



Meta-Analysis of the Antecedents of Whistle-Blowing in the Organization

Yousef Vakili*

Assistant Professor, Department of Human Resource Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Saeed Jafarinia

Assistant Professor, Department of Human Resource Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Akbar Hassanpoor

Professor, Department of Human Resource Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Touran Razmavar

PhD student of Human Resource Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Received: 06/12/2021

Accepted: 08/09/2022

Abstract:

Whistle blowing is an action that informs the society about organizational violations and organizations about personal deviant behaviors. Therefore, the purpose of this research is to identify and rank the consequences of whistleblowing in order to facilitate and promote it in the organization. This research is applied in terms of purpose and quantitative in terms of the nature of the data. The research population included 4920 documents, 52 of which were meta-analyzed using a non-random purposeful sampling method. Selected studies were analyzed using CMA2 software. Reliability of coding was achieved through the agreement of the judges in the application of specific concepts for coding the variables and the reliability of the significance level and effect size was achieved through the agreement in the calculation of the effect size between two meta-analysts. The findings showed that among the consequences of whistleblowing, 10 cases (21%) have an effect size greater than 0.5, 16 cases (33%) have an effect size between 0.3 and 0.5, and 22 cases (46 percent) have an effect size of less than 0.3. Therefore, the variables of organizational justice (0.683), trust in supervisor (0.656), executive guarantee for punishing unethical behavior (0.590), internal control center (0.581) and organizational leadership (0.557) with high effect size, revealing work history (0.460), offender status (0.450), moral intensity (0.446) and seriousness Violation (0.384) has a medium effect size, fear of retaliation (-0.060), positive affect (0.062), loyalty (-0.130), job satisfaction (0.130) also have the lowest effect size. . Therefore, policy makers and managers should focus on identified factors to promote whistleblowing in the organization.

Keywords: Administrative Corruption, whistle-Blowing, Antecedents of Whistleblowing, Meta-Analysis.

Corresponding Author, Email: y.vakili@khu.ac.ir

Original Article

DOI: 10.22034/jipas.2022.318346.1307

Print ISSN: 2676-6256

Online ISSN: 2676-606X

فرا تحلیل پیش آینده‌های افشاگری تخلف (سوت‌زنی) در سازمان

یوسف وکیلی*

استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

سعید جعفری‌نیا

دانشیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

اکبر حسن‌پور

دانشیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

توران رزم‌آور

دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۷

دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵



چکیده: افشاگری تخلف (سوت‌زنی) اقدامی است که جامعه را از تخلفات سازمانی و سازمان‌ها را نسبت به رفتارهای انحرافی شخصی آگاه می‌کند. از این‌رو، هدف این پژوهش شناسایی و رتبه‌بندی پیش‌آیندهای افشاگری تخلف (سوت‌زنی) به‌منظور تسهیل و ترویج آن در سازمان است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها کمی است. جامعه پژوهش شامل ۴۹۲۰ سند بوده است که ۵۲ مورد آن با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند فراتحلیل شدند. پژوهش‌های منتخب با استفاده از نرم‌افزار CMA2 تحلیل شدند. پایایی کدگذاری از راه توافق داوران در کاربرد مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معنی‌داری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبه اندازه اثر بین دو فراتحلیلگر به‌دست آمد. یافته‌ها نشان داد که از بین پیش‌آیندهای افشاگری تخلف (سوت‌زنی)، ۱۰ مورد (۲۱ درصد) دارای اندازه اثر بیشتر از ۰/۵، ۱۶ مورد (۳۳ درصد) دارای اندازه اثر بین ۰/۳ تا ۰/۵ و ۲۲ مورد (۴۶ درصد) دارای اندازه اثر کمتر از ۰/۳ هستند بنابراین، متغیرهای عدالت سازمانی (۰/۶۸۳)، اعتماد به سرپرست (۰/۶۵۶)، ضمانت اجرایی برای مجازات رفتارهای غیر اخلاقی (۰/۵۹۰)، کانون کنترل درونی (۰/۵۸۱) و رهبری سازمانی (۰/۵۵۷) دارای اندازه اثر بالا، سابقه شغلی افشاگر (۰/۴۶۰)، موقعیت فرد متخلف (۰/۴۵۰)، شدت اخلاقی (۰/۴۴۶) و جدی بودن تخلف (۰/۳۸۴) دارای اندازه اثر متوسط همچنین ترس از تلافی (۰/۰۶۰-)، عاطفه مثبت (۰/۰۶۲-)، وفاداری (۰/۱۳۰-)، رضایت شغلی (۰/۱۳۰) نیز دارای کمترین اندازه اثر هستند. از این‌رو، خط‌مشی‌گذاران و مدیران باید برای ترویج افشاگری تخلف (سوت‌زنی) در سازمان بر عوامل شناسایی شده تمرکز کنند.

واژگان کلیدی: فساد اداری، افشاگری تخلف (سوت‌زنی)، پیش‌آیندهای افشاگری تخلف، فراتحلیل.

* نویسنده مسئول: y.vakili@khu.ac.ir

نوع مقاله: پژوهشی

DOI: 10.22034/jipas.2022.318346.1307

شاپا چاپی: ۶۲۵۶-۲۶۷۶

شاپا الکترونیک: ۲۶۷۶-۶۰۶X

مقدمه

امروزه، رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان‌ها از جمله فساد مالی، سوء استفاده از اطلاعات سازمان، کلاهبرداری، نقض قانون و سایر کج‌رفتاری‌ها رایج شده است (Oran & Unsar, 2020). این رفتارها نه تنها به اخلاق سازمانی، شهرت سازمان و اعتماد مشتری به شدت آسیب می‌رسانند، بلکه موجب اتلاف منابع، کاهش اثربخشی سازمان‌ها و کاهش رشد اقتصادی جوامع مختلف می‌شوند بنابراین، سازمان‌ها همواره در تلاش هستند تا در صورت امکان جلوی این سوء رفتارها را در محل کار بگیرند (Cheng et al., 2019). از این‌رو، سازمان‌ها از کدهای اخلاقی و استانداردهای کتبی به‌عنوان رایج‌ترین روش‌ها برای کنترل فساد استفاده می‌کنند با این‌حال، همچنان با انواع مختلف فساد مواجه هستند که بیانگر عدم کارآمدی این روش‌های کنترلی است (افشانی و همکاران، ۱۳۹۷ ب). از این‌رو، در سالیان اخیر، سازمان‌ها برای کشف و پیشگیری از فساد روش نوینی با عنوان افشاگری تخلف (سوت‌زنی)^۱ را به کار گرفتند که در آن افشاگران به-عنوان مهم‌ترین منبع کشف فساد تلقی می‌شوند (ACFE^۲, 2016). افشاگری تخلف (سوت‌زنی) عملی است که از طریق آن یک عضو سازمان داوطلبانه برخی از تخلفات را که احتمالاً در آن سازمان رخ داده است با هدف شروع اقدامات اصلاحی برای رفع آن گزارش می‌کند (Ceva & Bocchiola, 2020).

افشای رسوایی شرکت‌های بزرگ خارجی از جمله انرون^۳، ورلداکام^۴، واترگیت^۵ و رسوایی اختلاس‌ها و حقوق نجومی از سوی افشاگران اهمیت افشاگری تخلف برای کشف فساد را نشان می‌دهد (Pillay et al., 2018). در همین راستا در سال ۲۰۱۸، بزرگ‌ترین سازمان ضد تقلب در جهان گزارش خود را درباره کلاهبرداری و سوء استفاده در حرفه منتشر کرد که در آن بیش از ۴۰ درصد موارد تقلب از سوی افشاگران آشکار شده است (Latan et al., 2019). با این‌حال، به‌رغم اینکه افشاگری تخلف پیامدهای مثبتی برای سازمان‌ها به همراه دارد، اما بسیاری از اعضای سازمان هنگام برخورد با تخلف سکوت می‌کنند. عوامل بسیاری بر افشاگری تخلف تأثیر می‌گذارد که شناخت آن‌ها می‌تواند به سازمان‌ها به‌منظور بسترسازی برای این اقدام و شکسته شدن سکوت افشاگرها به‌صورت قانونی کمک کند (علینقیان و همکاران، ۱۳۹۶). از این‌رو، به-دلیل اهمیت شناخت پیش‌آیندهای افشاگری تخلف و ترویج و تسهیل آن، پژوهش‌ها در این

1. Whistleblowing
2. Association of Certified Fraud Examiners
3. Enron
4. WorldCom
5. Watergate

زمینه روند افزایشی داشته است. مطالعات گذشته (افشانی و همکاران، ۱۳۹۷ ب؛ Alleyne et al., 2018; Andon et al., 2018; Latan et al., 2019; Park et al., 2018; Soni et al., 2014; Seifert et al., 2015) عوامل زیادی از جمله عوامل فردی، موقعیتی و محیطی مؤثر بر تصمیم فرد برای افشاگری تخلف شناسایی و مستند کردند. با این حال، به‌رغم اینکه پیش‌آیندهای افشاگری تخلف (سوت‌زنی) همچنان یک موضوع داغ در پژوهش‌ها و سیاست‌های افشاگری تخلف است؛ واگرایی و پراکندگی‌هایی در نتایج دانش تجربی در این حوزه وجود دارد. این واگرایی و پراکندگی در یافته‌ها موجب شده است که از دید نظری کسب شناختی جامع و قابل اتکا دشوار باشد و از منظر کاربردی نیز مدیران نتوانند رهنمودی جامع برای ترویج افشاگری تخلف کسب کنند؛ زیرا اغلب مطالعات نقش یک یا چند متغیر محدود را بررسی کرده‌اند یا میزان تأثیر یک متغیر مشخص بر افشاگری تخلف در پژوهش‌های مختلف متفاوت است. به‌عنوان نمونه برخی از محققان معتقد هستند که زنان در مقایسه با مردان در قضاوت و رفتار خود اخلاقی‌تر هستند و احتمال افشاگری تخلف در آن‌ها بیشتر است (Miceli et al., 2012; Dalton & Radtke, 2013; Alleyne, 2016; Andon et al., 2018 Aydan & Kaya, 2020; Yang & Xu, 2018). نمونه دیگر، مسئولیت شخصی برای گزارش است. در حالی که برخی دیگر عقیده دارند که مردان تمایل بیشتری برای افشاگری تخلف دارند (Ayers & Kaplan, 2005; keil et al., 2010). اما معتقد هستند که رابطه قوی بین مسئولیت نقش با افشاگری تخلف فرد وجود دارد، یافته برخی از محققان (Ayers & Kaplan, 2005; keil et al., 2010) حاکم از عدم وجود این رابطه است. درباره رابطه بین خودکارآمدی و افشاگری تخلف نیز بحث همین‌گونه است. برخی از یافته‌ها (Miceli et al., 2001; Taylor, 2019) رابطه مثبت و برخی دیگر (MacNab & Worthley, 2008) رابطه ضعیف را تأیید کردند؛ همچنین برخی محققان (کفاش و ایمانی، ۱۳۹۶؛ Taylor, 2019) معتقد هستند که تعهد بالا به سازمان موجب افزایش قصد افشاگری تخلف در فرد می‌شود و برخی دیگر (Chen & Lai, 2014; Alleyne, 2016) در پژوهش خود دریافتند که تعهد بالا موجب کاهش تمایل فرد به افشای تخلفات می‌شود.

بررسی مطالعات انجام شده در زمینه افشاگری تخلف (سوت‌زنی) نشان می‌دهد که پژوهش‌ها در این حوزه رو به افزایش است. با وجود این، مطالعات انجام شده در این زمینه شکل پراکنده‌ای داشته و دارای نظم و ارتباط مشخصی نیستند. پژوهشگران، خط‌مشی‌گذاران و مدیران درباره اینکه در میان این عوامل کدام متغیرها بیشترین تأثیر را بر افشاگری تخلف (سوت‌زنی) دارند نتایج جامعی در دست ندارند. به‌ویژه، شناسایی پیش‌آیندهای افشاگری تخلف (سوت‌زنی) به‌صورت جامع و ارائه میزان اهمیت هر یک از پیش‌آیندها به مدیران و خط‌مشی‌گذاران کمک

می‌کند تا ضمن بسترسازی برای افشاگری تخلف (سوت‌زنی) خط‌مشی‌های مؤثرتری برای پیشگیری و برخورد با تخلفات تدوین کنند. با وجود این، پژوهشی انجام نگرفته است که چکیده، عصاره و ماحصل مطالعات انجام شده در حوزه پیش‌آیندهای افشاگری تخلف (سوت‌زنی) را به صورت نظام‌مند و به روش علمی فراروی محققان و مدیران قرار دهد. از این‌رو، به دلیل واگرایی در نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه افشاگری تخلف (سوت‌زنی) لازم است تا در قالب فراتحلیل پیش‌آیندهای افشاگری تخلف (سوت‌زنی) بررسی شوند. فراتحلیل بازتاب‌دهنده طیف گسترده‌ای از ویژگی‌های پژوهشی است که در مقایسه با پژوهش‌های مستقل نتایج حاصل از آن از تعمیم‌پذیری بالایی برخوردار است. بنابراین، این پژوهش با بهره‌گیری از اصول و قواعد روش فراتحلیل کاربرد این روش را درباره پژوهش‌های انجام شده درباره پیش‌آیندهای افشاگری تخلف (سوت‌زنی) بررسی کرده و با ترکیب نتایج پژوهش‌های قبلی سعی در ارائه نتایج منسجم‌تر و دقیق‌تری از پیش‌آیندهای افشاگری تخلف (سوت‌زنی) دارد. با توجه به مطالب موصوف، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که مهم‌ترین پیش‌آیندهای افشاگری تخلف (سوت‌زنی) کدامند و از چه اولویتی برخوردار هستند؟

مبانی و پیشینه پژوهش

افشاگری تخلف (سوت‌زنی)

افشاگری تخلف یا سوت‌زنی در ادبیات اخلاقیات سازمانی به طرق مختلفی تعریف شده است. رایج‌ترین تعریف افشاگری تخلف را نییر و میشلی^۱ (۱۹۸۵) ارائه کرده‌اند که در آن افشاگری تخلف به عنوان افشای اقدامات غیر قانونی، غیر اخلاقی و غیر مشروع زیر نظر کارفرمایان از سوی اعضای فعلی یا سابق سازمان نزد اشخاص یا سازمان‌هایی تعریف شده است که ممکن است بتوانند علیه آن اقدام کنند (پورصمیمی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۵-۱۶). تعریف دیگر افشاگری تخلف را ژوب^۲ (۱۹۹۹) ارائه کرد که عبارت است از افشاگری تخلف عملی عامدانه و غیر الزامی افشای اطلاعات از سوی شخصی تعریف می‌شود که به اطلاعات یا داده‌هایی دسترسی دارد که این اطلاعات بر موارد غیر قانونی کم‌اهمیت یا سایر موارد غیر قانونی وقوع یافته، در حال وقوع یا پیش‌بینی شده در آن سازمان دلالت دارد که به یک نهاد خارجی دارای توانایی اصلاح تخلفات گزارش می‌شود (Zakaria, 2015). تعریف نییر و میشلی (۱۹۸۵) شامل گزارش داخلی و خارجی

1. Near & Miceli

2. Jubb

است در حالی که تعریف ژوب (۱۹۹۹) فقط گزارش خارجی را افشاگری تخلف می‌داند زیرا اعتقاد دارد که افشای داخلی باعث نقض محرمانه ماندن اطلاعات سازمان نمی‌شود. دورکین و بوسکاس^۱ (۱۹۹۸) نیز دریافتند که افشاگری تخلف خارجی^۲ به دلیل آسیب احتمالی به سازمان و کارمندان با انتقام بیشتری نسبت به افشاگری تخلف داخلی^۳ مواجه می‌شود بنابراین، گزارشگری داخلی ترجیح داده می‌شود زیرا این امکان را به سازمان می‌دهد تا قبل از «انتشار لایه زیرین فاسدش» در ملاء عام تخلفاتش را اصلاح کند (Alleyne et al., 2013). با توجه به این اختلاف‌نظرها در کشورهای مختلف، براساس قانون افشاگری تخلف آن کشور باید یکی از این روش‌های افشاگری تخلف داخلی یا خارجی را انتخاب کنند. مثلاً، قانون سرپاند اوکسلی^۴ (۲۰۰۲) در ایالات متحده، قانون افشای منافع عمومی^۵ (۱۹۹۸) در انگلستان و همچنین کدهای حسابداری رفتار حرفه‌ای (مثلاً، AICPA^۶ و JCAEW^۷، 2007) گزارشگری داخلی را به‌عنوان نخستین قدم در فرایند حمایت می‌کنند (Alleyne et al., 2013).

به‌علاوه، در نظریه سنتی، افشاگری تخلف به‌عنوان یک فرایند تصمیم‌گیری منطقی مطرح شد که تصمیم به افشا یا عدم افشا براساس تجزیه و تحلیل هزینه و سود اتخاذ می‌شود. این نظریه که از سوی نیبیر و میسلی (۱۹۸۵) ارائه شد به مدل عقلایی^۸ معروف است (Miceli et al., 2012). براساس این فرضیات سازمان‌ها برای افزایش افشاگری تخلف باید برنامه‌هایی را اجرا کنند که تهدید به خطر شخصی را کاهش داده و پاداش‌های شایان توجهی نیز به افشاگران ارائه دهند. با این حال، مدل افشاگری تخلف منطقی پاسخگوی رفتار کارگزاران اخلاقی نیست. افرادی که انگیزه آن‌ها ملاحظات اخلاقی است با هدف تحول سازمانی، آگاهانه عواقب جدی و منفی شخصی افشاگری تخلف را نادیده می‌گیرند. در حقیقت، یک مدل کاملاً منطقی، ناراحتی شدید و پایدار عاطفی و آسیب روانی همراه با افشاگری تخلف را ارائه نمی‌کند. گوندلاچ و همکارانش^۹ (۲۰۰۳) چارچوبی را برای پردازش اطلاعات اجتماعی پیشنهاد دادند که در آن استدلال منطقی (تجزیه و تحلیل هزینه) در تصمیم برای افشاگری تخلف به‌طور مستقیم یا غیر مستقیم از طریق عواطف و احساسات (مثلاً، ترس) تعدیل می‌شود. ویور و همکارانش^{۱۰} (۲۰۱۴) نیز تئوری شهود

1. Dworkin & Baucus
2. External whistle-blowing
3. Internal whistle-blowing
4. Sarbanes Oxley
5. Public Interest Disclosure Act
6. American Institute of Certified Public Accountants
7. Institute of Chartered Accountants in England and Wales
8. Rational
9. Gundlach, Douglas & Martinko
10. Weaver, Reynolds & Brown

اخلاقی^۱ را برای توصیف چگونگی قضاوت افراد در پاسخ به موقعیت‌هایی با محتوای هنجاری، ابهام و تنش اجتماعی ارائه کردند که بستر افشاگری تخلف اخلاقی را تعریف می‌کند (Watts & Buckley, 2017). مدل پردازش دوگانه^۲ افشاگری تخلف ارائه شده به‌وسیله واتس و باکلی (۲۰۱۷) در تلاش برای پاسخگویی به آثار چندسطحی در روند تصمیم‌گیری افشاگر به‌عنوان یک عامل اخلاقی مدل نییر و میسلی (۱۹۸۵) را توسعه داد. دیدگاه بعدی که به‌عنوان نسبت افراطی^۳ شناخته شده است شرط لازم برای مجاز بودن افشاگری تخلف اخلاقی را وقوع یک تخلف جدی سازمانی عنوان کرده است. با این حال، فقط در صورت وجود برخی شواهد اساسی در حمایت از وقوع چنین تخلفی و این مجاز است که گزارش دادن این تخلفات، هزینه‌های اساسی کمتری را برای افشاگر و سایر طرف‌های درگیر به همراه داشته باشد. طرفداران این نظریه فکر می‌کنند که وجود دلایل کافی برای احتمال افشاگری تخلف اخلاقی واجب است (Boot, 2019). دیدگاه دئونتیک^۴ نیز به‌عنوان مکمل دیدگاه نسبت افراطی بیان می‌کند که افراد متصدی شغل در کنار وظیفه اصلی مربوط به شغل خود وظیفه‌ای فرعی نیز دارند که عبارت است از کنترل متقابل عملکرد در مرزهای سازمان به‌منظور جلوگیری از اینکه کار مشترک آن‌ها از مسیر خارج شود یا در صورت بروز یک خرابی اقدامات اصلاحی علیه آن انجام دهند. همچنین اعضای سازمانی که به سوء رفتار سازمانی پی می‌برند یا به آن‌ها مشکوک هستند باید اعضای ناکام خود را به دلیل رفتارشان پاسخگو بدانند بنابراین، از دیدگاه دئونتیک، افشاگری تخلف یک وظیفه اساسی سازمانی است (Ceva & Bocchiola, 2020). همان‌طور که اشاره شد نظریه‌های مختلفی در زمینه افشاگری تخلف ارائه شده است که هر بار محققان بخشی از خلأ نظریه قبلی را برطرف کرده‌اند، اما موضوعی که در این نظریه‌ها اهمیت دارد تلاش محققان برای شناسایی دلایل و انگیزه‌های افشاگری تخلف در افراد است.

پیشینه پژوهش

با بررسی ادبیات افشاگری تخلف، پیش‌آیندهای آن در ۳ دسته عوامل فردی، سازمانی و موقعیتی طبقه‌بندی شده است. در سطح فردی، عوامل جمعیت شناختی از جمله سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کار افشاگر عواملی هستند که بر افشاگری تخلف تأثیر می‌گذارند. کیل و همکارانش (۲۰۱۰)، رابطه بین سابقه کار با افشاگری تخلف را تأیید کردند در حالی که بیشتر پژوهش‌ها

1. Moral Reasoning
2. Dual-Processing
3. The Extrema Ratio view
4. The Deontic view

وجود چنین رابطه‌ای را رد کرده‌اند (Alleyne, 2016; Cheng et al., 2019; Yang & Xu, 2020). ویژگی‌های شخصیتی افراد از جمله کانون کنترل درونی (افشانی و همکاران، ۱۳۹۷ الف; Ahmad et al., 2012; Curtis & Taylor, 2009)، عدم تحمل ابهام (Reckers- Miceli et al., 2012; Liu et al., 2016; Sauciuc & Lowe, 2010)، شخصیت فرانقش (Liu et al., 2018)، هویت اخلاقی (افشانی و همکاران، ۱۳۹۷; Zhou et al., 2018; Liu et al., 2016)، برونگرایی و گشودگی به تجربه (Bjorkelo et al., 2010)، ماکیاول‌گرایی (Dalton & Radtke, 2013)، ریسک‌پذیری (Keil et al., 2010) و مسئولیت‌پذیری (صفری و فاتح زیارانی، ۱۳۹۷؛ افشانی و همکاران، ۱۳۹۷) به‌عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده افشاگری تخلف شناسایی شده‌اند. هرچه فرد از هویت اخلاقی بیشتر و مسئولیت‌پذیری بالاتری برخوردار باشد در مقابل تخلفات سازمانی بیشتر واکنش نشان می‌دهد. همچنین افراد برون‌گرا و دارای کانون کنترل درونی بیشتر به افشاگری تخلفات اقدام می‌کنند (افشانی و همکاران، ۱۳۹۷ الف). برخی مطالعات عوامل رفتاری مؤثر بر افشاگری تخلف را بررسی کرده‌اند. این عوامل شامل کنترل رفتاری ادراک‌شده (Park & Blenkinsopp, 2009; Oh & Teo, 2010; May- Taylor, 2019; MacNab & Amy et al., 2020; Alleyne et al., 2018)، شجاعت اخلاقی (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹; Cheng et al., 2019)، خود ابرازی، پرخاشگری (عریضی و منجوقی، ۱۳۹۲) و مسئولیت شخصی برای گزارش (Ayers & Kaplan, 2005; Casal & Bogui, 2008; Park & Keil, 2009; Miceli et al., 2014; Curtis & Williams, 2014) می‌شود. مثلاً، فردی که دارای شجاعت اخلاقی بالایی است افشای تخلفات سازمانی برای وی آسان است (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹). به‌رغم این یافته‌ها چنگ و همکاران^۱ (۲۰۱۹) دریافتند که بین شجاعت اخلاقی و افشاگری تخلف رابطه ضعیفی وجود دارد. عامل رفتاری مهم دیگر مسئولیت‌پذیری در نقش است. در حالی که اکثر محققان معتقد هستند که رابطه قوی بین مسئولیت نقش با افشاگری تخلف فرد وجود دارد (Casal & Bogui, 2008; Park & Keil, 2009; Miceli et al., 2014; Curtis & Williams, 2014; Alleyne et al., 2018)، اما برخی یافته‌ها حاکی از عدم وجود این رابطه است (Keil et al., 2010; Ayers & Kaplan, 2005). عوامل مربوط به نگرش از جمله مثبت‌اندیشی (Miceli et al., 2001; Zhang et al., 2009)، قضاوت اخلاقی (Valentine & Latan et al., 2017; Ahmad et al., 2012; Zhang et al., 2009) رضایت شغلی (Godkin, 2019)، افشانی و فاتح زیارانی، ۱۳۹۷; Dungan et al., 2019)

1. Cheng, Bai & Yang

Ahmad et al., 2012; Taylor, 2019; (کفاش و ایمانی، ۱۳۹۶، Taylor, 2019; Liu et al., 2016; (شناسایی سازمانی (2019; Chen & Lai, 2014; Alleyne, 2016; Alleyne et al., 2018; Mela & Zarefar, 2016; (Zhou et al., 2018)، تعهد حرفه‌ای (yang & Xu, 2020)، گرایش فردی به افشا (Tavakoli et al., 2003)، آگاهی اخلاقی (Latan et al., 2017)، نگرش فردی به افشا (افشانی و همکاران، ۱۳۹۷ ب Alleyne et al., 2018; park & Blenkinsopp, 2009; Oh & Teo, 2010; May-Amy et al., 2020; Brewer & Selden, 1998; Cho & Song, 2015،) (Dungan et al., 2019) نیز بر افشاگری تخلف تأثیر دارند. نتایج این بررسی‌ها دارای تفاوت‌های زیادی است. مثلاً، برخی معتقد هستند که تعهد بالا به سازمان موجب افزایش قصد افشاگری تخلف در فرد می‌شود (کفاش و ایمانی، ۱۳۹۶، Taylor, 2019)، اما برخی ادعا می‌کنند که تعهد بالا موجب کاهش تمایل فرد به افشاگری تخلف می‌شود (Chen & Lai, 2014; Alleyne, 2016).

عوامل سازمانی که رابطه آن‌ها با افشاگری تخلف بررسی شده است در سه دسته عوامل فرهنگی، ساختاری و عوامل مربوط به رهبری و مدیریت طبقه‌بندی شده‌اند. عوامل فرهنگی شامل اعتماد به سازمان و مدیریت (علینقیان و همکاران، ۱۳۹۵، Curtis & Taylor, 2009; Aydan & Kaya, 2018; Afe et al., 2019; همکاران، ۱۳۹۵؛ کفاش و ایمانی، ۱۳۹۶، Dalton & Radtke, 2018; Zhou et al., 2018; Alleyne, 2016; (Tavakoli et al., 2003)، وضوح، شفافیت، بحث‌پذیری، امکان‌پذیری، ضمانت اجرایی برای مجازات رفتارهای غیر اخلاقی (Kaptein, 2011; Farooqi et al., 2017) می‌شود. پیش‌آیندهای مختلف ساختاری نیز شامل محافظت از افشاگر (Cho & Song, 2015; Caillier, 2017)، پاداش برای افشا (Fatoki, 2013; Andon et al., 2018; Latan et al., 2019)، عدالت سازمانی (Dungan et al., 2010; Seifert et al., 2010; Afe et al., 2019; (Kaptein, 2011; Ahmad et al., 2014)، حمایت سازمان از افشاگری تخلف (علینقیان و همکاران، ۱۳۹۵، Cho & Song, 2015; Kaptein, 2011; Miceli et al., 2001; Cho & Song, 2015; Curtis & Williams, 2014; Andon et al., 2019) و آموزش افشاگری تخلف (et al., 2018; Dungan et al., 2019) است با این حال، نتایج متفاوت است. مثلاً، مطالعات کپتین (۲۰۱۱) و الینه و همکارانش (۲۰۱۸) نشان می‌دهند که حمایت سازمانی ادراک‌شده رابطه قوی با قصد افشاگری تخلف ندارد، اما برخی نشان دادند که حمایت سازمانی منجر به افزایش

قصد افشاگری تخلف افراد می‌شود (علینقیان و همکاران، ۱۳۹۵; Farooqi et al., 2017). به همین ترتیب، آموزش افشاگری تخلف برای چو و سانگ^۱ (۲۰۱۵) و آندون و همکارانش^۲ (۲۰۱۸) متغیر شایان توجهی است، اما دانژن و همکارانش (۲۰۱۹) معتقد هستند که بر قصد افراد به منظور افشاگری تخلف تأثیر ندارد. اعتماد به سرپرست (Keil, 2010; Yang & Xu, 2020)، حمایت سرپرست از افشاگری تخلف (Stansbury & Victor, 2009)، رهبری اخلاقی (Bhal & Dadhich, 2011; Mayer et al., 2013; Cheng et al., 2019; Oran & Unsar, 2020) و رهبری سازمانی (عاقلی و همکاران، ۱۳۹۸) نیز از جمله عوامل رهبری و مدیریتی به حساب می‌آیند. رهبری اخلاقی به عنوان «ارائه رفتار هنجاری مناسب از راه اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ترویج این رفتار به پیروان از طریق ارتباط دوجانبه» تعریف شده است (Cheng et al., 2019). شواهد نشان داده‌اند که رهبری اخلاقی نقش مهمی در ترغیب افشاگری تخلف دارد (Bhal & Dadhich, 2011; Mayer et al., 2013; Cheng et al., 2019). ولی آران و آنسر^۳ (۲۰۲۰) افزایش سطح رهبری اخلاقی را موجب کاهش افشاگری تخلف می‌دانند.

عوامل موقعیتی مؤثر بر رفتارهای افشا که بررسی شده‌اند عبارت‌اند از: ماهیت تخلف، موقعیت متخلف و موقعیت افشاگر. ماهیت تخلف منظور میزان جدیت تخلف (افشانی و همکاران، ۱۳۹۷; Keil et al., 2018; Valentine & Godkin, 2019; Andon et al., 2018; Alleyne et al., 2017) است. منظور از موقعیت متخلف جایگاه متخلف (علینقیان و همکاران، ۱۳۹۵; افشانی و همکاران، ۱۳۹۷; Ahmad et al., 2014) است. موقعیت افشاگر نیز شامل داشتن مدارک و شواهد (بولو و اکبری‌ان شورکایی، ۱۳۹۵; Miceli et al., 2012)، هزینه شخصی افشاگر (Park & Lewis, 2019; Alleyne et al., 2018; Cho & Song, 2015) و فشار اجتماعی یا هنجار ذهنی (Park & Blenkinsopp, 2009; Oh & Teo, 2010; Curtis & Williams, 2014; Chen & Lai, 2014; Latan et al., 2019; May-Amy et al., 2020) است. به هر حال بررسی‌ها نشان می‌دهد که نوعی پراکندگی در نتایج پژوهش‌ها دیده می‌شود. این واگرایی و پراکندگی در یافته‌ها مانع کسب شناختی جامع و تدوین خطمشی مناسب برای افشاگری تخلف می‌شود همچنین، پژوهشی جامع که با روش فراتحلیل این موضوع را بررسی کرده باشد نیز یافت نشد از این رو این پژوهش با تحلیل پیش‌آیندهای افشاگری تخلف (سوت‌زنی) سعی در رفع این نقیصه دارد.

1. Cho & Song
2. Andon, Free, Jidin, Monroe & Turner
3. Oran, & Unsar

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی و از نظر ماهیت داده‌ها کمی است. فراتحلیل یک نوع مرور ادبیات است که برای تخلص یافته‌های مطالعات مختلف انجام شده روی موضوع واحد از روش کمی استفاده می‌کند (Kulik, 2003). فراتحلیل فقط زمانی به کار می‌رود که مطالعات بررسی شده کمی باشند (Pigott, 2012). در فراتحلیل اصل اساسی محاسبه اندازه اثر برای پژوهش مجزا است. در این باره روزنتال^۱ اعتقاد دارد که اگر در علوم رفتاری اندازه اثر محاسبه نشود احتمال بروز خطای نوع دوم از احتمال خطای نوع اول بیشتر است (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۷). اندازه اثر بیانگر درجه حضور یک پدیده در جامعه است و هرچه بزرگ‌تر باشد میزان حضور پدیده نیز بیشتر است. با داشتن آماره-هایی مانند t ، χ^2 و F می‌توان شاخص اندازه اثر (r) را برآورد کرد. برای شاخص r اندازه اثری کمتر از ۰/۳، ضعیف و برای اندازه اثرهای بین ۰/۳ تا ۰/۵، متوسط و بیشتر از ۰/۵، قوی فرض می‌شود. اگرچه اندازه اثر و سطح معنی‌داری درباره رد یا تأیید فرض صفر به کار می‌روند، اما هر یک اطلاعات جداگانه‌ای را ارائه می‌دهند. آزمون معنی‌داری تعیین می‌کند که نتیجه‌ای خاص به دلیل شانس رخ داده است یا خیر و محاسبه اندازه اثر نشان می‌دهد که متغیر مستقل تا چه حد بر متغیر وابسته تأثیر گذاشته است بنابراین، برای تصمیم‌گیری درباره فرض صفر باید در کنار توجه به نتیجه آزمون معنی‌داری به میزان اندازه اثر نیز توجه شود زیرا در شرایط یکسان از نظر حجم نمونه و سطح معنی‌داری هرچه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد توان آزمون بیشتر می‌شود و اعتبار تصمیم‌گیری بالا می‌رود (قربانی‌زاده، ۱۳۹۷). جامعه آماری پژوهش شامل مطالعات کمی انجام شده در یک دوره ۲۰ساله بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۰، انتشاریافته در پایگاه‌های علمی معتبر است و از نظر پایایی و روایی ابزار اندازه‌گیری و روش نمونه‌گیری نیز شرایط لازم را داشته‌اند. برای دستیابی به مقالات مدنظر از ترکیب کلیدواژه‌های پیش‌آیندها، تعیین‌کننده، عوامل و تأثیر با افشاگری تخلف و افشاگر از طریق عملکرد Boolean OR صورت گرفته تا بیشترین منابع ممکن را دربر بگیرد. جستجو در پایگاه‌های مختلف داده داخلی و خارجی صورت گرفت تا جامعه آماری اولیه به دست آید. در مجموع ۴۹۲۰ نتیجه حاصل شد. پایایی شناسایی از طریق توافق پژوهشگرها در گزینش پژوهش‌ها و دسته‌بندی آن‌ها تعیین شد. پایایی کدگذاری از راه توافق در کاربرد مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معنی‌داری و اندازه اثر نیز از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر در بین دو فراتحلیل‌گر که تجارب یکسانی در این زمینه داشتند به دست آمد. روش نمونه‌گیری هدفمند است یعنی مطالعاتی با ملاک‌های درون‌گنجی به‌عنوان

1. Rosenthal

نمونه انتخاب شدند. معیارها عبارت‌اند از: ۱- پژوهش در بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۰، انجام شده باشند ۲- کمی باشند ۳- افشاگری تخلف در آن‌ها متغیر وابسته باشد ۴- داده‌های لازم را برای محاسبه اندازه اثر در اختیار پژوهشگر قرار دهند. جدول ۱ معیارهای ورود، خروج و تعداد پژوهش‌های منتخب برای مطالعه را نشان می‌دهد.

جدول ۱: معیارهای ورود، خروج و انتخاب پژوهش‌ها

| مطالعات حائز شرایط | معیار خروجی | تعداد مقالات | معیارهای ورود به فراتحلیل | | پایگاه اطلاعاتی |
|-----------------------|---|-------------------|--|---|------------------|
| | | | غریبال مرحله دوم | غریبال مرحله اول | |
| ۶ | پژوهش کیفی، عدم دسترسی به متن مقالات، عدم تطابق عنوان با فرضیه، نداشتن معیاره مربوطه، عدم تأیید فرضیه | ۳۴ | مقالات ژورنالی/ سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۰ | زبان انگلیسی/ عنوان مقاله/ چکیده/ واژگان کلیدی | ScienceDirect |
| ۱۷ | | ۵۳ | | | Springer |
| ۸ | | ۲۸ | | | Wiley |
| ۳ | | ۱۶ | | | SAGE |
| ۳ | | ۱۰ | | | Taylor & Francis |
| ۵ | | ۱۴ | | | Emerald |
| ۰ | | ۱ | | | OXFORD |
| ۲ | | ۱۶ | | | سایر |
| ۵ | | غیر علمی- پژوهشی، | | | ۸ |
| ۲ | پژوهش کیفی، عدم دسترسی | ۴ | Noormags | | |
| ۱ | به متن مقالات، عدم تطابق | ۷ | SID | | |
| ۰ | عنوان با فرضیه، نداشتن | ۳ | سایر | | |
| ۰ | معیاره مربوطه، عدم تأیید فرضیه | ۳ | | | |
| ۵۲ | | ۱۹۴ | | | تعداد کل |

به منظور جمع‌آوری اطلاعات از چک‌لیست‌گزینش طرح‌های پژوهشی استفاده شده است که در آن اطلاعاتی شامل موضوع، نوع پژوهش، سال و مکان وقوع، اسامی محققان، نام نشریه، متغیرهای پژوهش، حجم نمونه، نوع آماره و مقدار آن بیان شده است. با اعمال معیارهای ورود و خروج در جدول ۱ در نهایت ۵۲ پژوهش به فرایند فراتحلیل وارد شدند. جدول ۲ اطلاعات پژوهش‌های منتخب برای انجام فراتحلیل را نشان می‌دهد.

جدول ۲: اطلاعات پژوهش‌های منتخب برای فراتحلیل

| نمونه | پژوهشگر | نمونه | پژوهشگر |
|-------|--------------------------------|-------|-------------------------------|
| ۱۲۰ | Afe et al. (2019) | ۱۶۲ | عاقلی و همکاران (۱۳۹۸) |
| ۲۳۰ | Cheng et al. (2019) | ۸۷ | فخاری و محمدی (۱۳۹۷) |
| ۳۴۹۵ | Taylor (2019) | ۱۱۶ | صفری و فاتح زیارانی (۱۳۹۷) |
| ۱۳۲ | Keil et al. (2010) | ۲۵۱ | افشانی و همکاران (الف) (۱۳۹۷) |
| ۵۲ | Mela & Zarefar (2016) | ۲۴۲ | افشانی و همکاران (ب) (۱۳۹۷) |
| ۱۲۷ | Park & Lewis (2019) | ۲۳۳ | سپهوند و همکاران (۱۳۹۹) |
| ۱۰۰ | Ahmad et al. (2014) | ۲۶۶ | کفاش و ایمانی (۱۳۹۶) |
| ۲۰۸ | May-Amy et al. (2020) | ۲۷۴ | علینقیان و همکاران (۱۳۹۵) |
| ۱۳۶ | Khelil et al. (2018) | ۷۴ | Ayers & Kaplan (2005) |
| ۵۳۳ | Chen & Lai (2014) | ۳۰۰۰ | Miceli et al. (2001) |
| ۱۲۲ | Curtis & Taylor (2009) | ۳۰۶ | Chiu (2003) |
| ۲۳۶ | Alleyne (2016) | ۹۳۹ | MacNab & Worthley (2008) |
| ۴۲۰ | Curtis & Williams (2014) | ۲۵۰ | Park & Keil (2009) |
| ۳۳۰ | Casal & Bogui (2008) | ۳۶۴ | Zhang et al. (2009) |
| ۸۱ | Bhal & Dadhich (2011) | ۵۰۱ | Bjorkelo et al. (2010) |
| ۱۳۸ | Liyanarachchi & Newdick (2009) | ۲۰۰۰ | Liyanarachchi & Adler (2011) |
| ۲۱۹ | Fatoki (2013) | ۱۹۷ | Mayer et al. (2013) |
| ۲۹۰ | Oh & Teo (2010). | ۴۲۰۲۰ | Cho & Song (2015) |
| ۴۳۲ | Liu et al. (2016) | ۸۰ | Andon et al. (2018) |
| ۲۹۶ | Park & Blenkinsopp (2009) | ۷۲۶ | Liu et al. (2018) |
| ۱۱۶ | Dalton & Radtke (2013) | ۱۰۴ | Farooqi et al. (2017) |
| ۶۶۷ | Zhou et al. (2018) | ۲۶۸ | Alleyne et al. (2018) |
| ۲۹۹۶ | Miceli et al. (2012) | ۳۵۸۱ | Dungan et al. (2019) |
| ۲۸۲ | Alleyne et al. (2017) | ۱۶۰ | Latan et al. (2019) |
| ۲۹۲ | Tavakoli et al. (2003) | ۳۳۵ | Latan et al. (2017) |
| ۲۱۵ | Valentine & Godkin (2019) | ۱۸۴ | Latan et al. (2020) |

داده‌های حاصل با استفاده از نرم‌افزار CMA2¹ (نرم‌افزار جامع فراتحلیل) تحلیل شدند. همچنین برای اندازه‌گیری سوگیری انتشار از روش نمودار فانل، برای ارزیابی و تعدیل سوگیری

1. Comprehensive Meta-Analysis Software

انتشار از روش اصلاح برازش دوال و توفیدی، برای تعیین تعداد مطالعات گمشده روش‌های دوال و N ایمن از خطا و برای بررسی ناهمگونی مطالعات از آزمون Q کوکران استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

فرا تحلیل پژوهش‌ها منجر به شناسایی ۵۰ متغیر شدند که بر افشاگری تخلف تأثیر داشتند. برای ارزیابی میزان تأثیرگذاری هریک از عوامل شناسایی شده از آزمون اندازه اثر استفاده شده است. متغیرها و اطلاعات مربوط به آزمون اندازه اثر آن‌ها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: اندازه اثر پیش‌آیندهای افشاگری تخلف

| متغیر مستقل | فراوانی | اندازه اثر | حد پایین | حد بالا | مقدار Z | مقدار P |
|---|---------|------------|----------|---------|---------|---------|
| عدالت سازمانی | ۲ | ۰/۶۸۳ | ۰/۵۷۴ | ۰/۷۶۸ | ۹/۰۲۹ | ۰/۰۰۰ |
| اعتماد به سرپرست | ۲ | ۰/۶۵۶ | ۰/۵۴۶ | ۰/۷۴۳ | ۸/۹۱۷ | ۰/۰۰۰ |
| ضمانت اجرایی برای مجازات رفتار غیر اخلاقی | ۲ | ۰/۵۹۰ | ۰/۴۴۸ | ۰/۷۰۳ | ۶/۸۱۰ | ۰/۰۰۰ |
| کانون کنترل (درونی) | ۳ | ۰/۵۸۱ | ۰/۳۱۳ | ۰/۷۶۳ | ۳/۸۲۸ | ۰/۰۰۰ |
| رهبری سازمانی | ۲ | ۰/۵۵۷ | ۰/۴۴۱ | ۰/۶۵۵ | ۷/۹۲۵ | ۰/۰۰۰ |
| آگاهی اخلاقی | ۲ | ۰/۵۴۹ | ۰/۴۶۹ | ۰/۶۲۰ | ۱۱/۲۴۱ | ۰/۰۰۰ |
| مقبولیت مدیران | ۲ | ۰/۵۴۰ | ۰/۴۴۲ | ۰/۶۲۵ | ۹/۱۶۲ | ۰/۰۰۰ |
| فشار اجتماعی یا هنجار ذهنی افشا | ۵ | ۰/۵۳۷ | ۰/۴۳۲ | ۰/۶۲۸ | ۸/۵۳۲ | ۰/۰۰۰ |
| استدلال یا قضاوت اخلاقی | ۶ | ۰/۵۳۰ | ۰/۴۵۶ | ۰/۵۹۷ | ۱۱/۷۹۵ | ۰/۰۰۰ |
| انگیزه مالی (پاداش) | ۳ | ۰/۵۲۹ | ۰/۳۱۰ | ۰/۶۹۵ | ۴/۳۰۴ | ۰/۰۰۰ |
| بحث‌پذیری | ۲ | ۰/۴۷۸ | ۰/۳۱۴ | ۰/۶۱۴ | ۵/۲۳۰ | ۰/۰۰۰ |
| سابقه شغلی افشاگر | ۲ | ۰/۴۶۰ | ۰/۲۱۸ | ۰/۶۴۸ | ۳/۵۴۲ | ۰/۰۰۰ |
| نگرش به افشا | ۵ | ۰/۴۵۰ | ۰/۲۸۶ | ۰/۵۸۸ | ۴/۹۹۳ | ۰/۰۰۰ |
| موقعیت و جایگاه فرد متخلف | ۲ | ۰/۴۵۰ | ۰/۱۵۴ | ۰/۲۸۰ | ۶/۵۴۱ | ۰/۰۰۰ |
| شدت اخلاقی | ۳ | ۰/۴۴۶ | ۰/۳۸۳ | ۰/۵۰۵ | ۱۲/۳۹۷ | ۰/۰۰۰ |
| داشتن مدارک و شواهد | ۲ | ۰/۴۳۰ | ۰/۴۰۰ | ۰/۴۵۹ | ۲۵/۱۶۰ | ۰/۰۰۰ |
| شفافیت | ۲ | ۰/۴۰۴ | ۰/۲۲۹ | ۰/۵۵۴ | ۴/۳۰۶ | ۰/۰۰۰ |
| مسئولیت‌پذیری | ۲ | ۰/۳۸۸ | ۰/۲۴۴ | ۰/۴۲۶ | ۶/۶۸۶ | ۰/۰۰۰ |

ادامه جدول ۳: اندازه اثر پیش‌آیندهای افشاگری تخلف

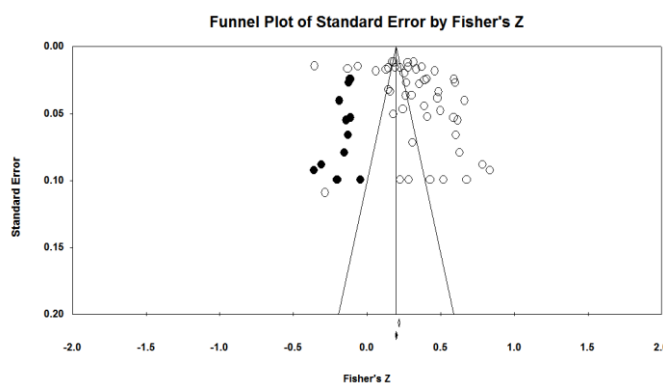
| مقدار P | مقدار Z | حد بالا | حد پایین | اندازه اثر | فراوانی | متغیر مستقل |
|---------|---------|---------|----------|------------|---------|-----------------------------------|
| ۰/۰۰۰ | ۶/۱۰۳ | ۰/۴۸۹ | ۰/۲۶۸ | ۰/۳۸۴ | ۱۱ | جدی بودن تخلف |
| ۰/۰۰۰ | ۸/۲۵۹ | ۰/۴۴۹ | ۰/۲۸۹ | ۰/۳۷۲ | ۴ | هویت اخلاقی |
| ۰/۰۰۰ | ۳/۶۳۹ | ۰/۵۳۷ | ۰/۱۷۸ | ۰/۳۷۱ | ۳ | رهبری اخلاقی |
| ۰/۰۰۰ | ۵/۶۵۱ | ۰/۴۶۱ | ۰/۲۳۷ | ۰/۳۵۵ | ۸ | مسئولیت نقش |
| ۰/۰۰۰ | -۵/۶۹۵ | -۰/۲۳۰ | -۰/۴۴۶ | -۰/۳۴۲ | ۵ | هزینه شخصی |
| ۰/۰۵۵ | ۶/۰۳۹ | ۰/۴۲۳ | ۰/۲۲۶ | ۰/۳۲۸ | ۲ | تعهد یا هویت حرفه‌ای |
| ۰/۰۰۳ | ۲/۹۵۰ | ۰/۵۰۶ | ۰/۱۱۲ | ۰/۳۲۳ | ۵ | جنسیت (زن) |
| ۰/۰۰۰ | ۴/۶۵۳ | ۰/۴۲۱ | ۰/۱۸۱ | ۰/۳۰۶ | ۴ | حمایت سازمانی ادراک‌شده |
| ۰/۰۰۰ | ۴/۳۱۱ | ۰/۴۲۲ | ۰/۱۶۷ | ۰/۳۰۰ | ۲ | رفتار اخلاقی همکاران |
| ۰/۰۰۷ | ۲/۶۹۸ | ۰/۴۸۱ | ۰/۰۸۳ | ۰/۲۹۴ | ۳ | کنترل رفتاری ادراک‌شده |
| ۰/۰۰۹ | -۲/۶۰۹ | -۰/۰۷۱ | -۰/۴۶۱ | -۰/۲۷۷ | ۲ | تمرکز سازمانی |
| ۰/۰۰۴ | ۲/۸۴۸ | ۰/۴۴۵ | ۰/۰۸۸ | ۰/۲۷۶ | ۲ | وضوح ^۱ انتظارات اخلاقی |
| ۰/۰۰۶ | ۲/۷۲۲ | ۰/۴۴۸ | ۰/۰۷۸ | ۰/۲۷۳ | ۳ | تعهد سازمانی |
| ۰/۰۰۱ | ۳/۱۹۰ | ۰/۴۲۰ | ۰/۱۰۷ | ۰/۲۷۱ | ۴ | شخصیت فرانقش |
| ۰/۰۰۰ | ۴/۹۸۲ | ۰/۳۵۶ | ۰/۱۶۱ | ۰/۲۶۱ | ۲ | شناسایی یا هویت سازمانی |
| ۰/۰۰۶ | ۲/۷۴۴ | ۰/۴۲۱ | ۰/۰۷۵ | ۰/۲۵۶ | ۲ | برون‌گرایی |
| ۰/۰۰۰ | ۵/۲۱۴ | ۰/۳۲۴ | ۰/۱۵۱ | ۰/۲۳۹ | ۲ | شجاعت اخلاقی |
| ۰/۰۲۰ | ۲/۳۲۲ | ۰/۳۹۸ | ۰/۰۳۶ | ۰/۲۲۵ | ۷ | جو یا ارزش‌های اخلاقی سازمانی |
| ۰/۰۰۰ | ۱۴/۴۱۴ | ۰/۲۵۰ | ۰/۱۹۲ | ۰/۲۲۲ | ۲ | آموزش افشاگری تخلف |
| ۰/۰۲۵ | ۲/۲۴۸ | ۰/۳۹۶ | ۰/۰۲۹ | ۰/۲۲۰ | ۲ | امکان‌پذیری |
| ۰/۰۰۰ | ۱۲/۱۹۰ | ۰/۲۲۰ | ۰/۱۶۰ | ۰/۱۹۰ | ۲ | محافظت سازمانی از تلافی |
| ۰/۰۴۶ | ۱/۹۹۸ | ۰/۳۴۸ | ۰/۰۰۳ | ۰/۱۸۱ | ۳ | خودکارآمدی |
| ۰/۰۰۰ | ۳/۵۲۶ | ۰/۲۷۱ | ۰/۰۷۹ | ۰/۱۷۷ | ۲ | اعتماد سازمانی |
| ۰/۰۲۲ | ۲/۲۸۴ | ۰/۳۰۶ | ۰/۰۲۴ | ۰/۱۶۹ | ۲ | توجه به منافع عمومی |
| ۰/۰۰۰ | ۴/۶۶۸ | ۰/۲۱۸ | ۰/۰۹۰ | ۰/۱۵۵ | ۲ | موقعیت و جایگاه افشاگر |
| ۰/۰۱۰ | ۲/۵۸۹ | ۰/۲۵۰ | ۰/۰۳۵ | ۰/۱۴۵ | ۷ | سن |
| ۰/۰۰۱ | ۳/۳۱۰ | ۰/۲۲۸ | ۰/۰۵۹ | ۰/۱۴۵ | ۲ | تحصیلات |
| ۰/۱۰۹ | ۱/۶۰۱ | ۰/۳۰۴ | -۰/۰۳۲ | ۰/۱۴۰ | ۲ | ریسک‌پذیری |

1. Clarity

جدول ۳: اندازه اثر پیش‌آیندهای افشاگری تخلف

| مقدار P | مقدار Z | حد بالا | حد پایین | اندازه اثر | فراوانی | متغیر مستقل |
|---------|---------|---------|----------|------------|---------|--------------------------|
| ۰/۰۰۰ | -۷/۸۴۲ | -۰/۰۹۸ | -۰/۱۶۲ | -۰/۱۳۰ | ۲ | وفاداری |
| ۰/۰۰۰ | ۷/۷۲۶ | ۰/۱۶۲ | ۰/۰۹۷ | ۰/۱۳ | ۲ | رضایت شغلی |
| ۰/۰۰۱ | ۳/۴۱۷ | ۰/۰۹۸ | ۰/۰۲۷ | ۰/۰۶۲ | ۲ | مثبت‌اندیشی (عاطفه مثبت) |
| ۰/۰۰۰ | -۴/۰۲۱ | -۰/۰۳۱ | -۰/۰۸۹ | -۰/۰۶۰ | ۵ | ترس از تلافی |

همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد دو متغیر تعهد حرفه‌ای و ریسک‌پذیری به ترتیب با سطح معنی‌داری ۰/۰۵۵ و ۰/۱۰۹ به دلیل غیر معنادار شدن رابطه (بزرگ‌تر از ۵ درصد) از تحلیل حذف شدند. از میان این متغیرها براساس معیار کوهن^۱ (۲۰۱۳)، ۲۲ متغیر دارای اندازه اثر ضعیف (بین ۰/۱ تا ۰/۳) هستند که نشان‌دهنده عدم قوت کافی این فرضیه‌های در دست مطالعه است. همچنین ۱۶ متغیر دارای اندازه اثر متوسط (بین ۰/۳ تا ۰/۵) و ۱۰ متغیر دارای اندازه اثر زیاد (۰/۵ به بالا) هستند. جدول ۳ توزیع فراوانی اندازه اثر متغیرها را نشان می‌دهد. منظور از تورش انتشار این است که فراتحلیل همه مطالعات انجام شده را دربر نمی‌گیرد؛ امکان دارد برخی مطالعات به دلایل مختلف انتشار نیافته باشند یا شاید در مجلات نمایه‌سازی نشده انتشار یافته باشند. رایج‌ترین روش ارزیابی سوگیری انتشار استفاده از نمودار پراکندگی به نام نمودار قیفی یا فانل^۲ است که در آن اثر مداخله برآورد شده هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن رسم می‌شود. شکل ۱ نمودار قیفی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱: نمودار قیفی پژوهش

1. Cohen
2. Funnel Plot

بنابراین، مطالعاتی که دارای خطای استاندارد کمی هستند و بالای قیف قرار دارند دارای تورش انتشار نیستند، اما هرچه مطالعات به سمت پایین قیف امتداد پیدا کنند خطای استاندارد آن‌ها بیشتر و سوگیری انتشار نیز بیشتر می‌شود بنابراین، با توجه به شکل ۱، نمودار متقارن بوده و تعداد کمی تورش انتشار در پژوهش‌ها وجود دارد که بیانگر عدم انتشار یا عدم دسترسی به این پژوهش‌ها است. روش دیگر، برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار، روش اصلاح و برازش دوال توئیدی^۱ است. این روش از فرایند تکرار استفاده می‌کند که در آن مشاهدات نامنطبق از نمودار کیفی حذف می‌شوند (حذف زوائد از توزیع) سپس ارزش‌های اختصاص داده شده به مطالعات اضافه می‌شوند؛ یعنی عمل پر کردن برآورد اندازه اثر و خطای استاندارد مطالعاتی که احتمالاً از بین رفته‌اند (قربانی‌زاده، ۱۳۹۷). جدول ۴ نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول ۴: اصلاح و برازش دوال و توئیدی

| مقدار Q | اثر تصادفی | | | اثر ثابت | | | |
|---------------------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|
| | حد بالا | حد پایین | تخمین نقطه‌ای | حد بالا | حد پایین | تخمین نقطه‌ای | |
| تعداد مطالعات لازم: ۱۱ | | | | | | | |
| ۴۱۴۰/۹۵۳۹۵ | ۳۶۹۱ ۰/۷ | ۲۵۹۶ ۰/۳ | ۰/۳۱۵۴۵ | ۲۱۹۵ ۰/۳ | ۲۰۷۵ ۰/۶ | ۲۱۳۵۵ ۰/ | ارزش مشاهده شده |
| ۴۷۸۲/۱۶۶۱۶ | ۲۸۷۱ ۰/۹ | ۱۷۸۶ ۰/۱ | ۰/۲۳۳۶۳ | ۲۰۲۱ ۰/۶ | ۱۹۰۴ ۰/۱ | ۱۹۶۲۹ ۰/ | ارزش تعدیل شده |

با توجه به داده‌های جدول ۵، باید ۱۱ مطالعه دیگر صورت بگیرد تا این مطالعه کامل شود. این ۱۱ مطالعه سبب می‌شود تا ارزش مشاهده شده ۰/۲۱۳۵۵ را به ارزش تعدیل شده ۰/۱۹۶۲۹ در مدل آثار ثابت و ارزش مشاهده شده ۰/۳۱۵۴۵ را به ارزش تعدیل شده ۰/۲۳۳۶۳ در مدل آثار تصادفی کاهش دهد. فراتحلیل حاضر برای کامل شدن تنها نیاز به ۱۱ مطالعه دیگر دارد و همان‌طور که در نمودار فانل ملاحظه می‌شود ارزش مشاهده شده این نابرابری به صورت نقاط سیاه‌رنگ نشان داده شده است. همچنین آزمون N ایمن از خطای روزنتال تأثیر تعداد پژوهش گمشده (با اثر میانگین صفر) بر نتایج فراتحلیل را ارزیابی می‌کند. این آماره تعداد مطالعاتی را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل اضافه شوند تا اندازه اثر مطالعات گمشده صفر شود و عدم معنی‌داری آماری اثر کلی به دست آید. جدول ۵ نتایج آزمون N ایمن از خطا مطالعه را نشان می‌دهد.

1. Duval and Tweedie

جدول ۵: محاسبات N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

| | |
|----------|---|
| ۶۹/۰۷۴۸۸ | مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده |
| ۰/۰۰۰ | مقدار P برای مطالعات مشاهده شده |
| ۰/۰۵ | آلفا |
| ۲ | دامنه |
| ۱/۹۵۹۹۶ | Z برای آلفا |
| ۴۸ | تعداد مطالعات مشاهده شده |
| ۹۵۷۲ | تعداد مطالعات گمشده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند |

با توجه به داده‌های جدول ۵، باید تعداد ۹۵۷۲ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ بالاتر نرود؛ یعنی اینکه باید ۹۵۷۲ پژوهش دیگر صورت گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد. بنابراین، نتایج این آزمون‌ها نشان‌دهنده روایی بالا و دقت و صحت اطلاعات و نتایج به‌دست آمده در پژوهش حاضر است.

برای تحلیل همگنی اندازه اثر جوامع در دست بررسی نیز از آزمون کوکران (Q) استفاده می‌شود. این آزمون در قالب طرح یک فرضیه فرعی همگنی یا ناهمگنی جوامع در دست بررسی را مطالعه می‌کند. با توجه به نتایج این آزمون در سطح ۹۵ درصد، سطح معناداری برابر با صفر و از میزان خطای ۵ درصد کوچک‌تر است بنابراین، به دلیل ناهمگن بودن جوامع آماری در دست مطالعه، در محاسبه اندازه اثر متوسط، اندازه اثر تصادفی استفاده می‌شود و در تمام تحلیل‌ها اندازه اثر تصادفی مدنظر قرار می‌گیرد. نتایج آزمون کوکران (Q) در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶: نتایج آزمون کوکران (Q)

| مقدار Q | درجه آزادی (df) | سطح معناداری | سطح خطا | نتیجه آزمون |
|----------|-----------------|--------------|---------|-------------|
| ۴۱۴۰/۹۵۴ | ۴۷ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۵ | رد H_0 |

بحث و نتیجه‌گیری

به‌رغم گسترش راه کارها و ابزارهای متفاوت برای کنترل و کاهش فساد اداری، همچنان مؤثرترین سازوکار نظارتی و ابزار کشف فساد، افشاگری تخلف (سوت‌زنی) است (لام و هارکورت^۱، ۲۰۱۹). بنابراین، به‌منظور تسهیل افشاگری تخلف (سوت‌زنی) شناسایی پیش‌نیازهای آن ضروری است. پژوهش‌های گوناگونی برای شناخت پیش‌آیندها و نقش آن‌ها در تسهیل

1. Lam & Harcourt

افشاگری تخلف (سوت‌زنی) در سازمان انجام گرفته است که بررسی آن‌ها گویای نوعی پراکندگی و واگرایی در نتایج است. از این‌رو، این پژوهش با ترکیب نتایج پژوهش‌های کمی قبلی، دیدگاه منسجم‌تری درباره پیش‌آیندهای افشاگری تخلف (سوت‌زنی) در سازمان ارائه می‌کند که این امر می‌تواند به تسهیل و ترویج افشاگری تخلف در سازمان کمک کند.

نتایج حاصل از آزمون اندازه اثر ۴۸ پیش‌آیند افشاگری تخلف حاکی از آن است که پیش‌آیندها را می‌توان براساس اندازه اثر آن‌ها در سه دسته اندازه اثر قوی، اندازه اثر متوسط و اندازه اثر ضعیف دسته‌بندی کرد. از میان این پیش‌آیندها ۱۰ عامل (۲۱ درصد) شامل عدالت سازمانی، اعتماد به سرپرست، ضمانت اجرایی، کانون کنترل درونی، رهبری سازمانی، آگاهی اخلاقی، مقبولیت مدیران، قضاوت اخلاقی، هنجار ذهنی و انگیزه مالی به‌ترتیب دارای اندازه اثر قوی بودند. متغیر عدالت سازمانی بیشترین تأثیر را بر افشاگری تخلف دارد و با یافته‌های آفه و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، شیفت و همکاران^۲ (۲۰۱۰) هم‌خوانی دارد؛ به این معنا که وقتی مدیران عدالت سازمانی را به نمایش بگذارند و تخلفات گزارش شده را تصحیح کنند، افشاگران درباره افشاگری تخلف به‌عنوان یک روند عادلانه، کمتر احساس خطر می‌کنند بنابراین، احتمال افشاگری تخلف افزایش پیدا می‌کند. از طرفی عدالت رویه‌ای با تدوین رویه‌ها و خط‌مشی اختصاصی افشاگری تخلف نوعی دعوت برای این امر قلمداد شده و موجب مشارکت کارکنان در افشاگری تخلف می‌شود. همچنین، اگر فردی به سرپرست خود اعتماد داشته باشد هزینه افشاگری تخلف کمتری را تخمین می‌زند و قصد بیشتری برای گزارش وجود خواهد داشت. این نتیجه با یافته‌های کیل و همکاران (۲۰۱۰) و یانگ و خو^۳ (۲۰۲۰) هماهنگ است. همچنین، سطح بالای ضمانت اجرایی (اینکه تخلف قابل تحمل نیست) موجب تشویق کارکنان به افشاگری تخلف می‌شود. وجود شواهد قانع‌کننده مبنی بر انجام اقدامات اصلاحی برای تقریباً همه افشاگران مهم است. اگر گزارش‌ها جدی گرفته نشوند کارکنان به این نتیجه می‌رسند که گزارش‌دهی بیهوده است. این نتایج با پژوهش فاروقی و همکاران^۴ (۲۰۱۷) هم‌خوانی دارد. افرادی که کانون کنترل آن‌ها درونی است میل به افشاگری تخلف در آن‌ها بیشتر است (افشانی و همکاران، ۱۳۹۷ الف؛ Curtis & Taylor, 2009) زیرا آن‌ها اعتقاد دارند که رخدادهای زندگی در کنترل آن‌ها است در نتیجه می‌پندارند با افشای تخلفات می‌توانند جلوی تکرار آن را بگیرند. همچنین رهبران سازمان به‌عنوان الگو با ایجاد یک چشم‌انداز مشترک، دادن پاداش به

1. Afe, Abodohoui, Mebounou & Karuranga

2. Seifert, Sweeney, Joireman & Thornton

3. Yang & Xu

4. Farooqi, Abid & Ahmed

کارکنان افشاگر و ترویج فرهنگی حمایت از افشاگران، الهام‌بخش کارکنان برای افشاگری تخلف خواهند بود. عاقلی و همکاران (۱۳۹۸) نیز در پژوهش خود نشان دادند که رهبری سازمانی بر افشاگری تخلف تأثیر به‌سزایی است. مقبولیت مدیران نیز دارای تأثیر زیادی بر افشاگری تخلف است که با یافته‌های سپهوند و همکاران (۱۳۹۹) هم‌سو است؛ به این معنا که مقبولیت بالای مدیران سبب می‌شود که کارکنان آن‌ها را افرادی قابل اعتماد و منصف تصور کنند که می‌توانند با اطمینان خاطر از اینکه هیچ‌گونه خطری موقعیت یا آینده شغلی آن‌ها را تهدید نمی‌کند و از سوی مدیران حمایت می‌شوند تخلفات سازمانی را گزارش دهند. مشوق‌های مالی نیز مزایای شخصی را برای افشاگران فراهم می‌کند و می‌تواند محرک اصلی افشاگری تخلف باشند (Fatoki, 2013; Andon et al., 2018; Latan et al., 2019). محاسبه انگیزه‌های اجتماعی یا اخلاقی برای افشاگری تخلف معمولاً دشوار است و به هنجارهای اجتماعی، معیارهای اخلاقی، فرهنگ و محیط بستگی دارد. هنگامی که رفتار اخلاقی پذیرفته‌شده و قوانین افشاگری تخلف قوی وجود داشته باشد؛ انگیزه‌های اجتماعی و اخلاقی به شدت بالا می‌رود، اما با توجه به زمینه‌های محیطی و فرهنگی و ضعف حفاظت از افشاگران در کشور ما، مشوق‌های مالی مناسب‌تر و آسان‌تر است. بر طبق گزارش‌ها، افشاگران نیز اغلب بیان می‌کنند که مشوق‌های مالی نقش عمده‌ای در تصمیم آن‌ها برای افشاگری تخلف داشته است.

دسته دوم عوامل تأثیرگذار بر افشاگری تخلف شامل ۱۶ عامل (۳۳ درصد) است که از اندازه اثر متوسط برخوردار هستند و به ترتیب عبارت‌اند از: بحث‌پذیری، سابقه شغلی افشاگر، جایگاه فرد متخلف، نگرش به افشا، شدت اخلاقی، داشتن مدارک و شواهد، شفافیت، مسئولیت‌پذیری، جدی بودن تخلف، هویت اخلاقی، رهبری اخلاقی، مسئولیت نقش، هزینه شخصی، جنسیت (زن)، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رفتار اخلاقی همکاران. بر این اساس، توسعه و بهسازی این عوامل برای تسهیل افشاگری تخلف در درجه دوم اولویت قرار دارد. بحث‌پذیری به‌عنوان یک ویژگی فرهنگ سازمانی فرصتی است که کارکنان برای طرح و بحث درباره مسائل اخلاقی در سازمان دارند. اگر کارکنان فرصتی برای تبادل، تجزیه و تحلیل و بحث با دیگران درباره تجربیات خود در محل کار پیدا نکنند شانس یادگیری از اشتباهات، رفتارهای نادرست و معضلات دیگران از بین می‌رود. این نتیجه با یافته‌های فاروقی و همکارانش (۲۰۱۷) هم‌سو است. همچنین جدی بودن تخلفات عامل تأثیرگذار دیگری است که به میزانی اشاره دارد که پیامد اقدامات غیر قانونی، غیر اخلاقی یا نامشروع منجر به صدمه احتمالی به کسانی می‌شود که متأثر از این اقدامات هستند. از این‌رو زمانی که تخلف‌های جدی‌تر هستند تمایل بیشتری برای افشاگری تخلف وجود

دارد. نتایج پژوهش‌های احمد و همکاران^۱ (۲۰۱۴)، آندون و همکاران (۲۰۱۸)، لاتن و همکاران^۲ (۲۰۲۱)، ولنتاین و گودکین (۲۰۱۹) و کیل و همکاران (۲۰۱۸) تأییدکننده این مطلب است. همچنین، مسئولیت گزارشگری که به معنای مسئولیت واگذار شده به فرد برای گزارش یک عمل مشکوک مشاهده شده است عامل اثرگذار دیگری است. افرادی که تخلفی را مشاهده می‌کنند، ممکن است براساس احساس وظیفه اخلاقی یا بخشی از شرح وظیفه یا مسئولیت نقش خود، گزارشگری کنند. نتیجه این پژوهش با یافته‌های میسلی و همکاران^۳ (۲۰۱۲)، الینه و همکاران (۲۰۱۸)، کیل و همکاران (۲۰۱۰) و الینه و همکاران (۲۰۱۷) هم‌خوانی دارد. همچنین هزینه شخصی ناشی از افشاگری تخلف نقش زیادی در گزارش تخلف دارد؛ فرد پیامدهای افشاگری تخلف را ارزیابی می‌کند، اگر هزینه ناشی از افشاگری تخلف را بالا ارزیابی کند، ترجیح می‌دهد سکوت کند. یافته‌های پژوهش هم‌راستا با یافته‌های الینه و همکاران (۲۰۱۷)، چو و سانگ (۲۰۱۵)، الینه و همکاران (۲۰۱۸) و کیل و همکاران (۲۰۱۰) است. در نهایت، سابقه شغلی افشاگر، جایگاه فرد متخلف، نگرش به افشا، شدت اخلاقی، داشتن مدارک و شواهد، شفافیت، هویت اخلاقی، رهبری اخلاقی، مسئولیت نقش، جنسیت (زن)، حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار اخلاقی همکاران نیز از عوامل اثرگذاری دیگر هستند که نقش زیادی در افشاگری تخلف دارند.

در سومین طبقه از پیش‌آیندهای افشاگری تخلف، ۲۲ متغیر (۴۶ درصد) اندازه اثر ضعیف دارند. این عوامل عبارت‌اند از: ترس از تلافی، عاطفه مثبت، وفاداری، رضایت شغلی، سن، تحصیلات، جایگاه افشاگر، توجه به منافع عمومی، اعتماد سازمانی، خودکارآمدی، محافظت سازمانی از تلافی، امکان‌پذیری، آموزش افشاگری تخلف، جو یا ارزش‌های اخلاقی سازمانی، شجاعت اخلاقی، برون‌گرایی، شناسایی یا هویت سازمانی، شخصیت فرانقش، تعهد سازمانی، وضوح، تمرکز سازمانی و کنترل رفتاری ادراک شده. این دسته عوامل از اهمیت کمتری برخوردار هستند و فرضیه در دست بررسی درباره آن‌ها ضعیف است، اما در نتایج این دسته نکته حائز اهمیت این است که ۳ متغیر ترس از تلافی، سن و ارزش‌های اخلاقی سازمانی به‌رغم فراوانی زیاد در پژوهش‌ها اندازه اثر پایینی دارند. نتایج نشان داد که ترس از تلافی‌جویی تأثیر شایان توجهی بر افشاگری تخلف ندارد. به‌طور کلی افشاگر، در صورت افشاگری تخلف ممکن است با انتقام شخصی روبه‌رو شود زیرا آن کارمند اطلاعات مربوط به یک مشکل جدی را افشا کرده است بنابراین، تلافی برای افشاگران همچنان یک دغدغه اصلی است. برخی مطالعات نشان می‌-

1. Ahmad, Smith & Ismail
2. Latan, Chiappetta Jabbour & Lopes de Sousa Jabbour
3. Miceli, Near, Rehg & Van Scotter

دهند که تهدید به تلافی تأثیر منفی بر قصد افشاگری تخلف دارد (Casal & Bogui, 2008; Dungan et al., 2019; Tavakoli et al, 2003 Fatoki, 2013; Liyanarachchi & Newdick, 2009). با این حال، برخی از پژوهش‌ها اثر ترس از تلافی‌جویی بر افشاگری تخلف را مثبت ارزیابی کرده‌اند (Dungan et al., 2019; Tavakoli et al, 2003 Fatoki, 2013; Liyanarachchi & Newdick, 2009). زیرا برخی افشاگران در صورتی که احساس کنند در ایجاد تغییر مؤثر بوده‌اند، صرف‌نظر از اینکه متحمل انتقام می‌شوند یا خیر، مایل هستند افشاگری تخلف کنند بنابراین، افشاگران ممکن است هنگام تصمیم‌گیری برای افشاگری تخلف نه‌تنها احتمال تلافی، بلکه نقاط قوت چنین اقداماتی را نیز ارزیابی کنند. درباره متغیر سن نیز نتایج پژوهش با یافته‌های کورتیس و ویلیامز^۱ (۲۰۱۴) و کیلی و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی ندارد، اما با یافته‌های لیارانچی و آدلر^۲ (۲۰۱۱)، ولنتاین و گودکین (۲۰۱۹) و لیو و همکاران^۳ (۲۰۱۶) هماهنگ است. به‌طور کلی در این پژوهش‌ها تأثیر سن بر افشاگری تخلف تأیید شده ولی اثر آن متناقض و اندازه اثر آن ناچیز است. دلایل بررسی این متغیر در پژوهش‌های مختلف این است که برخی معتقد هستند که سن پیش‌بینی‌کننده قوی نگرش‌ها و رفتارهای اخلاقی است که در آن کارکنان مسن قضاوت‌های اخلاقی دقیق‌تری نسبت به هم‌تابان جوان خود انجام می‌دهند، اما برخی دیگر معتقد هستند که افراد جوان به دلیل اینکه تازه‌کار هستند و هنوز خود را با سازمان تعیین هویت نکرده‌اند سریع‌تر نسبت به تخلفات واکنش نشان می‌دهند. همچنین زمانی که کارکنان ارزش‌های اخلاقی سازمان را بالا ارزیابی کنند و معتقد باشند که سازمان به این ارزش‌ها پایبند است تمایل بیشتری به افشاگری تخلف دارند تا با این عمل از تخلف جلوگیری شده و به سازمان آسیبی نرسد. نتایج پژوهش با نتایج لیو و همکاران (۲۰۱۶)، کیلی و همکاران (۲۰۱۰)، دالتون و راک (۲۰۱۳) هم‌راستا نیست.

در مجموع، نتایج این پژوهش به ارتقای دانش نظری و کاربردی حوزه افشاگری تخلف کمک می‌کند. از بعد نظری این پژوهش به‌صورت جامع، عواملی را که تاکنون، مطالعه شده‌اند و فراوانی هر یک از آن‌ها را ارائه می‌کند از این‌رو، می‌توان شکاف‌های پژوهشی در این موضوع را بهتر شناخت. همچنین دسته‌بندی این عوامل براساس اندازه اثر آن‌ها می‌تواند راهنمای موضوعی پژوهش‌های آتی باشد. از منظر کاربردی نیز این پژوهش می‌تواند رهنمودی برای مدیران به منظور ترغیب مؤثرتر افراد به افشاگری تخلف باشد؛ بدین صورت که با دسته‌بندی عوامل مؤثر بر افشاگری تخلف براساس اندازه اثرشان از زیاد به کم می‌تواند به مدیران و خط‌مشی‌گذاران کمک کند تا با آگاهی از پیش‌آیندهای دسته اول (تأثیر زیاد) و دوم (تأثیر متوسط) برای تسهیل و ترویج

افشاگری تخلف اقدام کنند و به جای سرمایه‌گذاری روی عوامل دسته سوم (دارای تأثیر کم بر افشاگری تخلف افراد) بر محرک‌هایی تمرکز کنند که در اولویت بالاتر هستند. با آگاهی از پیش-آیندهای افشاگری تخلف در سازمان نه تنها می‌توان خطمشی‌های مناسبی برای ترویج افشاگری تخلف و حمایت از افشاگران طرح‌ریزی کرد، بلکه می‌توان افشاگری تخلف را به‌عنوان مکانیسمی برای پیشگیری و مقابله با فساد به کار برد.

در پژوهش حاضر، به‌طور کلی نقش عوامل سازمانی در تسهیل افشاگری تخلف نسبت به عوامل دیگر (فردی، موقعیتی و محیطی) پررنگ‌تر بود؛ یعنی تعداد عوامل سازمانی که در دسته اول قرار دارند نسبت به عوامل دیگر بیشتر بود این نشان می‌دهد که اگر جو سازمان تسهیل‌گر افشاگری تخلف باشد کارکنان بیشتر به افشاگری تخلف ترغیب می‌شوند. عدالت سازمانی، اعتماد به سرپرست، ضمانت اجرایی، رهبری سازمانی، مقبولیت مدیران و انگیزه مالی از جمله این عوامل سازمانی هستند. این نتایج نشان می‌دهد که مدیران و رهبران سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش به افشاگری تخلف دارند. مدیران باید در سازمان، عدالت را اجرا کنند و تخلفات گزارش شده را تصحیح کنند، در نتیجه افشاگران درباره افشاگری تخلف کمتر احساس خطر می‌کنند و احتمال افشاگری تخلف افزایش پیدا می‌کند همچنین مدیران باید با برقراری عدالت رویه‌ای در زمینه افشاگری تخلف، با تدوین رویه‌ها و خطمشی اختصاصی افشاگری تخلف و تعیین پاداش برای فرد افشاگر، کارکنان را به مشارکت در حفظ سلامت سازمان و افشاگری تخلف ترغیب کنند. مدیران باید همه را در برابر این خطمشی برابر بدانند تا افراد بدون هیچ ابایی تخلف افراد بالادستی خود را نیز گزارش کنند. روش دیگری که مدیران برای تسهیل افشاگری تخلف باید در پیش بگیرند این است که رابطه‌ای بر مبنای اعتماد با کارکنان خود برقرار سازند و این نگرش را در ذهن کارکنان خود ایجاد کنند که از افشاگری تخلف استقبال خواهند کرد؛ زیرا اگر فردی به سرپرست خود اعتماد داشته باشد عواقب کمتری را برای افشاگری تخلف تخمین می‌زند و قصد افشاگری تخلف در وی افزایش پیدا می‌کند. همچنین ضمانت اجرایی برخورد با متخلف نشان می‌دهد که تخلف قابل تحمل نیست و به‌طور قطع با متخلف برخورد می‌شود بنابراین، به مدیران پیشنهاد می‌شود که با تخلفات اثبات شده برخورد کنند؛ زیرا اگر تخلف نادیده گرفته شود طبیعتاً کارکنان میل و رغبتی به افشاگری تخلف نخواهند داشت. به هر حال، توجه صرف به عوامل سازمانی و نادیده گرفتن سایر عوامل برای تسهیل افشاگری تخلف در سازمان (عوامل فردی و موقعیتی طبق نتایج پژوهش) اشتباه بزرگی است و بایستی به سایر عوامل هم توجه شود.

به هر حال، نتایج پژوهش نشان داد که در کنار عوامل سازمانی عوامل دیگری (فردی و

موقعیتی) وجود دارند که تأثیرگذاری بالایی بر افشاگری تخلف دارند. عوامل فردی دارای تأثیر زیاد بر افشاگری تخلف عبارت‌اند از: کانون کنترل درونی، آگاهی اخلاقی و قضاوت اخلاقی و هنجارهای ذهنی. افراد با کانون کنترل درونی بالا معتقد هستند که بر وقایع زندگی کنترل دارند. بنابراین، احساس می‌کنند با گزارش تخلفات می‌توانند شخصاً در جلوگیری از ارتکاب مجدد آن نقش داشته باشند. از این‌رو، به مدیران پیشنهاد می‌شود در هنگام مصاحبه‌های استخدامی با طرح پرسش‌هایی، افرادی با کانون کنترل درونی بالا را به کار بگیرند. همچنین، آگاهی اخلاقی برای قضاوت در حرفه ضروری است به این صورت که کارکنان با آگاهی اخلاقی بالا هنگام مواجهه با تخلف تصمیم درست را اتخاذ می‌کنند و به‌جای برخورد احساسی و ترس یا خشم به دنبال جمع‌آوری منظم اطلاعات برای مستند کردن افشاگری تخلف هستند و قصد افشاگری تخلف کارمند بالا می‌رود بنابراین، توصیه می‌شود که برای افزایش آگاهی و قضاوت اخلاقی در کارکنان، دوره‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای برگزار کنند. هنجار ذهنی، متغییر بعدی است که نقش به‌سزایی در افشاگری تخلف افراد دارد که فشار اجتماعی درک‌شده برای انجام یا عدم انجام رفتار است.

ناظران با حمایت اجتماعی خانواده، دوستان و سایر افراد تمایل بیشتری به افشای سوء رفتار دارند. در این صورت، هرچه فشار یا انتظارات دیگران از فرد برای انجام یک رفتار خاص بیشتر باشد احتمال افشاگری تخلف بیشتر است. از این‌رو، به مدیران توصیه می‌شود که با به‌کارگیری روش‌های مختلف از جمله برگزاری همایش‌ها، ساختن فیلم و کلیپ در رابطه با افشاگری تخلف و ... به فرهنگ‌سازی افشاگری تخلف و ایجاد نگرش مثبت نسبت به آن کمک کنند. در این صورت عمل افشاگری تخلف در جامعه رایج خواهد شد و فرد نیز این حمایت اجتماعی را درک خواهد کرد. در نتیجه، احتمال افشاگری تخلف وی افزایش پیدا خواهد کرد.

نتایج همچنین نشان داد که عوامل موقعیتی نیز با افشاگری تخلف تأثیر به‌سزایی دارند. عوامل موقعیتی، متغیرهایی هستند که بر ارزیابی فرد از یک موقعیت تأثیر می‌گذارند. در پژوهش حاضر، این عوامل در دسته اول جای نداشتند و دارای شدت اثر متوسط بودند. جایگاه فرد متخلف، داشتن شواهد و مدارک و جدی بودن تخلف از جمله این عوامل هستند. جایگاه فرد متخلف بر میزان پذیرش افشاگری تخلف فرد افشاگر و پیامدهای آن تأثیر دارد. مثلاً، اگر فرد افشاگر در سطوح پایین سازمان باشد یا نسبت به فرد متخلف در سطح سازمانی پایین‌تری باشد ترس از تهدید و همچنین احتمال عدم نتیجه‌بخش بودن افشاگری تخلف را بیشتر ارزیابی می‌کند. بر این اساس، مدیران می‌توانند از دو طریق این نگرانی را برطرف کنند؛ نخست از طریق برقراری عدالت سازمانی که پیش‌تر شرح داده شد و دوم ایجاد یک کانال اختصاصی برای افشاگری تخلف که در آن هویت فرد افشاگر کاملاً مخفی بماند. متغییر بعدی، داشتن شواهد و

مدارک برای اثبات تخلف صورت گرفته است. از آنجایی که در سازمان‌ها دسترسی به اطلاعات شفاف برای همه افراد امکان‌پذیر نیست و همچنین فعالیت‌ها به صورت تخصصی صورت می‌گیرد، افراد در اکثر مواقع مدرکی برای اثبات صحت ادعای خود ندارند، در نتیجه جرئت افشای تخلف را ندارند و سکوت می‌کنند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که مدیران در برنامه‌ها و خط‌مشی‌های مربوط به افشاگری تخلف این موضوع را نیز شرح دهند که افراد در صورت مشاهده هرگونه تخلف، حتی اگر شواهد یا مدارکی هم ندارند، آن را گزارش دهند و سازمان خود موشکافانه تخلف را بررسی می‌کند. با این کار نگرانی فرد افشاگر برای اثبات ادعای خود نیز برطرف خواهد شد، اما این اقدام باید دارای تبصره‌هایی باشد تا به افزایش بی‌دلیل گزارش‌ها منجر نشود.

با وجود این، به‌رغم اینکه روش فراتحلیل، عوامل آماری مانند نمونه‌گیری و خطای اندازه‌گیری را اصلاح می‌کند و دقت به‌مراتب بالاتری در مقایسه با بررسی‌های روایی فراهم می‌کند، اما دارای محدودیت‌هایی است. نخستین محدودیت احتمال سوگیری انتشار است. اگرچه بررسی دقیقی برای شناسایی مطالعات مربوطه صورت پذیرفته است، اما امکان نادیده گرفتن برخی پژوهش‌ها وجود دارد. همچنین ممکن است تعدادی از پیش‌آیندهای افشاگری تخلف به دلایلی مانند شناسایی نشدن یا نداشتن معیارهای ورود به فراتحلیل، تحلیل نشده باشند. نظر به موارد فوق، پژوهش‌گران آینده می‌توانند پیش‌آیندهایی که دارای اندازه اثر بالا (بیش از ۰/۵) هستند را به صورت تجربی در سازمان‌ها مطالعه کنند. این پژوهش با انجام فراتحلیل، مطالعات افشاگری تخلف را به صورت کمی بررسی می‌کند، محققان می‌توانند برای کسب نتایج بهتر، فراترکیب مطالعات افشاگری تخلف را بررسی کنند. این پژوهش، عوامل مؤثر بر افشاگری تخلف را به صورت کلی بررسی کرده است. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، تأثیر این متغیرها بر افشاگری تخلف داخلی، خارجی، علنی، غیر علنی و غیره به صورت جداگانه بررسی شود، زیرا ممکن است اثر یک متغیر بر افشاگری تخلف داخلی مثبت و بر افشاگری تخلف خارجی منفی باشد. درنهایت در دسته سوم از عوامل در دست بررسی، متغیرهای حائز اهمیت وجود دارد که با وجود اینکه در پژوهش‌های زیادی به آن‌ها توجه شده است، اندازه اثر آن‌ها کم برآورد شده است. به محققان پیشنهاد می‌شود که جداگانه این پیش‌آیندها را بررسی کنند و در کنار این عوامل، تأثیر عوامل تعدیل‌گر و مداخله‌گر نیز بررسی شود.

مآخذ

- افشانی، مینو (۱۳۹۷). طراحی مدل عوامل اثرگذار بر افشاگری تخلف در سازمان (مورد مطالعه ادارات دولتی شهر مشهد)، پایان نامه منتشر نشده دوره دکتری، دانشگاه لرستان.
- افشانی، مینو، وحدتی، حجت، حکاک، محمد، موسوی، نجم‌الدین (۱۳۹۷ الف). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با قصد افشاگری تخلف در کارکنان بخش سلامت. فصلنامه بیمارستان، سال ۱۷، شماره ۳، ۲۱-۳۰.
- افشانی، مینو، وحدتی، حجت، حکاک، محمد، موسوی، نجم‌الدین (۱۳۹۷ ب). بررسی عوامل اثرگذار بر قصد افشای تخلفات در کارکنان بخش بهداشت و درمان، مدیریت بهداشت و درمان، سال ۹، شماره ۲، ۷۷-۸۷.
- بولو، قاسم، اکبریان شورکایی، رضا (۱۳۹۵). اثر پدیده تماشاگری بر گزارش تقلب. همایش ملی حسابرسی و نظارت مالی ایران، مشهد، دانشگاه فردوسی.
- پورصمیمی، علی (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر رفتارهای افشاگری در سازمان، پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی.
- خیراندیش، مهدی، بخشنده، سمیه، شعبانی، اسماعیل (۱۳۹۷). فراتحلیل پژوهش‌های تفاوت ارزش‌های کاری در نسل‌های مختلف نیروی انسانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ۷، شماره ۲، ۶۷-۹۱.
- زاهدی، شمس‌السادات، محمدی، ابوالفضل (۱۳۸۴). فراتحلیل راهی به سوی شناسایی ارزشیابی ترکیب و تلخیص پژوهش‌های گذشته. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال ۱۲، شماره ۴۷، ۵۱-۷۹.
- سپهوند، رضا، حکاک، محمد، فتحی‌چگنی، فریبرز، سپهوندی، مسعود (۱۳۹۹). اثر مقبولیت مدیران سازمان بر قصد افشاگری تخلف با نقش میانجی شجاعت اخلاقی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر). فصلنامه آموزش علوم دریایی، سال ۷، شماره ۲۱، ۶۱-۷۷.
- صفری، محمد، فاتح‌زیارانی، مریم (۱۳۹۷). شناسایی مفهوم‌سازی و تبیین فرآیند سوت‌زنی در سازمان (مطالعه موردی: شرکت سنگ آهن گهر زمین). مدیریت فرهنگ سازمانی، سال ۱۶، شماره ۳، ۶۱۷-۶۴۳.
- عاقلی، میثم، نیک‌منش، شمس‌الدین، هاشم‌نیا، شهرام (۱۳۹۸). بررسی تأثیر عوامل رهبری سازمانی بر تمایل به سوت‌زنی (مورد مطالعه: کارکنان سیما، منظر و فضای سبز شهری

- شهرداری کرج). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال ۱۵، شماره ۵۵، ۳۵-۱.
- عریضی، حمیدرضا، منجوقی، نرگس (۱۳۹۲). رابطه برونگرایی و نورزگرایی با افشاگری تخلف سازمانی. *روانشناسی معاصر*، سال ۸، شماره ۱، ۷۲-۶۱.
- علینقیان، نسرين، نصر اصفهانی، علی، صفری، علی (۱۳۹۶). تأثیر عوامل ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی بر تمایل. *مدیریت دولتی*، سال ۸، شماره ۳، ۴۵۸-۴۳۷.
- فخاری، حسین، محمدی، جواد (۱۳۹۷). تأثیر تمرکز سازمانی بر افشای اجباری و اختیاری اطلاعات. *پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی*، سال ۷، شماره ۱۲، ۱۱۰-۹۱.
- قربانی زاده، وجه الله (۱۳۹۷). *روش تحقیق فراتحلیل با نرم‌افزار CMA2*. تهران: بازتاب.
- کفاش، لیلی، ایمانی، حمیدرضا (۱۳۹۶). تأثیر تعهد سازمانی و ارزش‌های اخلاقی بر قصد گزارش تخلف‌های کشف‌شده در بین حسابداران بخش عمومی. *مجله حسابداری سلامت*، سال ۶، شماره ۲، ۱۰۹-۹۰.
- Afe, C. E. I., Abodohoui, A., Mebounou, T. G. C., & Karuranga, E. (2019). Perceived organizational climate and whistleblowing intention in academic organizations: Evidence from Selçuk University (Turkey). *Eurasian Business Review*, 9(3), 299-318.
- Ahmad, S. A., Yunos, R. M., Ahmad, R. A. R., & Sanusi, Z. M. (2014). Whistleblowing behaviour: The influence of ethical climates theory. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 164 (1), 445-450.
- Ahmad, S., Smith, G., & Ismail, Z. (2012). Internal whistle-blowing intentions: A study of demographic and individual factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(11), 1632-1645.
- Alleyne, P. (2016). The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intentions in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(2), 190-210.
- Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T., & Pierce, A. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*, 25(2), 241-267.
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Haniffa, R. (2018). The moderating role of perceived organisational support in breaking the silence of public accountants. *Journal of Business Ethics*, 147(3), 509-527.
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Pike, R. (2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*, 45(1), 10-23.

- Andon, P., Free, C., Jidin, R., Monroe, G. S., & Turner, M. J. (2018). The impact of financial incentives and perceptions of seriousness on whistleblowing intention. *Journal of Business Ethics*, 151(1), 165-178.
- Aydan, S., & Kaya, S. (2018). Ethical climate as a moderator between organizational trust and whistle-blowing among nurses and secretaries. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 34(2), 429-434.
- Ayers, S., & Kaplan, S. E. (2005). Wrongdoing by consultants: An examination of employees' reporting intentions. *Journal of Business Ethics*, 57(2), 121-137.
- Bhal, K. T., & Dadhich, A. (2011). Impact of ethical leadership and leader-member exchange on whistle blowing: The moderating impact of the moral intensity of the issue. *Journal of Business Ethics*, 103(3), 485-496.
- Bjorkelo, B., Einarsen, S., & Matthiesen, S. B. (2010). Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 371-394.
- Boot, E. R. (2019). Obligatory whistleblowing: Civil servants and the complicity-based obligation to disclose government wrongdoing. *Journal of Moral Philosophy*, 16(2), 131-159.
- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (1998). Whistle blowers in the federal civil service: New evidence of the public service ethic. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8(3), 413-440.
- Caillier, J. G. (2017). An examination of the role whistle-blowing education plays in the whistle-blowing process. *The Social Science Journal*, 54(1), 4-12.
- Casal, J. C., & Bogui, F. B. (2008). Predictors of responses to organizational wrongdoing: A study of intentions of management accountants. *Psychological Reports*, 103(1), 121-133.
- Ceva, E., & Bocchiola, M. (2020). Theories of whistleblowing. *Philosophy Compass*, 15(1), 1-10.
- Chen, C. P., & Lai, C. T. (2014). To blow or not to blow the whistle: The effects of potential harm, social pressure and organisational commitment on whistleblowing intention and behaviour. *Business Ethics: A European Review*, 23(3), 327-342.
- Cheng, J., Bai, H., & Yang, X. (2019). Ethical leadership and internal whistleblowing: A mediated moderation model. *Journal of Business Ethics*, 155(1), 115-130.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*, 43(1), 65-74.

- Cho, Y. J., & Song, H. J. (2015). Determinants of whistleblowing within government agencies. *Public Personnel Management*, 44(4), 450-472.
- Cohen, J. (2013). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Academic press.
- Curtis, M. B., & Taylor, E. Z. (2009). Whistleblowing in public accounting: Influence of identity disclosure, situational context, and personal characteristics. *Accounting and the Public Interest*, 9(1), 191-220.
- Curtis, M. B., & Williams, J. M. (2014). The impact of culture and training on code of conduct effectiveness: Reporting of observed unethical behavior. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 18(4), 1-31.
- Dalton, D., & Radtke, R. R. (2013). The joint effects of Machiavellianism and ethical environment on whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 153-172.
- Dworkin, T. M., & Baucus, M. S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes. *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1281-1298.
- Dungan, J. A., Young, L., & Waytz, A. (2019). The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 85(1), 1-12.
- Farooqi, S., Abid, G., & Ahmed, A. (2017). How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners). *Arab Economic and Business Journal*, 12(2), 69-80.
- Fatoki, O. (2013). Internal whistleblowing intentions of accounting students in South Africa: The impact of fear of retaliation, materiality and gender. *Journal of Social Sciences*, 37(1), 31-44.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2003). The decision to blow the whistle: A social information processing framework. *Academy of Management Review*, 28(1), 107-123.
- Gottschalk, P. (2019). *Whistleblowing: White-Collar Fraud Signal Detection*, Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Kaplan, S. E., & Schultz, J. J. (2007). Intentions to report questionable acts: An examination of the influence of anonymous reporting channel, internal audit quality, and setting. *Journal of Business Ethics*, 71(2), 109-124.
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee

- responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 513-530.
- Keil, M., Tiwana, A., Sainsbury, R., & Sneha, S. (2010). Toward a theory of whistleblowing intentions: A benefit-to-cost differential perspective. *Decision Sciences*, 41(4), 787-812.
- Khelil, I., Akrou, O., Hussainey, K., & Noubbigh, H. (2018). Breaking the silence: An empirical analysis of the drivers of internal auditors' moral courage. *International Journal of Auditing*, 22(2), 268-284.
- Kulik, J. A., & Kulik, C. L. C. (1989). The concept of meta-analysis. *International Journal of educational research*, 13(3), 227-340.
- Lam, H., & Harcourt, M. (2019). Whistle-blowing in the digital era: motives, issues and recommendations. *New Technology, Work and Employment*, 34(2), 174-190.
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., & Lopes de Sousa Jabbour, A. B. (2021). To blow or not to blow the whistle: The role of rationalization in the perceived seriousness of threats and wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 169(3), 517-535.
- Latan, H., Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2017). Ethical awareness, ethical judgment, and whistleblowing: A moderated mediation analysis. *In Partial Least Squares Path Modeling*, 15(2), 311-337.
- Latan, H., Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2019). Whistleblowing Triangle: Framework and Empirical Evidence. *Journal of Business Ethics*, 160(1), 189-204.
- Liu, Y., Zhao, S., Jiang, L., & Li, R. (2016). When does a proactive personality enhance an employee's whistle-blowing intention? A Cross-level Investigation of the Employees in Chinese Companies. *Ethics & Behavior*, 26(8), 660-677.
- Liu, Y., Zhao, S., Li, R., Zhou, L., & Tian, F. (2018). The relationship between organizational identification and internal whistle-blowing: the joint moderating effects of perceived ethical climate and proactive personality. *Review of Managerial Science*, 12(1), 113-134.
- Liyanarachchi, G. A., & Adler, R. (2011). Accountants' whistle-blowing intentions: The impact of retaliation, age, and gender. *Australian Accounting Review*, 21(2), 167-182.
- Liyanarachchi, G., & Newdick, C. (2009). The impact of moral reasoning and retaliation on whistle-blowing: New Zealand evidence. *Journal of Business Ethics*, 89(1), 37-57.
- MacNab, B. R., & Worthley, R. (2008). Self-efficacy as an intrapersonal predictor for internal whistleblowing: A US and Canada examination. *Journal of Business Ethics*, 79(4), 407-421.

- May-Amy, Y. C., Han-Rashwin, L. Y., & Carter, S. (2020). Antecedents of company secretaries' behaviour and their relationship and effect on intended whistleblowing. *Corporate Governance. The International Journal of Business in Society*, 20(5), 837-861
- Mayer, D. M., Nurmohamed, S., Treviño, L. K., Shapiro, D. L., & Schminke, M. (2013). Encouraging employees to report unethical conduct internally: It takes a village. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121(1), 89-103.
- Mela, N. F., & Zarefar, A. (2016). The Relationship of professional commitment of auditing student and anticipatory socialization toward whistleblowing intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 507-512.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297.
- Miceli, M. P., Near, J. P., Rehg, M. T., & Van Scotter, J. R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing. *Human Relations*, 65(8), 923-954.
- Miceli, M. P., Van Scotter, J. R., Near, J. P. & Rehg, M. T. (2001). Individual differences and whistle-blowing. *Academy of Management Proceedings*, 2001(1), 1-22.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Oh, L. B., & Teo, H. H. (2010). To blow or not to blow: An experimental study on the intention to whistleblow on software piracy. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 20(4), 347-369.
- Oran, F. Ç., & Unsar, A. S. (2020). The Effects of Leadership Styles on Organizational Trust and Disclosure of Unethical Behaviors (Whistleblowing): A Practical Research. In *New Approaches to CSR, Sustainability and Accountability*, 1(4), 103-137.
- Park, C., & Keil, M. (2009). Organizational silence and whistle-blowing on IT projects: An integrated model. *Decision Sciences*, 40(4), 901-918.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior—A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545-556.
- Park, H., & Lewis, D. (2019). The Motivations of External Whistleblowers and Their Impact on the Intention to Blow the Whistle Again. *Business Ethics: A European Review*, 28(3), 379-390.

- Park, H., Vandekerckhove, W., Lee, J., & Jeong, J. (2018). Laddered motivations of external whistleblowers: The truth about attributes, consequences, and values. 16(4). *Journal of Business Ethics*, 1-14.
- Pigott, T. D. (2012). *Advances in Meta - Analysis*. New York: Springer & Business Media.
- Pillay, S., Ramphul, N., Dorasamy, N., & Meyer, D. (2018). Predictors of whistle-blowing intentions: An analysis of multi-level variables. *Administration & Society*, 50(2), 186-216.
- Reckers-Sauciuc, A. K., & Lowe, D. J. (2010). The influence of dispositional effect on whistle-blowing. *Advances in Accounting*, 26(2), 259-269.
- Seifert, D. L., Stammerjohan, W. W., & Martin, R. B. (2014). Trust, organizational justice, and whistleblowing: A research note. *Behavioral Research in Accounting*, 26(1), 157-168.
- Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J., & Thornton, J. M. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society*, 35(7), 707-717.
- Skivenes, M., & Trygstad, S. C. (2010). When whistle-blowing works: The Norwegian case. *Human Relations*, 63(7), 1071-1097.
- Soni, F., Maroun, W., & Padia, N. (2015). Perceptions of justice as a catalyst for whistle-blowing by trainee auditors in South Africa. *Meditari Accountancy Research*, 23(1), 118-140.
- Stansbury, J. M., & Victor, B. (2009). Whistle-blowing among young employees: A life-course perspective. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 281-299.
- Tavakoli, A. A., Keenan, J. P., & Cranjak-Karanovic, B. (2003). Culture and whistleblowing an empirical study of Croatian and United States managers utilizing Hofstede's cultural dimensions. *Journal of Business Ethics*, 43(1-2), 49-64.
- Taylor, J. (2019). What causes employees to whistle while they work? Factors affecting internal whistle-blowing in the Australian Public Service. *Australian Journal of Public Administration*, 78(4), 497-515.
- Valentine, S., & Godkin, L. (2019). Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*, 98(1), 277-288.
- Watts, L. L., & Buckley, M. R. (2017). A Dual-processing Model of Moral Whistleblowing in organizations. *Journal of Business Ethics*, 146(3), 669-683.
- Weaver, G. R., Reynolds, S. J., & Brown, M. E. (2014). Moral intuition: Connecting current knowledge to future organizational research and practice. *Journal of Management*, 40(1), 100-129.

- Wolfe, S., Worth, M., & Dreyfus, S. (2016). Protecting Whistleblowers in the UK: A New Blueprint. *Blueprint for Free Speech and Thomson Reuters Foundation*.
- Yang, L & ,Xu, R. (2020). The effects of retaliation on whistleblowing intentions in China banking industry. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 16(2), 215-235.
- Zakaria, M. (2015). Antecedent factors of whistleblowing in organizations. *Procedia Economics and Finance*, 28(1), 230-234.
- Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L. (2009). Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 25-41.
- Zhou, L., Liu, Y., Chen, Z., & Zhao, S. (2018). Psychological mechanisms linking ethical climate to employee whistle-blowing intention. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 196-213.