

Designing A Conceptual Framework for Organisational Disclosure to Mitigate Administrative Corruption

Mohammad Ghafouri | Department of Public Administration, Qa.C., Islamic Azad University, Qazvin, Iran.

Alireza Banagar * | Department of Management, No.C., Islamic Azad University, Noor, Iran.

Javad Mehrabi | Department of Public Administration, Qa.C., Islamic Azad University, Qazvin, Iran.

Abstract

Administrative corruption is considered one of the most significant obstacles to the realisation of good governance, transparency, and accountability in government organisations. In this regard, the disclosure of organisational misconduct, as an effective mechanism for identifying, reporting, and preventing malpractices, plays a crucial role in promoting the integrity of the administrative system. The aim of the present study is to design a conceptual framework for organisational whistleblowing to reduce administrative corruption. In terms of its purpose, this research is applied-developmental and, in terms of its approach, qualitative. Data were collected and analysed through a systematic literature review based on the PRISMA guidelines and using the meta-ethnography method of Sandelowski and Barroso (2007). The statistical population of the study comprised Persian and English scientific articles published between 2016 and 2025 (1395 to 1404) in the field of organisational whistleblowing and administrative corruption. Following a systematic search of reputable scientific databases and the application of inclusion and exclusion criteria, 28 studies were selected for final analysis. The coding and data analysis process was conducted using MAXQDA software. The validity of the findings was confirmed by expert evaluation, and the reliability of the coding was determined using Cohen's kappa coefficient (0.85). The findings led to the identification of seven main components, which include the drivers of organisational disclosure comprising motivational-psychological, structural-institutional, and cultural-value dimensions; facilitators of disclosure; inhibitors of disclosure; intent to disclose; and the organisational consequences of disclosure. The findings indicate that organisational whistleblowing is a multi-level phenomenon influenced by individual, organisational, and environmental factors. The proposed framework, by clarifying the relationships between drivers, enablers, barriers, disclosure intention, and organisational consequences, provides a basis for designing anti-corruption policies, developing whistleblower protection mechanisms, and promoting good governance in public sector organisations.

Keywords: Organisational Whistleblowing, Administrative Corruption, Conceptual Framework, Meta-synthesis, Public Sector Organisations

How to Cite: Ghafouri,M , Banagar,A and Mehrabi,J . (2026). Designing A Conceptual Framework for Organisational Disclosure to Mitigate Administrative Corruption. Journal of Intelligent Strategic Management .5(3), 385-432.
doi: 10.87453/bumara.2026.373601.0541



Intelligent Strategic Management (JISM) in Development and Evolution is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

© Authors

*** Corresponding Author:** Alireza.banagar@iau.ac.ir

طراحی چارچوب مفهومی افشاگری سازمانی به منظور کاهش فساد اداری

محمد غفوری

گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

علیرضا بناگر*

گروه مدیریت، واحد نور، دانشگاه آزاد اسلامی، نور، ایران.

جواد محرابی

گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

چکیده

فساد اداری یکی از مهم‌ترین موانع تحقق حکمرانی خوب، شفافیت و پاسخگویی در سازمان‌های دولتی محسوب می‌شود. در این زمینه، افشای تخلفات سازمانی، به عنوان یک مکانیزم مؤثر برای شناسایی، گزارش و پیشگیری از سوء رفتارها، نقشی مهمی در ارتقای سلامت نظام اداری ایفا می‌کند. هدف از مطالعه حاضر، طراحی یک چارچوب مفهومی برای افشاگری سازمانی به منظور کاهش فساد اداری است. از نظر هدف، این پژوهش کاربردی-توسعه‌ای و از نظر رویکرد، کیفی است. داده‌ها از طریق مرور نظام‌مند ادبیات بر اساس دستورالعمل‌های PRISMA و با استفاده از روش فراترکیب سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) جمع‌آوری و تحلیل شدند. جامعه آماری پژوهش شامل مقالات علمی فارسی و انگلیسی منتشر شده بین سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۵ (۱۳۹۵ تا ۱۴۰۴) در زمینه افشاگری سازمانی و فساد اداری بود. پس از جستجوی سیستماتیک در پایگاه‌های علمی معتبر و اعمال معیارهای ورود و خروج، ۲۸ مطالعه برای تحلیل نهایی انتخاب شدند. فرآیند کدگذاری و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA انجام شد. اعتبار یافته‌ها از طریق ارزیابی متخصصان تأیید و پایایی کدگذاری نیز با استفاده از ضریب کاپا کوهن (۰٫۸۵) تعیین گردید. یافته‌ها به شناسایی هفت مؤلفه اصلی منجر شد که شامل محرک‌های افشای سازمانی شامل ابعاد انگیزشی-روانشناختی، ساختاری-نهادی و فرهنگی-ارزشی؛ تسهیل‌کننده‌های افشاگری؛ بازدارنده‌های افشاگری؛ قصد افشاگری؛ و پیامدهای سازمانی افشاگری است. یافته‌ها نشان می‌دهند که افشاگری سازمانی پدیده‌ای چندسطحی است که تحت تأثیر عوامل فردی، سازمانی و محیطی قرار دارد. چارچوب پیشنهادی با شفاف‌سازی روابط بین محرک‌ها، تسهیل‌کننده‌ها، موانع، قصد افشا و پیامدهای سازمانی، زمینه‌ای برای طراحی سیاست‌های ضد فساد، توسعه مکانیزم‌های حمایت از افشاگران و ترویج حکمرانی شایسته در سازمان‌های بخش دولتی فراهم آورده است.

کلیدواژه‌ها: افشاگری سازمانی، فساد اداری، چارچوب مفهومی، فراترکیب، سازمان‌های دولتی

استناد به این مقاله: غفوری، محمد و بناگر، علیرضا و محرابی، جواد. (۱۴۰۵). طراحی چارچوب مفهومی

افشاگری سازمانی به منظور کاهش فساد اداری... مدیریت استراتژیک هوشمند، ۵(۳)، ۴۳۲-۳۸۵.



مدیریت استراتژیک هوشمند (JISM) در توسعه و تکامل تحت مجوز بین‌المللی کپی‌رایت کامنز با شرایط انتساب-

غیرتجاری ۴٫۰ منتشر می‌شود.

©نویسندگان

* نویسنده مسئول: Alireza.banagar@iau.ac.ir

۱-مقدمه

فساد اداری یکی از مهم‌ترین چالش‌های نظام‌های حکمرانی است که آثار گسترده‌ای بر کارایی سازمان‌های دولتی، اعتماد عمومی، کیفیت خدمات عمومی و مشروعیت نهادهای حاکمیتی دارد (Awana, 2023؛ خلفی و فرهادی صدیق، ۱۴۰۲). این پدیده با انحراف منابع عمومی، ایجاد نابرابری در دسترسی به خدمات، تضعیف پاسخ‌گویی و کاهش سرمایه اجتماعی، زمینه بروز ناکارآمدی‌های گسترده در نظام اداری را فراهم می‌سازد (Bogoro et al., 2025). فساد اداری در اشکال مختلفی از جمله رشوه، اختلاس، سوءاستفاده از موقعیت شغلی، تبعیض، کلاهبرداری و تعارض منافع ظهور می‌یابد و در صورت نهادینه شدن، می‌تواند به بخشی از فرهنگ و رویه‌های سازمانی تبدیل شود (Hennequin, 2020؛ مهرزادیان و میرزمانی، ۱۴۰۲). در دهه‌های اخیر، مبارزه با فساد به یکی از اولویت‌های اصلی دولت‌ها، سازمان‌های بین‌المللی و نهادهای عمومی تبدیل شده است. مطالعات نشان می‌دهد که فساد اداری نه تنها مانعی جدی بر سر راه توسعه اقتصادی و اجتماعی محسوب می‌شود، بلکه تحقق اصول حکمرانی خوب، شفافیت، پاسخ‌گویی و عدالت اداری را نیز با چالش مواجه می‌سازد (Andiojaya, 2025). از همین رو، در اهداف توسعه پایدار سازمان ملل متحد نیز کاهش فساد و ارتقای شفافیت نهادی به عنوان یکی از الزامات توسعه پایدار مورد تأکید قرار گرفته است (Bogoro et al., 2025). شواهد تجربی حاکی از آن است که کنترل و مهار فساد می‌تواند به بهبود سلامت اداری، افزایش اعتماد شهروندان و ارتقای عملکرد سازمان‌های عمومی منجر شود (Del Sarto et al., 2024؛ Shahid et al., 2025). با وجود توسعه سازوکارهای رسمی نظارت و بازرسی، تجربه بسیاری از کشورها نشان داده است که کشف فساد همچنان یکی از دشوارترین مراحل مدیریت و کنترل آن به شمار می‌رود. بخش قابل توجهی از تخلفات اداری در لایه‌های درونی سازمان‌ها رخ می‌دهد و به دلیل ماهیت پنهان خود، از دید نهادهای نظارتی رسمی دور می‌ماند (Vian et al., 2023). در چنین شرایطی، اتکای صرف به سازوکارهای سنتی نظارت، پاسخگوی پیچیدگی‌های روزافزون فساد اداری نیست و ضرورت بهره‌گیری از ابزارهای مکمل برای شناسایی و گزارش تخلفات بیش از پیش احساس می‌شود (Awana, 2023).

در این میان، افشاگری سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین ابزارهای کشف و کنترل فساد مورد توجه پژوهشگران و سیاست‌گذاران قرار گرفته است. افشاگری سازمانی به فرایندی

اطلاق می‌شود که طی آن کارکنان یا افراد آگاه از درون یا بیرون سازمان، اطلاعات مربوط به رفتارهای غیرقانونی، غیراخلاقی یا فسادآمیز را به مراجع ذیصلاح گزارش می‌کنند (Santoro, 2024). این سازوکار امکان دسترسی به اطلاعاتی را فراهم می‌سازد که معمولاً از طریق روش‌های متعارف نظارتی قابل شناسایی نیستند و از این رو نقش مهمی در ارتقای شفافیت و پاسخ‌گویی سازمانی ایفا می‌کند (Patabendige, 2025). اهمیت افشاگری سازمانی زمانی آشکارتر می‌شود که نتایج مطالعات بین‌المللی مورد توجه قرار گیرد. گزارش‌های انجمن بازرسان رسمی تقلب نشان می‌دهد که افشاگری کارکنان مؤثرترین روش کشف فساد و تخلفات سازمانی محسوب می‌شود و سهم آن در شناسایی موارد فساد، به مراتب بیش از حسابرسی‌های داخلی، حسابرسی‌های خارجی و بازرسی‌های رسمی است (ACFE, 2024). یافته‌ها نشان می‌دهد که کارکنان سازمان‌ها به دلیل دسترسی مستقیم به فرایندها و تعاملات روزمره، از ظرفیت بالایی برای شناسایی و گزارش رفتارهای فسادآمیز برخوردارند و می‌توانند به عنوان یکی از مهم‌ترین منابع اطلاعاتی در نظام‌های ضدفساد ایفای نقش کنند (Bogoro et al., 2025). افشاگری سازمانی علاوه بر نقش آشکارساز، کارکردی پیشگیرانه نیز دارد. وجود سازوکارهای گزارش‌دهی مؤثر و احتمال افشای تخلفات می‌تواند هزینه ارتکاب رفتارهای فسادآمیز را افزایش داده و زمینه شکل‌گیری خودکنترلی و مسئولیت‌پذیری را در سازمان‌ها فراهم آورد (Santoro, 2024). به همین دلیل، بسیاری از پژوهشگران افشاگری را یکی از ارکان اصلی نظام‌های سلامت اداری و حکمرانی شفاف تلقی کرده‌اند (Lewis, 2021). با این حال، تحقق این کارکردها مستلزم فراهم بودن شرایطی است که افراد بتوانند بدون نگرانی از پیامدهای منفی، تخلفات مشاهده‌شده را گزارش کنند (Defiantoro & Mayasari, 2024).

در ایران نیز فساد اداری طی سال‌های اخیر به یکی از دغدغه‌های اصلی نظام حکمرانی و مدیریت بخش عمومی تبدیل شده است. اگرچه نهادهای مختلف نظارتی، بازرسی و کنترلی در سطوح گوناگون فعالیت می‌کنند، اما شواهد موجود نشان می‌دهد که کشف و پیشگیری از فساد همچنان با چالش‌های متعددی مواجه است و بسیاری از تخلفات اداری پیش از شناسایی، آثار قابل توجهی بر عملکرد سازمان‌ها و اعتماد عمومی برجای می‌گذارند (خلفی و فرهادی‌صدیق، ۱۴۰۲). گزارش‌های بین‌المللی نیز این وضعیت را تأیید می‌کنند. بر اساس گزارش شاخص ادراک فساد سازمان شفافیت بین‌الملل در سال ۲۰۲۴، ایران با کسب امتیاز ۲۳ از ۱۰۰ در زمره کشورهایی قرار گرفته است که با

چالش‌های جدی در حوزه شفافیت، پاسخگویی و کنترل فساد مواجه هستند (سازمان شفافیت بین‌الملل، ۲۰۲۴). استمرار این وضعیت در سال‌های متوالی، بیانگر ضرورت بازاندیشی در سازوکارهای کشف و پیشگیری از فساد و حرکت به سوی رویکردهای نوین و مشارکتی در نظام اداری کشور است. در چنین شرایطی، افشاگری سازمانی به‌عنوان یکی از مؤثرترین سازوکارهای کشف و پیشگیری از فساد، جایگاه ویژه‌ای در نظام‌های نوین حکمرانی یافته است. شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که مشارکت کارکنان و ذی‌نفعان سازمانی در گزارش تخلفات، در صورت وجود حمایت‌های ساختاری و قانونی، می‌تواند اثربخشی نظام‌های رسمی نظارت و بازرسی را به‌طور قابل توجهی افزایش دهد (Bogoro et al., 2025). در ایران نیز شکل‌گیری سازوکارهایی نظیر طرح فوریت‌های اداری (فواد) نشان‌دهنده توجه سیاست‌گذاران به ظرفیت گزارش‌دهی تخلفات و نقش آن در ارتقای پاسخگویی و سلامت اداری است (داودی، ۱۴۰۴).

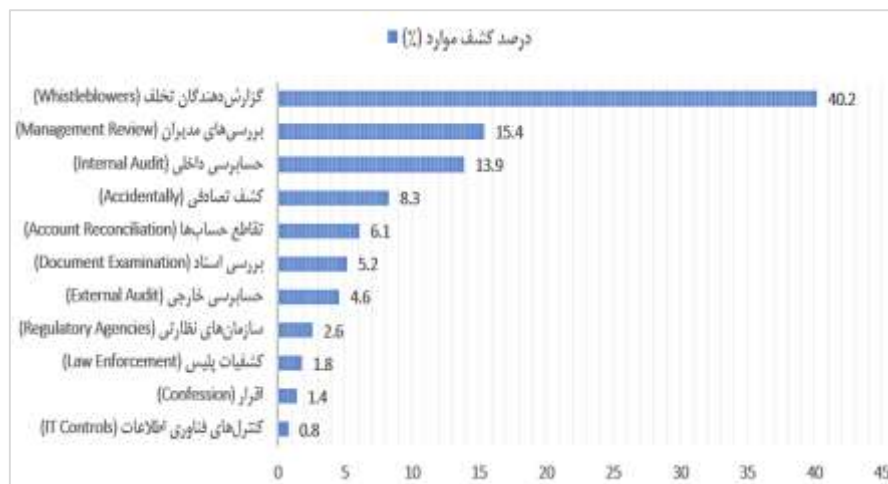


شکل ۱: گزارش رسمی سازمان شفافیت بین‌الملل در مورد روند فساد ادراک شده ایران (۲۰۲۴)

بر اساس گزارش‌های انجمن بازرسان فساد گواهی‌شده (ACFE)، افشاگری توسط گزارش‌دهندگان داخلی^۱ با سهم ۴۰٫۲ درصد، مؤثرترین روش کشف فساد سازمانی شناخته شده است؛ این رقم به‌طور قابل توجهی بالاتر از سایر روش‌ها مانند بررسی‌های مدیریتی (۱۵٫۴٪) و حسابرسی داخلی (۱۳٫۹٪) است. یافته‌ها نشان می‌دهد که ظرفیت انسانی درون سازمان، به‌ویژه کارکنانی که با تخلفات مواجه می‌شوند، نقش حیاتی در شناسایی و افشای فساد دارد. در مقابل، روش‌های رسمی و نهادی مانند حسابرسی خارجی (۴٫۶٪)، سازمان‌های نظارتی (۲٫۶٪) و کشفیات پلیس (۱٫۸٪) سهم بسیار اندکی در کشف فساد داشته‌اند. این تفاوت چشمگیر، ضرورت طراحی سازوکارهای حمایتی، امن و

^۱ disclosure

انگیزشی برای افشاگران را برجسته می‌سازد و تأکید می‌کند که بدون مشارکت فعال منابع انسانی، تلاش‌های ضد فساد به نتیجه مطلوب نخواهد رسید.



شکل ۲: سهم کشف تخلفات و فساد بر اساس مطالعات انجمن بازرسان فساد گواهی شده (ACFE)

با توجه به آنچه بیان شد، افشاگری سازمانی^۱ به عنوان یکی از ابزارهای مقابله با فساد، از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار است و یکی از ابزارهای کلیدی نظارت داخلی و مقابله با تخلفات اداری است. این سازوکار به کارکنان اجازه می‌دهد تا تخلفات و فسادهای مشاهده‌شده را از طریق کانال‌های رسمی یا غیررسمی گزارش کرده و از این طریق، شفافیت و پاسخ‌گویی را در سازمان‌ها تقویت کنند (Patabendige, 2025). افشاگری سازمانی نه تنها ابزاری برای کشف فساد، بلکه مکانیزمی برای پیشگیری از تخلفات آتی است. این سازوکار با ایجاد ترس از افشا، می‌تواند رفتارهای غیراخلاقی را در نطفه خنثی کرده و موجب خودکنترلی در میان کارکنان شود (Santoro, 2024). در واقع، افشاگری نوعی نظارت از پایین به بالا است که قدرت را از انحصار مدیران خارج کرده و به کارکنان امکان مشارکت فعال در سلامت سازمانی می‌دهد. مطالعه لوئیس (۲۰۲۱) نیز بر این نکته تأکید دارد که افشاگری، به‌ویژه در بخش عمومی، نقش کلیدی در ارتقای شفافیت و پاسخ‌گویی دارد و می‌تواند به اصلاح ساختارهای ناکارآمد کمک کند. با این حال، تصمیم به افشاگری سازمانی تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله ارزش‌های فردی، شدت تخلف، اعتماد به کانال‌های گزارش‌دهی، و حمایت سازمانی قرار دارد (Vian et al., 2023).

^۱ Organizational disclosure

^۲ Lewis

تحقیقات نشان داده‌اند که وجود کانال‌های ارتباطی معتبر و محرمانه، تمایل به افشاگری را به‌طور چشمگیری افزایش می‌دهد (Defiantoro & Mayasari, 2024). در مقابل، نبود چنین سازوکارهایی موجب بی‌اعتمادی و انفعال کارکنان می‌شود. بنابراین، طراحی سیستم‌های گزارش‌دهی امن، محرمانه و قابل اعتماد، یکی از پیش‌شرط‌های موفقیت در پیاده‌سازی سیاست‌های افشاگری سازمانی است (Sujiantoro et al, 2025).

با وجود اهمیت افشاگری سازمانی، تصمیم به گزارش تخلف تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل فردی، سازمانی، فرهنگی و نهادی قرار دارد. وجود حمایت سازمانی، اعتماد به سازوکارهای گزارش‌دهی، ادراک عدالت و حمایت‌های قانونی می‌تواند رفتار افشاگرانه را تقویت کند، در حالی که ترس از تلافی، ناامنی شغلی، بی‌اعتمادی سازمانی و فرهنگ سکوت از مهم‌ترین موانع آن به شمار می‌روند (Defiantoro & Mayasari, 2024؛ Sujiantoro et al., 2025؛ Kagias, 2023).

از این رو، افشاگری سازمانی پدیده‌ای چندبعدی است که فهم آن مستلزم توجه هم‌زمان به ابعاد انگیزشی، روان‌شناختی، ساختاری، فرهنگی و محیطی است. با وجود گسترش پژوهش‌های مرتبط با افشاگری سازمانی، ادبیات موجود از پراکندگی مفهومی و رویکردی قابل توجهی رنج می‌برد. برخی مطالعات بر عوامل فردی و روان‌شناختی، برخی بر متغیرهای سازمانی و گروهی دیگر بر مؤلفه‌های نهادی و قانونی تمرکز داشته‌اند (Santoro, Vian et al., 2023؛ Patabendige, 2025؛ 2024).

در نتیجه، تاکنون چارچوبی جامع که بتواند ابعاد و مؤلفه‌های اثرگذار بر افشاگری سازمانی را در ارتباط با کاهش فساد اداری به‌صورت یکپارچه تبیین کند، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این خلأ به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، از جمله ایران، که ویژگی‌های فرهنگی و نهادی خاصی بر فرایند افشاگری حاکم است، محسوس‌تر به نظر می‌رسد. در چنین بستری، بهره‌گیری از روش فراترکیب امکان تلفیق نظام‌مند یافته‌های پراکنده و استخراج الگوهای مشترک را فراهم می‌آورد و زمینه توسعه چارچوب‌های مفهومی جامع را مهیا می‌سازد (Sandelowski & Barroso, 2007).

با وجود گسترش ادبیات نظری در حوزه افشاگری سازمانی، همچنان خلأهای مهمی در فهم جامع این پدیده در بسترهای فرهنگی و نهادی، از جمله سازمان‌های دولتی ایران، وجود دارد. مطالعات پیشین عمدتاً به بررسی عوامل فردی یا سازمانی به‌صورت مجزا پرداخته‌اند و از ارائه مدلی تلفیقی که بتواند تعامل میان مؤلفه‌های روان‌شناختی، ساختاری، فرهنگی و نهادی را در قالبی منسجم تحلیل کند، غفلت ورزیده‌اند. در حالی که این مؤلفه‌ها

می‌توانند به‌طور مستقیم بر تمایل افراد به گزارش‌دهی تخلفات تأثیرگذار باشند. پژوهش حاضر با بهره‌گیری از مرور نظام‌مند ادبیات و رویکرد فراترکیب، درصدد شناسایی، طبقه‌بندی و یکپارچه‌سازی عوامل مؤثر بر افشاگری سازمانی و طراحی چارچوب مفهومی آن در راستای کاهش فساد اداری است. از این رو، پرسش اصلی پژوهش عبارت است از اینکه چارچوب مفهومی افشاگری سازمانی به منظور کاهش فساد اداری بر اساس یافته‌های مطالعات پیشین از چه ابعاد و مؤلفه‌هایی تشکیل شده است؟.

۲- ادبیات نظری و پیشینه تجربی

ادبیات نظری پژوهش:

فساد اداری به‌عنوان یکی از چالش‌های بنیادین حکمرانی، به سوءاستفاده از قدرت عمومی برای منافع شخصی تعریف می‌شود (World Bank, 2017). بر اساس نظریه کارگزار-کارگمار، فساد زمانی رخ می‌دهد که منافع فردی بر منافع جمعی ترجیح داده شود. در عمل، فساد اداری در اشکال متنوعی ظهور می‌یابد که از جمله می‌توان به کارکنان خیالی در لیست حقوق‌بگیران، تبانی در تعیین قیمت قراردادهای، ارقام تورم‌یافته قراردادهای، رشوه‌خواری، اختلاس، پارتی‌بازی، تخلفات خریدهای دولتی و سوءاستفاده از اموال عمومی اشاره کرد (Prabowo, 2014). این پدیده زمانی که در یک نظام اداری نهادینه شود، پیامدهای مخربی برای شهروندان به ویژه اقشار کم‌درآمد به دنبال خواهد داشت (بوگورو، ۲۰۲۵). در مقابل، افشاگری سازمانی به‌عنوان مکانیسمی برای کنترل فساد، با افشای تخلفات درون‌سازمانی، موجب ارتقای شفافیت و پاسخ‌گویی می‌شود (Schultz & Harutyunyan, 2015). یکی از بزرگترین محدودیت‌ها در تحقیقات علمی درباره افشاگری این است که تعریف مشترک و پذیرفته‌شده‌ای وجود ندارد. افشاگری به‌عنوان «افشای رفتارهای غیرقانونی، غیراخلاقی یا نامشروع توسط اعضای یک سازمان» تعریف شده است. راویشنکار (۲۰۰۳) افشاگران را به‌عنوان «کارمندانی که نادرستی‌ها در سازمان‌های خود را به توجه مافوق می‌رسانند» تعریف کرد. این تعاریف نیاز به نتایج خاصی را نشان می‌دهند که افشاگری را از شایعات، غیبت‌ها یا شکایات متمایز می‌سازد. با این حال، برخی از محققان پیشنهاد کرده‌اند که تنها در نظر گرفتن کارکنان به‌عنوان افشاگران ممکن است مناسب نباشد و نتواند تصویر دقیقی از افشاگری سازمانی ارائه دهد (کاگیاس^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). افشاگری به‌عنوان یک مفهوم نوظهور در حوزه

¹ Kagias

مدیریت، به تدریج به عنوان یک رفتار اجتماعی مثبت در سازمان‌ها و جوامع شناخته می‌شود. در گذشته، افشاگری به‌طور کلی به عنوان یک عمل منفی با هدف گذاری‌های سیاسی یا منافع شخصی تلقی می‌شد. اما امروزه، این عمل به عنوان ابزاری برای مبارزه با فساد و ارتقاء شفافیت در سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود و می‌تواند به عنوان یکی از موثرترین روش‌ها برای مبارزه با ناهنجاری‌ها و تخلفات شناخته شود (پورمحمد و همکاران، ۱۴۰۳: ۶).

جانسون (۲۰۰۳) افشاگری را به عنوان یک عمل اعتراض‌آمیز تعریف کرده که شامل سه ویژگی اصلی است. نخست، این عمل یک اقدام فردی برای افشای اطلاعات سازمانی است. دوم، اطلاعات افشا شده به نقض‌های مهم و غیرقابل قبول درون سازمان مربوط می‌شود. شخصی که افشاگری می‌کند، یکی از اعضای سازمان است. افشاگر نیز کسی است که درون سازمان، نادرستی‌هایی را فاش می‌کند. شولتز و هاروتیانیان (۲۰۱۵) افشاگری را عمل آگاهانه و عمدی یک فرد درون سازمان می‌داند که اطلاعاتی را برای گزارش و اصلاح فساد افشا می‌کند. شولتز و هاروتیانیان، افزون بر سه ویژگی ویژگی ذکر شده جانسون (۲۰۰۳)، دو ویژگی دیگر نیز برای افشاگری ارائه می‌دهد. اول آنکه، انگیزه اصلی افراد از افشاگری، در واقع تمایل به فاش‌سازی نادرستی‌ها است و دوم، افشای اطلاعات به عنوان آخرین گزینه اصلاح امور صورت می‌گیرد (Schultz & Harutyunyan, 2015). رابرت (۱۹۹۶) چهار عنصر اساسی افشاگری مؤثر را شناسایی کرده است: ۱) حسن نیت در افشاگری ۲) موقعیت سازمانی افشاگر به عنوان عضو سازمان ۳) ماهیت تخلف که باید شامل سوءمدیریت، اتلاف منابع، سوءاستفاده از اختیارات یا نقض قوانین باشد ۴) وجود مدارک مستند از تخلف و شناسایی مسئولان آن (بوگورو، ۲۰۲۵). در بسترهایی که تخلفات و سوءاستفاده‌ها رواج دارد، تأثیر افشاگری در کاهش فساد، بسیار چشمگیر است. این پدیده نه تنها منجر به شناسایی نادرستی‌ها و خطاهای موجود می‌شود، بلکه یک مکانیزم اخلاقی برای پیشگیری از وقوع مشکلات در آینده است (Park et al., 2020). افشاگری سازمانی از منظر نظریه‌های مختلفی تحلیل شده است. نظریه انتخاب عقلانی، افشاگری را نتیجه ارزیابی هزینه‌ها و منافع توسط فرد می‌داند (Kagias et al., 2023). نظریه کنش اجتماعی بر تعهد اخلاقی و هنجارهای اجتماعی در تصمیم‌گیری برای افشاگری تأکید دارد. نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده (TPB) نیز نشان می‌دهد که نگرش فرد،

¹ Johnson

² Schultz & Harutyunyan

هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده بر قصد افشاگری تأثیر گذارند (Bogoro et al., 2025). این نظریه‌ها در کنار هم، افشاگری را هم به عنوان یک تصمیم عقلانی و هم یک اقدام اخلاقی تفسیر می کنند (Tunduk & Widiyati, 2024).

مدل میسلی و نیر^۱ با تفکیک افشاگری به داخلی و خارجی، نشان می دهد که سازمان‌ها معمولاً گزارش دهی درون سازمانی را ترجیح می دهند. مدل لیاناراجی و آدلر^۲ (۲۰۱۱) بر لزوم مدارک مستند و موقعیت سازمانی افشاگر تأکید دارد. در مطالعات جدیدتر، مدل پورمحمد و همکاران (۱۴۰۳) عوامل ساختاری مانند تمرکز قدرت و فرهنگی مانند حمایت سازمانی را به عنوان پیش نیازهای افشاگری مؤثر معرفی می کند. همچنین، مدل بلوغ افشاگری در چارچوب دستورالعمل ۱۹۳۷ اتحادیه اروپا، با تلفیق نظریه انتخاب عقلانی و کنترل داخلی، به ارزیابی اثربخشی افشاگری در سازمان‌های عمومی می پردازد (Kagias et al., 2023). متغیرهای مؤثر بر تمایل به افشاگری تحت تأثیر سه دسته قرار دارند. عوامل فردی که انگیزه‌های اخلاقی، عدالت خواهی، ترس از پیامدها، اضطراب مجازات (Ogungamila et al., 2024) و عوامل سازمانی (فرهنگ گزارش دهی، حمایت مدیریت، امنیت روانی، سبک رهبری) و عوامل محیطی (قوانین حمایتی، فشار رسانه‌ها، زیرساخت دیجیتال، محرمانگی) است (Bogoro et al., 2025; Lee, 2024). مطالعات نشان می دهند که ضعف قوانین حمایتی و ترس از انتقام، مهم ترین موانع افشاگری هستند، در حالی که شفافیت سازمانی و سیستم های گزارش دهی ناشناس، آن را تسهیل می کنند (Defiantoro & Mayasari, 2024). افشاگران با چالش هایی مانند برچسب زنی، تهدید شغلی، فشار روانی و فقدان حمایت قانونی مواجه اند (Avana, 2023). با این حال، پژوهش ها نشان می دهند که افشاگری در بلندمدت می تواند به کاهش فساد، افزایش اعتماد عمومی و بهبود حکمرانی سازمانی منجر شود (Peralta Boray et al., 2024). طراحی مکانیسم های حمایتی مانند قوانین محرمانگی، مشوق های مالی و زیرساخت های دیجیتال، از جمله راهکارهای کاهش ریسک افشاگری هستند (Baljija Ogungamila et al., 2024; Vian et al., 2023; & Mineh, 2023).

¹ Miceli & Near

² Liyanarachchi & Adler

پیشینه تجربی پژوهش:

پژوهش‌های مرتبط انجام شده در داخل کشور:

در بین مطالعات داخلی پیرامون موضوع افشاگری سازمانی، پورمحمد و همکاران (۱۴۰۳) با بهره‌گیری از رویکرد آمیخته، به طراحی مدل افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی پرداختند. نتایج تحلیل تم و مدل‌سازی ساختاری نشان داد که افشاگری سازمانی تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل ساختاری، روان‌شناختی و مدیریتی قرار دارد و این عوامل از طریق سازوکارهای میانجی بر شکل‌گیری رفتار افشاگرانه اثر می‌گذارند. پژوهشگران بر ضرورت توجه هم‌زمان به ابعاد فردی و سازمانی در توسعه نظام‌های افشاگری تأکید کردند. مهرزادیان و میرزمانی (۱۴۰۲) در پژوهشی کیفی با تمرکز بر سازمان امور مالیاتی، نقش ساختار و فرهنگ سازمانی را در افشاگری بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که اگرچه وجود سازوکارهای رسمی گزارش‌دهی ضروری است، اما فرهنگ سازمانی نقش تعیین‌کننده‌تری در موفقیت یا شکست فرایند افشاگری ایفا می‌کند و می‌تواند اثربخشی حمایت‌های ساختاری را تحت تأثیر قرار دهد. رستمی و بهرمند (۱۴۰۲) با رویکرد حقوقی به بررسی قانونمندی‌سازی افشاگری فساد در ایران پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که خلأهای قانونی موجود در زمینه تعریف افشاگر، شیوه‌های افشاگری و سازوکارهای حمایتی، از مهم‌ترین موانع توسعه نظام‌های گزارش‌دهی فساد در کشور محسوب می‌شوند. توانگررنجبر و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه‌ای مبتنی بر فراترکیب، عوامل مؤثر بر موفقیت افشاگری سازمانی را شناسایی کردند. نتایج پژوهش پنج دسته عامل شامل عوامل انسانی، سازمانی، محیطی، ویژگی‌های تخلف و پیامدهای احتمالی افشاگری را به عنوان مؤلفه‌های کلیدی این پدیده معرفی کرد و بر ماهیت چندبعدی افشاگری سازمانی تأکید نمود. در پژوهشی دیگر، توانگررنجبر و همکاران (۱۴۰۱) مدل اجرای خط‌مشی افشاگری علیه فساد در سازمان‌های دولتی ایران را ارائه کردند. یافته‌ها نشان داد که اجرای اثربخش خط‌مشی‌های افشاگری مستلزم توجه به بسترهای نهادی، حمایت‌های قانونی، مشارکت عمومی و ظرفیت‌های اجرایی سازمان‌ها است. محمدزاده و لعل‌علیزاده (۱۴۰۱) تأثیر حمایت‌های حقوقی و سازمانی ادراک‌شده بر تمایل کارکنان به افشاگری را بررسی کردند. نتایج نشان داد که حمایت‌های قانونی و سازمانی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های تمایل به افشاگری بوده و ضعف این حمایت‌ها موجب کاهش معنادار آمادگی کارکنان برای گزارش تخلفات می‌شود. خلفی و فرهادی‌صدیق (۱۴۰۰) با شناسایی عوامل مؤثر بر افشاگری و دلایل عدم تمایل به آن در سازمان‌های دولتی، مجموعه‌ای از محرک‌ها و

بازدارنده‌های افشاگری را استخراج کردند. یافته‌های آنان نشان داد که عدالت‌خواهی، مسئولیت‌پذیری اخلاقی و سلامت‌محوری از مهم‌ترین محرک‌ها و در مقابل، نفوذ متخلفان، نبود حمایت سازمانی و ضعف ضمانت‌های اجرایی از مهم‌ترین موانع افشاگری هستند. صیاد قبادی (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای مروری، افشاگری سازمانی را یکی از ابزارهای مؤثر مقابله با فساد اداری معرفی کرد. نتایج پژوهش بر نقش فرهنگ سازمانی، حمایت قانونی و مسئولیت‌پذیری کارکنان در توسعه رفتارهای افشاگرانه تأکید داشت.

پژوهش‌های مرتبط انجام شده در خارج کشور:

در بین مطالعات خارجی پیرامون موضوع افشاگری سازمانی، پاتابندیگه (۲۰۲۵) در پژوهشی کیفی به بررسی افشاگری سازمانی به‌عنوان سازوکاری برای ارتقای پایداری اجتماعی و مقابله با فساد پرداخت. یافته‌ها نشان داد که ترس از تلافی‌جویی همچنان مهم‌ترین مانع افشاگری محسوب می‌شود، در حالی که توسعه فرهنگ پاسخگویی، حمایت از افشاگران و تقویت اعتماد سازمانی می‌تواند زمینه مشارکت مؤثر کارکنان در گزارش تخلفات را فراهم سازد. این پژوهش افشاگری را یکی از مؤلفه‌های کلیدی ارتقای شفافیت و سلامت حکمرانی معرفی می‌کند. بوگورو و همکاران (۲۰۲۵) با بررسی عوامل مؤثر بر قصد افشاگری در سازمان‌های دولتی نیجریه نشان دادند که اعتماد به رهبران، تعهد سازمانی و اراده سیاسی نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری قصد افشاگری دارند. نتایج همچنین حاکی از آن بود که افزایش قصد افشاگری به‌طور مستقیم با بهبود کنترل فساد اداری ارتباط دارد. این یافته‌ها بر اهمیت عوامل نهادی و مدیریتی در توسعه رفتارهای افشاگرانه تأکید می‌کنند. دیفینتورو و مایاساری (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای بر کارکنان نهادهای عمومی، مجموعه‌ای از عوامل مؤثر بر افشاگری سازمانی را شناسایی کردند. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی، اعتماد به کانال‌های گزارش‌دهی، ادراک شدت تخلف و نگرش مثبت نسبت به افشاگری، احتمال گزارش تخلفات را افزایش می‌دهد. در مقابل، برخی ویژگی‌های فرهنگی نظیر گرایش‌های جمع‌گرایانه می‌توانند تمایل به افشاگری را تضعیف کنند. این پژوهش بر نقش هم‌زمان عوامل روان‌شناختی و ساختاری در شکل‌گیری رفتار افشاگرانه تأکید دارد. پرالتا بورای و همکاران (۲۰۲۴) با استفاده از نظریه داده‌بنیاد، ابعاد فرهنگی و روان‌شناختی مرتبط با ادراک فساد و تصمیم به افشاگری را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که واکنش‌های احساسی نظیر ترس، خشم و بی‌تفاوتی در نحوه مواجهه کارکنان با فساد و تصمیم آنان برای گزارش یا عدم گزارش تخلفات نقش مؤثری ایفا

می‌کنند. همچنین عادی‌سازی برخی رفتارهای فسادآمیز در بستر سازمانی می‌تواند احتمال افشاگری را کاهش دهد. این پژوهش اهمیت مؤلفه‌های فرهنگی و ادراکی را در تبیین رفتار افشاگرانه برجسته می‌سازد. ایستیکومه و انوغرهانی (۲۰۲۴) نقش تعهد سازمانی، مشوق‌ها و ریسک‌های ادراک‌شده گزارش‌دهی را در شکل‌گیری قصد افشاگری کارکنان بررسی کردند. نتایج نشان داد که تعهد سازمانی مهم‌ترین عامل تقویت‌کننده قصد افشاگری است، در حالی که مشوق‌های مادی نقش معناداری در این فرایند ایفا نمی‌کنند. پژوهشگران نتیجه گرفتند که توسعه ارزش‌های اخلاقی و تعهد درونی کارکنان، اثربخشی بیشتری نسبت به سازوکارهای مبتنی بر پاداش در ارتقای رفتارهای افشاگرانه دارد. تونداک و ویدایاتی (۲۰۲۴) با تکیه بر نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده، تأثیر هنجارهای فرهنگی مبتنی بر اجتناب از تعارض را بر قصد افشاگری بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که فشارهای فرهنگی و نگرانی از برهم خوردن روابط اجتماعی می‌تواند نگرش کارکنان نسبت به افشاگری را تضعیف کرده و احتمال گزارش تخلفات را کاهش دهد. این پژوهش بر اهمیت مداخلات فرهنگی در توسعه نظام‌های افشاگری تأکید دارد. اُگونگبامیلا و همکاران (۲۰۲۴) نقش عوامل روان‌شناختی مؤثر بر فساد و افشاگری را در بخش عمومی مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد که تحمل فساد، عادی‌سازی تخلفات و توانایی توجیه رفتارهای غیراخلاقی موجب کاهش قصد افشاگری می‌شود، در حالی که ادراک پیامدهای تنبیهی فساد می‌تواند انگیزه گزارش‌دهی را تقویت کند. یافته‌های این پژوهش اهمیت متغیرهای ادراکی و اخلاقی را در رفتار افشاگرانه برجسته ساخت. کاگیاس و همکاران (۲۰۲۳) با توسعه مدل بلوغ افشاگری سازمانی، مجموعه‌ای از مؤلفه‌های کلیدی شامل حاکمیت سازمانی، سازوکارهای گزارش‌دهی، حمایت از افشاگران، فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی، پایش و ارزیابی را شناسایی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که اثربخشی افشاگری مستلزم استقرار هم‌زمان مجموعه‌ای از زیرساخت‌های سازمانی و مدیریتی است. ویان و همکاران (۲۰۲۳) در مرور دامنه‌دار خود پیرامون افشاگری و مقابله با فساد، نشان دادند که وجود کانال‌های امن گزارش‌دهی، حمایت قانونی، فرهنگ سازمانی شفاف و آموزش اخلاق حرفه‌ای از مهم‌ترین پیش‌نیازهای موفقیت نظام‌های افشاگری محسوب می‌شوند. آنان افشاگری را یکی از مؤثرترین ابزارهای شناسایی و پیشگیری از فساد معرفی کردند. آوانا (۲۰۲۳) با بررسی پیامدهای اجتماعی فساد و نقش افشاگری در کنترل آن، استدلال کرد که سازوکارهای افشاگری می‌توانند از طریق افزایش

شفافیت، پاسخگویی و مشارکت شهروندی، به کاهش فساد و بازسازی اعتماد عمومی کمک کنند. یافته‌های پژوهش بر اهمیت حمایت نهادی از افشاگران و تضمین محرمانگی گزارش‌ها تأکید داشت. پرویتالی و سرچیلو (۲۰۲۲) عوامل سازمانی مؤثر بر افشاگری را در نهادهای عمومی بررسی کردند. نتایج نشان داد که وجود رویه‌های رسمی گزارش‌دهی، امکان افشاگری ناشناس و آموزش‌های ضدفساد، رابطه مستقیمی با افزایش گزارش تخلفات دارد. پژوهشگران نتیجه گرفتند که حمایت ساختاری و توسعه فرهنگ سازمانی شفاف، از الزامات اصلی موفقیت نظام‌های افشاگری محسوب می‌شود.

۳- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی- توسعه‌ای و از حیث رویکرد، کیفی مبتنی بر فراترکیب است. این مطالعه با هدف شناسایی، تفسیر و یکپارچه‌سازی یافته‌های پژوهش‌های پیشین در حوزه افشاگری سازمانی و فساد اداری انجام شده و در پی طراحی یک چارچوب مفهومی منسجم برای تبیین سازوکارهای مؤثر بر کاهش فساد در سازمان‌های دولتی است. انتخاب رویکرد فراترکیب از آن‌رو صورت گرفته است که مطالعات موجود عمدتاً به صورت پراکنده و با تمرکز بر ابعاد منفرد این پدیده انجام شده‌اند و هنوز ادغام تفسیری این یافته‌ها در قالب یک چارچوب نظری یکپارچه در بسترهای نهادی و فرهنگی، به‌ویژه در بخش عمومی، صورت نگرفته است. پارادایم حاکم بر پژوهش، تفسیری- پراگماتیسمی است. این رویکرد امکان بهره‌گیری از تحلیل‌های تفسیری برای استخراج معانی نهفته در متون علمی و در عین حال تمرکز بر کاربرست‌پذیری نتایج در سیاست‌گذاری عمومی را فراهم می‌سازد. منطق استنتاج در این پژوهش، استقرایی است؛ بدین معنا که مفاهیم، مقوله‌ها و روابط از دل مطالعات منتخب استخراج شده و سپس در قالب یک چارچوب مفهومی تلفیق و بازسازی می‌شوند. در این مطالعه، فرآیند تحلیل بر اساس الگوی فراترکیب سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) انجام شده و هدف اصلی، استخراج مضامین فراگیر از مطالعات منتخب و تبدیل آن‌ها به یک چارچوب مفهومی یکپارچه در حوزه افشاگری سازمانی است. مراحل روش فراترکیب سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) به صورت گام‌به‌گام به شرح زیر توصیف شده‌اند.

گام اول: تنظیم سؤال‌های پژوهش

در مرحله نخست، سؤال‌های راهبردی فراترکیب تدوین شد تا مسیر جستجو، انتخاب و تحلیل مطالعات مشخص گردد. این سؤالات بر مبنای اهداف پژوهش و تمرکز بر ابعاد مؤثر بر افشاگری سازمانی طراحی شده‌اند.

جدول ۱: سؤال‌های فراترکیب و مؤلفه‌های مرتبط

مؤلفه	سؤال پژوهش
What (چه چیزی)	عوامل مؤثر بر افشاگری سازمانی در مطالعات بین ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۵ چیست؟ مهم‌ترین موانع و تسهیل‌کننده‌های افشاگری در سازمان‌های دولتی کدام‌اند؟ پیامدهای سازمانی افشاگری در مطالعات پیشین چگونه گزارش شده است؟
Who (منابع)	و پایگاه‌های داخلی مگ ایران و نورمگز Scopus پایگاه علمی
When (زمان)	بازه زمانی ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۵ میلادی
How (روش)	فراترکیب مبتنی بر تحلیل محتوای کیفی و کدگذاری تفسیری

گام دوم: جستجوی نظام‌مند ادبیات

در این مرحله، جستجوی نظام‌مند در پایگاه‌های علمی معتبر بین‌المللی و داخلی انجام شد. هدف، شناسایی تمامی مطالعات مرتبط با افشاگری سازمانی و فساد اداری در بازه زمانی تعیین شده بود. کلیدواژه‌های جستجو شامل افشاگری، افشای سازمانی، گزارش تخلفات، فساد اداری، شفافیت سازمانی، گزارش‌دهی اخلاقی، افشای کلاهبرداری، پیشگیری از فساد بوده است. این کلیدواژه‌ها در ترکیب‌های مختلف و با استفاده از عملگرهای بولی در پایگاه‌های اطلاعاتی به کار گرفته شدند. در این مرحله، نسخه کامل مقالات استخراج و برای غربالگری اولیه ذخیره شد. در مجموع، پس از اجرای جستجوی اولیه، تعداد ۱۱۲ مطالعه شناسایی شد. پس از حذف موارد تکراری و مقالات نامرتبط، ۲۸ مطالعه نهایی برای تحلیل فراترکیب انتخاب گردید.

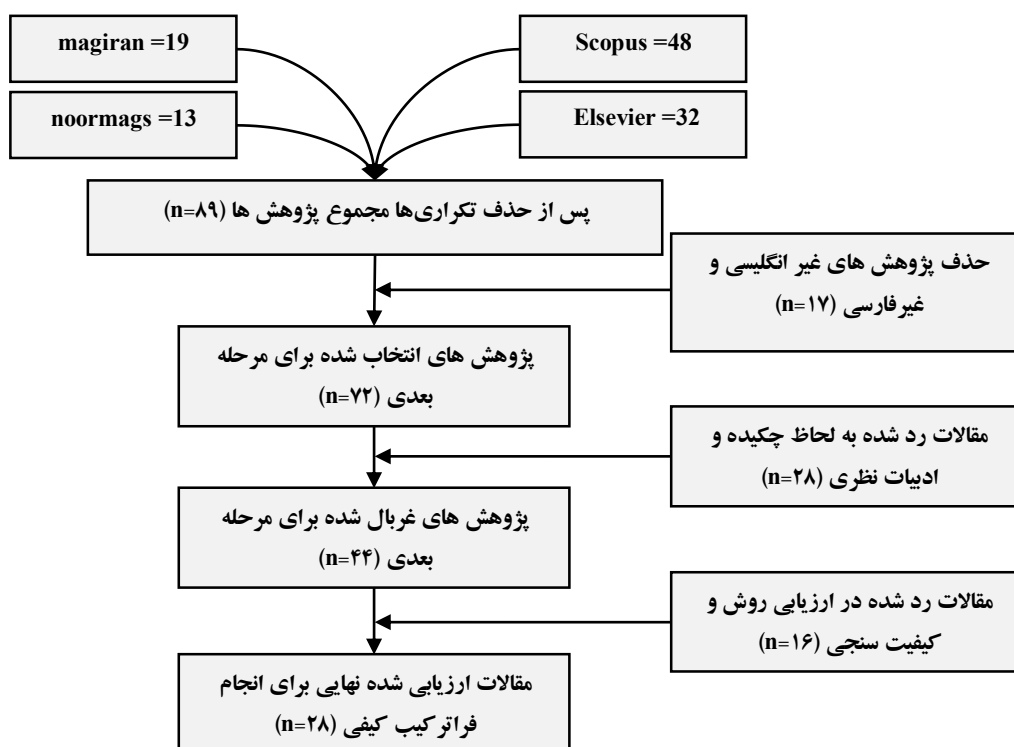
گام سوم: غربالگری و انتخاب مطالعات

در این مرحله، کیفیت و ارتباط مطالعات با هدف پژوهش ارزیابی شد. معیارهای ورود شامل ارتباط مستقیم با افشاگری سازمانی، انتشار در مجلات معتبر علمی، و استفاده از روش‌های علمی قابل اتکا بوده است. مطالعاتی که فاقد انسجام روش‌شناختی یا ارتباط مستقیم با موضوع بودند حذف شدند.

جدول ۲: معیارهای ورود و خروج مطالعات

معیار خروج	معیار ورود	محور غربالگری
گزارش‌های غیرعلمی و وب‌سایت‌های غیر تخصصی	مقالات علمی منتشر شده در مجلات معتبر	نوع پژوهش
مطالعات خارج از بازه زمانی	بازه زمانی ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۵	افق زمانی
زبان‌های غیر قابل دسترسی یا غیر علمی	زبان انگلیسی و فارسی	زبان پژوهش

شکل (۲-۳) فرایند غربالگری چندگانه پریسما را نشان می‌دهد.



شکل ۱: نمودار شناسایی، غربالگری و مشمولیت مقالات (PRISMA)

گام چهارم: ارزیابی کیفیت مطالعات

در این مرحله، مطالعات منتخب از حیث کیفیت روش شناختی و قابلیت اتکا ارزیابی شدند. برای این منظور از چک‌لیست^۱ CASP استفاده شد. این ابزار به‌طور نظام‌مند دقت طراحی پژوهش، شفافیت اهداف، تناسب روش، کیفیت تحلیل داده‌ها و انسجام نتایج را بررسی می‌کند.

هر مطالعه براساس ده مؤلفه استاندارد CASP شامل وضوح اهداف، تناسب روش تحقیق، طراحی پژوهش، شیوه نمونه‌گیری، نحوه گردآوری داده‌ها، رابطه پژوهشگر و مشارکت کنندگان (در مطالعات کیفی)، ملاحظات اخلاقی، دقت تحلیل، شفافیت یافته‌ها و ارزش پژوهش امتیازدهی شد.

سپس مجموع امتیازها محاسبه و برای پالایش نهایی مطالعات به کار رفت. مطالعاتی که امتیاز پایین‌تر از حد آستانه (کمتر از ۷۰ درصد امتیاز کل) کسب کردند از تحلیل نهایی حذف شدند تا کیفیت نهایی داده‌های فراترکیب تضمین شود.

^۱ Critical Appraisal Skills Programme

جدول ۳: نمونه ارزیابی کیفیت مطالعات با استفاده از CASP

ردیف	محققان	عنوان مطالعه	اهداف	روش	نمونه گیری	تحلیل	اخلاق	شفافیت یافته‌ها	امتیاز نهایی (درصد)
1	پورمحمد و همکاران (۱۴۰۳)	طراحی مدل افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی	5	5	5	5	4	5	97
2	فرهادی‌نژاد و جعفری (۱۳۹۸)	شناسایی علل افشاگری سازمانی و دلایل عدم تمایل به افشاگری در سازمان‌های دولتی	5	5	4	5	4	5	93
3	پرویتالی و چرچیلو (۲۰۲۲)	تعیین‌کننده‌های سازمانی افشاگری در شهرداری‌های ایتالیا	5	5	4	5	5	5	96
۴	توندوک و ویدایاتی (۲۰۲۴)	فرهنگ سازمانی، تقلب و افشاگری بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده	5	4	4	5	5	4	90

گام پنجم: استخراج داده‌ها از مطالعات

پس از تأیید کیفیت مطالعات، فرآیند استخراج داده‌ها آغاز شد. در این مرحله، اطلاعات کلیدی شامل اهداف پژوهش، روش‌شناسی، نوع سازمان، مفاهیم مرتبط با افشاگری، عوامل مؤثر، موانع و پیامدها از هر مطالعه استخراج و در قالب یک ماتریس تحلیلی سازمان‌دهی شد. این داده‌ها سپس وارد نرم‌افزار MAXQDA شده و در قالب کدهای اولیه ثبت شدند. کدگذاری به‌صورت نظام‌مند و با رویکرد تحلیل محتوای تفسیری انجام گرفت تا مفاهیم پنهان و آشکار مرتبط با افشاگری سازمانی شناسایی شوند.

جدول ۴: نمونه استخراج داده‌ها از مطالعات منتخب

مطالعه (نویسنده/سال)	هدف پژوهش	رویکرد روش‌شناختی	جامعه/بافت مطالعه	چارچوب نظری/پشتیبان	مقوله‌های علی	موانع افشاگری	پیامدهای سازمانی
(۱۴۰۳) پورمحمد و همکاران	طراحی مدل افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی	(تحلیل تم و آمیخته PLS) مدل‌سازی	خبره و ۲۱۰ ۱۰ مدیر دولتی	نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده؛ محافظه‌کاری سازمانی	ساختار سازمانی، عوامل رفتاری و روان‌شناختی، فرهنگ سازمانی	مقاومت سازمانی، ضعف حمایت نهادی	اعتماد عمومی، اصلاحات اداری، بهبود حکمرانی
فرهادی‌نژاد و جعفری (۱۳۹۸)	شناسایی علل افشاگری و دلایل عدم تمایل به افشاگری در سازمان‌های دولتی	آمیخته اکتشافی متوالی	مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی	فرهنگ سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، حمایت قانونی	عدالت‌خواهی، اخلاق‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، سلامت‌محوری	نفوذ متخلفان، ناامیدی از ضمانات اجرا، فقدان حمایت سازمانی	پیشگیری از تخلفات، ارتقای سلامت اداری
محمدزاده و لعل‌علیزاده (۱۴۰۱)	بررسی اثر حمایت‌های حقوقی و سازمانی ادراک‌شده بر تمایل به افشاگری	کمی؛ مدل‌یابی معادلات ساختاری	کارکنان بانک‌های خصوصی ایران	نظریه حمایت سازمانی ادراک‌شده	حمایت قانونی، حمایت سازمانی، اعتماد به نظام گزارش‌دهی	ضعف حمایت‌های حقوقی و سازمانی	افزایش تمایل به افشاگری و گزارش تخلفات
اگونگ‌بامیلا و همکاران (۲۰۲۴)	بررسی رابطه تحمل فساد و اضطراب مجازات با افشاگری فساد	کمی؛ رگرسیون چندمرحله‌ای	کارمند ۳۳۱ بخش عمومی	نظریه اضطراب مجازات و خنثی‌سازی اخلاقی	حساسیت نسبت به فساد، نگرش ضدفساد	تحمل فساد، اضطراب مجازات، خنثی‌سازی اخلاقی	افزایش کنترل فساد و کاهش رفتارهای ناسالم
(۲۰۲۴) توندوک و ویدایاتی	بررسی فرهنگ سازمانی، تقلب و سیستم افشاگری TPB بر اساس	کیفی؛ تحلیل نظری	سازمان‌های دولتی اندونزی	نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده	نگرش مثبت به افشاگری، هنجارهای ذهنی، شجاعت اخلاقی	فرهنگ سنتی، سکوت سازمانی	افزایش پایداری سازمانی و کاهش تقلب
(۲۰۲۲) پرویتالی و چرچیلو	تحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر افشاگری در شهرداری‌ها	کمی؛ تحلیل تجربی	شهرداری ۴۰۰ ایتالیا	ساختار رسمی و تسهیل‌کننده‌های رفتاری	رویه‌های رسمی افشاگری، آموزش ضدفساد، گزارش‌دهی ناشناس	ضعف سازوکارهای گزارش‌دهی و آموزش ناکافی	افزایش گزارش‌های واقعی تخلف و ارتقای شفافیت

گام ششم: تحلیل و ترکیب یافته‌ها (فرا ترکیب)

در این مرحله، داده‌های استخراج شده با استفاده از روش فرا ترکیب مبتنی بر رویکرد سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) تحلیل و تلفیق شدند. هدف این مرحله، تبدیل کدهای اولیه به مفاهیم سطح بالاتر و در نهایت شکل دهی به ساختار مفهومی یکپارچه بود. فرآیند تحلیل در سه سطح کدگذاری باز، مقوله‌بندی مفهومی و استخراج مضامین فراگیر انجام شد. در سطح نخست، مفاهیم مرتبط با عوامل فردی، سازمانی و محیطی استخراج شدند. در سطح دوم، این مفاهیم در قالب مقوله‌های محوری «محرک‌های افشاگری»، «تسهیل‌کننده‌ها»، «بازدارنده‌ها» و «قصد افشا» سازمان‌دهی شدند. در سطح نهایی، روابط میان این مقوله‌ها تبیین و مدل مفهومی نهایی تدوین گردید. برای افزایش انسجام تحلیل، از نرم‌افزار MAXQDA برای مدیریت کدها و از مقایسه مستمر میان مطالعات استفاده شد. همچنین در فرآیند تفسیر، همگرایی و واگرایی یافته‌ها در مطالعات مختلف بررسی شد تا از تقلیل‌گرایی مفهومی جلوگیری شود.

۴- یافته‌های پژوهش

گام هفتم: ارائه یافته‌های پژوهش

در این مرحله از فرا ترکیب، خروجی حاصل از کدگذاری و تحلیل مطالعات منتخب به سطحی از یکپارچه‌سازی مفهومی منتقل شد. پس از انجام مراحل استخراج، کدگذاری و مقوله‌بندی، مفاهیم هم‌گرا در قالب مضامین فراگیر باز ترکیب شدند تا ساختار نهایی یافته‌ها شکل گیرد. در این سطح، تمرکز صرفاً بر توصیف مطالعات نبود، بلکه هدف، بازتفسیر بین‌مطالعه‌ای و استخراج الگوهای مشترک در سطح مفهومی بالاتر بوده است. در ادامه، با استفاده از تحلیل تطبیقی، میزان هم‌پوشانی و حمایت مطالعات پیشین از هر یک از مقولات شناسایی شده بررسی شد. این فرایند امکان رتبه‌بندی نسبی اهمیت مضامین و تعیین وزن مفهومی آن‌ها را در ساختار نهایی مدل فراهم ساخت. به عبارت دیگر، مضامینی که در تعداد بیشتری از مطالعات و با انسجام نظری بالاتر تکرار شده بودند، در سطح بالاتری از چارچوب مفهومی قرار گرفتند. در این مرحله، تمامی کدهای استخراج شده از مطالعات اولیه با یکدیگر ادغام شدند و در قالب مفاهیم هم‌معنا سازمان‌دهی شدند. این ادغام صرفاً تجمع داده‌ها نبود، بلکه نوعی بازسازی تفسیری محسوب می‌شود که در آن معنای هر مفهوم در بستر کل مطالعات بازخوانی شده و در قالب یک ساختار مفهومی منسجم بازتعریف گردیده است. نتیجه این فرایند، شکل‌گیری یک چارچوب چندسطحی از

عوامل مؤثر بر افشاگری سازمانی بود که در آن روابط میان محرک‌ها، موانع، تسهیل‌کننده‌ها، قصد افشا و پیامدهای سازمانی به صورت یکپارچه تبیین شده است. این چارچوب نه صرفاً جمع‌بندی مطالعات پیشین، بلکه بازتولید تحلیلی آن‌ها در قالب یک کل منسجم و قابل استفاده برای تبیین و سیاست‌گذاری در حوزه فساد اداری است. یافته‌های نهایی به گونه‌ای سازمان‌دهی شدند که بتوان اثر هر یک از مطالعات اولیه را در درون ساختار مفهومی نهایی ردیابی کرد، به طوری که هیچ مطالعه‌ای به صورت منفرد حذف نشده، بلکه در سطحی بالاتر در ترکیب نهایی ادغام شده است.

جدول ۶ بیانگر خلاصه مرور نظام مند ادبیات و مقالات داخلی بررسی شده است. جدول حاضر بیانگر نتایج حاصل از مرور نظام مند ادبیات داخلی در حوزه افشاگری سازمانی است که در آن مطالعات منتخب از نظر مبانی نظری، چارچوب‌های مفهومی و متغیرهای کلیدی مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. تمرکز اصلی این مطالعات بر تبیین ابعاد چندسطحی افشاگری سازمانی شامل عوامل فردی، سازمانی، نهادی و فرهنگی و نیز پیامدهای آن در بستر سازمان‌های عمومی و اداری بوده است. همان گونه که داده‌ها نشان می‌دهد، تنوع نظریه‌های به کاررفته از جمله نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، نظریه عدالت سازمانی، نظریه حمایت سازمانی ادراک شده و رویکردهای مبتنی بر رهبری اخلاقی، بیانگر ماهیت چندپارادایمی این حوزه است. همچنین، متغیرهای استخراج شده در مطالعات داخلی عمدتاً بر تعامل میان ساختار سازمانی، فرهنگ اداری، انگیزه‌های فردی و سازوکارهای حمایتی تمرکز دارند. این الگو نشان می‌دهد که افشاگری سازمانی نه صرفاً یک رفتار فردی، بلکه نتیجه برهم‌کنش پیچیده عوامل زمینه‌ای و نهادی است که در نهایت می‌تواند بر کاهش فساد اداری، افزایش شفافیت و ارتقای پاسخ‌گویی سازمانی اثرگذار باشد.

جدول ۵: خلاصه مرور نظام‌مند ادبیات و مقالات داخلی منتخب

محققان	سال	نظریه‌های پشتیبان	متغیرهای کلیدی برای افشاگری سازمانی
یادگاری و همکاران	۱۴۰۴	نظریه‌های کیفیت حسابداری و فرهنگ سازمانی	مشغله کاری، کیفیت حسابداری، فرهنگ سازمانی، افشاگری حساب‌برسان، افشاگری سازمانی
پورمحمد و همکاران	۱۴۰۳	نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده؛ محافظه کاری سازمانی	عوامل علی (ساختار سازمانی)، عوامل میانجی (فرهنگ سازمانی)، عوامل پیامدی (اعتماد عمومی، اصلاحات اداری)
اکبری و همکاران	۱۴۰۳	مثلث افشاء، تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، عوامل سازمانی	فشار، فرصت، منطقی سازی، هنجارهای ذهنی، نگرش، کنترل رفتار ادراکی، عوامل سازمانی، انگیزه افشاگری داخلی
امیدنژاد و مرادی	۱۴۰۲	نظریه رفتار ضد تولید؛ نظریه نقش میانجی در رفتار سازمانی	سبک رهبری مستبدانه، افشاگری سازمانی، خستگی عاطفی، رفتارهای ضد تولید، نقش میانجی افشاگری
مهرزادیان و میرزمانی	۱۴۰۲	ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی	ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، باورهای فرهنگی، تمهیدات ساختاری، افشاگری مالیاتی
رستمی و بهرمند	۱۴۰۲	سیاست جنایی مشارکتی	محدوده افشاگر، شیوه افشاگری، حمایت قانونی، سیاست جنایی مشارکتی.
توانگر رنجبر و همکاران	۱۴۰۱	خط مشی عمومی؛ مشارکت عمومی در حکمرانی	عوامل سازمانی، انسانی، محیطی، ماهیت فساد، پیامدهای افشاگری.
محمدزاده و لعل علیزاده	۱۴۰۱	نظریه حمایت سازمانی ادراک شده	حمایت قانونی، حمایت سازمانی، نوع تخلف (دزدی، هدررفت منابع، سوء مدیریت، ایمنی، آزار جنسی، تبعیض، نقض قانون)
سپهوند و همکاران	۱۴۰۱	رهبری مثبت‌گرا؛ نظریه امنیت روانی؛ نظریه ارعاب روان‌شناختی	رهبری مثبت‌گرا، ارعاب روان‌شناختی، افشاگری سازمانی، امنیت روانی، اعتماد سازمانی، صدای سازمانی
توانگر رنجبر و همکاران	۱۴۰۱	مدل ون هورن و ون میتر، مدل ادواردز	رهبری یکنواخت و منسجم؛ تعهد به افشاگری؛ عملگرایی در ابتکارات؛ اهرم سازی انگیزه‌ها؛ خودشناسی سازمانها؛ فضا سازی سیستم نظارتی

خلفی و فرهادی صدیق	۱۴۰۰	انگیزش اخلاقی؛ انتخاب عقلانی؛ حمایت سازمانی ادراک شده	جلوگیری از تخلفات، احساس بی‌عدالتی، مسئولیت‌پذیری، ضمانت اجرا، حمایت سازمانی از افشاگران. دلایل افشاگری: عدالت خواهی، اخلاق گرایی، سلامت محوری، منفعت طلبی، تکلیف گرایی و انتقام جویی
صیاد قبادی	۱۴۰۰	نظریه انگیزش درونی؛ نظریه سکوت سازمانی؛ نظریه عدالت سازمانی	فرهنگ سازمانی، حمایت قانونی، مسئولیت‌پذیری، موانع ظهور سوت‌زنی.
فرهادی‌نژاد و جعفری	۱۳۹۸	نظریه فرهنگ سازمانی؛ نظریه مسئولیت‌پذیری اجتماعی؛ نظریه حمایت قانونی از افشاگران	(سلامت محور، منفعت طلبانه، عدالت خواهانه، اخلاق گرایانه، تکلیف گرایانه، انتقام جویانه)؛ رویکردهای انگیزشی افشاگری، عوامل بازدارنده، ضمانت اجرایی، حمایت سازمانی.

جدول ۷ خلاصه مرور نظام‌مند ادبیات و مقالات خارجی منتخب است. این جدول حاصل تجمیع نظام‌مند مطالعات بین‌المللی در حوزه افشاگری سازمانی است. بررسی محتوایی نشان می‌دهد که ادبیات خارجی بیش از ادبیات داخلی به سمت مدل‌های ترکیبی مبتنی بر اخلاق سازمانی، رفتار برنامه‌ریزی‌شده، سازوکارهای حکمرانی داده‌محور و زیرساخت‌های دیجیتال افشاگری حرکت کرده است. در این مطالعات، افشاگری نه فقط به عنوان رفتار فردی، بلکه به مثابه یک سازوکار نهادی برای کنترل فساد، افزایش پاسخ‌گویی و بازتعریف رابطه دولت-شهروند تحلیل شده است. همگرایی نظری میان رویکردهای نهادی، رفتاری و فناوری محور نشان می‌دهد که افشاگری سازمانی در سطح بین‌المللی در قالب یک سیستم چندلایه از انگیزه‌ها، محدودیت‌ها و سازوکارهای حفاظتی فهم می‌شود.

جدول ۶: خلاصه مرور نظام‌مند ادبیات و مقالات خارجی منتخب

محققان	سال	نظریه های پشتیبان	متغیرهای کلیدی برای افشاگری سازمانی
پاتابندیکه	۲۰۲۵	نظریه پایداری اجتماعی و فرهنگ پاسخ‌گویی	ترس از تلافی، فرهنگ سازمانی، شفافیت، پاسخ‌گویی، مشارکت مدنی، پایداری اجتماعی
سوجیانثورو و همکاران	۲۰۲۵	اخلاق سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی	صداقت، مسئولیت‌پذیری، نگرانی اجتماعی، امنیت گزارش‌دهی، مشارکت ذی‌نفعان، اصول اخلاقی و دینی، افشاگری سازمانی
بوگورو و همکاران	۲۰۲۵	عدالت سازمانی؛ نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده و محافظه‌کاری سازمانی	اراده سیاسی رهبر، تعهد رهبر، اعتماد به رهبر، قصد افشاگری، کنترل فساد اداری، کیفیت رهبری
دیفینتورو و مایاسازی	۲۰۲۴	نظریه‌های اخلاق سازمانی و رفتار گزارش‌دهی	ترجیح افشاگری، حمایت سازمانی، اعتماد به کانال داخلی، درک شدت تخلف، جمع‌گرایی
پوتری و لیسدیونو	۲۰۲۴	سیستم‌های مدیریتی؛ حمایت نهادی	نظام مدیریت افشاگری، رسیدگی به شکایات، حمایت از افشاگر، آگاهی‌رسانی، سیاست‌گذاری ضدفساد
فوبینی و لوپیکولو	۲۰۲۴	زیرساخت‌های افشاگری دیجیتال	فناوری دیجیتال، زیرساخت افشاگری، تعامل نهادی، ابتکارات مردمی، واسطه‌گری دیجیتال
ریزقیانتو و همکاران	۲۰۲۴	حمایت قانونی؛ شفافیت نهادی؛ سیاست‌گذاری آموزشی	مکانیزم گزارش‌دهی؛ حمایت از افشاگر؛ سیاست‌های دانشگاهی؛ امنیت افشاگر؛ فساد آموزشی؛ صداقت علمی
پرالتا بورای و همکاران	۲۰۲۴	شناخت اخلاقی؛ واکنش‌های احساسی در تصمیم‌گیری	واکنش‌های عاطفی (بی‌تفاوتی، خشم، ترس)؛ نیت افشاگری؛ انتصابات غیرشفاف؛
سانتارو	۲۰۲۴	نظریه پاسخ‌گویی نهادی، مسئولیت اخلاقی	افشاگری نهادی، سلسله‌مراتب سازمانی، مسئولیت اخلاقی، پاسخ‌گویی نهادی
استیقوماه و انوگراهانی	۲۰۲۴	تعهد سازمانی، انگیزه‌های مالی، ریسک رسانه‌ای	تعهد سازمانی، مشوق‌ها، ریسک رسانه‌ای، قصد افشاگری، فساد مالی، افشاگری در رسانه اجتماعی

توندوک و ویدیاتی	۲۰۲۴	نظریه رفتار ، برنامه‌ریزی شده فرهنگ سازمانی سنتی	نگرش فرهنگی، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری ادراک شده، شجاعت در افشاگری، افشاگری سازمانی
اوگونگامیلا و همکاران	۲۰۲۴	روان‌شناختی اضطراب مجازات، خنثی‌سازی اخلاقی	تحمل فساد، اضطراب مجازات، خنثی‌سازی اخلاقی، قصد افشاگری، فساد اداری، اصلاحات روان‌شناختی
لی	۲۰۲۴	اخلاق عمومی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی	حمایت قانونی، مسئولیت‌پذیری، اقدامات تلافی‌جویانه، اصلاح قانون، اخلاق سازمانی
بالجیجا و مینه	۲۰۲۳	نظریه قدرت و انگیزه	اثربخشی حفاظت، قانون‌گذاری، زیرساخت‌های حمایتی، اقدامات مکمل؛ وجود قوانین و سیاست‌های قوی؛ اجرای به موقع قوانین؛ درک و پذیرش عمومی.
کاگیاس و همکاران	۲۰۲۳	نظریه انتخاب عقلانی؛ نظریه کنترل داخلی	دامنه افشاگری، حاکمیت شرکتی، سازوکار گزارش‌دهی، حمایت از افشاگر، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، تحقیقات، پایش و بازبینی.
ویان و همکاران	۲۰۲۳	نظریه‌های ضدفساد، شفافیت سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی	افشاگری سازمانی، فساد اداری، سلامت عمومی، سیاست‌های حمایتی، گزارش‌دهی امن، اخلاق حرفه‌ای، شفافیت سازمانی
آوانا	۲۰۲۳	مشارکت شهروندی، شفافیت، پاسخ‌گویی	محرمانگی، مشارکت شهروندی، فساد اجتماعی، سیاست‌گذاری ضدفساد، بی‌اعتمادی عمومی
پرویتالی و سرچیلو	۲۰۲۲	ساختار رسمی؛ تسهیل‌کننده رفتاری	رویه‌های افشاگری، آموزش ضدفساد، گزارش‌دهی ناشناس، ساختار سازمانی.
کوئینتریوس و همکاران	۲۰۱۹	نظریه بازی‌ها، دینامیک تکاملی	مشوق‌های افشاگری، نظارت بیرونی، پایداری فساد، هزینه مقابله، نظریه بازی، دینامیک تکاملی
احمد و همکاران	۲۰۱۸	مسئولیت اجتماعی شرکتی، اخلاق حرفه‌ای	مسئولیت اجتماعی شرکتی، رفاه کارکنان، اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، ملاحظات مذهبی

جدول ۸ نمونه ای از فرایند کدگذاری و دسته بندی مقوله های شناسایی شده مبتنی بر ادبیات است. این جدول نشان دهنده مرحله عملیاتی سازی مفاهیم استخراج شده از ادبیات و تبدیل آن ها به شاخص های قابل تحلیل است. در این مرحله، داده های متنی حاصل از مطالعات پیشین در قالب کدهای اولیه، سپس مقوله های میانی و نهایتاً ابعاد مفهومی سازمان دهی شده اند. هدف این فرایند، افزایش انسجام مفهومی، کاهش پراکندگی ادبیات و فراهم سازی زمینه برای تجمیع نهایی در چارچوب مفهومی افشاگری سازمانی بوده است.

جدول ۷: نمونه ای از فرایند کدگذاری و دسته بندی مقوله های شناسایی شده مبتنی بر

ادبیات

مؤلفه های کلیدی	شاخص های استخراج شده از ادبیات	محققان پشتیبان
نگرش نسبت به افشاگری	ارزیابی اخلاقی مثبت از گزارش تخلف، پذیرش افشاگری به عنوان وظیفه اخلاقی، تمایل فردی به مقابله با فساد، ادراک سودمندی افشاگری	اکبری و همکاران (۱۴۰۳)؛ توندوک و (۲۰۲۴) ویدایاتی
هنجارهای ذهنی	فشار اجتماعی برای گزارش تخلف، انتظار همکاران از رفتار اخلاقی، حمایت گروه کاری از افشاگری، ادراک پذیرش سازمانی	اکبری و همکاران (۱۴۰۳)؛ سوجیانورو (۲۰۲۵)
کنترل رفتاری ادراک شده	احساس توانایی گزارش تخلف، دسترسی به کانال های گزارش دهی، اعتماد به حفاظت سازمانی، ادراک ریسک قابل مدیریت	توندوک و ویدایاتی (۲۰۲۴)؛ اوگونگبامیل (۲۰۲۴)
ترس از تلافی	نگرانی از تنبیه شغلی، تهدید امنیت شغلی، بی اعتمادی به حمایت قانونی، تجربه اقدامات تلافی جویانه	لی (۲۰۲۴)؛ شولتز و (۲۰۱۵) هاروتینیان
حمایت قانونی	وجود قوانین حمایت از افشاگر، ضمانت اجرای قانونی، سازوکار حفاظت حقوقی، جرم انگاری اقدامات تلافی جویانه	لی (۲۰۲۴)؛ محمدزاده (۱۴۰۱)

سیستم گزارش دهی امن	کانال ناشناس گزارش تخلف، سامانه دیجیتال افشاگری، دسترسی آسان به گزارش دهی، حفاظت از هویت افشاگر	فویینی و لوییکولو (۲۰۲۴)؛ ریزقیانتو (۲۰۲۴)
ساختار سازمانی	تمرکزگرایی اداری، سلسله مراتب سخت گیرانه، بوروکراسی پیچیده، ضعف پاسخ گویی داخلی	مهرزادیان (۱۴۰۲)؛ پرویتالی (۲۰۲۲)
فرهنگ اخلاق محور	تأکید بر شفافیت سازمانی، ارزش گذاری رفتار اخلاقی، حمایت از صداقت سازمانی، تحمل پایین فساد	سوجیانورو (۲۰۲۵)؛ صیاد قبادی (۱۴۰۰)
عدالت سازمانی	انصاف رویه ای، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی، احساس تبعیض ادراک شده	نوروزی وند (۱۳۹۷)؛ تیوانگاراناجبور (۲۰۲۱)
امنیت گزارش دهی	محرمانگی اطلاعات، عدم افشای هویت، حفاظت سازمانی فعال، اعتماد به سامانه گزارش دهی	بالجیجا (۲۰۲۳)؛ دیفاینتر (۲۰۲۴)
حمایت مدیریتی	حمایت مستقیم مدیران، رهبری اخلاقی، پاسخ گویی مدیریتی، تشویق افشاگری	سپهوند (۱۴۰۱)؛ کاگیاس (۲۰۲۳)
اقدامات تلافی جویانه	تنزل شغلی، تهدید مستقیم، حذف از ساختار سازمانی، انزوای اجتماعی	لی (۲۰۲۴)؛ موریسون (۲۰۰۰) و میلیکن
خنثی سازی اخلاقی	توجیه رفتار فساد آمیز، بی اهمیت سازی تخلف، سرزنش قربانی، عادی سازی فساد	اوگونگامیل (۲۰۲۴)؛ احمد (۲۰۱۸)
تمایل رفتاری به افشاگری	قصد گزارش تخلف در آینده، آمادگی برای افشاگری، احتمال اقدام در شرایط واقعی، تصمیم اخلاقی فعال	آجن (۱۹۹۱)؛ توندوک (۲۰۲۴)
ارزیابی هزینه-فایده	سنجش ریسک شغلی، تحلیل منفعت اخلاقی، هزینه های اجتماعی افشاگری، منفعت سازمانی گزارش	نیر و میکلی (۱۹۸۵)؛ دیفاینتر (۲۰۲۴)

کاهش تخلفات مالی، کاهش سوءاستفاده	پورمحمد (۱۴۰۳)؛
کاهش فساد اداری	اداری، افزایش انضباط سازمانی، بهبود کنترل
داخلی	(۲۰۲۳) ویان
دسترسی به اطلاعات سازمانی، پاسخ‌گویی	لی (۲۰۲۴)؛ کاگیاس
افزایش شفافیت	مدیریتی، کاهش پنهان‌کاری، بهبود نظارت
عمومی	(۲۰۲۳)

با توجه به جدول ۹، که حاصل تلفیق نظام‌مند مرور ادبیات نظری و تحلیل پیشینه‌های تجربی داخلی و خارجی است، مولفه‌های کلیدی مؤثر بر افشاگری سازمانی در قالب شش بعد مفهومی اصلی طبقه‌بندی شده‌اند: انگیزشی-روانشناختی، ساختاری-نهادی، فرهنگی-ارزشی، تقویت‌کننده‌ها، تضعیف‌کننده‌ها و پیامدهای نهایی. این جدول نه تنها به شناسایی عوامل مؤثر بر تمایل به افشاگری در سازمان‌ها کمک می‌کند، بلکه با اتکا به منابع معتبر، چارچوبی تحلیلی برای درک سازوکارهای کاهش فساد اداری فراهم می‌سازد. تنوع رفرنس‌ها و پوشش چندسطحی متغیرها نشان می‌دهد که افشاگری سازمانی پدیده‌ای چندبعدی است که تحت تأثیر تعاملات روانی، نهادی، فرهنگی و مدیریتی قرار دارد و می‌تواند نقش مؤثری در ارتقای شفافیت، پاسخ‌گویی و حکمرانی خوب ایفا کند.

جدول ۸: متغیرهای شناسایی شده تحقیق، بر گرفته از مرور ادبیات نظری و پیشینه های تجربی (منبع: محقق یافته)

بعد مفهومی	مولفه کلیدی	محققان و رفرنس ها
انگیزشی – روانشناختی	نگرش فردی نسبت به افشاگری	اکبری و همکاران (۱۴۰۳)؛ (۲۰۲۴) توندوک و ویدایاتی
	هنجارهای ذهنی (اجتماعی و سازمانی)	اکبری و همکاران (۱۴۰۳)؛ (۲۰۲۴) توندوک و ویدایاتی
	کنترل رفتاری ادراک شده	اکبری و همکاران (۱۴۰۳)؛ (۲۰۲۴) توندوک و ویدایاتی
	ترس از تلافی / اضطراب شغلی	اوگونگبامیل و همکاران (۲۰۲۴)؛ استیقوماه و آنوگراهانی (۲۰۲۴) (۲۰۲۴)؛ لی
	انگیزه های اخلاقی (عدالت خواهی)	فرهادی نژاد و جعفری (۱۳۹۸)؛ (۱۴۰۰) خلفی و فرهادی صدیق
	حمایت اجتماعی (همکاری اجتماعی)	سوجیانثرو و همکاران (۲۰۲۵)؛ اوگونگبامیل و همکاران (۲۰۲۴)
	احساس عدالت بین فردی	خلفی و فرهادی صدیق (۱۴۰۰)؛ (۲۰۲۴) لی
ساختاری – نهادی	حمایت قانونی از افشاگران	محمدزاده و لعل علیزاده (۱۴۰۱)؛ لی (۲۰۲۴)؛ فوینی و (۲۰۲۴) لویکولو
	سیستم های گزارش دهی امن و ناشناس	پرویتالی و سرچیلو (۲۰۲۲)؛ ریزقیانتو و همکاران (۲۰۲۴)؛ (۲۰۲۳) بالجیجا و مینه
	آموزش کارکنان درباره افشاگری	پوتری و لیسدیونو (۲۰۲۴)؛ (۱۴۰۱) سپهوند و همکاران

سیاست‌های ضد فساد و نظارت داخلی	مهرزادیان و میرزمانی (۱۴۰۲)؛ (۲۰۲۴) ریزقیانتو و همکاران
ساختار سازمانی	مهرزادیان و میرزمانی (۱۴۰۲)؛ (۲۰۲۲) پرویتالی و سرچیلو
حمایت مدیریتی و رهبری اخلاقی	سپهوند و همکاران (۱۴۰۱)؛ (۲۰۲۳) کاگیاس و همکاران
زیرساخت‌های فناوری	ریزقیانتو و همکاران (۲۰۲۴)؛ (۲۰۲۴) فوینی و لویکولو
مدیریت ریسک و نظارت بر فساد	کاگیاس و همکاران (۲۰۲۳)؛ (۲۰۲۴) ریزقیانتو و همکاران
فرهنگ سازمانی شفاف و اخلاق‌محور	صیاد قبادی (۱۴۰۰)؛ سوجیانثرو (۲۰۲۵) و همکاران
عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای، تعاملی)	تیوانگاراناجبور و همکاران (۲۰۲۱)؛ نوروزی‌وند و (۱۳۹۷) زین‌آبادی
ارزش‌های دینی و اخلاقی	احمد و همکاران (۲۰۱۸)؛ (۲۰۲۴) استیقوماه و آنوگراهای
مشارکت شهروندی و حمایت اجتماعی	سوجیانثرو و همکاران (۲۰۲۵)؛ (۲۰۲۵) پاتیبانداگ
فرهنگ‌های محافظه کارانه	توندوک و ویدایاتی (۲۰۲۴)؛ نوروزی‌وند و زین‌آبادی (۱۳۹۷)
تعهد سازمانی به افشاگری	استیقوماه و آنوگراهای (۲۰۲۴)؛ (۱۴۰۰) خلفی و فرهادی صدیق
مشوق‌های انگیزاننده (مالی و غیرمالی)	پاتیبانداگ (۲۰۲۵)؛ فوینی و (۲۰۲۴) لویکولو
تقویت‌کننده‌ها	دیفاینثرو و مایاساری (۲۰۲۴)؛ (۲۰۲۴) ریزقیانتو و همکاران
اعتماد به کانال‌های افشاگری	

فرهنگی -
ارزشی

محرم‌انگی و امنیت	بالجیجا و مینه (۲۰۲۳)؛ شولتز و گزارش‌دهی (۲۰۱۵) هاروتیانیان
پیگیری و بازخورد به گزارش‌ها	بوگورو و همکاران (۲۰۲۵)؛ (۲۰۲۳) کاگیاس و همکاران
حمایت قانونی رسمی و مؤثر	لی (۲۰۲۴)؛ فوینی و لویکولو (۲۰۲۴)
فرهنگ سازمانی حمایت‌گر	سوجیانتر و همکاران (۲۰۲۵)؛ (۱۴۰۱) سپهوند و همکاران
رهبری مثبت‌گرا و اخلاقی	سپهوند و همکاران (۱۴۰۱)؛ (۲۰۲۳) کاگیاس و همکاران
امنیت روانی	سپهوند و همکاران (۱۴۰۱)؛ (۱۴۰۲) امیدنژاد و مرادی
فشارهای سازمانی	موریسون و میلیکن (۲۰۰۰)؛ (۱۴۰۲) امیدنژاد و مرادی
خستگی عاطفی و ارعاب روان‌شناختی	سپهوند و همکاران (۱۴۰۱)؛ (۱۴۰۲) امیدنژاد و مرادی
موانع فرهنگی و ساختاری	نوروزی‌وند و زین‌آبادی (۱۳۹۷)؛ توندوک و ویدایاتی (۲۰۲۴)
اقدامات تلافی‌جویانه	لی (۲۰۲۴)؛ شولتز و هاروتیانیان (۲۰۱۵)
خشی‌سازی اخلاقی	اوگونگبامیل و همکاران (۲۰۲۴)؛ احمد و همکاران (۲۰۱۸)
بآور به اثرگذاری افشاگری	آجن (۱۹۹۱)؛ اوگونگبامیل و همکاران (۲۰۲۴)
احساس مسئولیت اخلاقی	کولمن (۱۹۹۰)؛ استیقوماه و آنوگراهانی (۲۰۲۴)

تضعیف‌کننده‌ها

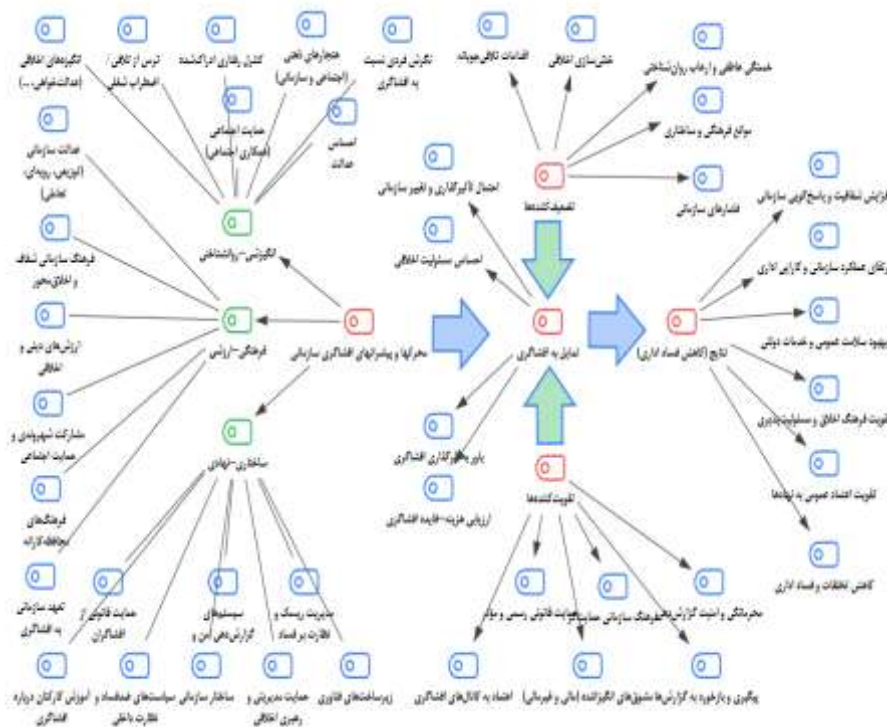
تمایل به

افشاگری

ارزیابی هزینه-فایده افشاگری	نیر و میکلی (۱۹۸۵)؛ دیفاینتر و (۲۰۲۴) مایاساری
احتمال تأثیرگذاری و تغییر سازمانی	توندوک و ویدایاتی (۲۰۲۴)؛ (۲۰۲۵) سوجیانتر و همکاران
کاهش تخلفات و فساد اداری	پورمحمد و همکاران (۱۴۰۳)؛ (۲۰۲۴) ریزقیانتو و همکاران
افزایش شفافیت و پاسخ‌گویی سازمانی	لی (۲۰۲۴)؛ کاگیاس و (۲۰۲۳) همکاران
تقویت اعتماد عمومی به نهادها	پاتیانداگ (۲۰۲۵)؛ شولتر و (۲۰۱۵) هاروتیانان
نتایج (کاهش فساد اداری)	ارتقای عملکرد سازمانی و کارایی اداری
	ویان و همکاران (۲۰۲۳)؛ (۲۰۲۴) ریزقیانتو و همکاران
	تقویت فرهنگ اخلاق و مسئولیت‌پذیری
	سوجیانتر و همکاران (۲۰۲۵)؛ (۲۰۲۴) فوینی و لویکولو
	بهبود سلامت عمومی و خدمات دولتی
	پورمحمد و همکاران (۱۴۰۳)؛ (۲۰۲۵) بوگورو و همکاران
	تقویت حکمرانی خوب و شفاف
	(۲۰۲۵) لی (۲۰۲۴)؛ پاتیانداگ

شکل ۲ خروجی حاصل از تحلیل نرم‌افزار MAXQDA را در قالب شبکه کدگذاری مفهومی فراترکیب شده نشان می‌دهد که چارچوب نهایی افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی را برای کاهش فساد اداری صورت‌بندی می‌کند. این الگو بر اساس تجمع نظام‌مند ادبیات، مجموعه‌ای از کدهای باز، محوری و گزینشی را در قالب روابط علی و تبیینی میان ابعاد مختلف سامان‌دهی کرده است. در این ساختار، متغیرهای فردی و انگیزشی در سطح میانی مدل قرار گرفته و از طریق پیوند با عوامل ساختاری-نهادی و فرهنگی-ارزشی، سازوکار شکل‌گیری «تمایل به افشاگری» و «گرایش رفتاری به افشاگری اداری» را تبیین می‌کنند. در بخش کناری مدل، مجموعه‌ای از عوامل تقویت‌کننده و تضعیف‌کننده به‌صورت متقارن سازمان‌دهی شده‌اند که نقش تعدیل‌گر در تبدیل قصد به رفتار واقعی افشاگری دارند؛ به‌گونه‌ای که تقویت‌کننده‌ها مسیر فعال‌سازی افشاگری و تضعیف‌کننده‌ها

مسیر بازدارنده را نمایندگی می کنند. در سطح پیامدی، خروجی مدل به صورت زنجیره‌ای به «کاهش فساد اداری» و ارتقای پیامدهای حکمرانی مطلوب شامل افزایش شفافیت، پاسخ‌گویی و بهبود کارایی اداری ختم می‌شود. ساختار جهت‌دار پیکان‌ها در شکل، منطق علی چندسطحی مدل را نشان می‌دهد که در آن تعامل هم‌زمان عوامل روانشناختی، نهادی و فرهنگی شرط لازم برای تحقق افشاگری اثربخش در سازمان‌های دولتی تلقی شده است



شکل ۲: خروجی تحلیل نرم‌افزار MAXQDA در قالب شبکه کدگذاری مفهومی
فراترکیب‌شده

۴-۱- عوامل و محرک‌های افشاگری سازمانی:

بعد انگیزشی-روانشناختی

این بعد به مجموعه سازوکارهای شناختی و انگیزشی فرد در مواجهه با افشاگری در سازمان‌های دولتی اشاره دارد. در سازمان‌های دولتی، نگرش فردی نسبت به افشاگری معمولاً تحت تأثیر ادراک اخلاقی، ارزش‌های خدمت عمومی و برداشت از سودمندی افشاگری شکل می‌گیرد. در سطح عملیاتی، این نگرش با ارزیابی اخلاقی مثبت نسبت به گزارش تخلف، تلقی افشاگری به عنوان وظیفه حرفه‌ای، و تمایل به مقابله با فساد تعریف می‌شود. از سوی دیگر، هنجارهای ذهنی به عنوان فشار اجتماعی و سازمانی، نقش

تعیین‌کننده‌ای در تنظیم رفتار دارند؛ به‌ویژه در ساختارهای بوروکراتیک که پذیرش یا طرد گروه کاری و مدیران می‌تواند رفتار گزارش‌دهی را تقویت یا سرکوب کند. کنترل رفتاری ادراک شده نیز به ظرفیت فرد برای اقدام مؤثر، دسترسی به کانال‌های امن و ادراک ریسک قابل مدیریت وابسته است. در کنار این مؤلفه‌ها، ترس از تلافی و اضطراب شغلی (لی، ۲۰۲۴؛ اوگونگبامیل و همکاران، ۲۰۲۴) به‌عنوان عامل بازدارنده غالب در سازمان‌های دولتی مطرح است که می‌تواند ادراک هزینه افشاگری را به‌طور معناداری افزایش دهد. انگیزه‌های اخلاقی و احساس عدالت نیز نقش تقویت‌کننده دارند، به‌ویژه در بسترهای خدمات عمومی که ادراک بی‌عدالتی سازمانی مستقیماً به قصد افشاگری منتهی می‌شود. در نهایت، حمایت اجتماعی و ادراک عدالت بین‌فردی به‌عنوان متغیرهای میانجی، احتمال تبدیل نگرش به رفتار واقعی را تعیین می‌کنند.

بعد ساختاری-نهادی

این بعد بر زیرساخت‌های رسمی و نهادی حاکم بر افشاگری در سازمان‌های دولتی تمرکز دارد و در مطالعات محمدزاده و لعل‌علیزاده (۱۴۰۱)، فوینی و لوییکولو (۲۰۲۴) و کاگیاس و همکاران (۲۰۲۳) برجسته شده است. حمایت قانونی از افشاگران به‌عنوان پیش‌شرط اساسی رفتار گزارش‌دهی، شامل وجود قوانین الزام‌آور، ضمانت اجرای حقوقی و جرم‌انگاری اقدامات تلافی‌جویانه است. در سازمان‌های دولتی، ضعف در اجرای قانون موجب کاهش شدید اعتماد به سیستم رسمی و انتقال افشاگری به کانال‌های غیررسمی می‌شود. سیستم‌های گزارش‌دهی امن و ناشناس نیز نقش زیرساختی دارند و شامل کانال‌های دیجیتال، امکان گزارش محرمانه و حفاظت از هویت افشاگر هستند. در کنار آن، آموزش کارکنان درباره افشاگری به‌عنوان سازوکار ظرفیت‌سازی، سطح آگاهی و ادراک مشروعیت رفتار افشاگری را افزایش می‌دهد (پوتری و لیسدیونو، ۲۰۲۴). سیاست‌های ضدفساد و نظارت داخلی نیز به‌عنوان ابزار کنترل سازمانی، دامنه تخلف را محدود می‌سازند. ساختار سازمانی بوروکراتیک با تمرکزگرایی بالا و سلسله‌مراتب سخت‌گیرانه (مهرزادیان، ۱۴۰۲) معمولاً با کاهش سرعت پاسخ‌گویی و افزایش هزینه افشاگری همراه است. در مقابل، رهبری اخلاقی و حمایت مدیریتی (سپهوند و همکاران، ۱۴۰۱) نقش تعدیل‌کننده دارد. در نهایت، توسعه زیرساخت‌های فناوری و نظام‌های مدیریت ریسک فساد، امکان ردیابی، ثبت و تحلیل تخلفات را فراهم می‌سازد و سطح پاسخ‌گویی نهادی را افزایش می‌دهد.

بعد فرهنگی-ارزشی

بعد فرهنگی-ارزشی به الگوهای پایدار ارزش‌ها، هنجارها و باورهای سازمانی اشاره دارد که رفتار افشاگری را در سطح جمعی مشروع یا نامشروع می‌سازند. در سازمان‌های دولتی، این بعد اغلب به صورت غیررسمی اما بسیار قدرتمند عمل می‌کند و می‌تواند حتی اثر سیاست‌های رسمی را تعدیل کند. فرهنگ سازمانی شفاف و اخلاق‌محور، مطابق صیاد قبادی (۱۴۰۰) و سوجیانورو و همکاران (۲۰۲۵)، زمینه‌ساز مشروعیت بخشی به افشاگری به عنوان یک رفتار اخلاقی است. عدالت سازمانی در ابعاد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی، نقش کلیدی در شکل‌گیری ادراک انصاف دارد و کاهش احساس تبعیض، تمایل به افشاگری را افزایش می‌دهد (نوروزی‌وند و زین‌آبادی، ۱۳۹۷). ارزش‌های دینی و اخلاقی نیز در بافت‌های اداری، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان منبع مشروعیت اخلاقی عمل کرده و انگیزش درونی برای مقابله با فساد را تقویت می‌کنند (احمد و همکاران، ۲۰۱۸). مشارکت شهروندی و حمایت اجتماعی نشان می‌دهد که افشاگری صرفاً یک رفتار درون‌سازمانی نیست، بلکه در تعامل با جامعه معنا می‌یابد. در مقابل، فرهنگ‌های محافظه‌کارانه می‌توانند از طریق تقویت سکوت سازمانی، مانع بروز افشاگری شوند. تعهد سازمانی به افشاگری نیز زمانی شکل می‌گیرد که ارزش‌های اخلاقی در ساختار هویتی سازمان نهادینه شده باشند و رفتار گزارش‌دهی به عنوان بخشی از نقش شغلی تعریف شود (خلفی و فرهادی صدیق، ۱۴۰۰؛ استیقوماه و انوگراهانی، ۲۰۲۴).

۴-۲- تمایل به افشاگری

تمایل به افشاگری به سازوکارهای نهایی تصمیم‌گیری اشاره دارد که فرد را به انجام رفتار افشاگری وامی‌دارد و در مطالعه تاندوک و ویدیاتی (۲۰۲۴)، به عنوان مرحله نهایی در تبدیل ادراکات به رفتار تعریف شده است. باور به اثربخشی افشا یکی از پیش‌نیازهای اصلی برای شکل‌گیری قصد رفتاری است؛ یعنی فرد باید درک کند که گزارش تخلف به تغییر واقعی در سازمان منجر خواهد شد. احساس مسئولیت اخلاقی نیز نقشی هنجاری ایفا می‌کند و در سازمان‌های بخش دولتی، به‌ویژه در چارچوب اخلاق خدمات عمومی، به عنوان یک انگیزاننده درونی برای رفتار گزارش‌دهی عمل می‌کند. ارزیابی هزینه-فایده افشا، فرآیند عقلانی‌سازی تصمیم را نشان می‌دهد که در آن فرد، ریسک‌های حرفه‌ای، اجتماعی و روان‌شناختی را در برابر منافع اخلاقی و سازمانی می‌سنجد. احتمال درک شده برای تأثیرگذاری و ایجاد تغییر سازمانی، به عنوان یک سازه‌ی ادراکی کلیدی، تعیین می‌کند که

آیا رفتار افشا در سطح قصد باقی می‌ماند یا به اقدام واقعی تبدیل می‌شود. در سازمان‌های بخش دولتی، این بُعد تحت تأثیر شدیدی قرار دارد که ناشی از برداشت‌ها در مورد اثربخشی نظام پاسخگویی و میزان اعتماد به اصلاحات نهادی است و به‌عنوان یک پیوند واسطه بین متغیرهای فردی و ساختاری عمل می‌کند.

۴-۳- تقویت‌کننده‌های افشاگری

تقویت‌کننده‌های افشاگری به مجموعه سازوکارهای انگیزشی، نهادی و روانی اشاره دارد که احتمال تبدیل نگرش به رفتار افشاگری را در سازمان‌های دولتی افزایش می‌دهد و در ادبیات پاتیانداگ (۲۰۲۵)، فوینی و لویکولو (۲۰۲۴) و کاگیاس و همکاران (۲۰۲۳) به‌عنوان عوامل تسهیل‌گر رفتار گزارش‌دهی صورت‌بندی شده است. مشوق‌های انگیزاننده مالی و غیرمالی در این زمینه نقش مستقیم در کاهش هزینه ادراک شده افشاگری دارند و در سازمان‌های دولتی می‌توانند از طریق پاداش‌های عملکردی، ارتقای شغلی یا تقدیرهای سازمانی، انگیزه ورود به رفتار گزارش‌دهی را تقویت کنند. اعتماد به کانال‌های افشاگری، به‌ویژه در ساختارهای بوروکراتیک، شرط بنیادین شکل‌گیری رفتار است؛ زیرا در غیاب اعتماد، حتی وجود سازوکارهای رسمی نیز به استفاده عملی منجر نمی‌شود. محرمانگی و امنیت گزارش‌دهی نیز به‌عنوان متغیر کلیدی، با کاهش ادراک ریسک شغلی و اجتماعی، نقش حفاظتی ایفا می‌کند و در نظام‌های دولتی با حساسیت بالای اطلاعات، اهمیت مضاعف دارد (بالجیجا و مینه، ۲۰۲۳). پیگیری و بازخورد به گزارش‌ها نشان‌دهنده کارآمدی نظام پاسخ‌گویی است و در صورت فقدان آن، انگیزه‌های افشاگری به تدریج تضعیف می‌شوند (بوگورو و همکاران، ۲۰۲۵). حمایت قانونی رسمی و مؤثر نیز به‌عنوان زیرساخت نهادی، با کاهش نااطمینانی حقوقی، رفتار افشاگری را قابل پیش‌بینی و عقلانی می‌سازد. در سطح فرهنگی، وجود فرهنگ سازمانی حمایت‌گر و رهبری اخلاقی نقش تعیین‌کننده‌ای در مشروعیت‌بخشی به افشاگری دارد؛ به‌ویژه در سازمان‌های دولتی که فاصله قدرت بالاست و رفتار مدیران به‌طور مستقیم بر ادراک کارکنان اثر می‌گذارد (سپهوند و همکاران، ۱۴۰۱). امنیت روانی به‌عنوان سازه‌ای کلیدی، امکان بیان تخلف بدون ترس از پیامدهای منفی را فراهم می‌سازد و یکی از پیش‌بین‌های پایدار قصد افشاگری محسوب می‌شود.

۴-۴- تضعیف‌کننده‌های افشاگری

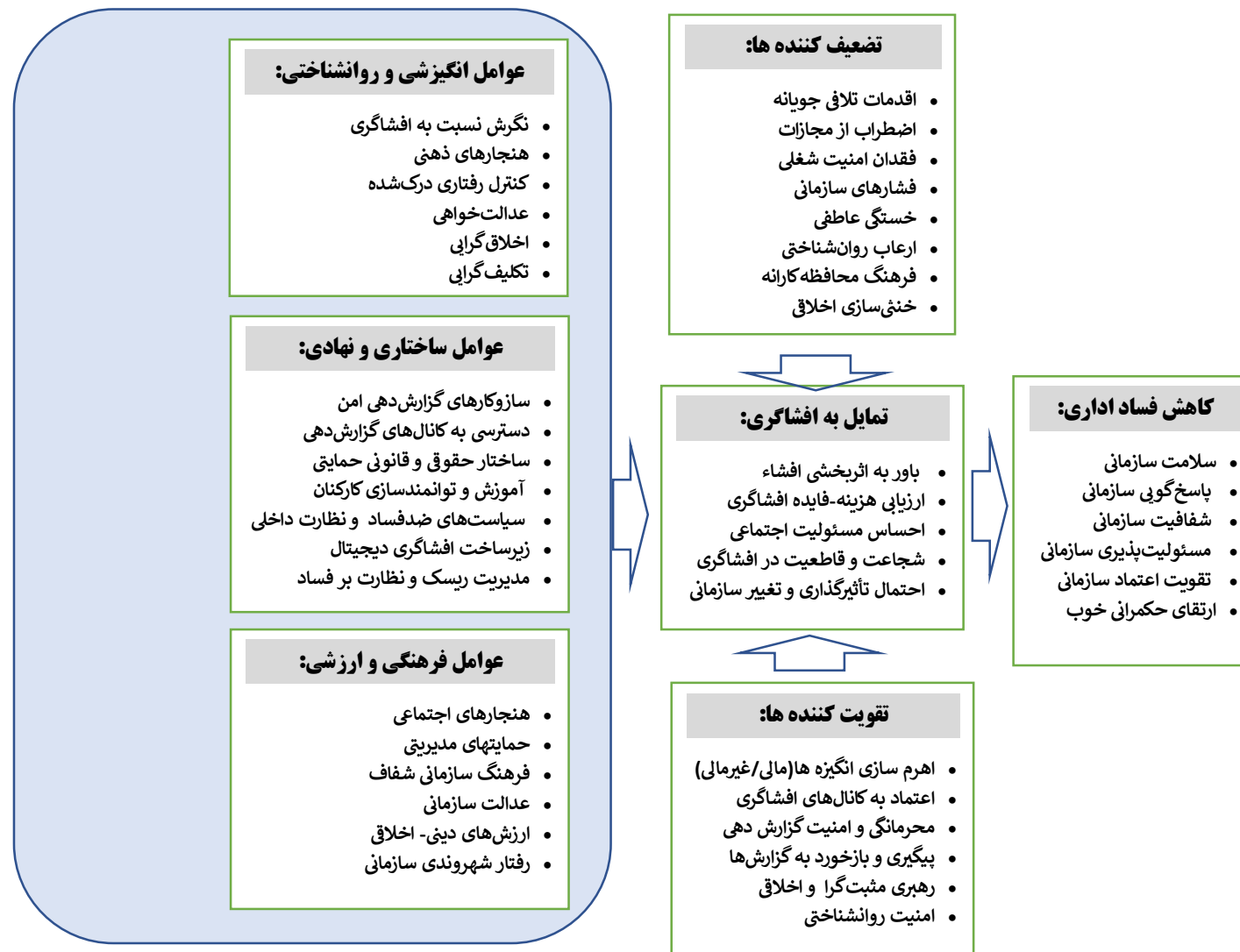
تضعیف‌کننده‌های افشاگری شامل مجموعه‌ای از عوامل ساختاری، روان‌شناختی و فرهنگی است که احتمال افشاگری را در سازمان‌های دولتی کاهش می‌دهد و عمدتاً به افزایش هزینه ادراک‌شده و کاهش امنیت رفتاری منجر می‌شود. فشارهای سازمانی و سلسله‌مراتب قدرت، که در مطالعه امیدنژاد و مرادی (۱۴۰۲) مطرح شده‌اند، از طریق ایجاد هنجارهای سکوت و کنترل غیررسمی، مانع بیان تخلفات می‌شوند. خستگی عاطفی و ارباب روان‌شناختی نیز با فرسایش منابع شناختی و هیجانی کارکنان، ظرفیت کنش اخلاقی را کاهش می‌دهد و در سازمان‌های دولتی با بار کاری بالا تشدید می‌شود. موانع فرهنگی و ساختاری، به‌ویژه در بوروکراسی‌های سنتی، شامل تابوهای سازمانی، محافظه‌کاری نهادی و ضعف کانال‌های ارتباطی است که مسیر افشاگری را مسدود می‌سازد (نوروزی‌وند و زین‌آبادی، ۱۳۹۷). اقدامات تلافی‌جویانه مانند تنزل شغلی یا انزوای اجتماعی، مهم‌ترین عامل بازدارنده رفتاری محسوب می‌شوند و ادراک تهدید مستقیم به امنیت شغلی را تقویت می‌کنند (لی، ۲۰۲۴). در سطح شناختی، خنثی‌سازی اخلاقی به‌عنوان فرآیند توجیه رفتار فسادآمیز، حساسیت اخلاقی افراد را کاهش داده و ادراک ضرورت افشاگری را تضعیف می‌کند (اوگونگ‌بامیل و همکاران، ۲۰۲۴). این عوامل در تعامل با یکدیگر، ساختار هزینه-فایده افشاگری را به سمت عدم اقدام سوق داده و سکوت سازمانی را به‌عنوان رفتار غالب تثبیت می‌کنند.

۴-۵- نتایج و پیامد افشاگری (کاهش فساد اداری)

پیامدهای کلان افشاگری سازمانی در سطح نظام اداری و حکمرانی نشان داده شده و در ادبیات پورمحمدی و همکاران (۲۰۲۳)، ویان و همکاران (۲۰۲۳) و لی (۲۰۲۴) به‌عنوان خروجی نهایی فرآیند افشا توضیح داده شده‌اند. کاهش تخلفات و فساد اداری یکی از مهم‌ترین پیامدهای مستقیم افشا است که از طریق افزایش احتمال شناسایی و تقویت نظارت داخلی محقق می‌شود. افزایش شفافیت و پاسخگویی سازمانی نیز یکی از پیامدهای مستقیم فعال‌سازی سازوکارهای گزارش‌دهی است که به کاهش ناهماهنگی‌های اطلاعاتی در ساختارهای دولتی منجر می‌شود. تقویت اعتماد عمومی به نهادها، یک پیامد میان‌مدت این فرآیند است که از طریق بهبود درک سلامت نهادی شکل می‌گیرد. ارتقای عملکرد سازمانی و کارایی اداری نیز از طریق کاهش هدررفت منابع و بهبود کنترل‌های داخلی محقق می‌شود. در سطحی گسترده‌تر، تقویت فرهنگ اخلاق و پاسخگویی سازمانی منجر

به نهادهای سازنده رفتارهای ضد فساد در ساختار اداری می‌شود. بهبود سلامت عمومی و کیفیت خدمات عمومی نیز از پیامدهای غیرمستقیم افشا است که در زمینه سیاست عمومی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در نهایت، تقویت حاکمیت خوب و شفاف، به عنوان پیامد نهایی، نشان‌دهنده گذار از مدیریت واکنشی به سیستمی پاسخگو و مبتنی بر شفافیت است.

شکل ۳ چارچوب نهایی برگرفته از مرور ادبیات نظری و پیشینه‌های تجربی در فراترکیب کیفی است.



شکل ۳. چارچوب نهایی تحقیق، برگرفته از مرور ادبیات نظری و پیشینه های تجربی (منبع: محقق یافته)

۵- بحث و نتیجه گیری

افشاگری سازمانی در ادبیات حکمرانی عمومی به عنوان یکی از سازوکارهای کاهش نابرابری‌های اطلاعاتی، مهار فساد اداری و افزایش شفافیت نهادی، توجه فزاینده‌ای را به خود جلب کرده است. در سازمان‌های دولتی، ماهیت سلسله‌مراتبی قدرت، تصمیم‌گیری متمرکز و حساسیت بالای اطلاعات، زمینه‌ای را ایجاد می‌کند که در آن تخلفات اداری می‌تواند در سطوح مختلف پنهان بماند و به تدریج به الگوهای ساختاری فساد تبدیل شود (بانک جهانی، ۲۰۱۷). در چنین زمینه‌ای، افشای تخلفات نه صرفاً یک اقدام فردی، بلکه به عنوان یک سازوکار نهادی برای اصلاح خطاهای سیستمی است که اثربخشی آن به تعامل هم‌زمان عوامل انگیزشی، ساختاری، فرهنگی و حمایتی بستگی دارد. از منظر نظری، این پدیده در تقاطع چندین چارچوب تحلیلی قرار دارد؛ از جمله نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده آیزن، که بر نقش نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک‌شده در شکل‌دهی به قصد رفتاری تأکید می‌کند، نظریه انتخاب منطقی، که فرض می‌کند تصمیم افشا بر اساس ارزیابی هزینه-فایده است، و نظریه حمایت سازمانی درک‌شده، که بر اهمیت زیرساخت‌های حمایتی، ایمنی گزارش‌دهی و تضمین‌های قانونی تأکید دارد. در عین حال، مطالعات اخیر نشان داده‌اند که بدون امنیت روان‌شناختی، حمایت اجتماعی و فرهنگ سازمانی شفاف، حتی افرادی که انگیزه اخلاقی دارند نیز تمایل محدودی به افشای تخلفات دارند (توندوگ و ویدایاتی، ۲۰۲۴؛ لی، ۲۰۲۴). بنابراین، این مطالعه با هدف طراحی و تبیین چارچوب مفهومی چندبعدی از افشای تخلفات سازمانی در سازمان‌های بخش عمومی انجام شده است که بتواند مجموعه‌ای از عوامل انگیزشی-روان‌شناختی، ساختاری-نهادی، فرهنگی-ارزشی، تقویت‌کننده‌ها و بازدارنده‌ها، گرایش رفتاری و پیامدهای نهادی را در یک چارچوب منسجم در بر گرفته و سازوکارهایی را که از طریق آن‌ها فساد اداری را کاهش می‌دهد و حکمرانی شایسته را ترویج می‌کنند، تبیین نماید. تمایل به افشاگری یک تصمیم فردی است که ناشی از تعامل سه مکانیزم اصلی باور به اثربخشی افشا، مسئولیت اخلاقی و ارزیابی منطقی هزینه-فایده می‌باشد. بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده آزن (۱۹۹۱)، نگرش، هنجار ذهنی و کنترل درک‌شده مستقیماً بر قصد رفتاری تأثیر می‌گذارند و در ترکیب با ارزیابی هزینه-فایده (نیر و میکله، ۱۹۸۵)، چارچوب تصمیم‌گیری را شکل می‌دهند. در سازمان‌های دولتی، این سازوکارها به شدت به کیفیت حمایت‌های نهادی وابسته هستند؛ به عبارت دیگر، حتی در حضور انگیزه

اخلاقی، فقدان امنیت نهادی ممکن است مانع از تبدیل قصد به رفتار شود. مطالعات تاندوک و ویدیاتی (۲۰۲۴) و سوئجانتورو و همکاران (۲۰۲۵) نشان می‌دهند که ادراک امکان تغییر سازمانی، یک متغیر تعیین کننده در حرکت از مرحله قصد به اقدام است. تمایل به افشاگری تحت تأثیر سه محرک عوامل انگیزشی-روان‌شناختی، عوامل ساختاری-نهادی و عوامل فرهنگی-ارزشی قرار دارد.

مبتهی بر محرک‌های انگیزشی-روان‌شناختی، افشاگری سازمانی پیش از آنکه یک رفتار اداری باشد، محصول فرایندهای شناختی و ارزیابی‌های ذهنی کارکنان نسبت به تخلف، مسئولیت فردی و پیامدهای احتمالی گزارش دهی است. در این چارچوب، نگرش نسبت به افشاگری به عنوان مهم ترین پیشاینده رفتاری، نقش تعیین کننده‌ای در شکل گیری تمایل به افشا دارد؛ به گونه‌ای که هرچه کارکنان افشاگری را اقدامی اخلاقی، مفید و اثربخش در کنترل فساد ادراک کنند، احتمال مشارکت آنان در گزارش تخلفات افزایش می‌یابد (توندوک و ویدیاتی، ۲۰۲۴؛ اکبری و همکاران، ۱۴۰۳). در کنار آن، هنجارهای ذهنی نیز از طریق ایجاد فشار اجتماعی ادراک شده، رفتار افشاگرانه را تحت تأثیر قرار می‌دهند. یافته‌های اکبری و همکاران (۱۴۰۳) نشان می‌دهد هنجارهای ذهنی، برخلاف برخی مؤلفه‌های دیگر نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، اثر مستقیم و معناداری بر انگیزه افشاگری دارند؛ بدین معنا که حمایت همکاران، مدیران و گروه‌های مرجع، مشروعیت لازم برای اقدام افشاگرانه را فراهم می‌کند. کنترل رفتاری ادراک شده نیز بیانگر ارزیابی فرد از توانایی خود برای افشاگری، دسترسی به کانال‌های گزارش دهی و مدیریت پیامدهای احتمالی آن است؛ عاملی که مطابق دیدگاه نظری آجزن (۱۹۹۱) و یافته‌های توندوک و ویدیاتی (۲۰۲۴)، در افزایش قصد افشاگری و تبدیل نگرش به رفتار واقعی نقش کلیدی ایفا می‌کند. از سوی دیگر، عدالت خواهی به عنوان یک انگیزه درونی، زمانی فعال می‌شود که کارکنان تخلف را تهدیدی علیه برابری، انصاف و حقوق ذی‌نفعان تلقی کنند؛ از این رو احساس بی‌عدالتی و تمایل به بازگرداندن عدالت، از مهم ترین محرک‌های افشاگری در سازمان‌های دولتی محسوب می‌شود (فرهادی‌نژاد و جعفری، ۱۳۹۸؛ خلفی و فرهادی صدیق، ۱۴۰۰). اخلاق گرایی نیز با تقویت حساسیت اخلاقی نسبت به رفتارهای انحرافی، افراد را به گزارش تخلفات حتی در شرایط پرهزینه سوق می‌دهد و افشاگری را از یک انتخاب ابزاری به یک تعهد اخلاقی تبدیل می‌کند (احمد و همکاران، ۲۰۱۸؛ صیاد قبادی، ۱۴۰۰). در همین راستا، تکلیف گرایی بر مبنای احساس مسئولیت حرفه‌ای و تعهد نسبت به

منافع عمومی شکل می‌گیرد و موجب می‌شود کارکنان افشاگری را نه یک انتخاب اختیاری، بلکه وظیفه‌ای سازمانی و اجتماعی تلقی کنند؛ موضوعی که در مطالعات فرهادی‌نژاد و جعفری (۱۳۹۸)، خلفی و فرهادی صدیق (۱۴۰۰) و صیاد قبادی (۱۴۰۰) به‌عنوان یکی از مهم‌ترین بنیان‌های انگیزشی افشاگری در بخش عمومی شناسایی شده است. بر این اساس، مجموعه عوامل انگیزشی - روان‌شناختی از طریق تأثیرگذاری بر ادراکات فردی، قضاوت‌های اخلاقی و احساس مسئولیت، زمینه شکل‌گیری قصد افشاگری و مشارکت فعال کارکنان در مقابله با فساد اداری را فراهم می‌سازند. مبتنی بر محرک‌های ساختاری-نهادی، افشاگری سازمانی به‌شدت وابسته به کیفیت معماری نهادی سازمان‌های دولتی است. حمایت قانونی از افشاگران، به‌مثابه سازوکار کاهش عدم‌تقارن قدرت میان کارمند و ساختار اداری، در مطالعات لی (۲۰۲۴) و محمدزاده و لعل‌علیزاده (۱۴۰۱) به‌عنوان پیش‌شرط شکل‌گیری رفتار افشاگرانه پایداری معرفی شده است. در غیاب ضمانت اجرا و جرم‌انگاری اقدامات تلافی‌جویانه، هزینه انتظاری افشاگری افزایش یافته و تعادل تصمیم‌گیری به سمت سکوت سازمانی سوق پیدا می‌کند. هم‌زمان، نظام‌های گزارش‌دهی امن و ناشناس، به‌ویژه در بسترهای دیجیتال، نقش کاهش‌دهنده ریسک ادراک‌شده را دارند و مطابق یافته‌های ریزقیانتو و همکاران (۲۰۲۴) و فوبینی و لویپیکولو (۲۰۲۴)، کارکرد اصلی آن‌ها تبدیل اطلاعات پراکنده به جریان قابل پیگیری نهادی است. در سازمان‌های دولتی، این زیرساخت‌ها زمانی اثربخش هستند که با آموزش کارکنان، سیاست‌های ضدفساد و نظارت داخلی یکپارچه شوند؛ در غیر این صورت به سازوکارهای نمادین بدون اثر رفتاری تبدیل می‌شوند. ساختار سازمانی سلسله‌مراتبی و بوروکراتیک نیز مطابق مهرزادیان و میرزمانی (۱۴۰۲) ظرفیت افشاگری را کاهش می‌دهد، زیرا مسیرهای ارتباطی را طولانی و هزینه دسترسی به سطوح تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد. مبتنی بر محرک‌های فرهنگی-ارزشی، افشاگری در سطح سازمان‌های دولتی به‌طور مستقیم تحت تأثیر الگوهای هنجاری و نظام‌های ارزشی مسلط قرار دارد. فرهنگ سازمانی شفاف و اخلاق‌محور، مطابق سوجیانتورو و همکاران (۲۰۲۵)، زمینه ادراک مشروعیت رفتار افشاگرانه را فراهم می‌کند و آن را از یک رفتار انحرافی به یک کنش هنجاری بازتعریف می‌کند. در مقابل، فرهنگ‌های محافظه‌کارانه و اقتدارگرا، همان‌گونه که توندوک و ویدایاتی (۲۰۲۴) و نوروزی‌وند و زین‌آبادی (۱۳۹۷) نشان داده‌اند، افشاگری را تهدیدی برای انسجام سازمانی تلقی کرده و از طریق مکانیسم‌های سکوت سازمانی، آن را سرکوب

می‌کنند. عدالت سازمانی در این میان نقش میانجی دارد؛ عدالت رویه‌ای و تعاملی موجب افزایش اعتماد نهادی شده و هزینه روانی افشاگری را کاهش می‌دهد (تیوانگاراناجبور و همکاران، ۲۰۲۱؛ خلفی و فرهادی صدیق، ۱۴۰۰). ارزش‌های دینی و اخلاقی نیز در سازمان‌های دولتی، به‌ویژه در بسترهای اداری با مشروعیت اخلاقی بالا، به‌عنوان تقویت‌کننده درونی عمل کرده و انگیزه‌های نوع‌دوستانه و مسئولیت‌محور را فعال می‌سازند (احمد و همکاران، ۲۰۱۸). در چنین ساختاری، افشاگری از سطح رفتار فردی به سطح کنش اخلاقی نهادینه‌شده ارتقا می‌یابد.

تقویت‌کننده‌های افشاگری، مجموعه‌ای از سازوکارهای انگیزشی و نهادی است که نقش تسهیل‌کننده ایفا می‌کنند. بر اساس نظر پاتیباندگ (۲۰۲۵)، مشوق‌های مالی و غیرمالی زمانی مؤثر هستند که به‌عنوان مکمل حمایت نهادی عمل کنند، نه به‌عنوان جایگزین آن. اعتماد به کانال‌های گزارش‌دهی، به‌ویژه در چارچوب نظریه اعتماد نهادی، یکی از تعیین‌کننده‌های اصلی قصد افشا است (دیفاینترو و مایاساری، ۲۰۲۴). محرمانگی و امنیت گزارش‌دهی نیز در مطالعات بالجیجا و مینه (۲۰۲۳) به‌عنوان یک متغیر کلیدی در کاهش ریسک ادراک‌شده شناخته شده است؛ این مؤلفه به‌ویژه در سازمان‌های دولتی که روابط قدرت در آن‌ها نامتقارن است، حیاتی می‌باشد. پیگیری و بازخورد بر روی گزارش‌ها، بر اساس گفته بوگورو و همکاران (۲۰۲۵)، یک عامل تعیین‌کننده در ادامه رفتار افشای تخلفات است، زیرا عدم دریافت بازخورد منجر به تضعیف انگیزه و کاهش سرمایه اجتماعی سازمانی می‌شود. در سطحی گسترده‌تر، رهبری اخلاقی و ایمنی روانی، همانطور که سپاهوند و همکاران (۲۰۲۱) و امید نژاد و مرادی (۲۰۲۲) نشان داده‌اند، چارچوب شناختی لازم برای تبدیل نگرش‌ها به رفتارها را فراهم می‌کنند و با کاهش اضطراب شغلی، احتمال اقدام واقعی را افزایش می‌دهند. ادبیات پژوهشی نشان می‌دهد که افشاگری در سازمان‌های بخش دولتی با طیف وسیعی از موانع و ریسک‌های ساختاری و روان‌شناختی مواجه است. فشارهای سازمانی و فرسودگی عاطفی، منجر به شکل‌گیری سکوت سازمانی و کاهش بروز رفتاری می‌شود. اقدامات تلافی‌جویانه، از جمله تنزل مقام یا طرد اجتماعی، در مطالعه لی (۲۰۲۴) به‌عنوان قوی‌ترین عامل بازدارنده رفتار افشای تخلفات شناسایی شده است. این عامل، در کنار بی‌اعتمادی نهادی، چرخه‌ای منفی ایجاد می‌کند که در آن حتی قوانین حمایتی نیز کارایی خود را از دست می‌دهند. خنثی‌سازی اخلاقی، به گفته اوگونبامیده و همکاران (۲۰۲۴)، به‌عنوان یک سازوکار شناختی عمل می‌کند که با

کم‌اهمیت جلوه دادن تخلف یا مقصر دانستن قربانی، حساسیت اخلاقی را کاهش می‌دهد. این فرآیند در سازمان‌هایی با فرهنگ محافظه‌کار شدیدتر است و به بازتولید فساد اداری کمک می‌کند. پیامدها و نتایج افشاگری سازمانی به عنوان ابزاری برای اصلاحات نهادی، اثرات چندسطحی بر نظام اداری دارد. کاهش فساد اداری و افزایش شفافیت، بر اساس پژوهش‌های پورمحمد و همکاران (۲۰۲۴) و ویان و همکاران (۲۰۲۳)، پیامد مستقیم فعال‌سازی مکانیزم‌های گزارش‌دهی است. این اثر با افزایش خطر شناسایی تخلفات، رفتارهای فرصت‌طلبانه را کاهش می‌دهد. در سطح نهادی، افزایش پاسخگویی و اعتماد عمومی، مطابق با کاگیاس و همکاران (۲۰۲۳)، به مشروعیت بیشتر دولت و تقویت حاکمیت خوب منجر می‌شود. علاوه بر این، بهبود عملکرد سازمانی و کارایی اداری در نتیجه کاهش اصطکاکات نهادی و افزایش شفافیت اطلاعاتی حاصل می‌شود. در نهایت، افشا به عنوان یک مکانیزم نظارتی، نقشی پیشگیرانه دارد تا صرفاً اصلاحی؛ یعنی در بلندمدت، ساختار انگیزشی فساد را تغییر داده و آن را پرهزینه‌تر می‌کند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، چندین پیامد عملی برای سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود. نخست، تقویت زیرساخت‌های نهادی افشاگری تخلفات باید یک اولویت سیاستی باشد. ایجاد سامانه‌های گزارش‌دهی امن، ناشناس و دیجیتال، همراه با تضمین محرمانگی افشاگران، شرط لازم برای کاهش ریسک درک‌شده و افزایش تمایل رفتاری کارکنان است. این مکانیزم تنها زمانی مؤثر خواهد بود که با قوانین صریح حمایت از افشاگران و اجرای واقعی قوانین علیه اقدامات تلافی‌جویانه همراه باشد؛ در غیر این صورت، صرف وجود کانال‌های گزارش‌دهی به سطح نمادین تقلیل یافته و از نظر رفتاری ناکارآمد خواهد بود (رزقینتو و همکاران، ۲۰۲۴؛ لی، ۲۰۲۴). در سطح مدیریتی، ایجاد مدل‌های رهبری اخلاقی و پاسخگو امری حیاتی است. در سازمان‌های بخش دولتی، مدیران نقش محوری در شکل‌دهی به هنجارهای درک‌شده و ادراک امنیت روان‌شناختی ایفا می‌کنند. رهبری‌ای که شفاف، منصف و فعالانه از گزارش‌دهی حمایت کند، می‌تواند چرخه سکوت سازمانی را تضعیف کرده و هزینه روان‌شناختی افشای تخلفات را کاهش دهد (سوجانتورو و همکاران، ۲۰۲۵؛ سپهوند و همکاران، ۲۰۲۲). برعکس، سبک‌های رهبری اقتدارگرا و کنترل‌کننده، حتی در حضور سازوکارهای رسمی، تأثیر بازدارنده‌ای بر رفتار افشای تخلفات دارند. در عرصه فرهنگی، اصلاح الگوهای ارزشی سازمانی ضروری است. فرهنگ‌های محافظه‌کار که افشای تخلفات را تهدیدی می‌دانند، باید به

تدریج به سمت فرهنگ‌هایی شفاف، پاسخگو و مبتنی بر اخلاق بازطراحی شوند. این تحول فرهنگی را می‌توان از طریق آموزش مستمر، نهادینه‌سازی عدالت سازمانی و تقویت ارزش‌های اخلاقی حرفه‌ای محقق کرد (توندوک و ویدایاتی، ۲۰۲۴). علاوه بر این، ارتقای ادراک عدالت در ابعاد رویه‌ای، توزیعی و تعاملی، مستقیماً بر افزایش اعتماد کارکنان و کاهش مقاومت در برابر افشای تخلفات تأثیر می‌گذارد (خلفی و فرهادی صادق، ۲۰۲۰). در سطح منابع انسانی، طراحی سیستم‌های انگیزشی ترکیبی متشکل از پاداش‌های مالی و غیرمالی توصیه می‌شود. این انگیزه‌ها باید به شیوه‌ای هدفمند و بر اساس کیفیت گزارش‌ها تعریف شوند تا از رفتارهای فرصت‌طلبانه جلوگیری شود. در کنار این موارد، آموزش تخصصی در مورد سازوکارهای گزارش‌دهی، حقوق افشاگران و پیامدهای قانونی تخلفات، نقشی حیاتی در تقویت کنترل رفتاری درک‌شده ایفا می‌کند (فوبینی و لویکولو، ۲۰۲۴؛ بالیجیجا و مینا، ۲۰۲۳). در بخش محدودیت‌های پژوهش، نخست باید به ماهیت مبتنی بر مرور ادبیات پژوهش اشاره کرد که امکان سوگیری ناشی از انتخاب مطالعات و تفاوت‌های زمینه‌ای کشورها را ایجاد می‌کند. دوم، ناهمگونی مفهومی در ادبیات افشاگری، به‌ویژه در تعریف متغیرهای فرهنگی و روانشناختی، می‌تواند بر دقت چارچوب مفهومی اثرگذار باشد. سوم، تمرکز غالب مطالعات بر داده‌های مقطعی، امکان استنباط علیت قوی را محدود می‌سازد. برای پژوهش‌های آینده، چند مسیر مشخص قابل پیشنهاد است. نخست، آزمون تجربی مدل پیشنهادی در سازمان‌های دولتی مختلف با استفاده از روش‌های کمی پیشرفته مانند مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل چندسطحی ضروری است. دوم، بررسی نقش متغیرهای زمینه‌ای مانند نوع صنعت دولتی، سطح فساد اداری و بلوغ دیجیتال سازمانی می‌تواند به تعمیم‌پذیری مدل کمک کند. سوم، توسعه مطالعات طولی برای بررسی پویایی تغییرات فرهنگی و رفتاری در افشاگری سازمانی پیشنهاد می‌شود. ترکیب رویکردهای رفتاری با داده‌های واقعی سامانه‌های گزارش‌دهی می‌تواند شکاف میان قصد و رفتار واقعی افشاگری را به‌طور دقیق‌تری روشن سازد.

منابع:

- اکبری، زهرا؛ آقایی چادگانی، آرزو و کمالی، احسان. (۱۴۰۳). ارائه مدل انگیزه افشاگری حسابرسان داخلی: نقش مثلث افشاء، تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده و عوامل سازمانی، نشریه دانش حسابرسي، ۲۴(۲)، ۸۵-۵۴.
- امیدنژاد، مصطفی و مرادی، مرتضی. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر سبک رهبری مستبدانه بر رفتارهای ضد تولید با نقش میانجی افشاگری سازمانی و خستگی عاطفی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت پتروشیمی استان لرستان)، نشریه پژوهش‌های نوین در مطالعات علوم انسانی اسلامی، ۲(۴)، ۵۱-۷۰.
- پورمحمد، شهرام؛ جابرانصاری، محمدرضا؛ محمدی مقدم، یوسف؛ حکاک، محمد و صلواتی، عادل. (۱۴۰۳). طراحی مدل افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۶(بهار و تابستان ۱۴۰۳)، ۱-۳۰.
- پورمحمد، شهرام؛ جابرانصاری، محمدرضا؛ محمدی مقدم، یوسف؛ حکاک، محمد و صلواتی، عادل. (۱۴۰۳). طراحی و تبیین مدل افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی، نشریه مدیریت توسعه و تحول، ۱۶(۵۸)، ۶۵-۵۵.
- توانگررنجبر، محمد؛ الوانی، سید مهدی و مهرمنش، حسن. (۱۴۰۱). فهم پدیده سوت‌زنی با رویکرد فراترکیب، فصلنامه مطالعات راهبردی، ۲۵(۳)، ۱۵۴-۱۸۷.
- توانگررنجبر، محمد؛ الوانی، سید مهدی و مهرمنش، حسن. (۱۴۰۱). مدل اجرای خط‌مشی سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی ایران، مطالعات راهبردی بسیج، ۲۵(۲/۹۷)، ۹۹-۱۲۶.
- خلفی، سپیده و فرهادی صدیق، محسن. (۱۴۰۰). علل سوت‌زنی سازمانی و دلایل عدم تمایل به سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: شرکت‌های زیرمجموعه شرکت نفت)، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۷(۲۹)، ۲۱-۳۹.
- داودی، کامل. (۱۴۰۴). طرح فوریت‌های اداری. نشریه تحول اداری، ۷۰(۲۱)، ۱-۲۰.
- رستمی، سینا و بهره‌مند، حمید. (۱۴۰۲). راهبرد قانونمندسازی افشاگری فساد در پرتو سیاست جنایی مشارکتی، مجله حقوقی دادگستری، ۸۷(۱۲۲)، ۱۰۹-۱۳۴.
- سپهوند، رضا؛ فتحی چگنی، فریبرز و عظیمی، حسین. (۱۴۰۱). اثر رهبری مثبت‌گرا بر افشاگری سازمانی با نقش میانجی ارعاب روان‌شناختی، مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۷(۶۳)، ۱-۲۶.
- عقیل صیاد قبادی، عقیل و صیاد قبادی، علی. (۱۴۰۰). سوت‌زنی سازمانی: کاهش فساد اداری و افزایش شفافیت در سازمان، نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۶(۵)، ۵۹-۶۴.
- فرهادی‌نژاد، محسن و جعفری، سکینه. (۱۳۹۸). شناسایی علل افشاگری سازمانی و دلایل عدم تمایل به افشاگری در سازمان‌های دولتی، مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷(۴) (پیاپی ۲۸)، ۷۱-۸۴.
- محمدزاده، زهرا و لعل‌علیزاده، محسن. (۱۴۰۱). اثر حمایت‌های حقوقی و سازمانی ادراک‌شده بر تمایل به سوت‌زنی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۴(۱)، ۲۹-۵۶.
- مهرزادیان، آرش و میرزمانی، اعظم. (۱۴۰۲). تدوین مدل سوت‌زنی مالیاتی با رویکرد ساختار و فرهنگ سازمان، پژوهش‌نامه مالیات، ۱۴۰۲.

- علینقیان، نسرين؛ نصر اصفهانی، علی و صفری، علی. (۱۳۹۵). تأثیر عوامل ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی بر تمایل به افشاگری در سازمان، فصلنامه مدیریت دولتی، ۸(۲۷)، ۴۳۷-۴۵۸.
- نوروزی‌وند، طاهره و زین‌آبادی، حسن رضا. (۱۳۹۷). پدیده افشاگری سازمانی معلم در مدرسه (یافته‌های یک پژوهش پدیدارشناسی)، مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۱(۱)، ۹-۳۰.
- Ahmad, R.; Rahman, R. A. & Anuar, H. M. (2018). Organizational Whistleblowing Policy as A Corporate Social Responsibility (CSR) Initiative: Employees Perspectives of Moral and Religious Considerations, *The Journal of Social Sciences Research*, 266-270.
- Awana, M. (2023). Corruption and its impact on society: Recognizing the role of whistleblowing, *International Journal for Multidisciplinary Research*, 5(5), 1-10.
- Baljiia, S. K. & Min, K. (2023). Evaluating the effectiveness of whistleblower protection: A new index, *Data & Policy*, 5(1), 1-28.
- Bogoro, P.; Singhry, H. & Ibrahim, A. (2025). Influence of Whistleblowing on Leader Political Will, Commitment and Trust on Corruption Control, *International Journal of Sustainability in Business and Economics*, 1(1).
- Ceva, E. & Bocchiola, M. (2019). Is Whistleblowing a Duty? *Polity*.
- Clyde, V. & Hanifah, I. A. (2022). The Effect of Whistleblowing System toward Fraud Prevention: Mediation of Forensic and Investigative Audit, *Accounting and Financial Review*, 5(2), 97-105.
- Defiantoro, D. & Mayasari, I. (2024). Beyond trusted whistleblowing channels: collective efforts to clamp down on corruption, *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 15(1), 54-63.
- Fubini, A. & Lo Piccolo, A. (2024). Anti-Corruption Initiatives and the Digital Challenge: The Role of Civil Society Organizations and Whistleblowing Infrastructures in the Italian Context, *American Behavioral Scientist*.
- Istiqomah, A. D., & Anugrahani, I. S. (2024). The Impact of Organizational Commitment, Incentive, and Risk Reporting through Social Media on Whistleblowing Intention. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 16(2), 202-214.
- Kagias, P.; Sariannidis, N.; Garefalakis, A.; Passas, I. & Kyriakogkonas, P. (2023). Validating the whistleblowing maturity model using the Delphi method, *Administrative Sciences*, 13(5), 120.
- Lee, C.-H. (2024). The Public-interest Whistleblower Protection Act and protecting public-interest whistleblowers. *The Korean Society of Private Security*.
- Lewis, D. (2021). Stigma and Whistleblowing: Should Punitive Damages be Available in Retaliation Cases? *Industrial Law Journal*.
- Ogunbamila, B., Osamika, B. E., & Job, E. D. (2024). Whistleblowing and Corrupt Tendencies among Selected Employees in Three Public Organizations: Roles of Corruption Tolerance, Punishment Anxiety, and Neutralization. *Journal of Management Studies and Development*, 3(02), 95-119.
- Park, H.; Bjorkelo, B. & Blenkinsopp, J. (2020). External whistleblowers' experiences of workplace bullying by superiors and colleagues, *Journal of Business Ethics*, 161(3), 591-601.

- Patabendige, C. (2025). Whistleblowing as a catalyst for social sustainability: overcoming psychological barriers to combat bribery and corruption in Sri Lanka.
- Peralta-Borray, D. A.; Acuña, J. S. & Zapata, S. (2024). A grounded theory of tolerance of corruption in public organizations: emotion, rationalization and whistleblowing—the Colombian case, *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 19(3), 203-225.
- Previtali, P. & Cerchiello, P. (2022). Organizational determinants of whistleblowing: A study of Italian municipalities, *Public Organization Review*, 22(4), 903-918.
- Putri, M. Z. C. & Lisdiono, P. (2024). Implementation of Whistleblowing Management System in Law Enforcement Institutions for Corruption Crimes According to Clause 8 of ISO 37002: 2021, *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 4(9), 8190-8201.
- Quinteros, M. J.; Villena, M. J. & Villena, M. G. (2019). Whistleblowing Behavior in Organizations.
- Rizqiyanto, S.; Anwar, M. C. & Antuli, R. R. (2024). Corruption in Higher Education: A Comparative Studies on Whistleblowing System between University of Stanford and Universitas Indonesia, *Jurnal Cita Hukum*, 12(1), 197-210.
- Santoro, D. (2024). Whistleblowing and complicity in normative theorizing on political corruption, *European Journal of Political Theory*, 23(3), 411-417.
- Schultz, D. & Harutyunyan, K. (2015). Combating corruption: The development of whistleblowing laws in the United States, Europe, and Armenia, *International Comparative Jurisprudence*, 1(2), 87-97.
- Sujiantoro, H.; Refangga, G. S.; Mustika, U. D.; Firmanto, B. & Doloksaribu, T. A. (2025). Implementing Faith-Building Principles in Whistleblowing Systems to Combat Corruption, *Ilomata International Journal of Social Science*, 6(3), 1048-1065.
- Tondok, M. S., & Widayati, I. (2024). Budaya “Ewuh Pakewuh”, Kecurangan, dan Sistem Whistleblowing: Perspektif Psikologi dan Budaya Berdasarkan Teori Perilaku Terencana. *Santhet (Jurnal Sejarah Pendidikan Dan Humaniora)*, 8(2), 12686-12693.
- Vian, T.; Agnew, B. & McInnes, K. (2023). Whistleblowing as an anti-corruption strategy in health and pharmaceutical organizations: a scoping review, *Population Medicine*, 5(Supplement).