



Academy of Organizational
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

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

Summer 2023 (Serial No. 46), Vol. 12, No. 2

Examination of Whistle-Blowing Motives in Organizations: Meta-Synthesis Application

Akram Taftiyan (Ph. D.)¹
Zohreh Arefmanesh (Ph. D.)²
Mehdi Alizadeh³

Abstract

In the global anti-fraud and corruption literature, whistleblowing is an act that signals the public or competent authorities to the presence of individuals engaged in wrongdoing or wrongful activities. These activities encompass a wide range of illegal actions, regulatory violations, and threats to public or private interests, such as fraud and corruption within the public or private sectors. The primary objective of this research is to identify and investigate the factors that influence whistleblowing within organizations. We employed the meta-composite method, a qualitative approach that combines findings from previous studies systematically to uncover new and fundamental categories. To achieve this, we systematically evaluated and analyzed 124 cases from previous research findings. Additionally, we sought the opinions of 12 experts and determined the effect coefficients using Shannon's entropy based on content analysis. The findings reveal that whistleblowing within organizations encompasses three dimensions: individual, organizational, and extra-organizational stimuli. Out of the 23 components collected, factors such as demographic characteristics, responsibility, organizational structure, leadership, and management have the most significant impact on whistleblowing within organizations. These factors are primarily related to individual and organizational aspects. Conversely, components like obedient silence and information technology have the least effect. The results of this research emphasize the critical importance of disclosure and its influence on stakeholders' decisions, challenging existing theories of representation and sensitivity.

Keywords: *Whistle-Blowing; Fraud Reporting; Meta-Synthesis*

1. Assistant Professor, Department of Accounting, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran

2. Assistant Professor, Department of Accounting and finance, Faculty of Economics, management and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran (Corresponding author), Arefmanesh@yazd.ac.ir

3. Ph. D. Candidate in Accounting, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran



واکاوی محرک‌های سوت‌زنی در سازمان: کاربست فراترکیب

اکرم تفتیان*، زهره عارف‌منش**، مهدی علیزاده***

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۰۲

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۰۴/۰۵

چکیده

سوت‌زنی در ادبیات ضد تقلب و فساد جهان، عملی است که افکار عمومی یا مقامات صلاحیت‌دار را از وجود فرد/افراد نادرستکار یا فعالیت‌های نادرست شامل طیف گسترده‌ای از کارهای غیرقانونی، زیرپا گذاشتن مقررات و تهدید منافع عمومی یا خصوصی، مثل، تقلب و فساد مالی در بخش دولتی، عمومی یا خصوصی آگاه می‌کند. هدف پژوهش حاضر، شناسایی و بررسی عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان است. از روش فراترکیب که نوعی مطالعه کیفی است و با نگرشی نظام‌مند به ترکیب یافته‌های کیفی پژوهش‌های دیگر می‌پردازد، استفاده شد تا مقوله‌های جدید و اساسی کشف شود. بدین منظور با مبنای قراردادن گام‌های هفت‌گانه فراترکیب، به ارزیابی و تحلیل نظام‌مند ۱۲۴ مورد از یافته‌های پژوهش‌های پیشین پرداخته و نظر ۱۲ تن از خبرگان نیز اخذ و با آن‌روپی شانون براساس تحلیل محتوا به تعیین ضریب اثر آن پرداخته شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که سوت‌زنی در سازمان شامل سه بعد محرک‌های فردی، سازمانی و فراسازمانی است. از مجموع ۲۳ مؤلفه جمع‌آوری شده؛ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، مسئولیت‌پذیری، ساختار سازمانی و رهبری و مدیریت و... بیشترین تأثیر را در سوت‌زنی در سازمان دارند که بیشتر مربوط به عوامل فردی و عوامل سازمانی است و دیگر مؤلفه‌هایی چون سکوت مطیعانه، فناوری اطلاعات و... دارای کمترین اثر هستند. نتایج این پژوهش به اهمیت موضوع افشاگری و تأثیرات آن بر تصمیمات ذی‌نفعان اشاره می‌کند و نظریه‌های نمایندگی و حساسیت را به چالش می‌کشد.

کلیدواژه: سوت‌زنی؛ گزارش تقلب؛ فراترکیب

* استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یزد، گروه حسابداری، یزد، ایران

** استادیار گروه حسابداری و مالی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران (نویسنده مسئول)

arefmanesh@yazd.ac.ir

*** دانشجوی دکتری تخصصی دانشگاه آزاد یزد

مقدمه

تقلب در صورت‌های مالی باعث تخریب اعتماد عمومی نسبت به گزارشگری و حسابداری مالی و سبب جلب توجه جامعه، رسانه‌ها، سرمایه‌داران و قانون‌گذاران به این حوزه گردیده و افزایش تقلب در قرن اخیر به پدیده‌ای جهانی تبدیل شده است. تمام گروه‌هایی که به‌نوعی از اطلاعات مالی شرکت‌ها استفاده می‌کنند و مبنای کار خود را بر صحت و قابلیت اطمینان داده‌های مالی قرار می‌دهند، درباره موضوع تقلب و عدم اعتبار صورت‌های مالی نگران هستند. عدم توجه به اعمال خلاف امکان وقوع آن را افزایش می‌دهد؛ لذا، اهمیت روزافزون سوت‌زنی و افشاگری در عصر حاضر مشخص شده و شناسایی عوامل مؤثر بر سوت‌زنی، نقش بسزایی در پیشگیری از آسیب‌های بالقوه ناشی از اعمال خلاف خواهد داشت. اریک من و همکارانش بیان می‌کنند که خط‌مشی‌های سوت‌زنی و تمایل افراد به سوت‌زنی و گزارش سوءرفتارها و تخلفات، محققان از رشته‌های مختلف را واداشته تا سوت‌زنی را به طرق مختلف تعریف کنند (رابینسون و همکاران^۱، ۲۰۱۲). برنان و کلی^۲ (۲۰۰۷) سوت‌زنی را به‌عنوان افشای اقدامات غیرقانونی، غیراخلاقی یا غیرقانونی تحت کنترل کارفرمایان توسط افراد سازمان (افراد قبلی یا فعلی) برای اشخاص یا سازمان‌هایی که ممکن است قادر به انجام اقدامات عملی باشند، تعریف می‌کنند.

دایک و همکاران^۳ (۲۰۱۰) بیان کردند که بررسی و پیگیری کلیه عوامل مربوط به کارمندان، متداول‌ترین روش تشخیص کلاهبرداری‌ها و افشای تقلب، شناسایی فرد خاطی محسوب می‌شود. با این حال، بررسی‌های متعدد نشان می‌دهد که همه تقلب‌های مشاهده‌شده گزارش نشده است. بسیاری از محققان از جمله لاتان و همکاران^۴ (۲۰۲۱)، راموس و همکاران^۵ (۲۰۱۹)، برینک و همکاران^۶ (۲۰۱۵)، آلیسا و همکاران^۷ (۲۰۱۳)، سیفرت و همکاران^۸ (۲۰۱۰) و اجزن^۹ (۱۹۹۱) عوامل مؤثر بر گزارش رفتار متقلبانه یا افشاگری تقلب را مورد بررسی قرار دادند. اما پژوهشی که این عوامل را به‌صورت نظام‌مند مورد بررسی و دسته‌بندی قرار دهد انجام نشده است؛ بنابراین، این پژوهش با ارائه یک بررسی نظام‌مند از

1. Robinson & et al.
2. Brennan & Kelly
3. Dyck & et al.
4. Latan & et al.
5. Ramos & et al.
6. Brink & et al.
7. Alisa & et al.
8. Seifert & et al.
9. Ajzen

محرک‌های سوت‌زنی، ضمن شناسایی این عوامل، می‌تواند به شناسایی خلاءهای تحقیق درمورد بررسی موانعی که مانع از سوت‌زدن شاهدان می‌شوند، کمک کند. به عبارتی، هدف پژوهش حاضر، شناسایی و بررسی محرک‌های سوت‌زنی در سازمان است. به صورت دقیق‌تر سؤال اصلی پژوهش به شرح زیر است:

۱. عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان چیست؟

۲. اولویت‌بندی و طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان چگونه است؟

به‌همین منظور، ادبیات در این حوزه مورد بررسی قرار گرفته و به‌منظور تحلیل نظام‌مند محرک‌های سوت‌زنی در سازمان از روش فراترکیب سندلوفسکی و باروسو (۲۰۰۷) بهره گرفته و میزان اهمیت هر یک از محرک‌ها به کمک آنتروپی شانون تعیین تا اثر بیشترین عوامل و مؤلفه‌ها به‌دست آید؛ لذا پژوهش موجود به بهبود ادبیات تحقیق در این حوزه کمک خواهد کرد. با توجه به موضوع پژوهش در ادامه ابتدا مبانی نظری و پیشینه پژوهش و سپس روش‌شناسی پژوهش تشریح می‌شود. در نهایت یافته‌ها تجزیه و تحلیل شده و نتیجه‌گیری و پیشنهادهای تحقیق ارائه می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

گزارش موارد تخلف به‌عنوان افشای رویه‌های غیرقانونی، غیراخلاقی یا نامشروع تحت کنترل واحد استخدام‌کننده توسط کارکنان فعلی و قبلی یک سازمان به اشخاص و سازمان‌هایی است که ممکن است قادر باشند بر این رویه‌ها تأثیر بگذارند، تعریف می‌شود. در این تعریف، منظور از تخلف، رویه‌های غیرقانونی، غیراخلاقی یا نامشروع است و تقلب به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از آن در نظر گرفته می‌شود (برنان و کلی، ۲۰۰۷). مطابق با استانداردهای بین‌المللی حسابداری بخش عمومی و بخش ۲۴ استانداردهای حسابداری ایران، تقلب به‌عنوان هرگونه اقدام عمدی یا فریبکارانه یک یا چند نفر از مدیران، کارکنان یا اشخاص ثالث، برای برخورداری از مزیتی ناروا یا غیرقانونی و شامل دو بخش تعریف می‌شود: تحریف ناشی از گزارشگری مالی متقلبانه و تحریف ناشی از سوءاستفاده از دارایی‌هاست.

برای سوت‌زدن 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 گردد. در بعضی از پژوهش‌ها از نظریه‌هایی مانند نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده (اجزن، ۱۹۹۱)، نظریه نسبت‌دادن (راینسون، ۲۰۱۲)، نظریه عدالت سازمان (آلیسا و همکاران، ۲۰۱۳؛ سیفرت و همکاران، ۲۰۱۰) و نظریه

عمل منطقی (ترونگمیتیریت و سویینی^۱، 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 بسط داده می‌شود. نظریه نسبت دادن به معنای نحوه 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 درمورد 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 به وسیله هنجارهای غیرعینی و نگرش شخص درمورد 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^۲، ۱۹۹۳). همچنین بین هزینه شخصی گزارشگری و احتمال گزارش موارد تقلب رابطه منفی وجود دارد.

پیشینه پژوهش

لاتان (۲۰۲۱) امکان استفاده از رسانه‌های اجتماعی برای افشاگری تقلب را مورد بررسی قرار دادند و بیان کردند که ترکیبی از فشار، انگیزه مالی، فرصت و عقلانیت و توانایی می‌تواند از عوامل مؤثر برای سوت‌زنی باشد؛ همچنین بیان کردند کانال‌های رسانه‌های اجتماعی برخط ابزارهای موردعلاقه مشتریان برای سوت‌زدن هستند تا از تلافی احتمالی جلوگیری شود. اوکیا و همکاران (۲۰۲۰) رابطه عوامل فردی (نگرش، هنجارهای شخصی و کنترل‌های رفتاری درک شده) و تمایل به سوت‌زنی درون سازمانی را در صنعت بانکداری نیجریه مورد بررسی قرار دادند. نتایج رابطه معنی‌داری بین تمام عوامل فردی

1. Trongmateerut & Sweeney
2. Dollinger & Leong

شناسایی شده با تمایل به سوت‌زنی درون‌سازمانی نشان می‌دهد. راجی وان^۱ (۲۰۱۹) نشان داد که برخلاف مطالعات موجود روی عوامل تعیین‌کننده ویژگی‌های افشاگری و ارائه دانش برای توسعه مؤلفه‌ها/دستورالعمل‌ها برای تشویق ویژگی‌ها و فرهنگ افشاگری وجود دارد. می‌باید محیطی فعال برای تشویق فرهنگ افشاگری بین کارکنان سازمان تشویق و ترویج شود. برینک، کرولا و همکاران (۲۰۱۵) تأثیر ویژگی‌های شخصیتی، موقعیت اخلاقی و اهمیت گزارش‌تقلبی بر تصمیمات سوت‌زنی کارکنان را بررسی کردند. نتایج تحقیقشان نشان داد که اولاً احتمال سوت‌زدن کارکنان زمانی افزایش می‌یابد که شواهد قانع‌کننده‌تر و قوی‌تری از تخلف وجود داشته باشد. دوم، افرادی که معتقدند رفتار اخلاقی نتایج مثبت را تضمین می‌کند به‌طور مثبت و معنی‌داری با قصد افشاگری مرتبط بوده است و سوم اینکه افرادی که سطح وظیفه‌شناسی بالاتری دارند، تمایل دارند خود را منضبط معرفی و قبل از اقدام فکر کنند. رابرتسون و همکاران (۲۰۱۲) تأثیر ویژگی‌های زمینه‌ای و اشتباه در قصد افشاگری کارکنان سازمان پس از کلاهبرداری را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های آنان نشان داد که ادبیات اخلاق طبق بررسی تجربی به چگونگی ماهیت تخلف و آگاهی اطرافیان فرد افشاکننده می‌تواند بر افشاگری تأثیر بگذارد. این تحقیق نشان داد که کارکنان موارد زیر را کمتر گزارش می‌دهند: ۱. کلاهبرداری در صورت‌های مالی تا سرقت؛ ۲. تقلب در صورت‌های مالی غیر مهم‌تر از موضوع مادی؛ ۳. هنگامی که فرد خاطی آگاه است که افشاگر احتمالی از کلاهبرداری آگاهی دارد؛ و ۴. وقتی دیگران علاوه بر فرد خلاف‌کار از تقلب مطلع نیستند. درحقیقت بحث افشاگری را توسعه دادند.

مقیمی و همکاران (۱۴۰۱) با روش کیفی به تحلیل مفهوم تاب‌آوری سازمانی در برابر فساد و اجزای آن پرداختند. بررسی‌ها نشان داد تاب‌آوری سازمانی در برابر فساد با مفاهیم کاهش فساد، ضدفساد، مقابله با فساد، پیشگیری از فساد، کنترل فساد و مقاومت در برابر فساد؛ مرتبط ولی با آنها تفاوت دارد. اجزای تاب‌آوری سازمانی در برابر فساد عبارتند از: پیش‌دستی، پایش، پاسخ، بازسازی و جبهه سازمانی و مدیریت مشروعیت، انسجام دوباره و یادگیری. تاب‌آوری سازمانی در برابر فساد، یک فراقابلیت یعنی مجموعه‌ای از توانایی‌ها و اقدامات برای قبل، حین و بعد از فساد است. سازمان تاب‌آور، به رویدادهای فساد، فرایندهای فسادزا و فرهنگ سازمانی زمینه‌ساز فساد توجه دارد. انصاری‌پور و همکاران (۱۴۰۰) ضمن

مرور ادبیات مربوط به سوت‌زنی، با انجام یک مرور نظام‌مند در قالب روش فراترکیب به تدوین مدل بلوغ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان‌ها پرداختند. با جستجوی نظام‌مند در پژوهش‌های منتشرشده در مجلات مختلف، ۵۷ پژوهش معتبر از میان ۲۱۰ پژوهش مرتبط، ارزشیابی و برای بررسی نهایی در تدوین مدل مفهومی انتخاب شدند. مدل نهایی بلوغ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی با کاربرد شیوه‌نامه‌های مربوط در تدوین مدل بلوغ، شامل چهار سطح آغازین، زیرساختی، یکپارچه و مدیریت در قالب پنج بعد اصلی سوت‌زن، دریافت‌کننده گزارش، متخلف، تخلف و سازمان پس از دریافت نظرات خبرگان با استفاده از فن دلفی فازی تدوین شد. فرهادی‌نژاد و جعفری (۱۳۹۸) به شناسایی علل سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که رویکردهای عدالت‌خواهانه، اخلاق‌گرایانه، سلامت‌محور، منفعت‌طلبانه، تکلیف‌گرایانه و انتقام‌جویانه به ترتیب به‌عنوان مهم‌ترین دلایل تصمیم به سوت‌زنی بوده و عوامل مربوط به افشاشونده، عوامل مربوط به سازمان، عوامل مربوط به موضوع تخلف و عوامل مربوط به افشاکننده به ترتیب مهم‌ترین علل سکوت در برابر مشاهده رفتارهای نامطلوب را تشکیل می‌دهند.

بولو، اکبریان (۱۳۹۶) به بررسی رابطه پدیده تماشاگری، قدرت شواهد و مسئولیت ادراک‌شده با احتمال گزارشگری تقلب پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که قدرت شواهد ناشی از وقوع تقلب و میزان مسئولیت ادراک‌شده، دارای اثر مثبت معناداری بر احتمال گزارشگری می‌باشند. افراد، در زمان وجود شواهد قوی از تقلب، نسبت به گزارش آن، احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند و به احتمال زیاد در صورت ناشناس ماندن آن را گزارش می‌کنند.

جدول ۱. خلاصه پژوهش‌های پیشین در مورد سوت‌زنی

نام پژوهشگر / پژوهشگران	نام مقاله	یافته‌ها
لاتان (۲۰۲۱)	استفاده از رسانه‌های اجتماعی برای افشاگری تقلب	ترکیبی از فشار، انگیزه مالی، فرصت و عقلانیت و توانایی و استفاده از ابراز ارتباطی برخاسته می‌تواند از عوامل مؤثر برای سوت‌زنی باشد.
اوکیا و همکاران (۲۰۲۰)	رابطه عوامل فردی (نگرش، هنجارهای شخصی و کنترل‌های	نتایج رابطه معنی‌داری بین تمام عوامل فردی شناسایی شده با تمایل به سوت‌زنی درون سازمانی نشان می‌دهد.

نام پژوهشگر / پژوهشگران	نام مقاله	یافته‌ها
	رفتاری درک شده) و تمایل به سوت‌زنی درون سازمانی را در صنعت بانکداری نیجریه	
راجی وان (۲۰۱۹)	عوامل تعیین‌کننده ویژگی‌های افشاگری و ارائه دانش برای توسعه مؤلفه‌ها	می‌باید محیطی فعال برای تشویق فرهنگ افشاگری بین کارکنان سازمان تشویق و ترویج شود.
برینک، کرولا و همکاران (۲۰۱۵)	تأثیر ویژگی‌های شخصیتی، موقعیت اخلاقی و اهمیت گزارش تقلبی بر تصمیمات سوت‌زنی کارکنان	اولاً احتمال سوت‌زدن کارکنان زمانی افزایش می‌یابد که شواهد قانع‌کننده‌تر و قوی‌تری از تخلف وجود داشته باشد. دوم، افرادی که معتقدند رفتار اخلاقی نتایج مثبت را تضمین می‌کند به‌طور مثبت و معنی‌داری با قصد افشاگری مرتبط بوده است و سوم اینکه افرادی که سطح وظیفه‌شناسی بالاتری دارند تمایل دارند خود را منضبط معرفی و قبل از اقدام فکر کنند
رابرتسون و همکاران (۲۰۱۲)	تأثیر ویژگی‌های زمینه‌ای و اشتباه در قصد افشاگری کارکنان سازمان پس از کلاه‌برداری	کارکنان موارد زیر را کمتر گزارش می‌دهند: ۱. کلاه‌برداری در صورت‌های مالی تا سرقت؛ ۲. تقلب در صورت‌های مالی غیر مهم‌تر از موضوع مادی؛ ۳. هنگامی که فرد خاطی آگاه است که افشاگر احتمالی از کلاه‌برداری آگاهی دارد؛ و ۴. وقتی دیگران علاوه بر فرد خلاف کار از تقلب مطلع نیستند.
مقیم و همکاران (۱۴۰۱)	مفهوم تاب‌آوری سازمانی در برابر فساد و اجزای آن	تاب‌آوری سازمانی در برابر فساد، یک فراقابلیت یعنی مجموعه‌ای از توانایی‌ها و اقدامات برای قبل، حین و بعد از فساد است.
انصاری پور و همکاران (۱۴۰۰)	تدوین مدل بلوغ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی	شامل چهار سطح آغازین، زیرساختی، یکپارچه و مدیریت در قالب پنج بعد اصلی سوت‌زن، دریافت‌کننده گزارش، متخلف، تخلف و سازمان پس از دریافت نظرات خبرگان با استفاده از فن دلفی فازی تدوین شد.
فرهادی نژاد و جعفری (۱۳۹۸)	شناسایی علل سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی	رویکردهای عدالت‌خواهانه، اخلاق‌گرایانه، سلامت‌محور، منفعت‌طلبانه، تکلیف‌گرایانه و انتقام‌جویانه به ترتیب به‌عنوان مهم‌ترین دلایل تصمیم به سوت‌زنی بوده و عوامل مربوط به افشاشونده، عوامل مربوط به سازمان، عوامل مربوط به موضوع

نام پژوهشگر / پژوهشگران	نام مقاله	یافته‌ها
		تخلف و عوامل مربوط به افشاکننده به ترتیب مهم‌ترین علل سکوت در برابر مشاهده رفتارهای نامطلوب را تشکیل می‌دهند.
بولو، اکبریان (۱۳۹۶)	بررسی رابطه پدیده تماشاگری، قدرت شواهد و مسئولیت ادراک‌شده با احتمال گزارشگری تقلب	افراد، در زمان وجود شواهد قوی از تقلب، نسبت به گزارش آن، احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند و به احتمال زیاد آن را در صورت ناشناس ماندن گزارش می‌کنند

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر روش تحقیق فراترکیب از روش‌های فرامطالعه و یک روش تحقیق کیفی محسوب می‌شود. در واقع، فراترکیب، نوعی مطالعه کیفی است که از اطلاعات یافته‌های مستخرج از مطالعات دیگر در زمینه موضوع مرتبط، استفاده می‌کند. در روش فراترکیب، داده‌های ثانویه نتایج حاصل از سایر مطالعه‌ها را برای پاسخگویی به نتایج مطالعه خود باهم ترکیب نموده و نتایج جدیدی به دست می‌آورد. برای پاسخگویی به سؤال اصلی پژوهش که: «واکاوی محرک‌های مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان چیست؟ از روش فراترکیب برای دستیابی به هدف پژوهش معمولاً از الگوی سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده می‌شود. سؤال؛ اولویت‌بندی و طبقه‌بندی محرک‌های مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان چگونه است؟ با روش تحلیل مضمون داده‌ها مورد بازبینی قرار خواهد گرفت. معیار انتخاب خبرگان برای این پژوهش داشتن سابقه علمی - پژوهشی می‌باشد. الگوی سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) شامل هفت مرحله است که در ادامه این هفت مرحله شرح داده و ابعاد مختلف این روش در قالب این مراحل تبیین خواهد شد.

گام اول: تنظیم سؤال پژوهش

نخستین گام در روش سندلوسکی و باروسو، تنظیم پرسش‌های پژوهش است. این پرسش‌ها عموماً براساس چهار عامل: چه چیزی، چه کسی، چه زمانی و چگونه؛ قابل تنظیم است. جدول (۲)، سؤالات پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. سؤالات کلی جهت شروع روش فراترکیب

چه چیزی؟	واکاوی محرک‌های سوت‌زنی در سازمان
چه کسی؟	منابع مختلف شامل انواع سطوح مختلف مقالات، کتاب‌ها و پایان‌نامه‌ها در پایگاه‌های معتبر علمی و پژوهشی که در آنها به تشریح و عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان پرداخته شده است. عمده پایگاه‌های اطلاعاتی شامل: اشپرینگر، وب آو ساینس، اسکپوس، پرکوئست، امرال، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (سید)، سیویلیکا، پایگاه اطلاعات نشریات کشور (مگ ایران) و علم نت بوده است.
چگونه؟	بررسی آثار و منابع، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل و شاخص‌های مؤثر، تحلیل و دسته‌بندی مفاهیم و شاخص‌های شناسایی شده، از طریق پایش و تفکر در یافته‌های مطالعات پیشین.
چه زمانی؟	کلیه منابع و مقالات و پایان‌نامه‌های موجود بین سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۲۰ میلادی ۱۳۹۳ و تا ۱۴۰۰ شمسی گردآوری شده است.

گام دوم: مروری بر ادبیات به شکل نظام‌مند

در این مرحله پژوهشگر به جستجوی نظام‌مند مقالات منتشرشده در مجلات علمی مختلف و معتبر داخلی و خارجی و با استفاده از واژگان کلیدی مرتبط می‌پردازد. انتخاب واژگان کلیدی مرتبط برای جستجو، ابتدا کلی و بعد جزئی‌تر می‌شود. به این منظور، واژگان طبق جدول (۳) به صورت منفرد یا ترکیبی به فارسی و انگلیسی مورد بررسی قرار گرفت.

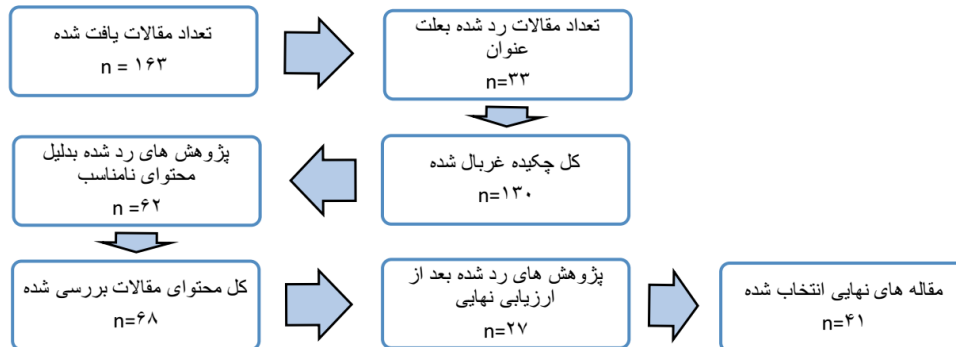
جدول ۳. کلیدواژه‌ها

فارسی	انگلیسی	تعداد مقاله	تعداد پایان‌نامه	تعداد کتاب	جمع
سوت‌زدن	Whistle-blowing	۶۴	۲۱	۳	۸۸
گزارشگر فساد	Corruption Reporter	۷	۱	۱	۹

فارسی	انگلیسی	تعداد مقاله	تعداد پایان نامه	تعداد کتاب	جمع
کاشف فساد	Corruption detector	۹	۲	۱	۱۲
تمایل به سوت زنی	Tendency to whistle	۵	۲	۰	۷
پیامدهای سوت زنی	Consequences of whistleblowing	۱۴	۴	۰	۱۸
تقلب مالی	financial fraud	۱۷	۱۱	۱	۲۹
جمع					۱۶۳

گام سوم: جستجو و انتخاب متون

در این مرحله متناسب بودن مقاله دریافتی با سؤال و هدف پژوهش بررسی می‌شود. بدین منظور، مقالات، پایان‌نامه‌ها و کتاب‌ها چندین بار مورد بازبینی قرار می‌گیرند و پژوهشگر در هر بازبینی تعدادی از مقالات را حذف می‌کند و این مقاله‌ها در فرایند فراترکیب بررسی نمی‌شوند. ابزاری که معمولاً برای ارزیابی کیفیت مقالات استفاده می‌شود، برنامه مهارت ارزیابی حیاتی نام دارد. این ابزار به محقق کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعه‌های کیفی تحقیق را مشخص کند. در این روش براساس ده معیار: ۱. اهداف پژوهش، ۲. منطق روش، ۳. طرح پژوهش، ۴. نمونه‌برداری، ۵. جمع‌آوری داده‌ها، ۶. انعکاس‌پذیری، ۷. ملاحظات اخلاقی، ۸. دقت تجزیه و تحلیل، ۹. بیان روش یافته‌ها، ۱۰. ارزش کلی مقاله مورد بررسی، برای هر مقاله امتیازی در نظر گرفته شده است. منطق گزینش مقالات بدین ترتیب است که پژوهشگر با اعطای امتیاز به هر یک از شاخص‌ها از ضعیف (۱) تا عالی (۵) در هر یک از شاخص‌های ده‌گانه امتیازی داده می‌شود، سپس مقالات به ۵ طبقه عالی (۴۱ تا ۵۰)، خیلی خوب (۳۱ تا ۴۰)، خوب (۲۱ تا ۳۰)، متوسط (۱۰ تا ۲۰)، ضعیف (۰ تا ۱۰) دسته‌بندی می‌شوند. در این تحقیق از ۱۲۴ مقاله ارزیابی شده تعداد ۷۸ مقاله لاتین و ۴۱ مقاله فارسی و ۵ کتاب، تعداد ۹۱ مقاله امتیاز ۸ کسب کرده‌اند و ۸۳ مقاله حذف شده‌اند و در نهایت تعداد ۴۱ مقاله باقی‌مانده است. شکل (۱) فرایند بازبینی برای انتخاب مقاله‌های مورد نظر ارائه می‌شود. برای انتخاب مقاله‌های مناسب طبق الگوی نشان‌داده‌شده در جدول زیر، عوامل مختلفی از قبیل عنوان، چکیده، محتوا و کیفیت روش پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفته است:



شکل ۱. فرایند بازبینی و انتخاب

گام چهارم: استخراج اطلاعات متون

در فراترکیب پژوهشگر به‌طور پیوسته مقالات منتخب و نهایی شده را به‌منظور دستیابی به یافته‌های درون محتوای مجزایی که در آنها مطالعات اصلی و اولیه انجام شده‌اند، چند بار مطالعه نموده است. به‌منظور دسته‌بندی مقالات می‌توان جدولی تهیه کرد که شامل ستون‌هایی شامل نویسندگان مقاله یا محقق و سال انتشار و عنوان و مؤلفه‌های استخراج‌شده باشد. در ادامه در جدول زیر خلاصه از اطلاعات استخراج‌شده در تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۴. استخراج کدها از مقالات منتخب

کد مقاله	محقق/سال	مؤلفه‌های استخراج‌شده
A01	ابراهیمی و عبدلی (1396)	تحصیلات، سابقه کار، سطح پرداخت‌ها - قوانین و مقررات کشور، اتلاف بودجه و منابع، شفافیت شرکتی خلاهای قانونی، تغییر قوانین، جایگاه شغلی - میزان آشنایی با فرایند سوت‌زنی، میزان آشنایی با فواید سوت‌زنی، میزان آشنایی با مضرات سکوت
A02	عاقلی و همکاران (1398)	بازرسی و پیگیری تخلف، مقررات سازمانی، سامانه حفاظت از افشاگر، توانمندسازی کارکنان، عدالت سازمانی، تمرکز سازمانی، اندازه سازمان - هزینه‌های گزارش‌دهی، اخراج، اقدام تلافی‌جویانه، فشار نیازها، تکرارپذیری تخلف، میزان افراد درگیر و احساس ترس، موقعیت بالاتر فرد درگیر، موقعیت پایین‌تر فرد درگیر، حمایت‌های سازمانی

کد مقاله	محقق/سال	مؤلفه‌های استخراج شده
A03	اشرفی (1393)	عدم مثبت‌اندیشی، قضاوت اخلاقی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، آگاهی اخلاقی شجاعت اخلاقی، نوع نگاه به فرد سوت زن، نوع نگاه به فرد متخلف، تقوا، وجدان کاری، صبر،
A04	بنی مهد (1400)	جایگاه شغلی، اعتبار گیرنده گزارش، سابقه کار، سطح پرداخت‌ها، فشار نیازها، آرزوهای مالی افراد، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، آگاهی اخلاقی موقعیت بالاتر فرد درگیر، موقعیت پایین تر فرد درگیر
A05	بیگی و همکاران (1396)	انگیزه‌های درک شده، عملکرد فرد بزهکار شجاعت اخلاقی، نوع نگاه به فرد سوت زن، نوع نگاه به فرد متخلف، تقوا، وجدان کاری، صبر، انگیزه‌های روحی و روانی، انگیزه نوع دوستی، حمایت، رفتار شهروند سازمانی، رابطه با صاحب کار، رابطه شخصی احساس ترس، انگیزه خود محافظتی، رفتار تعمدی و غیر انفعالی، ترس از توجه رسانه‌ای، شدت عمل ناشایست فاصله، کناره‌گیری، راضی بودن به هر شرایطی، حالت انفعالی
A06	بولو و همکاران (1396)	اعتبار گیرنده گزارش، کانال گزارشگری، مدیریت کانال گزارشگری -
A07	بوت (2019)	رابطه محور بودن جامعه، اجتناب از عدم اطمینان، فاصله قدرت، شرایط سیاسی و اجتماعی حاکم بر محیط اقتصادی قوانین و مقررات کشور، اتلاف بودجه و منابع، شفافیت شرکتی خلاهای قانونی، تغییر قوانین، قوانین بین‌المللی، چالش‌های، دستورالعمل‌های غیرقانونی
A08	برینک و همکاران (2015)	موقعیت متقلب در سلسله مراتب
A09	سیوا و بوکیولا (2019)	میزان اثبات‌پذیری تخلف، میزان آسیب تخلف، میزان فراگیر بودن تخلف، تکرارپذیری تخلف، میزان افراد درگیر بی‌ثباتی، ناتوانی، رفتارهای غیرعادی افراد
A10	دریایی و همکاران (1397)	سن، نژاد، جنس، تحصیلات، سابقه کار، سطح پرداخت‌ها - عدم وابستگی فردی، عدم تحمل ابهام، برون‌گرایی
A11	دولتی و دیهیم پور (1397)	میزان توجه به فرد سوت‌زن، حمایت‌های سازمانی، انعطاف‌پذیری فرهنگ سازمانی - بازرسی و پیگیری تخلف، مقررات سازمانی، نظام حفاظت از افشاگر، توانمندسازی کارکنان، عدالت سازمانی، تمرکز سازمانی، اندازه سازمان - وابستگی سازمان به تخلف، میزان آشنایی با فرایند سوت‌زنی، میزان آشنایی با فواید سوت‌زنی،
A12	دایک و همکاران (2012)	میزان توجه به فرد سوت‌زن، میزان امنیت شغلی، میزان امنیت اطلاعات، موقعیت بالاتر فرد درگیر، موقعیت پایین تر فرد درگیر، حمایت‌های سازمانی میزان آشنایی با فرایند سوت‌زنی، میزان آشنایی با فواید سوت‌زنی، میزان آشنایی با مضرات سکوت

کد مقاله	محقق/سال	مؤلفه‌های استخراج شده
A13	فرهادی نژاد و جعفری (1398)	جایگاه شغلی، اعتبار گیرنده گزارش، کانال گزارشگری، مدیریت کانال گزارشگری و...
A14	گووا و برینکب (2017)	جایگاه شغلی، اعتبار گیرنده گزارش، کانال گزارشگری، مدیریت کانال گزارشگری و کلیه عوامل فردی
A15	گانو (2017)	وابستگی سازمان به تخلف، اعتبار شواهد افشاگر، قانونی بودن ادعای خلاف سیستم کنترل داخلی، وجود کمیته حسابرسی، میزان آشنایی با فرایند سوت‌زنی، میزان آشنایی با فواید سوت‌زنی
A16	قاسمی و زاج (1396)	قوانین و مقررات کشور، اتلاف بودجه و منابع، شفافیت شرکتی خلاهای قانونی، تغییر قوانین، قوانین بین‌المللی، چالش‌های، دستورالعمل‌های غیرقانونی، جرائم سازمان‌های دولتی - نظام کنترل داخلی، وجود کمیته حسابرسی بازرسی و پیگیری تخلف، مقررات سازمانی، نظام حفاظت از افشاگر
A17	هاشمی و حریری (1396)	نظام کنترل داخلی، وجود کمیته حسابرسی، توانایی فنی حسابرس - نظارت‌های برون‌سازمانی، نظارت نهادهای مستقل مردمی - امنیت سامانه اطلاعاتی شرکت - تحصیلات، سابقه کار
A18	حسین پور و سعیدی (1398)	انگیزه نوع‌دوستی، حمایت، رفتار شهروند سازمانی، رابطه با صاحب کار، رابطه شخصی
A19	اوکیا و همکاران (2020)	عدم وابستگی فردی، عدم تحمل ابهام، عدم مثبت‌اندیشی، قضاوت اخلاقی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، آگاهی اخلاقی
A20	کاشانی پور و محمدی (1399)	رابطه‌محور بودن جامعه، اجتناب از عدم اطمینان، فاصله قدرت، شرایط سیاسی و اجتماعی حاکم بر محیط اقتصادی
A21	نجف نیا و همکاران (1398)	شرکتی خلاهای قانونی، تغییر قوانین، قوانین بین‌المللی - نظارت‌های برون‌سازمانی، نظارت نهادهای مستقل مردمی
A22	لاتان و همکاران (2021)	میزان آشنایی با مضرات سکوت، نشر کتب و مقالات مرتبط با سوت‌زنی، ساخت و پخش برنامه‌های چندرسانه‌ای ایجاد خطوط داغ (تلفن اضطراری برای افشاگری)، استفاده از سامانه‌های یکپارچه برای هماهنگی بیشتر
A23	جابور و همکاران (2015)	شجاعت اخلاقی، نوع نگاه به فرد سوت‌زن، نوع نگاه به فرد متخلف سامنه کنترل داخلی، وجود کمیته حسابرسی، توانایی فنی حسابرس تحصیلات، سابقه کار، سطح پرداخت‌ها

کد مقاله	محقق/سال	مؤلفه‌های استخراج شده
A24	معطوفی و مهرپرور (1398)	رابطه محوربودن جامعه، اجتناب از عدم اطمینان، فاصله قدرت، راضی بودن به هر شرایطی، سیستم کنترل داخلی، وجود کمیته حسابرسی، وابستگی سازمان به تخلف، ایجاد خطوط داغ (تلفن اضطراری برای افشاگری)، استفاده از سامانه‌های یکپارچه برای هماهنگی بیشتر
A25	میچلی و همکاران (2015)	جایگاه شغلی، اعتبار گیرنده گزارش، کانال گزارشگری، مدیریت کانال گزارشگری و اعتبار گیرنده گزارش، کانال گزارشگری، مدیریت کانال گزارشگری
A26	نمازی و ابراهیمی (1395)	مسئولیت‌پذیری سامانه کنترل داخلی، وجود کمیته حسابرسی، توانایی فنی حسابرس - میزان آشنایی با فرایند سوت‌زنی، میزان آشنایی با فواید سوت‌زنی، میزان آشنایی با مضرات سکوت - توانمندسازی کارکنان، عدالت سازمانی، تمرکز سازمانی، اندازه سازمان - وابستگی سازمان به تخلف، اعتبار شواهد افشاگر، قانونی بودن ادعای خلاف - نظارت‌های برون سازمانی، نظارت نهادهای مستقل مردم قوانین و مقررات کشور، اتلاف بودجه و منابع ... و
A27	نیکومرام و رهنمای رودپشتی (1398)	نظارت‌های برون سازمانی، نظارت نهادهای مستقل مردمی سامانه کنترل داخلی، وجود کمیته حسابرسی، توانایی فنی حسابرس سطح پرداخت‌ها، بدگمانی، سوءظن، شیوه‌های مدیریتی
A28	ریتزر و برنان (2012)	میزان آشنایی با فرایند سوت‌زنی، میزان آشنایی با فواید سوت‌زنی، میزان آشنایی با مضرات سکوت، نشر کتب و مقالات مرتبط با سوت‌زنی، ساخت و پخش برنامه‌های چندرسانه‌ای حمایت سرپرست از سوت‌زن، رهبری اخلاق سرپرست، بدگمانی، سوءظن، شیوه‌های مدیریتی
A29	نیک کار و همکاران (1399)	تجانس فرهنگ سازمانی با ارزش ذهنی مدیر، حمایت سرپرست از سوت‌زن، رهبری اخلاق سرپرست، بدگمانی، سوءظن، شیوه‌های مدیریتی ایجاد خطوط داغ (تلفن اضطراری برای افشاگری)، استفاده از سامانه‌های یکپارچه برای هماهنگی بیشتر
A30	معین نژاد و همکاران (1397)	نظارت‌های برون سازمانی، نظارت نهادهای مستقل مردمی سیستم کنترل داخلی، وجود کمیته حسابرسی، توانایی فنی حسابرس شیوه‌های مدیریتی - اندازه سازمان
A31	نوری (1397)	سامانه کنترل داخلی، وجود کمیته حسابرسی، توانایی فنی - نظارت‌های برون سازمانی، نظارت نهادهای مستقل مردمی
A32	راجیوان (2019)	ترس از توجه رسانه‌ای، شدت عمل ناشایست سیستم حفاظت از افشاگر، هزینه‌های گزارش‌دهی، اخراج، اقدام تلافی‌جویانه

کد مقاله	محقق/سال	مؤلفه‌های استخراج شده
A33	مونتس و همکاران (2019)	ایجاد خطوط داغ (تلفن اضطراری برای افشاگری)، استفاده از سامانه‌های یکپارچه برای هماهنگی بیشتر
A34	رضازاده و محمدی (1398)	سامانه کنترل داخلی، وجود کمیته حسابرسی، توانایی فنی حسابرس - امنیت سامانه اطلاعاتی شرکت - توانمندسازی کارکنان، عدالت سازمانی، تمرکز سازمانی، اندازه سازمان - نوع نگاه به فرد سوت زن، نوع نگاه به فرد متخلف، تقوا،
A35	رابینسون و همکاران (2012)	آشنایی با فواید سوت‌زنی، میزان آشنایی با مضرات سکوت، سوءظن، شیوه‌های مدیریتی وابستگی سازمان به تخلف، اعتبار شواهد افشاگر
A36	صفری و همکاران (1397)	اقدام تلافی‌جویانه، فشار نیازها، آرزوهای مالی افراد، سامانه کنترل داخلی، امنیت سامانه اطلاعاتی شرکت
A37	شاه مرادی (1399)	شجاعت اخلاقی، نوع نگاه به فرد سوت زن، نوع نگاه به فرد متخلف، تقوا، وجدان کاری، صبر، انگیزه‌های روحی و روانی، آگاهی اخلاقی
A38	استابن (2019)	سامانه کنترل داخلی، وجود کمیته حسابرسی، توانایی فنی حسابرس قوانین و مقررات کشور، اتلاف بودجه و منابع، شفافیت شرکتی، خلأهای قانونی امنیت سامانه اطلاعاتی شرکت
A39	تیلور و کریس (2013)	سامانه کنترل داخلی، وجود کمیته حسابرسی، توانایی فنی حسابرس - وابستگی سازمان به تخلف، اعتبار شواهد افشاگر - تعهد سازمانی
A40	طهرانی و همکاران (1398)	تجانس فرهنگ سازمانی با ارزش ذهنی مدیر، حمایت سرپرست از سوت زن، رهبری اخلاق سرپرست - وابستگی سازمان به تخلف، اعتبار شواهد افشاگر، قانونی بودن ادعای خلاف - شهروند سازمانی، روابط شخصی و کارفرمایی
A41	یزدانی و همکاران (1400)	سامانه کنترل داخلی، وجود کمیته حسابرسی، توانایی فنی حسابرس، حمایت سرپرست از سوت زن، رهبری اخلاق سرپرست، بدگمانی، سوءظن، شیوه‌های مدیریتی

گام پنجم: یافته‌های پژوهش

برای تفسیر نتایج پژوهش‌های پیشین از روش تحلیل مضمون استفاده شد. روش اسنادی به‌عنوان روشی غیرمزامحتی می‌تواند در طراحی پیشینه پژوهشی و چارچوب نظری علوم اجتماعی مؤثر باشد. در زیر، مراحل اجرایی آن به‌طور نظام‌مند و معتبر طراحی شده است. این روش می‌تواند از فنون پژوهشی متعددی

از جمله فراتحلیل‌های کیفی، تحلیل مضمون، تحلیل مجدد آمارها، تحلیل ثانویه، کدگذاری و طبقه‌بندی بهره‌گیر. یکی از روش‌های ساده و کارآمد تحلیل کیفی، تحلیل مضمون است. تحلیل مضمون روشی برای شناخت و سازمان‌دهی الگوهای موجود در یک محتوا و معانی موجود در داده‌های کیفی است. در واقع، تحلیل مضمون جستجوی مضامینی است که برای توصیف پدیده مورد مطالعه مهم هستند و بنابراین طبق نظر مویبر و کوکران نوعی بازشناسی الگوی درون داده‌هاست، به بیان دیگر، روش تحلیل مضمون فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. در پژوهش حاضر، ابتدا تمام مؤلفه‌های مربوط به عوامل مؤثر در سوت‌زنی در سازمان شناسایی شد، سپس به منظور پاسخ به سؤال‌های پژوهش دسته‌بندی شد.

جدول ۵. طبقه‌بندی و واکاوی عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان

منبع	کد اولیه	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده
A01-A02-A03-A05-A06-A09-A10-A11-A21-A25-A26-A28-A32-A33-A34-A39	سن، نژاد، جنس، تحصیلات، سابقه کار، سطح پرداخت‌ها	ویژگی‌های جمعیت شناختی	ویژگی‌های فردی
A01-A02-A06-A11-A14-A21-A23-A25-A28-A35-A39-A41	شجاعت اخلاقی، نوع نگاه به فرد سوت‌زن، نوع نگاه به فرد متخلف، تقوا، وجدان کاری، صبر، انگیزه‌های روحی و روانی،	ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی	
A03-A06-A08-A09-A11-A13-A15-A21-A25-A33-A34-A37-A39	هزینه‌های گزارش‌دهی، اخراج، اقدام تلافی‌جویانه، فشار نیازها، آرزوهای مالی افراد،	ویژگی‌های تهدید فردی	
A02-A11-A12-A23-A25-A26-A32-A39	عدم وابستگی فردی، عدم تحمل ابهام، برونگرایی	ویژگی‌های شخصیتی افشاگر	
A02-A04-A14-A25-A32-A41	میزان اثبات‌پذیری تخلف، میزان آسیب تخلف، میزان فراگیر بودن تخلف، تکرارپذیری تخلف، میزان افراد درگیر	مسئولیت‌پذیری	

واکاوی محرک‌های سوت‌زنی در سازمان: کاربرد فراترکیب (تفتیان و همکاران)

منبع	کداولیه	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده
A03-A10-A25-A26-A28-A33-A34	بی‌ثباتی، ناتوانی، رفتارهای غیرعادی افراد	ویژگی‌های مرتبط با خطاهای سیستمی و انسانی	محرک فردی
A01-A02-A06-A08-A20-A23-A29-A33	عدم مثبت‌اندیشی، قضاوت اخلاقی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، آگاهی اخلاقی	ویژگی‌های نگرش فردی	
A04-A12-A13-A15-A16-A19-A25-A29-A32-A35-A36	جایگاه شغلی، اعتبار گیرنده گزارش، کانال گزارشگری، مدیریت کانال گزارشگری و...	ویژگی‌های گیرنده گزارش	
A03-A04-A11-A13-A25-A27-A33-A37	فاصله، کناره‌گیری، راضی بودن به هر شرایطی، حالت انفعالی	سکوت مطیعانه	
A03-A11-A18-A19-A27-A33-A41	احساس ترس، انگیزه خود محافظتی، رفتار تعمدی و غیرانفعالی، ترس از توجه رسانه‌ای، شدت عمل ناشایست	سکوت تدافعی	ادامه محرک فردی
A01-A06-A08-A09-A10-A14-A17-A18-A19-A21-A23-A29-A35-A40	انگیزه نوع دوستی، حمایت، رفتار شهروند سازمانی، رابطه با صاحب کار، رابطه شخصی	سکوت دوستانه (روابط قوی کارکنان)	
A02-A10-A13-A15-A33-A39	خودکنترلی	خودکنترلی	
A04-A05-A16-A20-A22-A24-A27-A32-A34-A36	وابستگی سازمان به تخلف، اعتبار شواهد افشاگر، قانونی بودن ادعای خلاف	ویژگی‌های عمل اشتباه و ناشایست	محرک سازمانی
A04-A08-A18-A27-A33-A35-A36	بازرسی و پیگیری تخلف، مقررات سازمانی، سامانه حفاظت از افشاگر، توانمندسازی کارکنان، عدالت سازمانی، تمرکز سازمانی، اندازه سازمان	ویژگی‌های ساختار سازمانی	
A03-A08-A09-A11-A19-A20-A23-A27-A35	میزان توجه به فرد سوت‌زن، میزان امنیت شغلی، میزان امنیت اطلاعات، موقعیت بالاتر فرد درگیر، موقعیت پایین‌تر فرد درگیر، حمایت‌های سازمانی، انعطاف‌پذیری فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی	

منبع	کد اولیه	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده
A01-A06-A10-A14-A15-A16-A28-A38-A41	تجانس فرهنگ سازمانی با ارزش ذهنی مدیر، حمایت سرپرست از سوت زن، رهبری اخلاق سرپرست، بدگمانی، سوءظن، شیوه‌های مدیریتی	رهبری و مدیریت	محرک سازمانی
A02-A08-A12-A17-A18-A22-A24-A29-A30-A31-A38-A41	سامانه کنترل داخلی، وجود کمیته حسابرسی، توانایی فنی	ویژگی‌های کنترلی و نظارتی	
A04-A12-A19-A20-A30-A31-A38-A40	نظارت‌های برون سازمانی، نظارت نهادهای مستقل مردمی	زیرساخت‌های نظارتی	
A04-A12-A19-A20-A22-A24-A29-A30-A31-A38	امنیت سامانه اطلاعاتی شرکت	ویژگی‌های دستگاه‌های اطلاعاتی حسابداری	
A02-A03-A07-A19-A24-A25-A33-A37-A40	میزان آشنایی با فرایند سوت‌زنی، میزان آشنایی با فواید سوت‌زنی، میزان آشنایی با مضرات سکوت، نشر کتب و مقالات مرتبط با سوت‌زنی، ساخت و پخش برنامه‌های چندرسانه‌ای	سطح آگاهی و آموزش	
A05-A06-A16-A17-A18-A25-A30-A35-A38-A40	ایجاد خطوط داغ (تلفن اضطراری برای افشاگری)، استفاده از سامانه‌های یکپارچه برای هماهنگی بیشتر	فناوری اطلاعات	
A04-A08-A09-A12-A14-A19-A25-A31-A33-A37	رابطه محوری بودن جامعه، اجتناب از عدم اطمینان، فاصله قدرت، شرایط سیاسی و اجتماعی حاکم بر محیط اقتصادی	بستر فرهنگی جامعه	
A04-A05-A07-A08-A13-A17-A22-A26-A31-A36-A38	قوانین و مقررات کشور، ائتلاف بودجه و منابع، شفافیت شرکتی خلأهای قانونی، تغییر قوانین، قوانین بین‌المللی، چالش‌های دستورالعمل‌های غیرقانونی، جرائم سازمان‌های دولتی	ویژگی‌های قانونی جامعه	

گام ششم: کنترل کیفیت تحلیل

برای کنترل کیفیت لازم است پایایی و روایی ابزار سنجش آزموده شود. برای بررسی روایی ابزار سنجش در این پژوهش ۲۳ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان شناسایی شده در مراحل قبل به صورت چک‌لیست در اختیار ۱۲ تن که ویژگی آنان به شرح جدول ۵ است، قرار گرفت و سپس نتایج به وسیله آنتروپی شانون مورد بررسی قرار گرفته است. تحلیل محتوا مرحله‌ای از فرایند اطلاعاتی است که از طریق آن، محتوای ارتباطات با استفاده از به کارگیری مجموعه‌ای از قوانین طبقه‌بندی شده و نظام‌دار تغییر و تبدیل می‌یابد و به صورت داده‌های خلاصه و قابل مقایسه درمی‌آید. براساس روش آنتروپی شانون، تحلیل داده‌ها، در تحلیل محتوا بسیار قوی‌تر و معتبرتر عمل می‌کند. آنتروپی در نظریه اطلاعات، شاخصی است برای اندازه‌گیری عدم اطمینان که به وسیله یک توزیع احتمال بیان می‌شود. براساس این روش که به مدل جبرانی مشهور است، محتوای طرح مورد تحلیل قرار خواهد گرفت.

جدول ۶. ویژگی خبرگان

سمت/شغل			تجربه کاری		رشته و مدرک تحصیلی			جنسیت		معیار اصلی
مدیران مالی و مدیران مؤسسات حسابداری	حسابدار رسمی	اساتید و عضو هیات علمی دانشگاه	بیش از ۱۵ سال	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	دکتر	مدرک	حسابداری	مرد	زن	معیار فرعی طبقه‌بندی
۵	۲	۵	۳	۹	۱۲	۳	۹	۱۰	۲	تعداد

نخست باید فراوانی هر یک از کدهای اولیه شناسایی شده براساس تحلیل محتوا مشخص شود. ماتریس فراوانی‌های موردنظر باید به‌هنگار شود. برای این منظور از روش نرمال‌سازی خطی استفاده می‌شود:

$$n_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum x_{ij}} \quad (1)$$

بار اطلاعاتی هر کد اولیه باید محاسبه شود. برای این منظور از رابطه زیر استفاده می‌شود:

$$k = \frac{1}{\ln(a)}; a = \text{تعداد گزینه‌ها} \quad (۲)$$

$$E_j = -k \sum [n_{ij} \ln(n_{ij})] \quad (۳)$$

ضریب اهمیت هر کد اولیه باید محاسبه شود. هر کد اولیه که دارای بار اطلاعاتی بیشتری باشد، از درجه اهمیت بیشتری برخوردار است. برای این منظور از رابطه زیر استفاده می‌شود:

$$W_j = \frac{E_j}{\sum E_j} \quad (۴)$$

بنابراین در گام نخست ماتریس تصمیم تشکیل شده است. امتیازات به دست آمده از ماتریس تصمیم پیرامون مسئله مورد نظر در جدول زیر ارائه شده است. بر مبنای این روش مؤلفه‌ای که بیشترین وزن را دارد بیشترین نقش بین مؤلفه‌ها را نیز دارد.

جدول ۷. تعیین میزان اهمیت و تأکید پژوهش‌های گذشته بر عوامل مؤثر بر سوت‌زنی

رتبه	ضریب اهمیت W_j	عدم اطمینان E_j	$\sum P_{ij} \times knP_{ij}$	فراوانی	کد
۱۰	0/0159166	0/0151	-0/0674	38	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی
۶	0/022957	0/02181	-0/09745	72	ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی
8	0/01486	0/0141	-0/06302	29	ویژگی‌های تهدید فردی
6	0/0096	0/009067	-0/0406	10	ویژگی‌های شخصیتی افشاگر
7	0/0112	0/010625	-0/04745	8	ویژگی‌های مرتبط با خطاهای سیستمی و انسانی
۱۲	0/00962	0/0091	-0/04072	22	مسئولیت‌پذیری

واکاوی محرک‌های سوت‌زنی در سازمان: کاربست فراترکیب (تفتیان و همکاران)

رتبه	ضریب اهمیت Wj	عدم اطمینان Ej	$\sum P_{ij} \times knP_{ij}$	فراوانی	کد
5	0/010425	0/009875	-0/0442	18	ویژگی‌های نگرش فردی
10	0/0137	0/013	-0/0581	15	ویژگی‌های گیرنده گزارش
۱	0/008267	0/0078	-0/03497	16	سکوت مطیعانه
۵	0/00994	0/00942	-0/04218	17	سکوت تدافعی
۳	0/0175	0/0166	-0/0742	26	سکوت دوستانه (روابط قوی کارکنان)
7	0/01196	0/0114	-0/0508	7	خودکنترلی
8	0/016133	0/015333	-0/06843	19	ویژگی‌های عمل اشتباه و ناشایست
11	0/00763	0/00722	-0/03236	25	ویژگی‌های ساختار سازمانی
4	0/006678	0/006311	-0/02832	19	فرهنگ سازمانی
13	0/0037	0/0035	-0/0158	3	ویژگی‌های کنترلی و نظارتی درون سازمانی شرکت
11	0/016033	0/015267	-0/06803	19	زیرساخت‌های نظارتی
۷	0/011911	0/011289	-0/05051	14	ویژگی‌های سامانه‌های اطلاعاتی حسابداری
9	0/011871	0/011271	-0/05037	41	رهبری و مدیریت
8	0/0289	0/0274	-0/1225	32	سطح آگاهی و آموزش
3	0/0243	0/0231	-0/1033	22	فناوری اطلاعات
9	0/0167	0/01585	-0/07083	41	بستر فرهنگی جامعه
5	0/010811	0/010244	-0/0458	35	ویژگی‌های قانونی جامعه

برای کنترل کیفیت از جهت پایایی مقالات منتخب از روش توافق بین ارزیاب‌ها استفاده می‌شود، به این ترتیب که محقق دیگری این مقالات را مورد بررسی قرار می‌دهد. چنانچه نظر این دو ارزیاب به هم نزدیک باشد، نشان‌دهنده پایایی است. برای ارزیابی پایایی با این روش از ضریب کاپای کوهن استفاده

می‌شود. اگر مقدار این توافق از ۰/۷ بیشتر باشد، توافق مناسبی بین دو ارزیاب است. مقدار ضریب کاپای به دست آمده ۰/۸۳ می‌باشد که مبین توافق خوب بین دو ارزیاب در خصوص مقالات منتخب است و بر پایایی مناسب آن دلالت دارد.

جدول ۸. ضریب توافق کاپا

عدد معناداری	مقدار	
۰/۰۰۰	۰/۸۳۰	کاپای مقدار توافق
۴۱		تعداد موارد

همچنین از چهار معیار کمی برای بررسی قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت تأیید و اطمینان‌پذیری استفاده شده است: ضریب هولستی، ضریب پی اسکات، شاخص رونوشت کوهن و آلفای کرپیندروف. میزان همبستگی دیدگاه خبرگان با محاسبه ضریب هولستی (PAO) یا «درصد توافق مشاهده شده» ۰/۸۳۰ به دست آمده است که مقدار قابل توجهی است. با توجه به ایراداتی که به روش هولستی وارد است، شاخص پی - اسکات نیز محاسبه شده است که میزان آن ۰/۷۳ به دست آمده است. چهارمین شاخص برآورد اعتبار تحقیقات کیفی شاخص کاپای کوهن است. شاخص کاپای کوهن در این مطالعه ۰/۷۳ به دست آمده است. در نهایت نیز از آلفای کرپیندروف استفاده شده است و میزان آن در این مطالعه ۰/۸۸ برآورد گردیده است.

جدول ۹. کنترل کیفیت

ضریب هولستی	شاخص پی - اسکات	شاخص کاپای کوهن	آلفای کرپیندروف	
۰/۸۳۰	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۸۸	مقدار
۲۳				تعداد مؤلفه

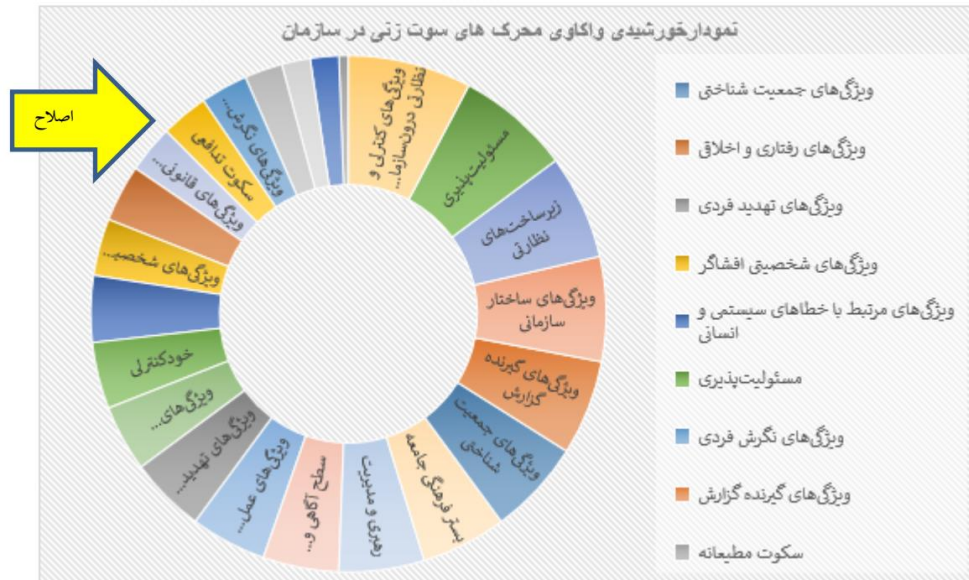
گام هفتم: ارائه گزارش و یافته‌های مطالعه

در این مرحله از فراترکیب، یافته‌های حاصل از مراحل قبل ارائه می‌شوند و یافته‌های پژوهش طبقه‌بندی و به صورت سازمان‌دهی شده و مرتب ارائه می‌شود.

جدول ۱۰. ابعاد و مؤلفه‌های سوت‌زنی در سازمان

مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	مضمون اولیه
سوت‌زنی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	سن، نژاد، جنس، تحصیلات، سابقه کار، سطح پرداخت‌ها
	ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی	شجاعت اخلاقی، نوع نگاه به فرد سوت‌زن، نوع نگاه به فرد متخلف، تقوا، وجدان کاری، صبر، انگیزه‌های روحی و روانی،
	ویژگی‌های تهدید فردی	هزینه‌های گزارش‌دهی، اخراج، اقدام تلافی‌جویانه، فشار نیازها، آرزوهای مالی افراد،
	ویژگی‌های شخصیتی افشاگر	عدم وابستگی فردی، عدم تحمل ابهام، برون‌گرایی
	مسئولیت‌پذیری	میزان اثبات‌پذیری تخلف، میزان آسیب تخلف، میزان فراگیر بودن تخلف، تکرارپذیری تخلف، میزان افراد درگیر
	ویژگی‌های مرتبط با خطاهای سیستمی و انسانی	بی‌ثباتی، ناتوانی، رفتارهای غیرعادی افراد
	ویژگی‌های نگرش فردی	عدم مثبت‌اندیشی، قضاوت اخلاقی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، آگاهی اخلاقی
	ویژگی‌های گیرنده گزارش	جایگاه شغلی، اعتبار گیرنده گزارش، کانال گزارشگری، مدیریت کانال گزارشگری و...
	سکوت مطیعانه	فاصله، کناره‌گیری، راضی بودن به هر شرایطی، حالت انفعالی
	سکوت تدافعی	احساس ترس، انگیزه خود محافظتی، رفتار عمدی و غیر انفعالی، ترس از توجه رسانه‌ای، شدت عمل ناشایست
انگیزه‌های فردی	سکوت دوستانه (روابط قوی کارکنان)	انگیزه نوع دوستی، حمایت، رفتار شهروند سازمانی، رابطه با صاحب کار، رابطه شخصی
	سکوت کنترلی	خود کنترلی

مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	مضمون اولیه
محرک سازمانی	ویژگی‌های عمل اشتباه و ناشایست	وابستگی سازمان به تخلف، اعتبار شواهد افشاگر، قانونی بودن ادعای خلاف
	ویژگی‌های ساختار سازمانی	بازرسی و پیگیری تخلف، مقررات سازمانی، سامانه حفاظت از افشاگر، توانمندسازی کارکنان، عدالت سازمانی، تمرکز سازمانی، اندازه سازمان
	فرهنگ سازمانی	میزان توجه به فرد سوت زن، میزان امنیت شغلی، میزان امنیت اطلاعات، موقعیت بالاتر فرد در گیر، موقعیت پایین تر فرد در گیر، حمایت‌های سازمانی، انعطاف پذیری فرهنگ سازمانی
	رهبری و مدیریت	تجانس فرهنگ سازمانی با ارزش ذهنی مدیر، حمایت سرپرست از سوت زن، رهبری اخلاق سرپرست، بدگمانی، سوءظن، شیوه‌های مدیریتی
	ویژگی‌های کنترلی و نظارتی	سامانه کنترل داخلی، وجود کمیته حسابرسی، توانایی فنی حسابرس
	درون سازمانی شرکت	حسابرس
ادامه محرک سازمانی	زیرساخت‌های نظارتی	نظارت‌های برون سازمانی، نظارت نهادهای مستقل مردمی
	ویژگی‌های دستگاه‌های اطلاعاتی حسابداری	امنیت سامانه اطلاعاتی شرکت
	سطح آگاهی و آموزش	میزان آشنایی با فرایند سوت زنی، میزان آشنایی با فواید سوت زنی، میزان آشنایی با مضرات سکوت، نشر کتب و مقالات مرتبط با سوت زنی، ساخت و پخش برنامه‌های چندرسانه‌ای
	فناوری اطلاعات	ایجاد خطوط داغ (تلفن اضطراری برای افشاگری)، استفاده از سامانه‌های یکپارچه برای هماهنگی بیشتر
محرک فراسازمانی	بستر فرهنگی جامعه	رابطه محور بودن جامعه، اجتناب از عدم اطمینان، فاصله قدرت، شرایط سیاسی و اجتماعی حاکم بر محیط اقتصادی
	ویژگی‌های قانونی جامعه	قوانین و مقررات کشور، اتلاف بودجه و منابع، شفافیت شرکتی، خلأهای قانونی، تغییر قوانین، قوانین بین‌المللی، چالش‌های دستورالعمل‌های غیرقانونی، جرائم سازمان‌های دولتی



شکل ۲. هیستوگرام واکاوی محرک‌های سوت‌زنی در سازمان

نتیجه‌گیری

باتوجه به نیازهای اطلاعاتی ذی‌نفعان سازمانی و غیرسازمانی و لزوم شفافیت و قابل‌اعتمادبودن گزارش‌های مالی مبنی بر عدم وجود تقلب و دستکاری در اطلاعات واقعی شرکت‌ها و پاک‌دستی تهیه‌کنندگان آنها در این پژوهش به بررسی محرک‌های سوت‌زنی در سازمان با استفاده از روش فراترکیب پرداخته شد. به این موضوع در پژوهش‌ها و تحقیقات قبلی کمتر پرداخته شده است. لذا این پژوهش به درک بهتر ادبیات پژوهش در موضوع سوت‌زنی در سازمان‌ها کمک می‌کند. با استناد به یافته‌های پژوهش، سه بعد محرک‌های فردی، سازمانی، فراسازمانی شناسایی و تعداد ۲۳ مؤلفه به‌دست آمد. از این تعداد، ۸ مؤلفه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، مسئولیت‌پذیری، گیرنده گزارش، ساختار سازمانی، کنترلی و نظارت درون سازمانی، ساختار سازمانی، رهبری و مدیریت و بستر فرهنگی جامعه بیشترین تأثیر و مؤلفه‌های سکوت مطیعانه، فناوری اطلاعات، ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی، تهدید فردی، شخصیت افشاگر، ویژگی‌های مرتبط با خطاهای سیستمی و انسانی، نگرش فردی، سکوت تدافعی، سکوت دوستانه (روابط قوی کارکنان)، ویژگی‌های عمل اشتباه و ناشایست، خودکنترلی،

فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های سامانه‌های اطلاعاتی حسابداری، سطح آگاهی و آموزش، فناوری اطلاعات، ویژگی‌های قانونی جامعه کمترین تأثیر را در سوت‌زنی و افشاگری در سازمان‌ها دارد. سوت‌زنی یکی از مهم‌ترین عوامل بازدارنده و پیشگیری‌کننده تقلب در سازمان می‌باشد. با توجه به یافته‌های پژوهش و نقش موثر سوت‌زنی در جلوگیری از تقلب در سازمان و بهبود شرایط سازمان، مدیریت باید توجه بیشتری به موضوع سوت‌زنی تقلب داشته باشد. لازم است واکاوی عوامل موثر بر سوت‌زنی در سازمان شناسایی شود و شرایطی را مهیا نمایند که کارکنان را تشویق به سوت‌زنی نماید و ترس افشای تقلب را به حداقل رساند. بدین منظور باید هنگام استخدام کارکنان، ویژگی‌های فردی آنها از جمله مسئولیت شخصی نسبت به افشای تقلب توجه شود و افرادی با هویت و ارزش‌های اخلاقی بالا استخدام شوند که وجدان کاری مانع عدم سوت‌زنی آنان شود. همچنین بهتر است اخلاق یکی از معیارهای ارتقای شغلی در سازمان قرار گیرد و پست‌های حساس سازمان به افراد مورد اعتماد و با اخلاق سازمان گمارده شود.

از طرفی با توجه به عدم درک صحیح کارکنان از سوت‌زنی، باید دوره‌های اخلاق در سازمان برگزار و اهمیت افشای تقلب برای کارکنان تبیین شود و روش‌های سوت‌زنی و کانال‌های داخلی سازمان به آنها نشان داده شود تا کارکنان از مزیت‌های سوت‌زنی و مخصوصاً افشای تقلب به مراجع داخلی (برای جلوگیری از آسیب به شهرت و حیات سازمان)، آگاه شوند. همچنین با بیان قوانین حامی سوت‌زنان و آموزش مدیران و سرپرستان به منظور کاهش مقاومت و موضع‌گیری در برابر افشاگری تخلف و ایجاد فرهنگ پذیرش در برابر سوت‌زنی در جهت تشویق و تقویت این رفتار گام بردارند. بهتر است سازمان‌ها رویه‌های مشخص و کانال‌های امن و ناشناسی را برای تسهیل امر سوت‌زنی در سازمان در نظر گیرند تا سوت‌زنی کارکنان سریع‌تر انجام گیرد و از ترس و نگرانی آنان کاسته شود. همچنین، از آنجاکه یکی از موانع عمده سوت‌زنی، ترس از پیامد آن برای فرد سوت‌زن و انتقام علیه وی می‌باشد، بهتر است تغییراتی در دیدگاه سازمان‌ها، مدیران و کمیته حسابرسی شرکت‌ها نسبت به افراد افشاکننده تقلب ایجاد شده و انگیزه‌های لازم را برای آنان فراهم ساخته، تا از میزان این انتقام کاست و به این ترتیب احتمال رفتار افشاگری را افزایش داد. دولت، سازمان بورس اوراق بهادار تهران و سایر نهادهای قانون‌گذار در زمینه ارتقای حاکمیت شرکتی، بایسد قوانین محکم‌تری برای حفاظت از فرد افشاکننده تقلب تصویب نمایند تا موجب تسهیل در تصمیم به افشای تقلب شود.

برای بسط و گسترش تحقیقات آتی در یکی از زمینه‌های منطقی‌سازی رفتارهای متقابلانه توسط مجرمان، اقدامات اشتباهی که به نام منافع سازمان انجام می‌شود، اغلب به‌عنوان منطقی برای ارتکاب جرم کلاهبرداری مورد استفاده قرار می‌گیرد. همچنین برای تحقیقات آینده می‌توان اثر احتمالی سوت‌زنی را فقط با در نظر گرفتن سیاست ضدتلافی‌جویی بررسی کرد، تا سایر ابعاد پنهان و اثرگذار بر سوت‌زنی شناسایی و کشف شود. بررسی این موضوع که آیا فناوری اطلاعات و مکانیزه‌شدن عملیات سازمان امکان انجام عمل متقابلانه را کاهش یا افزایش می‌دهد و متعاقباً سوت‌زنی را در چه جایگاهی قرار خواهد داد، می‌تواند موضوع پژوهش آتی باشد.

منابع

- اسماعیلی کیا، غریبه؛ نجف‌نیا، سمیه و اوشنی، محمد (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین سازوکارهای راهبری شرکتی برون‌سازمانی و تقلب مالی با تمرکز بر ارزیابی شناختی از تجویزهای تئوری نمایندگی، **بررسی‌های حسابداری و حسابرسی: ۱۶۹-۱۹۲**.
- اشرفی، محمدمهدی (۱۳۹۳)، شناخت ابعاد و مسائل اخلاقی در حرفه حسابداری و حسابرسی، **اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد شیراز**، <https://civilica.com/doc/421787>.
- انصاری‌پور، مهدی؛ طبرسا، غلامعلی و پورعزت، علی‌اصغر (۱۴۰۰)، تدوین مدل بلوغ عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در سازمان‌ها: روش فراترکیب، **مطالعات رفتار سازمانی: ۱۰۶-۷۱**.
- بنی‌مهد، بهمن (۱۴۰۰)، تبیین تمایلات رفتاری در گزارشگری مالی متقلبان: آزمون نظریه روان‌شناسی ثبات رفتاری، **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت: ۱۲۹-۱۴۱**.
- بولو، قاسم و اکبریان شورکایی، رضا (۱۳۹۶)، بررسی رابطه پدیده تماشاگری، قدرت شواهد و مسئولیت ادراک شده با احتمال گزارشگری تقلب، **حسابداری ارزشی و رفتاری: ۱-۳۲**.
- بیگی هرچگانی، ابراهیم؛ بنی‌مهد، بهمن؛ رئیس‌زاده، محمدرضا و رویایی، رمضانعلی (۱۳۹۶)، ارزش‌های انگیزشی و هشداردهی اخلاقی حساب‌برسان درباره خطاکاری، **اخلاق در علوم و فناوری: ۱۲۰-۱۳۵**.
- حسین‌پور، سعید و سعیدی، پرویز (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر آگاهی از تخلفات مالی انجام‌شده بر رفتار و ارزش‌های اخلاقی حسابداران، **مطالعات نوین کاربردی در مدیریت و اقتصاد: ۹۰-۱۰۲**.
- دریایی، مجید؛ نیکومرام، هاشم و خان‌محمدی، محمدحامد (۱۳۹۸)، ویژگی‌های فردی و تمایل به گزارش اخلاقی تقلب در حرفه حسابرسی، **اخلاق در علوم و فناوری: ۱۷۰-۱۷۷**.
- دولتی، حسن و دیهیم‌پور، مهدی (۱۳۹۷)، تأثیر سوت‌زنی سازمانی بر افزایش شفافیت سازمانی با میانجی‌گری آوای سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان سازمان‌های دریایی)، **آموزش علوم دریایی: ۱۶۴-۱۷۹**.
- رضازاده، جواد و محمدی، عبدالله (۱۳۹۸)، توانایی مدیریتی، ارتباطات سیاسی و گزارشگری مالی متقلبان، **بررسی‌های حسابداری و حسابرسی: ۲۱۷-۲۳۸**.
- شاه‌مرادی، نسیم (۱۳۹۹)، مبانی و زمینه‌های ارزیابی اخلاقی حسابداران از تقلب: دیدگاه دین، فلسفه و محیط، **بررسی‌های حسابداری و حسابرسی: ۶۰۴-۶۲۳**.

- صفری، زهرا؛ بنی‌مهد، بهمن و موسوی کاشی، زهره (۱۳۹۷)، ماکیاولیسم و اثربخشی فردی حسابرس، **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت: ۱۰۵-۱۲۰**.
- طهرانی، مریم؛ و کیلی، یوسف و پورصمیمی، علی (۱۳۹۸)، سوت‌زنی در سازمان: معرفی یک رفتار فرااجتماعی مثبت، **چهارمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری**.
- عاقلی، میثم؛ نیک‌منش، شمس‌الدین و هاشم‌نیا، شهرام (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر عوامل رهبری سازمانی بر تمایل به سوت‌زنی (مورد مطالعه: کارکنان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج)، **مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۵(۵۵): ۳۵-۱**.
- عبدلی محمدرضا و ابراهیمی، عفت (۱۳۹۶)، عوامل مؤثر بر نگرش و شناخت اخلاق حسابداری، **اخلاق در علوم و فناوری: ۱۱۱-۱۰۱**.
- فرهادی‌نژاد، محسن و جعفری، سکینه (۱۳۹۸)، شناسایی علل سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی، **مدیریت سازمان‌های دولتی: ۷۱-۸۴**.
- قاسمی، بهزاد و زاج، زهره (۱۳۹۶)، تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر دستاوردهای اقتصادی-اجتماعی با در نظر گرفتن میانجی‌گری شفافیت و سوت‌زنی سازمانی: یک رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری، **اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی**.
- مهرپرور، متینه (۱۳۹۸)، رابطه ارتباطات سیاسی و هزینه نمایندگی شرکت با توجه به نقش تعدیلی کیفیت حسابرسی، **پژوهش حسابداری: ۱۵۹-۱۸۶**.
- نمازی، محمد و ابراهیمی، فهیمه (۱۳۹۵)، مدل‌بندی و تعیین اولویت عوامل مؤثر بر قصد گزارش تقلب‌های مالی توسط حسابداران، **مطالعات تجربی حسابداری مالی: ۱-۲۸**.
- نوری، معصومه (۱۳۹۷)، سوت‌زنی و تشریح جایگاه آن در نظام‌های نظارتی موجود در بازار مالی، **دومین کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین در حسابداری، مدیریت، اقتصاد و بانکداری**.
- نیک‌کار، بهزاد؛ آزادی، کیهان؛ بنی‌مهد، بهمن و باقرسلیمی، سعید (۱۳۹۹)، توانمندسازی روان‌شناختی و هشداردهی تقلب در حرفه حسابرسی: آزمون نظریه امنیت روان‌شناختی، **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت: ۴۷-۵۸**.
- نیک‌نام فدافن، مهدی؛ محمدی، شعبان؛ عبدی ده‌سرخ، جلال و معین‌نژاد، بهراد (۱۳۹۷)، گزارشگری مالی و تشخیص شرکت‌های متقلب، **همایش ملی مدیریت و کسب‌وکار الکترونیکی با رویکرد اقتصاد مقاومتی**.

هاشمی، سیدعباس و حریری، امیرسینا (۱۳۹۶)، ارزیابی توانایی قانون بنفورد در شناسایی و پیش‌بینی کشف تقلب مالی، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی: ۲۸۳-۳۰۲.

یزدانی، بهزاد (۱۴۰۰)، بررسی اهمیت اثربخشی کمیته حسابرسی در کاهش ریسک تقلب، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت: ۵۹-۶۷.

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. **Organizational Behavior and Human, Decision Processes**. 179– 211. doi:10.1016/0749-5978(91)90020-T.
- 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. doi: <https://doi.org/10.2308/ajpt-50449>.
- Boot, E.R. (2020). The feasibility of a public interest defense for whistleblowing. **Law and Philosophy**. 34-1.
- Kelly (2007). A Study of Whistle-Blowing among Trainee Auditors, **British Accounting Review**. Vol. 39. pp. 61–87.
- Brink, A. G., Cereola, S. J., & Menk, K. B (2015). The effects of personality traits, ethical position, and the materiality of fraudulent reporting on entry-level employee whistleblowing decisions. **Journal of Forensic & Investigative Accounting**. 211-180.
- Ceva, E. & Bocchiola, M. (2020). Theories of whistleblowing. **Philosophy Compass**. 12642.
- Dollinger, S. J., & Leong, F. T (1993). Volunteer bias and the five-factor model. **The Journal of Psychology**. 127(1), 29-36.
- Dyck, A., Morse, A & Zingales, L. (2010). Who Blows the Whistle on Corporate Fraud? **The Journal of Finance**. 2213–2253. <http://www.jstor.org/stable/23324409>.
- Dyck, A., Morse, A., & Zingales, L. (2010). Who blows the whistle on corporate fraud?. **The journal of finance**. 2253-2213
- Dyck, A., Morse, A., & Zingales, L. (2010). Who blows the whistle on corporate fraud?. **The journal of finance**. 65(6), 2213-2253.
- Ettredge, M. J., Richardson, V., Scholz, S. (2002). Dissemination of information for investors at corporate Web sites **Journal of Accounting and Public Policy** Volume 21, Issues 4–5, Winter 2002, Pages 357-369. [https://doi.org/10.1016/S0278-4254\(02\)00066-2](https://doi.org/10.1016/S0278-4254(02)00066-2).
- Gao, L. (2017) Review of Whistleblowing Studies in Accounting Research Examining Corporate Internal Whistleblowing Policy. **Virginia Commonwealth University**.
- 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**. 38.13-1.
- IOkeya, I. O., Olorunfemi S. A., Damilola G. E & Claudius A. O. (2020). Individual Factors and Internal Whistle blowing Intentions in the Nigeria Banking Industry. **The International Journal of Business Management and Technology**. Volume Issue .

- Kashanipour, M., & Mohamadi, M. (2020). The effect of independence threat from political pressure on ethical decision-making process of Supreme Audit Court's auditors: the mediating role of moral intensity. **Journal of Financial Accounting Knowledge**.7(4).126-97.
- Latan, H. Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2020). Social Media as a Form of Virtual Whistleblowing: Empirical Evidence for Elements of the Diamond Model. **Journal of Business Ethics**.20-1
- Latan, H. Jabbour, C.J & Lopes Jabbour, A.B(2021). Social Media as a Form of Virtual Whistleblowing: Empirical Evidence for Elements of the Diamond Model. **J Bus Ethics**. 529–548. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04598-y>.
- Latan, H. Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C (2018). Whistleblowing intentions among public accountants in Indonesia: Testing for the moderation effects. **Journal of Business Ethics**.588-573.
- Miceli, M. P & Near, J. P. (2005). Standing up or standing by: What predicts blowing the whistle on organizational wrongdoing?. **In Research in personnel and human resources management. Emerald Group Publishing Limited**.
- Nejad Toolami, B.Rahnamay Roodposhti, F. Nikoomaram, H.Banimahd, B., & Vaklifard, H. (2019). The survey of whistleblowing intentions for accounting frauds based on demographic individual differences among accounting staff. **International Journal of Finance & Managerial Accounting**.1-13.
- Niamh,M.Brennan (2012). **Whistle-blowing**Publisher:Blackwell **Encyclopedia of Sociology Online Edition: Edition Chapter John Wiley & Sons, Ltd**Editors: GeorgeRitzer.<https://www.researchgate.net/publication/273256729/Whistle-blowing>
- Rajeevan, S. (2019). Building a bulletproof whistleblowing environment: an accountant's perspective. **Asian Journal of Accounting Research**.
- Ramos Montesdeoca, M. Sánchez Medina,A.J &Santana, F. (2019). **Research topics in accounting fraud in the sentury: A state of the art**. Sustainability. 1570
- 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.
- Robinson,S.N. Robertson,J.C, & Curtis, M. B. (2012). **The effects of contextual and wrongdoing attributes on organizational employees**
- 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.
- Stubben, S. R., & Welch, K. T. (2020). Evidence on the use and efficacy of internal whistleblowing systems. **Journal of Accounting Research**.58(2).518-473.
- Taylor,E.Z. & Curtis, M. B. (2013). Whistleblowing in audit firms: Organizational response and power distance. **Behavioral Research in Accounting**. 43-21.
- 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.