleblowing. A study of Italian municipalities. *Public Organization Review*, 22(4), 903-918.
- Quayle, A. (2021). Whistleblowing and accounting for the public interest: a call for new directions. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 34(7), 1555-1580.
- Quinteros, M. J. Villena, M. J. & Villena, M. G. (2021). An evolutionary game theoretic model of whistleblowing behaviour in organizations. *IMA Journal of Management Mathematics*, 33(2), 289-314.
- Qusqas, F. & Kleiner, B. H. (2001). The difficulties of whistleblowers finding employment. *Management Research News*, 24, 97-100.
- Reber, E. & Couper-Kuhlen, E. (2020). On "whistle" sound objects in English everyday conversation. *Research on Language and Social Interaction*, 53(1), 164-187.
- Roberts, P. (2014). Motivations for whistleblowing: Personal, private and public interests. In *International handbook on whistleblowing research* (pp. 207-229). Edward Elgar Publishing.
- Robinson, S. N; Robertson, J. C & M. B. Curtis (2012). The Effects of Contextual and Wrongdoing Attributes on Organizational Employees. Whistleblowing Intentions Following Fraud. *Journal of Business Ethics*. Vol. 106. 213-227.
- Sadeghi, M. (2018). Moral Analysis of whistleblowing. *Journal of Ethics*. 11(40), 69-88. (In Persian)

- Safitri, D. (2022). The Determinants of Intent to Whistle-blowing: Organizational Commitment, Personal Cost of Reporting, and Legal Protection. *Accounting Analysis Journal*, 11(1), 1-9.
- Saud, I. M. Maulida, N. S. & Nazaruddin, I. (2022). The Effect of Ethical Leadership, Organizational Politics Perception, and Moral Courage on Internal Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 15(1), 489-498.
- Scheetz, A. M. Smalls, T. D. Wall, J. & Wilson, A. B. (2022). Perception of internal controls helps explain whistleblowing. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 51(4), 759-782.
- Seifert, D. L., Sweeney, J. T; Joireman, J & Thornton, J. M. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society*. 707-717.
- Sicoli, M. A. (2016). Repair organization in Chinantec whistled speech. *Language*, 411-432.
- Thomas, R. G. (2020). Whistleblowing and power: A network perspective. *Business Ethics: A European Review*, 29(4), 842-855.
- Trongmateerut, P. & J. T. Sweeney (2013). The Influence of Subjective Norms on Whistle-Blowing: A Cross-Cultural Investigation, *Journal of Business Ethics*. Vol. 112. 437–451.
- Tudu, P. N. (2021). Blow whistle, should I or shouldn't I: a study on moderating effect of perceived organizational support on intention to blow the whistle among Indian Government employees. *Society and Business Review*, 16(2), 218-237.
- Van Portfliet, M. Irfan, M. & Kenny, K. (2022). When employees speak up: human resource management aspects of whistleblowing. *In The Emerald Handbook of Work, Workplaces and Disruptive Issues in HRM* (pp. 533-547). Emerald Publishing Limited.
- Wells, J. B. Minor, K. I. Lambert, E. G. & Reeves, A. (2021). An exploratory study of possible correlates of individual whistleblowing propensity among sworn staff in a city jail. *Criminal justice policy review*, 32(4), 374-402.