توسعه فردی و تحول سازمانی

تبیین تجربه زیسته و شناسایی مؤلفه‌های افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران: تلفیق یافته‌های فراترکیب و پدیدارشناسی

فریبرز سروش[۱]، کامران نظری[۲*]، فاطمه سهرابی[۳]، سامان شیخ اسمعیلی[۳]

۱.دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳. استادیار، گروه مدیریت، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: kamrannazari@pnu.ac.ir

شیوه استناددهی: سروش، فریبرز.، نظری، کامران.، سهرابی، فاطمه.، و شیخ اسمعیلی، سامان. (۱۴۰۶). تبیین تجربه زیسته و شناسایی مؤلفه‌های افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران: تلفیق یافته‌های فراترکیب و پدیدارشناسی. *توسعه فردی و تحول سازمانی*، ۵(۴)، ۲۴-۱.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، شناسایی و تبیین ابعاد و مؤلفه‌های تجربه زیسته کارکنان از افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه و ارائه چارچوبی جامع و زمینه‌مند برای فهم این پدیده بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر رویکرد، کیفی بود و با تلفیق یافته‌های فراترکیب و مطالعه پدیدارشناختی انجام شد. در مرحله نخست، مطالعات داخلی و خارجی مرتبط با افشاگری سازمانی، سوت‌زنی، شفافیت و فساد سازمانی بررسی و کدها و مضامین مرتبط استخراج و تلفیق شدند. در مرحله دوم، برای تکمیل، اعتباربخشی و بومی‌سازی یافته‌ها، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۲ نفر از خبرگان و کارکنان دارای تجربه و آگاهی مرتبط با افشاگری در سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه انجام شد. نمونه‌گیری تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت و داده‌ها در سطوح کدهای اولیه، مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین اصلی تحلیل شدند. تحلیل تلفیقی یافته‌های فراترکیب و تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان نشان داد که افشاگری سازمانی پدیده‌ای چندبعدی و زمینه‌مند است که از تعامل عوامل فردی و روان‌شناختی، عوامل اخلاقی و ارزشی، عوامل سازمانی و مدیریتی، سازوکارهای قانونی و حمایتی، ویژگی‌ها و شرایط تخلف، و فرایندها و پیامدهای افشاگری شکل می‌گیرد. یافته‌ها همچنین نشان دادند که حمایت سازمانی، اعتماد به مدیران و سازوکارهای گزارش‌دهی، ادراک عدالت، امنیت و محرمانگی گزارش، شدت و ماهیت تخلف، قدرت و جایگاه فرد متخلف، و ارزیابی کارکنان از هزینه‌ها، منافع و پیامدهای احتمالی افشاگری، نقش تعیین‌کننده‌ای در تصمیم میان سکوت و گزارش تخلف دارند. در نتیجه، افشاگری را نمی‌توان صرفاً پیامد ویژگی‌های فردی دانست، بلکه این رفتار حاصل برهم‌کنش هم‌زمان عوامل فردی، اخلاقی، سازمانی و نهادی است. توسعه افشاگری مسئولانه در سازمان‌های دولتی مستلزم ایجاد محیطی امن و قابل اعتماد برای گزارش تخلف، حمایت مؤثر از افشاگران، تقویت فرهنگ اخلاقی و شفافیت سازمانی، تضمین محرمانگی و بی‌طرفی کانال‌های گزارش‌دهی و کاهش هزینه‌ها و مخاطرات ادراک‌شده افشاگری است.

کلیدواژگان: افشاگری سازمانی، سوت‌زنی، تجربه زیسته، فراترکیب، پدیدارشناسی، سازمان‌های دولتی.

تاریخ چاپ نهایی: ۱ مهر ۱۴۰۶

تاریخ چاپ اولیه: ۲ آبان ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۱ آبان ۱۴۰۵

تاریخ بازنگری: ۲۳ مهر ۱۴۰۵

تاریخ ارسال: ۱۷ تیر ۱۴۰۵

© ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

Personal Development and Organizational Transformation

Exploring Lived Experiences and Identifying the Dimensions of Organizational Whistleblowing in Iranian Public Organizations: An Integrated Meta-Synthesis and Phenomenological Study

Fariborz Sorosh[1], Kamran Nazari[2*], Fatemeh Sohrabi[3], Saman Sheikhesmaeili[3]

1. PhD Student, Department of Management, Sa.C., Islamic Azad University, Sanandaj, Iran
2. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran
3. Department of Management, Sa.C., Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

*Corresponding Author's Email: kamrannazari@pnu.ac.ir

How to cite: Sorosh, F., Nazari, K., Sohrabi, F., & Sheikhesmaeili, S. (2027). Exploring Lived Experiences and Identifying the Dimensions of Organizational Whistleblowing in Iranian Public Organizations: An Integrated Meta-Synthesis and Phenomenological Study. *Personal Development and Organizational Transformation, 5*(4), 1-24.

Submit Date: 08 July 2026
Revise Date: 15 October 2026
Accept Date: 23 October 2026
Initial Publish: 24 October 2026
Final Publish: 23 September 2027

© 2027 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Abstract

This study aimed to identify and explain the dimensions and components of employees' lived experiences of organizational whistleblowing in public organizations in Kermanshah Province and to develop a comprehensive, context-sensitive framework for understanding the phenomenon. This applied qualitative study integrated meta-synthesis with a phenomenological inquiry. In the first phase, relevant national and international studies on organizational whistleblowing, reporting misconduct, organizational transparency, and corruption were systematically examined, and the resulting codes and themes were extracted and synthesized. In the second phase, semi-structured interviews were conducted with 12 experts and employees possessing relevant knowledge and experience in public organizations in Kermanshah Province to complement, validate, and contextualize the synthesized findings. Sampling continued until theoretical saturation was achieved. The interview data were analyzed at the levels of initial codes, basic themes, organizing themes, and overarching themes. The integrated analysis demonstrated that organizational whistleblowing is a multidimensional and context-dependent phenomenon shaped by the interaction of individual and psychological factors, ethical and value-based considerations, organizational and managerial conditions, legal and protective mechanisms, characteristics and circumstances of wrongdoing, and the processes and consequences associated with disclosure. Organizational support, trust in managers and reporting mechanisms, perceived justice, reporting security and confidentiality, the severity and nature of misconduct, the organizational power of the wrongdoer, and employees' assessments of the anticipated costs, benefits, and consequences of disclosure emerged as pivotal determinants of the decision to report wrongdoing rather than remain silent. The findings therefore indicate that whistleblowing cannot be adequately explained solely by individual characteristics; instead, it emerges from the simultaneous interaction of individual, ethical, organizational, managerial, and institutional conditions. Promoting responsible whistleblowing in public organizations requires secure and trustworthy reporting environments, effective protection of whistleblowers, stronger ethical cultures and organizational transparency, confidential and impartial reporting channels, and systematic efforts to reduce the perceived risks and costs associated with reporting misconduct.

Keywords: *Organizational Whistleblowing, Whistleblowing Behavior, Lived Experience, Meta-Synthesis, Phenomenology, Public Organizations.*

مقدمه

فساد اداری، تخلفات سازمانی، سوءاستفاده از قدرت و رفتارهای مغایر با اصول اخلاق حرفه‌ای از جمله چالش‌هایی هستند که می‌توانند کارآمدی سازمان‌ها، مشروعیت نظام اداری، کیفیت ارائه خدمات عمومی و اعتماد شهروندان به نهادهای دولتی را به‌طور جدی تضعیف کنند. مسئله فساد صرفاً به وقوع یک رفتار غیرقانونی محدود نمی‌شود، بلکه در بسیاری از موارد با پنهان‌کاری، ضعف نظام‌های نظارتی، نبود شفافیت، تعارض منافع و ناکارآمدی سازوکارهای پاسخگویی پیوند دارد؛ ازاین‌رو، شناسایی زودهنگام رفتارهای مسئله‌دار و ایجاد ظرفیت سازمانی برای گزارش و اصلاح آنها از الزامات حکمرانی مطلوب محسوب می‌شود (Farhadi Nejad & Lagzian, 2019; Owusu et al., 2020). در چنین بستری، شفافیت سازمانی و افشای اطلاعات نه‌تنها سازوکاری برای افزایش قابلیت نظارت ذی‌نفعان است، بلکه می‌تواند از طریق کاهش عدم تقارن اطلاعاتی، تقویت پاسخگویی و محدودکردن فرصت‌های سوءرفتار به سلامت سازمانی کمک کند. مطالعات مربوط به افشای اطلاعات در ایران نشان داده‌اند که کیفیت، دامنه و بهنگام‌بودن افشا با ساختارهای نهادی و مدیریتی سازمان‌ها ارتباط دارد (Fakhari & Mohammadi, 2016; Rahmani & Bashirimanesh, 2014) و مطالعات جدیدتر نیز نشان داده‌اند که تحول دیجیتال، سازوکارهای حاکمیت سازمانی و ساختارهای مسئولیت‌پذیری می‌توانند بر کیفیت افشا، نوآوری و پایداری سازمان اثرگذار باشند (Driss et al., 2024; Mukhtar et al., 2024; Rajabi Khanqah & Rezaei, 2024). در همین راستا، ادبیات مربوط به افشای مالی و سازمانی نیز نشان می‌دهد که تنظیم‌گری افشا و افزایش تناوب و کیفیت اطلاعات منتشرشده می‌تواند رفتار مدیران و امکان مدیریت یا دست‌کاری اطلاعات را تحت تأثیر قرار دهد (Nen-Chen et al., 2023; Riahi & Ben Arab, 2021). حتی در حوزه منابع انسانی، افشای اطلاعات مرتبط با سرمایه انسانی تابعی از فشار و انتظار ذی‌نفعان، ویژگی‌های سازمان و منطق پاسخگویی تلقی شده است (Ghaderzadeh & Mohammadpanah, 2020) و شواهد مربوط به افشای اطلاعات راهبردی، مالی و غیرمالی نیز نشان می‌دهد که نحوه انتشار اطلاعات می‌تواند با کیفیت رفتارهای مدیریتی و گزارشگری سازمان ارتباط داشته باشد (Ghorbani et al., 2017). بنابراین، افشا را باید بخشی از یک نظام گسترده‌تر شفافیت و پاسخگویی دانست که در آن افشاگری کارکنان درباره تخلفات سازمانی یکی از حساس‌ترین و درعین‌حال مؤثرترین سازوکارهای کنترل درونی محسوب می‌شود.

افشاگری سازمانی یا سوت‌زنی عموماً به فرایندی اطلاق می‌شود که طی آن یکی از اعضای سازمان، اطلاعات مربوط به اعمال غیرقانونی، غیراخلاقی، زیان‌بار یا نامشروع را به فرد یا مرجعی منتقل می‌کند که توانایی یا اختیار مداخله و اصلاح وضعیت را دارد. با این تعریف، افشاگری صرفاً انتقال اطلاعات نیست، بلکه کنشی آگاهانه و هدفمند در برابر یک رفتار مسئله‌دار سازمانی است و اغلب زمانی رخ می‌دهد که سازوکارهای عادی کنترل، نظارت یا پاسخگویی نتوانسته‌اند تخلف را شناسایی یا متوقف کنند (Farooqi et al., 2022; Miceli et al., 2019). بررسی تحول مطالعات افشاگری نشان می‌دهد که این پدیده از یک رفتار نسبتاً ساده گزارش‌دهی به موضوعی میان‌رشته‌ای در حوزه‌های رفتار سازمانی، اخلاق کسب‌وکار، مدیریت دولتی، روان‌شناسی اجتماعی، حسابداری و حکمرانی تبدیل شده است (Culiberg & Mihelič, 2017). افشاگری از یک سو می‌تواند به‌عنوان رفتاری فرااجتماعی و اصلاح‌گرانه برای حفاظت از سازمان، جامعه یا منافع عمومی تلقی شود و از سوی دیگر ممکن است فرد گزارش‌دهنده را در معرض تعارض، طرد اجتماعی، فشار شغلی و واکنش‌های تلافی‌جویانه قرار دهد (Alleyne et al., 2018; Bjorkelo et al., 2020). به همین دلیل، پژوهشگران تأکید کرده‌اند که افشاگری نه محصول یک عامل منفرد، بلکه نتیجه تعامل پیچیده‌ای میان ویژگی‌های فرد، ساختار و فرهنگ سازمان، نوع تخلف، روابط قدرت، کانال گزارش‌دهی و

ارزیابی فرد از پیامدهای احتمالی است (Gupta & Chaudhary, 2017; Keenan, 2017). شواهد حاصل از مرورهای نظام‌مند نیز این ماهیت چندسطحی را تأیید می‌کنند؛ به‌گونه‌ای که مجموعه‌ای از عوامل فردی، اخلاقی، سازمانی، اجتماعی، موقعیتی، مربوط به ویژگی تخلف و هزینه‌ها و منافع مورد انتظار در شکل‌گیری قصد افشاگری نقش دارند (Nicholls et al., 2021). بنابراین، فهم افشاگری مستلزم عبور از دیدگاه‌های تک‌عاملی و توجه هم‌زمان به فرد، موقعیت و محیط سازمانی است.

یکی از بنیادی‌ترین ابعاد افشاگری، فرایند روان‌شناختی و اخلاقی تصمیم‌گیری کارکنان هنگام مواجهه با تخلف است. فردی که شاهد رفتار نادرست است لزوماً آن را گزارش نمی‌کند؛ بلکه ابتدا رفتار مشاهده‌شده را تفسیر می‌کند، میزان جدیت و پیامد آن را می‌سنجد و سپس میان گزینه‌هایی مانند سکوت، گزارش داخلی یا مراجعه به مجاری بیرونی تصمیم می‌گیرد. از دیدگاه روان‌شناسی اخلاقی، این تصمیم اغلب در نقطه تلاقی دو ارزش مهم، یعنی وفاداری و انصاف، شکل می‌گیرد؛ بدین معنا که فرد ممکن است افشای رفتار همکار یا مدیر را ناسازگار با وفاداری گروهی تلقی کند، درحالی‌که سکوت در برابر تخلف را خلاف عدالت، مسئولیت اخلاقی و حمایت از منافع دیگران بداند (Dungan et al., 2015; Waytz et al., 2016). شواهد تجربی نیز نشان می‌دهد که برجستگی نگرانی‌های اخلاقی می‌تواند نقش مهمی در پیش‌بینی تصمیم به افشاگری داشته باشد و در برخی موقعیت‌ها انگیزه‌های اخلاقی حتی از محاسبات صرفاً شخصی قوی‌تر عمل می‌کنند (Dungan et al., 2019). در زمینه ایرانی نیز اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های اخلاقی از عوامل مهم تمایل به افشای تخلفات شناخته شده‌اند؛ برای مثال، اخلاق اسلامی کار می‌تواند احساس مسئولیت و تعهد نسبت به رفتار صحیح را تقویت کرده و آمادگی برای گزارش رفتارهای نادرست را افزایش دهد (Nizam bin Salah din et al., 2018; Safari Shad et al., 2018). بااین‌حال، تحلیل اخلاقی افشاگری نشان می‌دهد که هر نوع گزارش‌دهی الزاماً واجد ارزش اخلاقی یکسان نیست و انگیزه گزارش‌دهنده، صحت اطلاعات، تناسب شیوه افشا، خیر عمومی و پیامدهای اقدام نیز باید در ارزیابی آن مورد توجه قرار گیرد (Sadeghi, 2018). از این منظر، تفاوت میان افشاگری مسئولانه و گزارش‌هایی که با انگیزه انتقام، رقابت شخصی یا آسیب‌رساندن صورت می‌گیرند اهمیت اساسی دارد و همین پیچیدگی اخلاقی سبب می‌شود تجربه زیسته افراد در مواجهه با چنین موقعیت‌هایی برای فهم ماهیت واقعی پدیده ضروری باشد.

در کنار ملاحظات اخلاقی، ویژگی‌های فردی و ادراک‌های شخصی کارکنان نیز در نحوه مواجهه آنان با تخلف مؤثرند. پژوهش‌ها متغیرهایی نظیر کانون کنترل، مسئولیت‌پذیری، هویت اخلاقی، نگرش نسبت به افشاگری، برون‌گرایی، تعهد حرفه‌ای و ادراک فرد از احتمال موفقیت گزارش را در توضیح قصد و رفتار افشاگری بررسی کرده‌اند. در محیط‌های کاری ایران، بررسی کارکنان بخش سلامت نشان داده است که کانون کنترل درونی، هویت اخلاقی، نگرش به افشاگری، جایگاه متخلف و ویژگی تخلف می‌توانند با تمایل افراد به گزارش رفتار نادرست ارتباط داشته باشند (Afshani et al., 2018). همچنین در مطالعه رفتارهای افشاگری کارکنان وزارت ورزش و جوانان، مجموعه‌ای از ویژگی‌های فردی و سازمانی برای پیش‌بینی این رفتار مورد توجه قرار گرفته و یافته‌ها بار دیگر نشان داده‌اند که تصمیم به افشاگری حاصل یک الگوی چندمتغیری است (Jahangiri et al., 2020). در مقابل، ادراک پیامدهای منفی انتشار یا افشای اطلاعات محرمانه می‌تواند قصد افراد را برای رفتارهای مرتبط با افشای نامناسب اطلاعات کاهش یا افزایش دهد و نشان دهد که کارکنان به پیامدهای احتمالی اقدامات اطلاعاتی خود حساس‌اند (Karimi & Peykari, 2019). در برخی موقعیت‌ها نیز پاداش و مشوق‌های مناسب قادرند هزینه ادراک‌شده افشاگری را تغییر داده و تمایل افراد به گزارش تخلف را افزایش دهند، هرچند اتکای صرف به انگیزه‌های مالی نمی‌تواند جایگزین مشروعیت اخلاقی و اعتماد سازمانی شود (Butler et al., 2020). به همین ترتیب، مطالعات انجام‌شده درباره بارکاری، کیفیت فعالیت حرفه‌ای و

فرهنگ سازمانی نشان می‌دهند که شرایط کار و فرهنگ حاکم بر سازمان می‌توانند بر رفتارهای افشاگرانه و کیفیت افشای سازمانی اثرگذار باشند (Yadgari et al., 2025). ازاین‌رو، ویژگی فردی زمانی معنا پیدا می‌کند که در متن سازمان، نوع تخلف، روابط قدرت و هزینه‌های ادراک‌شده رفتار بررسی شود.

فرهنگ، ساختار و اقلیم سازمانی از مهم‌ترین عوامل زمینه‌ای هستند که می‌توانند افشاگری را تسهیل یا سرکوب کنند. کارکنان زمانی آمادگی بیشتری برای گزارش رفتارهای نادرست دارند که سازمان به‌طور عملی نشان دهد ارزش‌های اخلاقی، پاسخگویی و رفتار عادلانه را جدی می‌گیرد و گزارش‌دهندگان را به‌جای مجازات یا طرد، مورد حمایت قرار می‌دهد. مطالعات مربوط به اقلیم اخلاقی نشان داده‌اند که هنجارهای اخلاقی سازمان و تعهد کارکنان با احتمال افشاگری مرتبط‌اند (Ahmad et al., 2014). در بخش عمومی ایران نیز ساختار و فرهنگ سازمانی از متغیرهای اثرگذار بر تمایل کارکنان به افشاگری شناخته شده‌اند (Alinaghian et al., 2016) و بررسی عمیق‌تر عوامل مؤثر در محیط‌های سازمانی نشان می‌دهد که نوع تخلف، ساختار روابط و شرایط سازمان در تصمیم فرد برای گزارش نقش دارند (Alinaghian et al., 2017). ارزش‌های اخلاقی سازمان و تعهد سازمانی نیز می‌توانند نحوه قضاوت کارکنان درباره افشاگری را شکل دهند، به‌ویژه هنگامی که کارکنان تصور کنند سازمان میان ارزش‌های رسمی و رفتار واقعی مدیران تناقض ندارد (Kafash & Imani, 2018). از منظر گسترده‌تر، فرهنگ اخلاقی سازمان می‌تواند هم محرک افشاگری باشد و هم در صورت ضعف حمایت از گزارش‌دهندگان، موجب شکل‌گیری تناقضی شود که در آن «خوب‌بودن» برای فرد هزینه‌های سازمانی به همراه داشته باشد (Farooqi et al., 2022). پژوهش‌های بخش عمومی همچنین تأکید کرده‌اند که رفتار اخلاقی کارکنان تنها با قواعد رسمی قابل تضمین نیست و رهبری اخلاقی، نحوه رفتار مدیران و الگوسازی آنان نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری فرهنگ اخلاقی دارد (Downe et al., 2016). اعتماد به مدیران، ادراک عدالت، گشودگی ارتباطی و احساس امکان طرح نگرانی بدون ترس نیز از عوامل مهم تصمیم به گزارش تخلفات در سازمان‌های دولتی شناخته شده‌اند (Lavena, 2016). در نتیجه، هر اندازه فاصله میان سیاست رسمی گزارش‌دهی و تجربه واقعی کارکنان کمتر باشد، احتمال تبدیل قصد اخلاقی به رفتار واقعی افشاگری افزایش خواهد یافت.

عامل مهم دیگر، حمایت سازمانی و قانونی و ادراک امنیت گزارش‌دهی است. حتی کارکنانی که تخلف را جدی، غیراخلاقی یا زیان‌بار می‌دانند ممکن است در صورتی که از پیامدهای گزارش هراس داشته باشند سکوت را ترجیح دهند. واکنش منفی مدیران، از دست دادن فرصت‌های ارتقا، انتقال اجباری، تهدید شغلی، تخریب اعتبار، انزوای اجتماعی و فشار روانی از جمله مخاطراتی هستند که در ادبیات افشاگری به‌عنوان هزینه‌های بالقوه این رفتار مطرح شده‌اند. حمایت ادراک‌شده سازمانی می‌تواند این هزینه‌ها را کاهش دهد و رابطه میان تشخیص تخلف و آمادگی برای شکستن سکوت را تقویت کند (Alleyne et al., 2018). در مقابل، نادیده‌گرفتن گزارش‌ها یا برخورد منفی با گزارش‌دهندگان ممکن است به تقویت سکوت، کاهش اعتماد و تضعیف انگیزه کارکنان برای مشارکت در اصلاح سازمان منجر شود (Moladoust, 2018). به همین دلیل، حمایت حقوقی و سازمانی از افشاگران یکی از ارکان اصلی نظام اثربخش افشاگری محسوب می‌شود؛ زیرا فرد باید اطمینان داشته باشد که گزارش صحیح و مسئولانه، او را در برابر انتقام، تبعیض یا آسیب حرفه‌ای بی‌دفاع نخواهد گذاشت (Sayyad Ghobadi, 2021). آگاهی کارکنان از امنیت اطلاعات، محرمانگی کانال‌ها و شیوه مقاومت در برابر سوءاستفاده از اطلاعات نیز بخشی از این زیرساخت حمایتی است (Shafiei, 2021). همچنین مدیران و سیاست‌گذاران می‌توانند با طراحی کانال‌های قابل اعتماد، واکنش جدی به گزارش‌ها، تضمین محرمانگی و ایجاد اطمینان از اصلاح واقعی تخلف، احتمال گزارش رفتارهای نادرست را افزایش دهند (Miceli et al., 2019).

در این زمینه، یافته‌های بین‌فرهنگی نیز نشان می‌دهد که نگرش به افشاگری و انتخاب بین افشای داخلی و خارجی از زمینه فرهنگی و هنجارهای اجتماعی تأثیر می‌پذیرد (Keenan, 2017; Park et al., 2018)؛ بنابراین، الگوهای حمایتی باید علاوه بر قواعد رسمی، حساس به بافت فرهنگی و تجربه کارکنان باشند.

افشاگری سازمانی همچنین با شفافیت، سلامت سازمانی و سرمایه اجتماعی ارتباطی نزدیک دارد. سازمانی که در آن اطلاعات ضروری پنهان نمی‌شود، مسئولیت تصمیمات مشخص است و کارکنان امکان طرح نگرانی‌های خود را دارند، ظرفیت بیشتری برای اصلاح خطاها و جلوگیری از گسترش فساد دارد. در پژوهش‌های داخلی، شفافیت سازمانی با مجموعه‌ای از عوامل ساختاری، فرهنگی، رفتاری، قانونی و محیطی مرتبط دانسته شده است و طراحی الگوی شفافیت در سازمان‌های دولتی مستلزم توجه هم‌زمان به این ابعاد است (Jamshidian et al., 2021). همچنین مدیریت اطلاعات، پاسخگویی، نبود پنهان‌کاری، نظارت‌پذیری، اعتماد و سوت‌زنی از مؤلفه‌هایی معرفی شده‌اند که می‌توانند سلامت سازمانی را ارتقا دهند (Moeini et al., 2021). شفافیت همچنین با توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌های عمومی ارتباط دارد، زیرا دسترسی به اطلاعات و کاهش ابهام می‌تواند اعتماد، همکاری و احساس عدالت را تقویت کند (Deyhimpour & Miandari, 2017). در مقابل، ضعف شفافیت و ناتوانی در پاسخ مناسب به تخلفات ممکن است امکان تداوم سوءرفتار را فراهم کند. پژوهش‌هایی که اثر بازدارندگی افشاگری کارکنان را بررسی کرده‌اند نشان می‌دهند که احتمال گزارش تخلف می‌تواند رفتارهای نادرست مالی و گزارشگری را نیز محدود کند (Wilde, 2017). بنابراین، افشاگری تنها واکنشی پس از وقوع تخلف نیست، بلکه در صورت وجود سازوکارهای معتبر می‌تواند کارکرد پیشگیرانه و بازدارنده نیز داشته باشد. یافته‌های مرتبط با افشاگری حسابداران عمومی نیز نشان می‌دهد که اثر متغیرهای فردی و سازمانی ممکن است با شرایط موقعیتی و ویژگی‌های محیط تعدیل شود و ازاین‌رو نمی‌توان الگوی واحدی را برای همه سازمان‌ها و بافت‌ها فرض کرد (Latan et al., 2018). همین منطق در محیط‌های سازمانی پیچیده دولتی اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا سلسله‌مراتب اداری، وابستگی شغلی، روابط رسمی و غیررسمی و حساسیت نسبت به قدرت می‌تواند نحوه تجربه افشاگری را به‌شدت تحت تأثیر قرار دهد.

با وجود گسترش ادبیات این حوزه، بخش مهمی از مطالعات پیشین بر شناسایی متغیرهای مؤثر بر «قصد افشاگری» یا آزمون روابط میان عوامل از پیش تعریف‌شده متمرکز بوده است. پژوهش‌های مرتبط با اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر قصد افشاگری نشان داده‌اند که متغیرهای فردی، اخلاقی، سازمانی و موقعیتی وزن متفاوتی در تصمیم کارکنان دارند (Gupta & Chaudhary, 2017) و فراترکیب پژوهش‌های انجام‌شده در ایران نیز مجموعه‌ای از پیشایندها مانند ارزش افشاگری، مسئولیت‌پذیری، هزینه‌های ادراک‌شده و مرکز کنترل را به‌عنوان مؤلفه‌های مهم معرفی کرده است (Poursamimi et al., 2021). مطالعات مربوط به فساد، اخلاق سازمانی و رفتار کارکنان نیز عوامل متعددی را به‌صورت پراکنده شناسایی کرده‌اند (Fakhari & Mohammadi, 2016; Ghorbani et al., 2017). بااین‌حال، گردآوری فهرستی از متغیرها لزوماً توضیح نمی‌دهد که فرد هنگام مشاهده تخلف در عمل چه تجربه‌ای را پشت سر می‌گذارد، چگونه میان وفاداری و مسئولیت اخلاقی تعارض را حل می‌کند، چه زمانی گزارش را مؤثر یا بی‌فایده می‌داند، چگونه قدرت متخلف را ارزیابی می‌کند و واکنش مدیر یا همکاران چه تغییری در تصمیم او ایجاد می‌کند. برخی یافته‌ها حتی نشان داده‌اند که متغیرهایی مشابه در بافت‌های مختلف نتایج متفاوتی ایجاد می‌کنند و اثر فرهنگ، ساختار، حمایت و موقعیت نمی‌تواند مستقل از یکدیگر تفسیر شود (Culiberg & Mihelič, 2017; Lavena, 2016). از سوی دیگر، مطالعات درباره انگیزه‌های افشاگری و رفتارهای پیش‌فعال کارکنان نیز نشان می‌دهند که تصمیم به گزارش محصول تعامل شخصیت، ارزش‌های اخلاقی، محرک‌های محیطی و انتظار از پیامدهاست (Bjorkelo et al., 2020; Butler et al., 2020). بنابراین،

اگرچه دانش موجود ابعاد متعددی از افشاگری را آشکار کرده است، هنوز نیاز به چارچوبی وجود دارد که یافته‌های پراکنده را با تجربه واقعی کارکنان در یک زمینه سازمانی مشخص تلفیق کند.

این ضرورت در سازمان‌های دولتی ایران اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ زیرا افشاگری در این سازمان‌ها علاوه بر روابط درون‌سازمانی با منافع عمومی، سلامت اداری، حفاظت از منابع عمومی و اعتماد شهروندان ارتباط دارد. مطالعات داخلی نشان داده‌اند که اخلاق، مسئولیت‌پذیری، فرهنگ سازمانی، ساختار اداری، شفافیت، تعهد، ویژگی تخلف و جایگاه فرد متخلف هر یک می‌توانند بخشی از رفتار افشاگری را توضیح دهند (Afshani et al., 2018; Alinaghian et al., 2016; Safari Shad et al., 2018). مطالعات مرتبط با مقابله با فساد نیز بر ضرورت توسعه سازوکارهای گزارش‌دهی، حمایت از افشاگران و افزایش شفافیت تأکید کرده‌اند (Owusu et al., 2020; Sayyad Ghobadi, 2021). در عین حال، پیچیدگی روابط اداری و ترس از پیامدهای حرفه‌ای ممکن است موجب شود کارکنان حتی در صورت تشخیص تخلف جدی از گزارش آن خودداری کنند؛ مسئله‌ای که با یافته‌های مربوط به سکوت سازمانی، هزینه‌های افشاگری و تردید نسبت به اثربخشی گزارش سازگار است (Karimi & Peykari, 2019; Moladoust, 2018). همچنین زمینه فرهنگی بر تفسیر وفاداری، مسئولیت، عدالت و قابل‌قبول‌بودن گزارش رفتار همکاران یا مدیران اثر می‌گذارد و ازاین‌رو انتقال مستقیم یافته‌های کشورهای دیگر به بافت اداری ایران ممکن است تصویر کاملی از این پدیده ارائه نکند (Park et al., 2018). مطالعات جدیدتر در حوزه شفافیت و افشا نیز نشان می‌دهند که تحول سازمانی، فرهنگ، ساختارهای نظارتی و سازوکارهای حکمرانی به‌صورت متقابل بر رفتارهای اطلاعاتی و افشاگرانه اثر می‌گذارند (Rajabi Khanqah & Rezaei, 2024; Yadgari et al., 2025). ازاین‌رو، مطالعه افشاگری در سازمان‌های دولتی نیازمند رویکردی است که ضمن استفاده از دانش انباشته مطالعات گذشته، امکان شنیدن روایت کارکنان و کشف مؤلفه‌هایی را فراهم سازد که ممکن است در مدل‌های از پیش تعیین‌شده دیده نشده باشند.

بر همین اساس، تلفیق فراترکیب با رویکرد پدیدارشناختی می‌تواند شکاف میان «دانش حاصل از مطالعات پیشین» و «تجربه واقعی افراد در سازمان» را کاهش دهد. فراترکیب امکان می‌دهد عوامل پراکنده شناسایی‌شده در پژوهش‌های مختلف در قالب یک نظام مفهومی منسجم سازمان‌دهی شوند؛ درحالی‌که پدیدارشناسی به پژوهشگر اجازه می‌دهد معنا، احساس، ارزیابی خطر، تعارض اخلاقی و تجربه شخصی کارکنان را هنگام مواجهه با تخلف بررسی کند. مرور نظام‌مند عوامل مرتبط با قصد افشاگری نیز نشان داده است که تنوع زیاد عوامل و ناهمگونی زمینه‌ها، ضرورت استفاده از چارچوب‌های جامع و چندسطحی را تقویت می‌کند (Nicholls et al., 2021). همچنین مطالعات مربوط به رفتار اخلاقی در بخش عمومی نشان می‌دهند که قواعد رسمی بدون درک شیوه تجربه و تفسیر آنها از سوی کارکنان برای توضیح رفتار کافی نیستند (Downe et al., 2016). پژوهش‌های مرتبط با افشاگری سازمانی نیز بر اهمیت ترکیب ویژگی‌های فردی، ساختارهای حمایتی، فرهنگ، واکنش مدیریت و شرایط تخلف تأکید دارند (Jahangiri et al., 2020; Poursamimi et al., 2021). علاوه بر این، بررسی‌های جدید درباره شفافیت، افشا و فرهنگ سازمانی نشان می‌دهند که کیفیت نظام‌های پاسخگویی وابسته به هم‌سویی ساختارهای رسمی با هنجارهای واقعی سازمان است (Driss et al., 2024; Mukhtar et al., 2024). در نتیجه، تحلیل هم‌زمان یافته‌های پیشین و تجربه زیسته کارکنان می‌تواند به شناسایی ابعادی منجر شود که هم از پشتوانه نظری برخوردارند و هم با واقعیت سازمان‌های دولتی ایران سازگاری بیشتری دارند.

هدف پژوهش حاضر شناسایی و تبیین ابعاد و مؤلفه‌های تجربه زیسته کارکنان از افشاگری سازمانی در سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه از طریق تلفیق یافته‌های فراترکیب و پدیدارشناسی و ارائه چارچوبی جامع و زمینه‌مند برای این پدیده است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و با هدف شناسایی و تبیین ابعاد و مؤلفه‌های افشاگری در سازمان‌های دولتی ایران انجام شد. فرایند پژوهش در دو مرحله شامل فراترکیب مطالعات پیشین و بررسی تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان انجام گرفت. در مرحله نخست، پژوهش‌های مرتبط با افشاگری و سوت‌زنی سازمانی و همچنین مطالعات مرتبط با مفاهیمی نظیر عوامل فردی و اخلاقی، فرهنگ و ساختار سازمانی، رهبری و حمایت مدیریتی، ویژگی‌های تخلف، سازوکارهای گزارش‌دهی، هزینه‌ها و پیامدهای افشاگری بررسی شد. پس از مطالعه و استخراج یافته‌های مرتبط، مفاهیم و عبارات معنادار به‌عنوان کدهای اولیه شناسایی و بر اساس شباهت مفهومی و کارکردی در مقوله‌های فرعی و سپس مقوله‌های سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر طبقه‌بندی شدند. همچنین فراوانی مطالعات پشتیبان هر مقوله به‌منظور نشان دادن میزان تکرار آن در ادبیات پژوهش محاسبه شد. در این فرایند، علاوه بر میزان تکرار، محتوای یافته‌ها و ارتباط مفهومی آنها با پدیده افشاگری نیز در تصمیم‌گیری برای ادغام یا تفکیک مقوله‌ها مورد توجه قرار گرفت.

در مرحله دوم، برای تکمیل و بومی‌سازی یافته‌های حاصل از بررسی مطالعات پیشین، از روش پدیدارشناسی با تأکید بر تجربه زیسته استفاده شد. جامعه مورد مطالعه شامل کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه بود که تجربه مشاهده، گزارش، مواجهه یا پیامدهای مرتبط با تخلفات سازمانی و افشاگری را داشتند. مشارکت‌کنندگان به‌صورت هدفمند انتخاب شدند و داده‌ها از طریق مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته گردآوری شد. در مجموع، ۱۲ نفر در پژوهش مشارکت کردند و در مصاحبه دوازدهم اشباع نظری حاصل شد؛ به این معنا که مصاحبه‌های پایانی مفهوم یا مقوله اساسی جدیدی به یافته‌های قبلی اضافه نکردند.

سؤالات مصاحبه با استفاده از یافته‌های مرحله فراترکیب و در راستای اهداف پژوهش تدوین شد و محورهایی همچون برداشت مشارکت‌کنندگان از افشاگری، تجربه مواجهه با تخلفات، عوامل مؤثر بر تصمیم به گزارش یا سکوت، نقش مدیران و همکاران، حمایت‌ها و تهدیدهای سازمانی، ملاحظات اخلاقی و قانونی و پیامدهای افشاگری را دربرگرفت. مصاحبه‌ها پس از پیاده‌سازی، چندین بار مطالعه و واحدهای معنایی مرتبط با موضوع استخراج شدند. سپس کدهای اولیه با مقایسه مستمر، بر اساس شباهت و ارتباط معنایی در قالب مضامین پایه و مضامین سازمان‌دهنده طبقه‌بندی و در نهایت مضامین فراگیر شناسایی شدند. در این مرحله، یافته‌های فراترکیب صرفاً به‌عنوان چارچوب اولیه و جهت‌دهنده مورد استفاده قرار گرفت و امکان ظهور مفاهیم جدید از تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان حفظ شد. در مرحله نهایی، یافته‌های حاصل از فراترکیب و تحلیل تجربه زیسته با یکدیگر مقایسه و تلفیق شدند. مؤلفه‌های مشترک، مؤلفه‌های اختصاصی هر یک از دو منبع و مفاهیم جدید حاصل از تجربه مشارکت‌کنندگان شناسایی و در یک ساختار مفهومی منسجم سازمان‌دهی شدند. بدین ترتیب، مدل مفهومی افشاگری در سازمان‌های دولتی ایران بر اساس شواهد حاصل از ادبیات پژوهش و تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان تدوین شد.

یافته‌ها

در این بخش، یافته‌های حاصل از پژوهش در دو مرحله ارائه می‌شود. در مرحله نخست، به‌منظور شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد شکل‌دهنده مفهوم افشاگری در سازمان‌های دولتی، یافته‌های مطالعات پیشین با رویکرد فراترکیب مورد بررسی و تلفیق قرار گرفت و کدهای اولیه، مقوله‌های

فرعی، مقوله‌های سازمان‌دهنده و مقوله‌های فراگیر مرتبط با پدیده افشاگری استخراج شد. در این مرحله، علاوه بر شناسایی مفاهیم مشترک میان مطالعات، میزان تکرار و حضور هر یک از مقوله‌ها در پژوهش‌های پیشین نیز مورد توجه قرار گرفت تا تصویری منسجم از ابعاد نظری و تجربی مفهوم افشاگری به دست آید.

در مرحله دوم، به‌منظور دستیابی به درکی عمیق‌تر از معنای افشاگری در بستر سازمان‌های دولتی ایران و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌هایی که ممکن است در مطالعات پیشین کمتر مورد توجه قرار گرفته باشند، تجربه زیسته ۱۲ نفر از کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه بررسی شد. داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با استفاده از روش تحلیل مضمون مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. در این فرایند، ابتدا متن مصاحبه‌ها به‌طور مکرر مطالعه و واحدهای معنایی مرتبط با موضوع شناسایی شد؛ سپس کدهای اولیه استخراج و بر اساس شباهت و ارتباط مفهومی در مضامین فرعی و مضامین اصلی سازمان‌دهی شدند. فرایند مصاحبه و تحلیل داده‌ها تا مصاحبه دوازدهم ادامه یافت و در این مرحله اشباع نظری حاصل شد؛ به‌گونه‌ای که داده‌های جدید، مضمون یا مفهوم اساسی جدیدی به ساختار شکل‌گرفته اضافه نکرد.

در ادامه، نتایج تحلیل مضمون مصاحبه‌ها در قالب جداول کدگذاری ارائه می‌شود و مسیر تبدیل داده‌های خام مصاحبه به کدهای اولیه، مضامین فرعی و مضامین اصلی نشان داده خواهد شد. سپس یافته‌های حاصل از تحلیل مضمون با مقوله‌های استخراج‌شده از فراترکیب مطالعات پیشین مقایسه و تلفیق می‌شوند. به‌منظور شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های افشاگری از منظر تجربه زیسته کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی، متن ۱۲ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با استفاده از روش تحلیل مضمون مورد بررسی قرار گرفت. در فرایند تحلیل، ابتدا کدهای اولیه از واحدهای معنایی مرتبط با تجربه مشارکت‌کنندگان استخراج شد؛ سپس کدهای مشابه در قالب مضامین پایه تجمیع و مضامین پایه مرتبط در قالب مضامین سازمان‌دهنده قرار گرفتند. در سطح نهایی نیز مضامین سازمان‌دهنده بر اساس ارتباط مفهومی در قالب مضامین اصلی طبقه‌بندی شدند. فرایند مصاحبه و تحلیل هم‌زمان داده‌ها تا مصاحبه دوازدهم ادامه یافت و در این مرحله اشباع نظری حاصل شد؛ به‌گونه‌ای که مصاحبه جدید مفهوم یا مضمون اساسی متمایزی به یافته‌های قبلی اضافه نکرد. نتایج این فرایند در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: نتایج تحلیل مضمون مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و استخراج مضامین مرتبط با افشاگری سازمانی

کد مصاحبه	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین اصلی
M۱	مشاهده تخلف؛ احساس مسئولیت؛ نگرانی از آسیب به سازمان؛ جلوگیری از خسارت؛ تمایل به اصلاح وضعیت	تشخیص تخلف و احساس مسئولیت	عوامل فردی و موقعیتی	محرک‌ها و زمینه‌های افشاگری
M۲	صداقت؛ وجدان کاری؛ عدالت‌خواهی؛ رعایت حقوق دیگران؛ تعهد اخلاقی؛ پایبندی به ارزش‌ها	ارزش‌های اخلاقی و مسئولیت فردی	عوامل اخلاقی و ارزشی	محرک‌ها و زمینه‌های افشاگری
M۳	حمایت مدیر؛ اعتماد به مدیر؛ امنیت شغلی؛ محرمانه بودن گزارش؛ امکان گزارش بدون افشای هویت؛ پاسخگویی مدیر	حمایت و امنیت سازمانی	حمایت مدیریتی و سازمانی	شرایط تسهیل‌کننده افشاگری
M۴	ترس از اخراج؛ نگرانی از جابه‌جایی؛ انتقام همکاران؛ تخریب اعتبار؛ فشار روانی؛ از دست دادن موقعیت شغلی	هزینه‌ها و تهدیدهای افشاگری	ریسک‌ها و هزینه‌های ادراک‌شده	موانع و بازدارنده‌های افشاگری
M۵	شدت تخلف؛ میزان خسارت؛ تکرار تخلف؛ اهمیت تخلف؛ جایگاه فرد متخلف؛ آسیب به منافع عمومی	ارزیابی اهمیت و جدیت تخلف	ویژگی تخلف و ارزیابی موقعیتی	فرایند تصمیم‌گیری برای افشاگری
M۶	وفاداری به سازمان؛ رعایت عدالت؛ حفظ منافع عمومی؛ تعارض وفاداری و اخلاق؛ مسئولیت اجتماعی؛ حفظ روابط کاری	تعارض ارزش‌های اخلاقی	تعارض اخلاقی و مسئولیت اجتماعی	فرایند تصمیم‌گیری برای افشاگری

M۷	بی‌اعتمادی به مدیر؛ بی‌توجهی به گزارش؛ تجربه منفی افشاگران قبلی؛ ترس از افشای هویت؛ سکوت همکاران؛ عادی‌شدن تخلف	ادراک ناامنی و بی‌اعتمادی سازمانی	فرهنگ و جو سازمانی	موانع و بازدارنده‌های افشاگری
M۸	وجود قوانین حمایتی؛ حمایت از افشاگر؛ ضمانت اجرایی؛ محرمانگی اطلاعات؛ حفاظت از هویت؛ برخورد با متخلف	حمایت رسمی و قانونی	عوامل قانونی و حمایتی	شرایط تسهیل‌کننده افشاگری
M۹	انتخاب فرد مناسب برای گزارش؛ گزارش مستقیم؛ گزارش غیرمستقیم؛ استفاده از سامانه؛ مشورت با همکار؛ انتخاب زمان مناسب	انتخاب مسیر و شیوه گزارش	سازوکارها و کانال‌های افشاگری	فرایند افشاگری
M۱۰	احساس آرامش پس از گزارش؛ احساس اثربخشی؛ اصلاح تخلف؛ کاهش فساد؛ بهبود عملکرد؛ افزایش اعتماد به سازمان	پیامدهای مثبت افشاگری	پیامدهای فردی و سازمانی	پیامدهای افشاگری
M۱۱	بی‌تفاوتی نسبت به تخلف؛ عادی‌شدن تخلف؛ حفظ موقعیت شغلی؛ ترس از برچسب خوردن؛ ترجیح سکوت؛ ناامیدی از اصلاح	سازوکارهای سکوت سازمانی	موانع فرهنگی و فردی	موانع و بازدارنده‌های افشاگری
M۱۲	ضرورت شفافیت؛ پاسخگویی مدیران؛ سلامت سازمانی؛ اعتماد عمومی؛ اصلاح فرایندهای اداری؛ جلوگیری از تکرار تخلف	کارکرد اصلاحی و اجتماعی افشاگری	شفافیت، پاسخگویی و سلامت سازمانی	پیامدها و کارکردهای افشاگری

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده با ۱۲ مشارکت‌کننده به شناسایی مجموعه‌ای از کدهای اولیه و مضامین مرتبط با تجربه افشاگری در سازمان‌های دولتی منجر شد. مقایسه و تجمیع کدهای اولیه نشان داد که تجربه افشاگری صرفاً به تصمیم فرد برای گزارش یک تخلف محدود نمی‌شود، بلکه فرایندی چندبعدی است که از مرحله تشخیص تخلف و شکل‌گیری احساس مسئولیت آغاز شده و تحت تأثیر عوامل اخلاقی و ارزشی، شرایط سازمانی، حمایت مدیریتی، هزینه‌ها و ریسک‌های ادراک‌شده، ویژگی‌های تخلف و سازوکارهای گزارش‌دهی قرار می‌گیرد.

در سطح مضامین اصلی، یافته‌ها در پنج حوزه کلی سازمان‌دهی شدند. نخست، محرک‌ها و زمینه‌های افشاگری که عواملی مانند احساس مسئولیت، ارزش‌های اخلاقی، عدالت‌خواهی و نگرانی نسبت به منافع سازمان و جامعه را دربرمی‌گیرد. دوم، شرایط تسهیل‌کننده افشاگری که حمایت مدیریتی و سازمانی، امنیت شغلی، محرمانگی، حمایت قانونی و وجود ضمانت‌های اجرایی را شامل می‌شود. سوم، موانع و بازدارنده‌های افشاگری که عمدتاً دربرگیرنده ترس از پیامدهای شغلی و اجتماعی، بی‌اعتمادی به مدیریت، فشار همکاران، سکوت سازمانی و عادی‌شدن تخلف است. چهارم، فرایند تصمیم‌گیری و افشاگری که در آن فرد ضمن ارزیابی شدت و پیامدهای تخلف، میان ارزش‌های اخلاقی و وفاداری سازمانی تصمیم‌گیری کرده و در نهایت مسیر و شیوه مناسب گزارش را انتخاب می‌کند. پنجم، پیامدها و کارکردهای افشاگری است که پیامدهایی همچون اصلاح تخلف، کاهش فساد، بهبود عملکرد، افزایش شفافیت، پاسخگویی و ارتقای سلامت سازمانی را دربرمی‌گیرد. پس از استخراج مضامین از فراترکیب و تحلیل تجربه زیسته، یافته‌های دو مرحله با یکدیگر مقایسه و تلفیق شدند. در این مرحله، میزان هم‌خوانی یافته‌های مصاحبه با مقوله‌های حاصل از فراترکیب بررسی و موارد تأیید، تکمیل، بومی‌سازی و توسعه شناسایی شد. سپس مفاهیم مشابه ادغام و بر اساس ارتباط مفهومی، مضامین نهایی شکل گرفتند. نتایج این فرایند تلفیقی در جدول ۲ ارائه شده است:

جدول ۲. تلفیق یافته‌های فراترکیب و تحلیل مضمون تجربه زیسته افشاگری در سازمان‌های دولتی

ردیف	مضامین سازمان‌دهنده حاصل از فراترکیب	شواهد حاصل از تجربه زیسته	نحوه ارتباط یافته‌های کیفی با فراترکیب	مضمون نهایی استخراج‌شده
۱	عوامل فردی و شخصیتی	احساس مسئولیت، وجدان کاری، عدالت‌خواهی، صداقت، مسئولیت‌پذیری و حساسیت نسبت به تخلف	تأیید و تکمیل	ظرفیت فردی و اخلاقی افشاگر
۲	عوامل اخلاقی و ارزشی	پایبندی به عدالت، رعایت حقوق دیگران، تعهد اخلاقی، منافع عمومی و تعارض میان وفاداری و اخلاق	تأیید و بومی‌سازی	مبنای اخلاقی و ارزشی افشاگری
۳	عوامل سازمانی و فرهنگی	وجود یا فقدان فرهنگ حمایت از گزارش، سکوت سازمانی، عادی‌شدن تخلف، اعتماد یا بی‌اعتمادی کارکنان	تأیید و توسعه	فرهنگ و جو سازمانی حاکم بر افشاگری
۴	عوامل مدیریتی و رهبری	حمایت مدیر، نحوه برخورد با گزارش، پاسخگویی مدیران، اعتماد به مدیر و احساس امنیت در برابر مدیریت	تأیید و تکمیل	حمایت و رفتار مدیریتی
۵	ویژگی‌های تخلف	شدت تخلف، میزان خسارت، تکرار تخلف، اهمیت موضوع، جایگاه فرد متخلف و میزان آسیب به سازمان و جامعه	تأیید	ارزیابی موقعیتی و شدت تخلف
۶	هزینه‌ها و ریسک‌های افشاگری	ترس از اخراج، جابه‌جایی، انتقام، تخریب اعتبار، فشار همکاران و از دست دادن موقعیت شغلی	تأیید و بومی‌سازی	ریسک و هزینه ادراک‌شده افشاگری
۷	عوامل قانونی و حمایتی	وجود قوانین حمایتی، محرمانگی هویت، ضمانت اجرایی، حفاظت از افشاگر و برخورد با فرد متخلف	تأیید و تکمیل	امنیت قانونی و حمایت رسمی از افشاگر
۸	ارزیابی اخلاقی و موقعیتی	بررسی پیامدهای تخلف، میزان آسیب، تعارض میان وفاداری و عدالت و احساس مسئولیت نسبت به سازمان	توسعه یافته‌های پیشین	فرایند ارزیابی و تصمیم‌گیری اخلاقی
۹	سازوکارها و کانال‌های گزارش‌دهی	انتخاب فرد مناسب، گزارش مستقیم یا غیرمستقیم، استفاده از سامانه‌های گزارش‌دهی و انتخاب زمان مناسب	تکمیل یافته‌های پیشین	سازوکار و مسیر افشاگری
۱۰	موانع فرهنگی و فردی	بی‌تفاوتی، ترس از برچسب خوردن، ناامیدی از اصلاح، تجربه منفی افشاگران قبلی و ترجیح سکوت	تأیید و بومی‌سازی	فرهنگ سکوت و موانع افشاگری
۱۱	پیامدهای فردی و سازمانی	احساس اثربخشی، آرامش پس از گزارش، اصلاح تخلف، کاهش فساد و بهبود عملکرد سازمان	تأیید و توسعه	پیامدهای اصلاحی و سازمانی افشاگری
۱۲	پیامدهای اجتماعی و نهادی	افزایش شفافیت، پاسخگویی، سلامت سازمانی، اعتماد عمومی و حفاظت از منافع جامعه	تأیید و توسعه	پیامدهای اجتماعی و نهادی افشاگری

نتایج حاصل از تلفیق یافته‌های فراترکیب و تحلیل مضمون تجربه زیسته نشان داد که افشاگری سازمانی پدیده‌ای چندبعدی است که شکل‌گیری و تحقق آن به تعامل هم‌زمان عوامل فردی، اخلاقی، سازمانی، مدیریتی، موقعیتی و قانونی وابسته است. در سطح فردی، ویژگی‌هایی همچون مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری، عدالت‌خواهی و تعهد اخلاقی، زمینه لازم برای حساسیت نسبت به تخلفات و تمایل به افشاگری را فراهم می‌کنند؛ با این حال، وجود این ویژگی‌ها به‌تنهایی برای بروز رفتار افشاگرانه کافی نیست و شرایط حاکم بر سازمان، به‌ویژه میزان حمایت مدیریتی، فرهنگ سازمانی و امنیت ادراک‌شده، نقش تعیین‌کننده‌ای در تبدیل قصد به رفتار افشاگرانه دارد.

همچنین، یافته‌های تجربه زیسته نشان داد که کارکنان پیش از تصمیم به افشاگری، تخلف مشاهده‌شده را از نظر شدت، میزان آسیب، تکرار، پیامدهای احتمالی و جایگاه فرد متخلف ارزیابی می‌کنند. از سوی دیگر، ادراک هزینه‌ها و خطرات احتمالی افشاگری، از جمله احتمال انتقام، جابه‌جایی شغلی، آسیب به روابط کاری و از دست دادن امنیت شغلی، می‌تواند این فرایند را متوقف یا به سکوت سازمانی منجر کند. در مقابل، وجود حمایت مدیریتی، محرمانگی، سازوکارهای امن گزارش‌دهی و حمایت قانونی می‌تواند ریسک ادراک‌شده را کاهش داده و احتمال

افشاگری را افزایش دهد. از این منظر، یافته‌های میدانی ضمن تأیید بخش عمده‌ای از مضامین حاصل از فراترکیب، برخی ابعاد را متناسب با زمینه سازمان‌های دولتی مورد مطالعه توسعه و بومی‌سازی کرده‌اند.

در مجموع، تلفیق دو منبع شواهد نشان داد که افشاگری را نمی‌توان صرفاً یک رفتار فردی برای گزارش تخلف در نظر گرفت؛ بلکه این پدیده یک فرایند چندمرحله‌ای است که از ادراک و ارزیابی تخلف آغاز می‌شود، تحت تأثیر ویژگی‌های فردی و اخلاقی، فرهنگ و جو سازمانی، رفتار مدیران، هزینه‌ها و ریسک‌های ادراک‌شده و حمایت‌های قانونی قرار می‌گیرد، سپس از طریق تصمیم‌گیری اخلاقی و انتخاب سازوکار گزارش‌دهی به رفتار افشاگرانه منتهی می‌شود و در نهایت می‌تواند پیامدهایی همچون کاهش فساد، افزایش شفافیت و پاسخگویی، ارتقای سلامت سازمانی و تقویت اعتماد عمومی به همراه داشته باشد. این مضامین نهایی، مبنای تدوین مدل مفهومی پژوهش و طراحی ابزار بخش کمی قرار گرفتند.

پس از انجام فرایند فراترکیب مطالعات پیشین و تحلیل مضمون مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته، مجموعه‌ای از مضامین مرتبط با مفهوم افشاگری سازمانی شناسایی شد. با توجه به هم‌پوشانی مفهومی، ارتباط معنایی و کارکرد مشترک برخی از مضامین در فرایند شکل‌گیری و تحقق افشاگری، در مرحله بعد مضامین شناسایی‌شده در سطح مفهومی بالاتر مورد تجمیع و طبقه‌بندی قرار گرفتند. این تجمیع به معنای حذف یا کنار گذاشتن مضامین استخراج‌شده نبود، بلکه با هدف دستیابی به ساختاری منسجم‌تر از ابعاد پدیده مورد مطالعه و بر اساس نزدیکی مفهومی، نقش مشترک در فرایند افشاگری و ارتباط آنها با شرایط، فرایندها، موانع و پیامدهای افشاگری انجام شد. بر این اساس، ۱۲ مضمون نهایی در قالب شش حوزه مفهومی کلان شامل ظرفیت فردی و اخلاقی افشاگری، زمینه سازمانی و مدیریتی افشاگری، شرایط موقعیتی و حمایتی افشاگری، فرایند تصمیم‌گیری و اقدام به افشاگری، موانع و ریسک‌های افشاگری و پیامدهای افشاگری سازمانی و اجتماعی سازمان‌دهی شدند. نتایج این طبقه‌بندی در جدول زیر ارائه شده است.

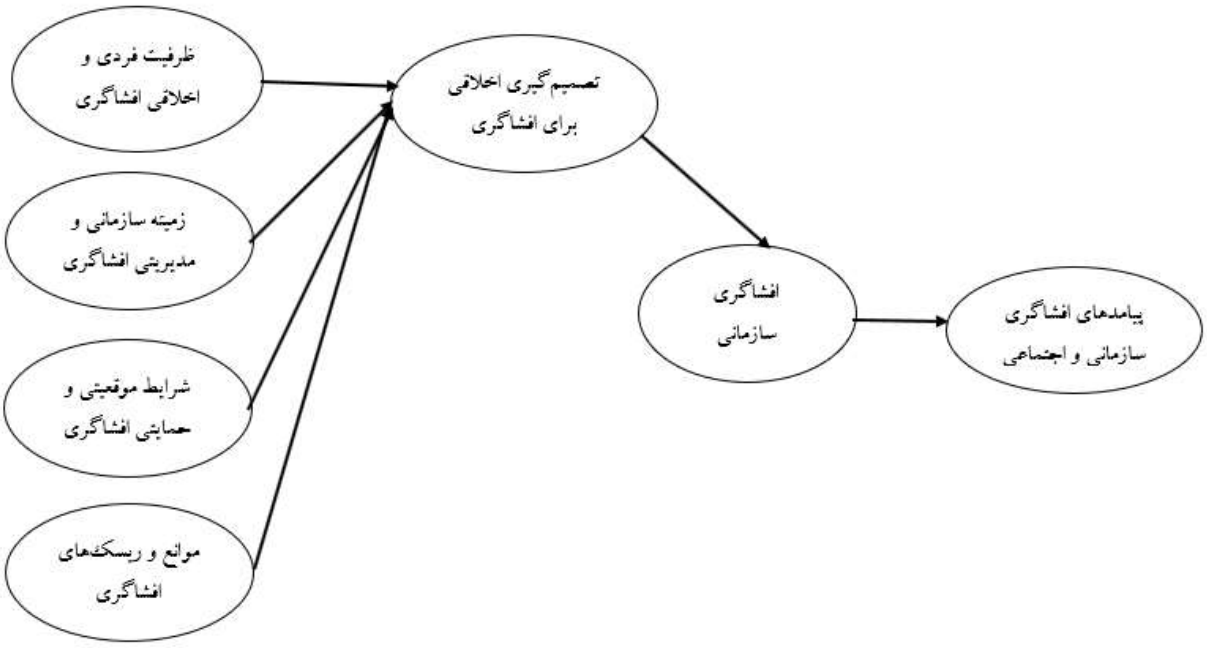
جدول ۳: جدول نهایی تجمیع مضامین و استخراج ۶ حوزه مفهومی

ردیف	حوزه مفهومی کلان	مضامین سازمان‌دهنده/مضامین نهایی تشکیل‌دهنده	منطق تجمیع مفهومی	جایگاه در مدل
۱	ظرفیت فردی و اخلاقی افشاگری	۱.ظرفیت فردی و اخلاقی افشاگر ۲. مبنای اخلاقی و ارزشی افشاگری	هر دو مضمون به ویژگی‌ها و ارزش‌های درونی فرد اشاره دارند که حساسیت وی نسبت به تخلف و آمادگی اخلاقی برای گزارش آن را شکل می‌دهند؛ مانند مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری، عدالت‌خواهی، صداقت و هویت اخلاقی.	پیشایند فردی
۲	زمینه سازمانی و مدیریتی افشاگری	۳. فرهنگ و جو سازمانی حاکم بر افشاگری ۴. حمایت و رفتار مدیریتی	فرهنگ سازمانی، جو حاکم و رفتار مدیران هر دو محیط سازمانی را برای امکان یا عدم امکان افشاگری شکل می‌دهند و میزان اعتماد، امنیت و حمایت کارکنان را تعیین می‌کنند.	پیشایند سازمانی
۳	شرایط موقعیتی و حمایتی افشاگری	۵. ارزیابی موقعیتی و شدت تخلف ۶. امنیت قانونی و حمایت رسمی از افشاگر	تصمیم به افشاگری هم به ویژگی و شدت تخلف و هم به میزان حمایت رسمی و قانونی وابسته است؛ بنابراین این دو مضمون شرایط بیرونی و موقعیتی تصمیم به افشاگری را تشکیل می‌دهند.	شرایط زمینه‌ای
۴	فرایند تصمیم‌گیری و اقدام به افشاگری	۷. فرایند ارزیابی و تصمیم‌گیری اخلاقی ۸. سازوکار و مسیر افشاگری	این دو مضمون مراحل تبدیل مشاهده تخلف به تصمیم و سپس اقدام را پوشش می‌دهند؛ فرد ابتدا تخلف را ارزیابی کرده و سپس درباره چگونگی و مسیر گزارش تصمیم می‌گیرد.	فرایند افشاگری
۵	موانع و ریسک‌های افشاگری	۹.ریسک و هزینه ادراک‌شده افشاگری ۱۰. فرهنگ سکوت و موانع افشاگری	هر دو مضمون عواملی را دربرمی‌گیرند که احتمال افشاگری را کاهش می‌دهند؛ از جمله ترس از انتقام، اخراج، جابه‌جایی، فشار اجتماعی، بی‌اعتمادی و عادی‌شدن سکوت.	بازدارنده‌ها

۶	پیامدهای افشاگری سازمانی و اجتماعی	۱۱. پیامدهای اصلاحی و سازمانی افشاگری ۱۲. پیامدهای اجتماعی و نهادی افشاگری	هر دو مضمون بیانگر نتایج حاصل از افشاگری در دو سطح سازمانی و اجتماعی هستند؛ از جمله اصلاح تخلف، کاهش فساد، افزایش شفافیت، پاسخگویی، سلامت سازمانی و اعتماد عمومی.	پیامدها

همان‌گونه که جدول ۵ نشان می‌دهد، مفهوم افشاگری سازمانی در بستر سازمان‌های دولتی پدیده‌ای چندبعدی است که از تعامل ویژگی‌های فردی و اخلاقی کارکنان با زمینه سازمانی و مدیریتی، شرایط موقعیتی و میزان حمایت‌های رسمی شکل می‌گیرد. این عوامل در فرایند ارزیابی و تصمیم‌گیری فرد درباره تخلف و انتخاب شیوه اقدام به افشاگری نقش دارند، در حالی که ریسک‌ها، هزینه‌های ادراک‌شده و فرهنگ سکوت می‌توانند این فرایند را محدود یا متوقف کنند. در صورت تحقق رفتار افشاگرانه نیز، پیامدهای آن صرفاً به سطح سازمان محدود نمی‌شود و می‌تواند در سطوح سازمانی، نهادی و اجتماعی، از جمله کاهش فساد، افزایش شفافیت و پاسخگویی، ارتقای سلامت سازمانی و تقویت اعتماد عمومی، نمود پیدا کند. ازاین‌رو، این شش حوزه به‌عنوان چارچوب مفهومی اولیه برای تدوین مدل پژوهش و طراحی مرحله کمی مطالعه در نظر گرفته شدند.

بر اساس نتایج حاصل از فراترکیب مطالعات پیشین، تحلیل تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان و تلفیق یافته‌های دو مرحله، ابعاد و مؤلفه‌های اصلی افشاگری سازمانی شناسایی و در قالب یک ساختار مفهومی منسجم سازمان‌دهی شدند. مدل نهایی پژوهش، روابط مفهومی میان عوامل مؤثر بر شکل‌گیری افشاگری، فرایند تصمیم‌گیری و سازوکارهای افشاگری و پیامدهای حاصل از آن را نشان می‌دهد. این مدل با تأکید بر ماهیت چندبعدی و زمینه‌مند افشاگری، نقش عوامل فردی، اخلاقی، سازمانی، مدیریتی، موقعیتی و حمایتی را در شکل‌گیری و تحقق رفتار افشاگرانه تبیین می‌کند .مدل مفهومی نهایی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی مستخرج از مصاحبه ها و فراترکیب پیشینه ها

همان‌گونه که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، مدل نهایی افشاگری سازمانی حاصل تلفیق یافته‌های فراترکیب و تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان است. بر اساس این مدل، شکل‌گیری رفتار افشاگرانه تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل فردی و اخلاقی، شرایط سازمانی و مدیریتی، ویژگی‌های

تخلف و عوامل قانونی و حمایتی قرار دارد. این عوامل در تعامل با یکدیگر، نحوه ارزیابی فرد از تخلف، هزینه‌ها و پیامدهای احتمالی و تعارض‌های اخلاقی را تحت تأثیر قرار داده و فرایند تصمیم‌گیری برای افشاگری را شکل می‌دهند. همچنین، وجود کانال‌های مناسب گزارش‌دهی، محرمانگی، حمایت سازمانی و قانونی و اعتماد به اثربخشی گزارش می‌تواند زمینه تحقق افشاگری را تسهیل کند؛ در مقابل، ترس از پیامدهای منفی، فرهنگ سکوت، بی‌اعتمادی و هزینه‌های ادراک‌شده می‌توانند مانع آن شوند. در نهایت، افشاگری می‌تواند پیامدهایی همچون اصلاح تخلف، کاهش فساد، افزایش شفافیت و پاسخگویی، ارتقای سلامت سازمانی و تقویت اعتماد و سرمایه اجتماعی به همراه داشته باشد. بر این اساس، مدل ارائه‌شده افشاگری سازمانی را نه یک کنش منفرد، بلکه فرایندی پویا و چندسطحی در نظر می‌گیرد که از تشخیص و ارزیابی تخلف آغاز شده و تحت تأثیر شرایط فردی، اخلاقی و سازمانی به تصمیم و اقدام افشاگرانه و پیامدهای آن منتهی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با تلفیق یافته‌های فراترکیب و تجربه زیسته کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه، نشان داد که افشاگری سازمانی را نمی‌توان صرفاً به «گزارش یک تخلف» یا تصمیمی منفرد در سطح فردی تقلیل داد، بلکه این پدیده فرایندی پویا، چندمرحله‌ای و چندسطحی است که از تعامل ظرفیت‌های فردی و اخلاقی، زمینه سازمانی و مدیریتی، شرایط موقعیتی و حمایتی، فرایند ارزیابی و تصمیم‌گیری، موانع و ریسک‌های ادراک‌شده و پیامدهای سازمانی و اجتماعی شکل می‌گیرد. در تلفیق نهایی یافته‌ها، ۱۲ مضمون در شش حوزه مفهومی شامل «ظرفیت فردی و اخلاقی افشاگری»، «زمینه سازمانی و مدیریتی افشاگری»، «شرایط موقعیتی و حمایتی افشاگری»، «فرایند تصمیم‌گیری و اقدام به افشاگری»، «موانع و ریسک‌های افشاگری» و «پیامدهای افشاگری سازمانی و اجتماعی» سازمان‌دهی شدند. همچنین یافته‌های تجربه زیسته نشان داد کارکنان پیش از افشاگری، شدت و تکرار تخلف، میزان آسیب، جایگاه متخلف، پیامدهای احتمالی گزارش، امنیت شغلی و اجتماعی خود و میزان اعتماد به مدیران و سازوکار گزارش‌دهی را ارزیابی می‌کنند؛ ازاین‌رو، وجود انگیزه اخلاقی به‌تنهایی برای تحقق رفتار افشاگرانه کافی نیست. این نتیجه با رویکردهای چندبعدی به افشاگری هم‌خوان است؛ پژوهش‌های پیشین نیز نشان داده‌اند که قصد و رفتار افشاگری تحت تأثیر مجموعه‌ای از ویژگی‌های فردی، اخلاقی، موقعیتی و سازمانی قرار دارد و تبیین آن با اتکا به یک متغیر واحد امکان‌پذیر نیست (Culiberg & Mihelič, 2017; Nicholls et al., 2021; Poursamimi et al., 2021). همچنین نتایج مطالعات کارکنان سازمان‌های ایرانی تأیید کرده است که عواملی نظیر ویژگی‌های شخصیتی، نگرش به افشاگری، فرهنگ و ساختار سازمانی و ویژگی تخلف به‌طور هم‌زمان بر تمایل به گزارش تخلف مؤثرند (Afshani et al., 2018; Alinaghian et al., 2016, 2017). بنابراین، دستاورد اصلی پژوهش حاضر را می‌توان حرکت از نگاه متغیرمحور به درکی فرایندی و زمینه‌مند از افشاگری دانست که در آن رفتار نهایی نتیجه تعامل فرد با محیط و ارزیابی مستمر او از موقعیت است.

نخستین حوزه یافته‌ها به ظرفیت فردی و اخلاقی افشاگری مربوط بود. مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری، صداقت، عدالت‌خواهی، حساسیت نسبت به تخلف، تعهد اخلاقی، توجه به حقوق دیگران و دغدغه منافع عمومی از جمله مضامینی بودند که زمینه شکل‌گیری تمایل به افشاگری را فراهم می‌کردند. این نتیجه نشان می‌دهد که افشاگری پیش از آنکه یک انتخاب اداری باشد، برای بسیاری از کارکنان نوعی داوری اخلاقی است. فرد ابتدا باید رفتار مشاهده‌شده را به‌عنوان امری نادرست تشخیص دهد و سپس خود را از نظر اخلاقی مسئول واکنش به آن بداند. این برداشت با یافته‌های مربوط به قدرت نگرانی‌های اخلاقی در پیش‌بینی تصمیم‌های افشاگرانه همسو است؛ به‌طوری‌که دغدغه عدالت، جلوگیری از آسیب به دیگران و مسئولیت اخلاقی می‌تواند فرد را حتی در شرایطی که گزارش برای او هزینه دارد، به اقدام سوق دهد (Dungan et

al., 2019). در عین حال، یکی از مضامین برجسته تجربه مشارکت‌کنندگان، تعارض میان وفاداری و اخلاق بود؛ فرد ممکن است از یک سو خود را وفادار به همکار، مدیر یا سازمان بداند و از سوی دیگر سکوت در برابر تخلف را مغایر عدالت و مسئولیت خود تلقی کند. این نتیجه با مفهوم «معمای افشاگر» و مبادله میان انصاف و وفاداری همسو است (Dungan et al., 2015; Waytz et al., 2016). یافته‌های داخلی نیز نقش اخلاق اسلامی کار و ارزش‌های اخلاقی در افزایش تمایل به افشای تخلف را تأیید کرده‌اند (Nizam bin Salah din et al., 2018; Safari Shad et al., 2018). همچنین تحلیل اخلاقی افشاگری نشان داده است که مشروعیت اخلاقی این رفتار به انگیزه، ماهیت تخلف، منافع متأثر از آن و شیوه افشا بستگی دارد (Sadeghi, 2018). ازاین‌رو، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که ظرفیت اخلاقی افشاگر صرفاً یک ویژگی شخصیتی ثابت نیست، بلکه در مواجهه با یک موقعیت واقعی و در جریان تعارض میان ارزش‌ها فعال می‌شود.

دومین حوزه، زمینه سازمانی و مدیریتی افشاگری بود. نتایج نشان داد فرهنگ حمایت از گزارش، اعتماد به سازمان، نحوه واکنش مدیران، پاسخگویی مدیریت و احساس امنیت در برابر مدیران می‌تواند قصد اولیه کارکنان را به رفتار واقعی تبدیل کند یا برعکس، آنان را به سکوت سوق دهد. در تجربه مشارکت‌کنندگان، کارکنان زمانی تمایل بیشتری به بیان تخلف داشتند که تصور می‌کردند مدیر گزارش را جدی می‌گیرد، رسیدگی منصفانه صورت خواهد گرفت و فرد گزارش‌دهنده به دلیل اقدام خود با برخورد منفی مواجه نمی‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌هایی همسو است که اقلیم اخلاقی و تعهد سازمانی را از تعیین‌کننده‌های رفتار افشاگری دانسته‌اند (Ahmad et al., 2014). همچنین حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند امکان شکستن سکوت و گزارش تخلف را افزایش دهد، زیرا کارکنان در محیط حمایتگر هزینه شخصی کمتری برای بیان نگرانی‌های خود تصور می‌کنند (Alleyne et al., 2018). در بخش عمومی نیز تصمیم به گزارش رفتار نادرست به متغیرهایی نظیر اعتماد به مدیریت، شرایط سازمانی و نحوه واکنش سازمان وابسته است (Lavena, 2016). یافته حاضر با پژوهش‌های داخلی درباره نقش ساختار و فرهنگ سازمانی در تمایل به افشاگری نیز انطباق دارد (Alinaghian et al., 2016). از منظر تبیینی، کارکنان فقط به وجود یک دستورالعمل رسمی نگاه نمی‌کنند، بلکه سابقه واقعی سازمان در برخورد با گزارش‌ها را معیار قضاوت خود قرار می‌دهند. اگر ارزش‌های اعلام‌شده درباره سلامت اداری با عملکرد مدیران سازگار نباشد، اعتماد به سازوکار افشا کاهش خواهد یافت. این موضوع با نتایجی که نقش فرهنگ اخلاقی سازمان را در رفتار افشاگرانه نشان داده‌اند همسو است (Farooqi et al., 2022) و بر اهمیت رهبری در کنار قواعد رسمی تأکید می‌کند؛ زیرا رفتار اخلاقی در سازمان‌های عمومی نه فقط از مقررات، بلکه از نحوه رهبری و پیام‌هایی که مدیران از طریق رفتار خود منتقل می‌کنند تأثیر می‌پذیرد (Downe et al., 2016).

سومین حوزه یافته‌ها به شرایط موقعیتی و حمایتی مربوط بود. نتایج نشان داد کارکنان نوع و شدت تخلف، میزان خسارت، تکرار رفتار، موقعیت و قدرت فرد متخلف و دامنه پیامدهای آن برای سازمان یا جامعه را پیش از اقدام ارزیابی می‌کنند. بنابراین، همه تخلفات به یک میزان احتمال افشا شدن ندارند و هرچه رفتار نادرست جدی‌تر، زیان‌بارتر یا مستمرتر ادراک شود، الزام اخلاقی برای واکنش نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌هایی همسو است که ویژگی‌های تخلف و جایگاه متخلف را از عوامل تعیین‌کننده قصد افشاگری معرفی کرده‌اند (Afshani et al., 2018; Alinaghian et al., 2017). همچنین پژوهش‌های تطبیقی نشان داده‌اند که برداشت افراد از قابل‌قبول‌بودن اشکال مختلف افشاگری به زمینه فرهنگی و سازمانی وابسته است (Keenan, 2017; Park et al., 2018). در کنار ویژگی تخلف، حمایت قانونی، تضمین محرمانگی، حفاظت از هویت و وجود ضمانت اجرایی به‌عنوان عوامل تسهیل‌کننده برجسته شدند. این یافته مؤید آن است که افشاگری در شرایطی که فرد هیچ اطمینانی نسبت به حمایت رسمی ندارد، رفتاری پرهزینه تلقی می‌شود. تأکید بر حمایت از افشاگران با نتایج

مطالعاتی که افشاگری را ابزار کاهش فساد و تقویت شفافیت معرفی کرده‌اند همخوانی دارد (Sayyad Ghobadi, 2021). همچنین آگاهی از امنیت اطلاعات و اطمینان از حفاظت اطلاعات گزارش‌دهنده برای کاهش آسیب‌پذیری افراد اهمیت دارد (Shafiei, 2021). در نتیجه، حمایت قانونی زمانی اثربخش خواهد بود که از سطح مقررات کلی فراتر رود و به تجربه واقعی «امنیت گزارش‌دهی» برای کارکنان تبدیل شود.

چهارمین حوزه به فرایند تصمیم‌گیری و اقدام به افشاگری اختصاص داشت. یکی از یافته‌های مهم پژوهش این بود که میان مشاهده تخلف و گزارش آن یک فرایند ارزیابی قرار دارد. کارکنان ابتدا صحت و شدت تخلف را می‌سنجند، پیامدهای سکوت و گزارش را مقایسه می‌کنند، تعارض میان وفاداری و عدالت را ارزیابی می‌کنند و سپس درباره فرد یا مرجع دریافت‌کننده گزارش، مستقیم یا غیرمستقیم بودن افشا، زمان اقدام و استفاده از سامانه‌های رسمی تصمیم می‌گیرند. این یافته نشان می‌دهد که افشاگری یک واکنش آنی نیست، بلکه محصول مجموعه‌ای از قضاوت‌های اخلاقی و محاسبات موقعیتی است. مطالعه فراترکیبی پورصمیمی و همکاران نیز هزینه‌های افشاگری، ارزش افشاگری، مسئولیت‌پذیری و ویژگی‌های فردی را از پیشایندهای برجسته آن معرفی کرده است (Poursamimi et al., 2021). مرور نظام‌مند گسترده مطالعات نیز نشان داده است که عوامل مربوط به فرد، سازمان، هزینه و منفعت، پیامدهای مورد انتظار، ویژگی تخلف و محیط اجتماعی به‌طور مشترک در قصد گزارش تخلف نقش دارند (Nicholls et al., 2021). از سوی دیگر، مطالعات انگیزشی نشان می‌دهند تغییر هزینه و منفعت مورد انتظار می‌تواند رفتار گزارش‌دهی را تحت تأثیر قرار دهد (Butler et al., 2020). بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که فرایند تصمیم‌گیری افشاگرانه در نقطه تلاقی «وظیفه اخلاقی» و «محاسبه پیامد» قرار دارد؛ فرد ممکن است از منظر اخلاقی گزارش را صحیح بداند، اما اگر احتمال اثربخشی آن را پایین و هزینه شخصی را بالا ارزیابی کند، از اقدام خودداری کند. این نتیجه اهمیت تمایز میان نگرش مثبت نسبت به افشاگری، قصد افشاگری و رفتار واقعی افشاگری را برجسته می‌سازد.

پنجمین حوزه، موانع و ریسک‌های افشاگری بود. ترس از اخراج یا جابه‌جایی، اقدامات تلافی‌جویانه، تخریب اعتبار حرفه‌ای، فشار همکاران، آسیب به روابط کاری، ترس از برچسب‌خوردن، افشای هویت، بی‌اعتمادی به مدیران، تجربه منفی افشاگران قبلی، عادی‌شدن تخلف و ناامیدی از اصلاح از مهم‌ترین موانع شناسایی‌شده بودند. این یافته نشان می‌دهد که سکوت کارکنان را نمی‌توان الزاماً نشانه بی‌تفاوتی اخلاقی دانست؛ در بسیاری از موارد، سکوت راهبردی برای حفاظت از موقعیت شغلی و اجتماعی در محیطی است که فرد آن را ناامن ارزیابی می‌کند. مطالعات درباره حمایت سازمانی نشان داده‌اند که کاهش حمایت ادراک‌شده و افزایش احتمال پیامدهای منفی، کارکنان را به حفظ سکوت سوق می‌دهد (Alleyne et al., 2018). یافته‌های مربوط به عوامل شخصیتی نیز نشان می‌دهد اگرچه برخی ویژگی‌های فردی با رفتار پیش‌فعال و افشاگری ارتباط دارند، شرایط محیطی می‌تواند امکان بروز این ویژگی‌ها را تقویت یا محدود کند (Bjorkelo et al., 2020). پژوهش مولادوست نیز بر نقش موانع سازمانی و پیامدهای ناشی از بی‌توجهی به افشاگری تأکید کرده است (Moladoust, 2018). همچنین ادراک پیامدهای منفی افشای اطلاعات می‌تواند تصمیم افراد در حوزه رفتارهای اطلاعاتی را به‌شدت تحت تأثیر قرار دهد (Karimi & Peykari, 2019). بر همین مبنا می‌توان توضیح داد که فرهنگ سکوت نوعی چرخه خودتقویت‌شونده ایجاد می‌کند: مشاهده برخورد منفی با افشاگران قبلی، اعتماد کارکنان را کاهش می‌دهد؛ کاهش اعتماد موجب افزایش سکوت می‌شود؛ سکوت بیشتر نیز تخلف را عادی و باور به امکان اصلاح را ضعیف‌تر می‌کند. ازاین‌رو، کاهش موانع افشاگری مستلزم تغییر تجربه واقعی کارکنان از واکنش سازمان است و صرف اعلام حمایت رسمی نمی‌تواند این چرخه را متوقف کند.

ششمین حوزه یافته‌ها به پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی افشاگری مربوط بود. مشارکت‌کنندگان پیامدهای مثبتی مانند احساس آرامش و اثربخشی، اصلاح تخلف، کاهش فساد، بهبود عملکرد، افزایش شفافیت، پاسخگویی، ارتقای سلامت سازمانی، افزایش اعتماد عمومی و حفاظت از منافع جامعه را برای افشاگری مسئولانه مطرح کردند. این نتیجه نشان می‌دهد که افشاگری علاوه بر کارکرد کشف تخلف، ظرفیت پیشگیرانه و اصلاحی نیز دارد. شواهد پیشین نشان داده‌اند که افشاگری کارکنان می‌تواند اثر بازدارنده‌ای بر گزارشگری نادرست مالی و رفتارهای فرصت‌طلبانه سازمان داشته باشد (Wilde, 2017). همچنین شفافیت سازمانی می‌تواند با افزایش سرمایه اجتماعی و اعتماد همراه شود (Deyhimpour & Miandari, 2017) و الگوهای شفافیت در سازمان‌های دولتی نیز بر ضرورت ترکیب عوامل ساختاری، فرهنگی و رفتاری تأکید کرده‌اند (Jamshidian et al., 2021). در همین راستا، شفافیت، پاسخگویی، نظارت‌پذیری و سوت‌زنی در کنار یکدیگر به‌عنوان مؤلفه‌های مرتبط با سلامت سازمانی مطرح شده‌اند (Moeini et al., 2021). یافته‌های پژوهش‌های حوزه افشای اطلاعات نیز نشان می‌دهد که کیفیت و گستره افشا می‌تواند سازوکارهای پاسخگویی را تقویت و فضای رفتارهای فرصت‌طلبانه را محدود کند (Fakhari & Mohammadi, 2016; Rahmani & Bashirimanesh, 2014). مطالعات جدیدتر نیز اهمیت پیوند فرهنگ سازمانی، سازوکارهای افشا و تحولات ساختاری را برای عملکرد و نوآوری سازمان تأیید کرده‌اند (Rajabi Khanqah & Rezaei, 2024; Yadgari et al., 2025). از منظر نهادی نیز توسعه ساختارهای پاسخگویی و افشا در حوزه‌های مختلف سازمانی به افزایش کیفیت پاسخگویی ذی‌نفعان کمک می‌کند (Driss et al., 2024; Mukhtar et al., 2024). بنابراین، افشاگری مسئولانه را می‌توان بخشی از نظام حکمرانی سازمانی دانست که آثار آن از اصلاح یک تخلف مشخص فراتر رفته و به افزایش پاسخگویی و اعتماد عمومی منتهی می‌شود.

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر از یک منطق تعاملی در تبیین افشاگری حمایت می‌کنند. در این منطق، ظرفیت‌های فردی و اخلاقی نقطه آغاز حساس‌شدن فرد نسبت به تخلف‌اند، اما شرایط سازمانی و مدیریتی تعیین می‌کنند که این حساسیت تا چه اندازه قابلیت تبدیل‌شدن به کنش را دارد. در مرحله بعد، ویژگی تخلف، قدرت متخلف و حمایت‌های قانونی در ارزیابی موقعیت وارد می‌شوند و فرد با مقایسه هزینه‌ها، منافع و تعارض‌های اخلاقی درباره گزارش یا سکوت تصمیم می‌گیرد. در نهایت، کیفیت کانال گزارش‌دهی و واکنش سازمان بر پیامدهای افشاگری و بر آمادگی فرد و سایر کارکنان برای گزارش‌های آینده اثر می‌گذارد. این برداشت با دیدگاهی سازگار است که افشاگری را حاصل تعامل عوامل فردی و سازمانی در محیط‌های کاری می‌داند (Latan et al., 2018; Lavena, 2016). همچنین یافته‌های پژوهش‌های ایرانی که مسئولیت‌پذیری، هویت اخلاقی، جو سازمانی و تعهد را در پیش‌بینی رفتار افشاگری مؤثر یافته‌اند، از همین رویکرد چندسطحی حمایت می‌کنند (Jahangiri et al., 2020). در سطح کلان‌تر، اهمیت شفافیت و کنترل فساد نیز مؤید آن است که گزارش‌دهی کارکنان باید بخشی از نظام گسترده سلامت اداری تلقی شود، نه فعالیتی فردی و استثنایی (Farhadi Nejad & Lagzian, 2019; Owusu et al., 2020). بر این اساس، مدل حاصل از پژوهش حاضر ضمن تأیید بخش مهمی از ادبیات پیشین، آن را از طریق برجسته‌کردن تجربه زیسته کارکنان درباره ناامنی، اعتماد، تعارض وفاداری و عدالت، قدرت متخلف، امید به اثربخشی گزارش و واکنش واقعی سازمان بومی‌سازی و توسعه می‌دهد. نتیجه نهایی آن است که ایجاد یک سامانه گزارش‌دهی به‌تنهایی نمی‌تواند افشاگری مسئولانه را تضمین کند؛ بلکه کارآمدی نظام افشاگری مستلزم هم‌زمانی آمادگی اخلاقی کارکنان، فرهنگ حمایتگر، مدیریت پاسخگو، حمایت قانونی مؤثر، محرمانگی و امنیت گزارش و اطمینان از رسیدگی واقعی به تخلف است.

پژوهش حاضر با چند محدودیت همراه بود که در تفسیر و تعمیم یافته‌ها باید مورد توجه قرار گیرد. نخست، بخش پدیدارشناختی پژوهش بر تجربه ۱۲ نفر از کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه استوار بود؛ بنابراین، اگرچه نمونه‌گیری تا اشباع نظری ادامه یافت، ویژگی‌های اداری، فرهنگی و سازمانی این استان ممکن است بخشی از مضامین استخراج‌شده را تحت تأثیر قرار داده باشد و تعمیم مستقیم یافته‌ها به تمام سازمان‌های دولتی ایران نیازمند احتیاط است. دوم، افشاگری موضوعی حساس و همراه با مخاطرات شغلی، اجتماعی و حتی روان‌شناختی است و این احتمال وجود دارد که برخی مشارکت‌کنندگان به دلیل نگرانی از شناسایی، پیامدهای احتمالی یا یادآوری تجربه‌های نامطلوب، از بیان برخی جزئیات خودداری کرده یا روایت خود را به‌صورت محافظه‌کارانه ارائه کرده باشند. سوم، تفاوت در سمت سازمانی، سابقه خدمت، تجربه مواجهه با تخلف و میزان مشارکت مستقیم یا غیرمستقیم در افشاگری می‌تواند ادراک مشارکت‌کنندگان را متفاوت ساخته باشد. چهارم، یافته‌های فراترکیب تابع دامنه، کیفیت و جهت‌گیری مطالعات موجود بود و ممکن است برخی مؤلفه‌های زمینه‌ای که کمتر در ادبیات پیشین بررسی شده‌اند، بازنمایی محدودتری داشته باشند. در نهایت، مدل حاصل از پژوهش حاضر ماهیتی کیفی و اکتشافی دارد و روابط علّی، شدت اثر مؤلفه‌ها و جهت روابط میان آنها در این مرحله به‌صورت کمی آزمون نشده است.

پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده، مدل مفهومی حاصل از این پژوهش با طراحی ابزار اندازه‌گیری معتبر و اجرای پژوهش‌های کمی در نمونه‌های بزرگ‌تر از کارکنان سازمان‌های دولتی آزمون شود تا وزن نسبی ابعاد، روابط میان سازه‌ها و قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مدل مشخص گردد. انجام مطالعات مقایسه‌ای میان استان‌ها، وزارتخانه‌ها، سازمان‌های اجرایی و بخش‌های دولتی و خصوصی می‌تواند میزان وابستگی مؤلفه‌های شناسایی‌شده به زمینه سازمانی را روشن سازد. همچنین بررسی تفاوت تجربه افشاگری در سطوح مختلف سلسله‌مراتبی، میان مدیران و کارکنان و میان افرادی که شخصاً افشاگری کرده‌اند با افرادی که تنها شاهد تخلف بوده‌اند، می‌تواند شناخت دقیق‌تری از فرایند تصمیم‌گیری ایجاد کند. مطالعات طولی نیز می‌توانند بررسی کنند که تجربه واکنش سازمان به یک گزارش چگونه اعتماد و رفتارهای افشاگرانه آینده کارکنان را تغییر می‌دهد. پیشنهاد می‌شود نقش میانجی یا تعدیل‌کننده متغیرهایی مانند امنیت روان‌شناختی، اعتماد سازمانی، عدالت سازمانی، قدرت ادراک‌شده متخلف، ترس از تلافی و اثربخشی ادراک‌شده گزارش در مطالعات بعدی آزمون شود. همچنین پژوهش درباره تفاوت میان افشاگری داخلی و خارجی، افشاگری ناشناس و شناخته‌شده و استفاده از کانال‌های سنتی در مقایسه با سامانه‌های دیجیتال گزارش‌دهی می‌تواند به توسعه مدل حاضر کمک کند.

بر مبنای یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود سازمان‌های دولتی نظامی یکپارچه، محرمانه و قابل پیگیری برای گزارش تخلفات طراحی کنند که در آن مسیر گزارش، مسئول رسیدگی، زمان‌بندی بررسی و نحوه اطلاع‌رسانی نتیجه به گزارش‌دهنده به‌روشنی مشخص باشد. حفاظت از هویت افشاگر، ممنوعیت و پیگیری اقدامات تلافی‌جویانه، ایجاد امکان گزارش ناشناس و فراهم‌کردن مرجعی مستقل برای رسیدگی به مواردی که مدیر مستقیم در تخلف دخیل است، باید اجزای اصلی این نظام باشد. مدیران نیز باید برای مواجهه حرفه‌ای با گزارش تخلف آموزش ببینند تا افشاگری مسئولانه را تهدیدی علیه اقتدار خود تلقی نکنند و پاسخ اولیه آنان موجب تقویت سکوت سازمانی نشود. لازم است آموزش‌های اخلاق حرفه‌ای از سطح بیان کلی ارزش‌ها فراتر رود و مهارت تشخیص تخلف، ارزیابی شواهد، انتخاب کانال مناسب، رعایت محرمانگی و مسئولیت‌های گزارش‌دهنده را پوشش دهد. همچنین سازمان‌ها باید تجربه کارکنان از عدالت و اعتماد را به‌طور دوره‌ای ارزیابی کرده و نتایج رسیدگی به تخلفات را، بدون نقض محرمانگی، به شیوه‌ای شفاف اطلاع‌رسانی کنند تا کارکنان از اثربخشی نظام گزارش‌دهی اطمینان یابند. در

نهایت، افشاگری باید به‌عنوان بخشی از نظام سلامت اداری، مدیریت ریسک، کنترل داخلی و پاسخگویی سازمانی نهادینه شود؛ به‌گونه‌ای که هدف آن نه صرفاً شناسایی و مجازات متخلف، بلکه اصلاح فرایندهایی باشد که زمینه وقوع یا تکرار تخلف را فراهم می‌کنند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

Organizational whistleblowing has increasingly been recognized as an important mechanism for detecting misconduct, administrative corruption, unethical practices, and violations of organizational rules, particularly in public organizations where the consequences of wrongdoing may extend beyond organizational boundaries and affect public resources, institutional legitimacy, and citizens' trust. Whistleblowing refers to the deliberate disclosure of information about illegal, unethical, illegitimate, or harmful organizational practices to individuals or authorities capable of investigating or correcting them. Accordingly, whistleblowing should not be understood merely as the transmission of information; rather, it constitutes a purposeful organizational and ethical action through which employees attempt to prevent, expose, or correct wrongdoing. Previous research has demonstrated that whistleblowing is shaped by a complex combination of individual, ethical, organizational, managerial, situational, and social determinants rather than by a single antecedent (Culiberg & Mihelič, 2017; Nicholls et al., 2021; Poursamimi et al., 2021). At the individual level, characteristics such as moral identity, internal locus of control, responsibility, attitudes toward reporting, and personality traits may influence employees' willingness to disclose misconduct (Afshani et al., 2018; Bjorkelo et al., 2020). From an ethical perspective, whistleblowing often involves a conflict between loyalty to colleagues or the organization and commitments to fairness, justice, professional responsibility, and the public interest (Dungan et al., 2015; Dungan et al., 2019; Waytz et al., 2016). Organizational conditions are equally influential. Ethical climate, organizational culture, perceived organizational support, leadership behavior, trust in management, and organizational commitment can either facilitate reporting or reinforce silence (Ahmad et al., 2014; Alleyne et al., 2018; Farooqi et al., 2022; Lavena, 2016). Evidence from Iranian organizations similarly indicates that organizational structure, culture, ethical values, responsibility, and characteristics of wrongdoing affect whistleblowing intentions (Alinaghian et al., 2016, 2017; Jahangiri et al., 2020; Safari Shad et al., 2018). Moreover, whistleblowing is closely associated with broader concepts of transparency, accountability, organizational health, and anti-corruption governance. Greater organizational transparency can strengthen accountability and social capital, while whistleblowing can serve both corrective and deterrent functions by exposing misconduct and reducing opportunities for continued

wrongdoing (Deyhimpour & Miandari, 2017; Jamshidian et al., 2021; Moeini et al., 2021; Wilde, 2017). Legal protection, confidentiality, secure reporting channels, and protection against retaliation are particularly critical because employees may remain silent even when they regard reporting as morally appropriate if they anticipate dismissal, career damage, social exclusion, retaliation, or ineffective organizational responses (Miceli et al., 2019; Sayyad Ghobadi, 2021). Although previous studies have identified numerous antecedents of whistleblowing, much of this literature has focused on predetermined variables and whistleblowing intentions rather than on how employees actually experience and interpret wrongdoing, moral conflict, risk, managerial reactions, and reporting decisions within a specific administrative context. This gap is particularly important in Iranian public organizations, where hierarchical relations, organizational culture, institutional trust, and perceptions of administrative risk may substantially shape reporting behavior. Therefore, the present study sought to identify and explain the dimensions and components of employees' lived experiences of organizational whistleblowing in public organizations in Kermanshah Province by integrating evidence from meta-synthesis with phenomenological analysis and developing a comprehensive, context-sensitive framework for the phenomenon.

Methods and Materials

This applied qualitative study was conducted through two complementary stages consisting of a meta-synthesis of previous research and a phenomenological investigation of lived experiences. In the first stage, relevant Iranian and international studies addressing organizational whistleblowing, reporting misconduct, transparency, corruption, individual and ethical determinants, organizational culture and structure, managerial support, characteristics of wrongdoing, reporting mechanisms, and the costs and consequences of whistleblowing were reviewed. Meaningful concepts and findings were extracted as initial codes and subsequently classified according to conceptual and functional similarity into subordinate categories, organizing themes, and broader conceptual domains. The frequency of support for the identified categories across previous studies was also considered in developing the preliminary conceptual structure. In the second stage, phenomenology was used to contextualize, refine, and extend the findings obtained from the meta-synthesis. The study population consisted of employees and managers working in public organizations in Kermanshah Province who possessed direct or relevant experience concerning the observation, reporting, management, or consequences of organizational wrongdoing and whistleblowing. Participants were selected purposively, and data were collected through in-depth semi-structured interviews. A total of 12 participants were interviewed, with data collection continuing until theoretical saturation was reached and the final interviews no longer generated substantively new concepts or themes. The interview guide addressed participants' understanding of whistleblowing, experiences of encountering organizational misconduct, determinants of reporting or remaining silent, managerial and collegial reactions, organizational threats and support, ethical and legal considerations, perceived risks, reporting channels, and consequences of disclosure. Interview data were analyzed thematically through successive levels of initial codes, basic themes, organizing themes, and overarching themes. Finally, findings from the meta-synthesis and phenomenological analysis were compared and integrated to identify confirmed, refined, contextualized, and newly developed components and to produce the final conceptual framework.

Findings

The integrated analysis indicated that organizational whistleblowing is a multidimensional, context-dependent, and dynamic process rather than a single reporting act. The final synthesis organized 12 major themes into six broader conceptual domains: individual and ethical capacity for whistleblowing,

organizational and managerial context, situational and supportive conditions, the decision-making and reporting process, barriers and perceived risks, and organizational and social consequences of whistleblowing. At the individual and ethical level, responsibility, work conscience, honesty, justice orientation, sensitivity to wrongdoing, moral commitment, concern for the rights of others, and commitment to the public interest emerged as important foundations of whistleblowing. However, these characteristics were insufficient by themselves to produce actual reporting behavior. Participants emphasized that organizational culture, managerial responses, trust, perceived fairness, and the degree of security experienced within the organization strongly influenced whether ethical concern was translated into action. The situational assessment of wrongdoing also played a central role. Employees evaluated the severity, recurrence, potential damage, importance of the misconduct, the organizational position and power of the wrongdoer, and the possible harm to the organization or society before deciding whether to report. The decision-making process therefore involved an assessment of both ethical obligations and practical consequences. Participants described weighing loyalty against justice, estimating the likelihood that reporting would produce corrective action, and choosing an appropriate recipient, channel, method, and time for disclosure. Considerable barriers were also identified, including fear of dismissal or reassignment, retaliation, damage to professional reputation, pressure from colleagues, deterioration of workplace relationships, disclosure of the reporter's identity, distrust of management, previous negative experiences of whistleblowers, normalization of wrongdoing, labeling, and loss of hope that reporting would result in meaningful reform. Conversely, formal legal protection, confidentiality, protection of identity, managerial support, organizational responsiveness, secure reporting channels, and enforceable safeguards reduced perceived risk and facilitated reporting. Whistleblowing was also associated with both individual and broader outcomes. Positive consequences included a sense of relief and effectiveness among reporters, correction of misconduct, reduction of corruption, improvement of organizational performance, greater transparency and accountability, stronger organizational health, enhanced public trust, and protection of societal interests. Overall, the findings showed that employees' decisions were shaped by the simultaneous interaction of moral sensitivity, organizational climate, managerial conduct, characteristics of wrongdoing, legal and institutional safeguards, anticipated costs, and expectations concerning the effectiveness of reporting.

Discussion and Conclusion

The findings demonstrate that whistleblowing in public organizations should be conceptualized as a multi-stage organizational, ethical, and social process rather than as an isolated individual decision. The process begins when an employee recognizes and evaluates misconduct and develops a sense of moral responsibility toward the organization, affected stakeholders, or the public interest. This initial ethical capacity, however, becomes behaviorally meaningful only when it interacts with the organizational environment. Employees who value honesty, fairness, and responsibility may nevertheless remain silent if they perceive management as unresponsive, reporting channels as unsafe, or retaliation as likely. Thus, the distinction between moral willingness and actual reporting behavior is central to understanding whistleblowing. The results further suggest that organizational trust operates as a critical mechanism connecting formal reporting systems to employees' real willingness to use them. A reporting channel may formally exist, but its practical value depends on whether employees believe their identity will be protected, their report will be investigated impartially, corrective action will follow, and they will not be punished for speaking up. The study also highlights the importance of power relations. Reporting misconduct by a low-level employee is experienced differently from reporting wrongdoing committed by a senior manager or influential organizational

actor, because the latter substantially increases the perceived possibility of retaliation and the anticipated cost of disclosure. Another important contribution of the findings is the identification of organizational silence as both an outcome and a reinforcing mechanism. When previous reports are ignored, when whistleblowers experience adverse consequences, or when wrongdoing becomes normalized, employees may conclude that reporting is ineffective or unsafe. This can produce a self-reinforcing cycle in which distrust encourages silence, silence permits misconduct to persist, and persistent misconduct further weakens confidence in organizational integrity. Conversely, visible, fair, and protective responses to reports may create a positive cycle of trust, reporting, correction, and enhanced organizational legitimacy. The results also indicate that whistleblowing can generate consequences beyond the correction of a particular incident. When supported appropriately, it may contribute to organizational learning, administrative transparency, accountability, improved internal controls, organizational health, and public confidence in government institutions. Accordingly, whistleblowing should not be treated solely as a mechanism for identifying and punishing individual wrongdoers; it should be integrated into a broader system of ethical governance, risk management, transparency, and institutional accountability. The conceptual framework developed in this study therefore suggests that effective whistleblowing systems require the simultaneous presence of ethically responsible employees, supportive organizational cultures, accountable leadership, credible legal protection, secure and confidential reporting mechanisms, and procedures that demonstrably respond to reported misconduct. The principal conclusion is that promoting responsible whistleblowing in Iranian public organizations requires more than establishing formal reporting channels: it requires creating an organizational environment in which employees can report wrongdoing with reasonable confidence that they will be protected, their reports will be taken seriously, and disclosure will contribute to organizational correction rather than expose them to unacceptable personal and professional risks.

References

Afshani, M., Vahdati, H., Hakkak, M., & Mousavi, S. N. (2018). Examining the Effective Factors on Whistle Blowing Intention Among the Employees of Healthcare Sector (Case Study: Employees of Mashhad University of Medical Sciences). *Journal of healthcare management*, *9*(2), 77-87.

Ahmad, S. A., Yunos, R. M., Ahmad, R. A., & Sanusi, Z. M. (2014). Whistleblowing behaviour in organizations: The role of ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Business and Management*, *9*(11), 62-72.

Alinaghian, N., Nasr Isfahani, A., & Safari, A. (2016). The effects of organizational structure and organizational culture on willingness to whistleblow in organizations. *Public Management*, *8*(3), 437-458.

Alinaghian, N., Nasr Isfahani, A., & Safari, A. (2017). Analyzing factors affecting whistleblowing in organizations: A case study of Alzahra Hospital. *Management Research in Iran*, *21*(2), 70-88.

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.

Bjorkelo, B., Einarsen, S., & Matthiesen, S. B. (2020). Predicting proactive behavior at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistle blowing behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(2), 371-394.

Butler, J. V., Serra, D., & Spagnolo, G. (2020). Motivating whistleblowers. *Management Science*, *66*(2), 605-621. https://doi.org/10.1287/mnsc.2018.3240

Culiberg, B., & Mihelič, K. K. (2017). The evolution of whistleblowing studies: A critical review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, *146*(4), 787-803. https://doi.org/10.1007/s10551-016-3237-0

Deyhimpour, M., & Miandari, K. (2017). The role of organizational transparency in developing social capital: A case study of municipalities in western Tehran Province. *Social Capital Management*, *4*(2), 283-307.

Downe, J., Cowell, R., & Morgan, K. (2016). What Determines Ethical Behavior in Public Organizations: Is It Rules or Leadership? *Public Administration Review*, *76*(6), 898-909.

Driss, H., Drobetz, W., El Ghoul, S., & Guedhami, O. (2024). The sustainability committee and environmental disclosure: International evidence. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *221*, 602–625. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.02.019

Dungan, J., Waytz, A., & Young, L. (2015). The psychology of whistleblowing. *Current opinion in psychology*, *6*, 129-133. https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.07.005

Dungan, J., Young, L., & Waytz, A. (2019). The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*, *85*, 103848. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.103848

Fakhari, H., & Mohammadi, J. (2016). The effect of organizational culture on the quality of information disclosure: Timeliness and reliability. *Accounting and Auditing Review*, *23*(3), 393-414.

Farhadi Nejad, M., & Lagzian, M. (2019). Longitude Survey on the Administrative Corruption and its Control Methods (1999–2010). *Journal of Public Management Perspective*, *2*(8), 45-69.

Farooqi, S., Abid, G., & Ahmed, A. (2022). How Bad It Is to Be Good: Impact of Organizational Ethical Culture on Whistle-blowing (The Ethical Partners). *Arab Economic and Business Journal*, *12*(2), 69-80.

Ghaderzadeh, S. K., & Mohammadpanah, L. (2020). Drivers of human resource information disclosure in companies' annual reports with an emphasis on the stakeholder approach. *Accounting and Management Perspective*, *3*(26), 47-57.

Ghorbani, B., Hosseini Ghoncheh, S. J., & Mohammadi Lor, Z. (2017). The effect of strategic, nonfinancial, and financial information disclosure on earnings management. *Financial Accounting and Auditing Research*, *9*(35), 23-40.

Gupta, K. P., & Chaudhary, N. S. (2017). Prioritizing the Factors Influencing Whistle-Blowing Intentions of Teachers in Higher Education Institutes in India. *Procedia Computer Science*, *122*, 25-32.

Jahangiri, M., Ranjbarvahed, F., & Ghasemi Mir, M. (2020). Predicting whistleblowing behaviors among Ministry of Sport and Youth employees using a neural network approach. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*, *7*(25), 111-123.

Jamshidian, M. A., Mirsepasi, N., & Daneshfard, K. (2021). Designing a model of organizational transparency in government organizations. *Development and Transformation Management*(45), 1-12.

Kafash, L., & Imani, H. (2018). The Effect of Organizational Commitment and Corporate Ethical Values on Whistle-blowing Intention of the Public Sector Accountants. *Journal of Health Accounting*, *6*(2), 87-105.

Karimi, Z., & Peykari, H. (2019). Information security management: The effects of organizational commitment and perceived consequences of confidential information disclosure on intentions to violate patient information security. *Medical Ethics Journal*, *13*(44), 1-10.

Keenan, J. P. (2017). Comparing Chinese and American Managers on whistle-blowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *19*(2), 85-94.

Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2018). Whistle-blowing Intentions Among Public Accountants in Indonesia: Testing for the Moderation Effects. *Journal of Business Ethics*, *152*(2), 573-588.

Lavena, C. F. (2016). Whistle-blowing: Individual and organizational determinants of the decision to report wrongdoing in the federal government. *The American Review of Public Administration*, *46*(1), 113-136. https://doi.org/10.1177/0275074014535241

Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2019). A word to the Wise: How Managers and Policy-Makers Can Encourage Employees to Report Wrong-doing. *Journal of Business Ethics*, *86*(3), 379-396.

Moeini, Z., Hashemiannejad, F., & Ghorbani, M. (2021). Designing an organizational transparency model to improve organizational health at Zahedan University of Medical Sciences. *Islamic Lifestyle Centered on Health*, *5*(2), 152-171.

Moladoust, K. (2018). Whistleblowing in organizations: Investigating its causes. *Comprehensive Management*, *4*(2), 119-127.

Mukhtar, B., Shad, M. K., Woon, L. F., Haider, M., & Waqas, A. (2024). Integrating ESG disclosure into the relationship between CSR and green organizational culture toward green Innovation. *Social Responsibility Journal*, *20*(2), 288-304. https://doi.org/10.1108/SRJ-03-2023-0125

Nen-Chen, R. H., Jeng, C., & Ying, W. (2023). Effect of Disclosure Regulation on Earnings Management through Related-Party Transactions: Evidence from Taiwanese Firms Operating in China. *Journal of Accounting and Public Policy*, *32*(4), 292-313.

Nicholls, A. R., Fairs, L. R. W., Toner, J., Jones, L., Mantis, C., Barkoukis, V., Perry, J. L., Micle, A. V., Theodorou, N. C., Shakhverdieva, S., Stoicescu, M., Vesic, M. V., Dikic, N., Andjelkovic, M., García Grimau, E., Amigo, J. A., & Schomöller, A. (2021). Snitches get stitches and end up in ditches: A systematic review of the factors associated with whistleblowing intentions. *Frontiers in psychology*, *12*, 631538. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631538

Nizam bin Salah din, S., binti Baharuddin, S. S., Safizal, A. M., & Osman, A. (2018). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, *35*, 582-590.

Owusu, E. K., Chan, A. P., Yang, J., & Pärn, E. (2020). Towards Corruption-Free Cities: Measuring the Effectiveness of Anti-Corruption Measures in Infrastructure Project Procurement and Management in Hong Kong. *Cities*, *96*, 102435.

Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsen, U. (2018). Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistle-Blowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the UK. *Journal of Business Ethics*, *82*(4), 929-939.

Poursamimi, A., Tehrani, M., & Vakili, Y. (2021). Identifying and ranking antecedents of whistleblowing in organizations: A meta-synthesis approach. *Public Management Perspective*, *12*(1), 33-54.

Rahmani, A., & Bashirimanesh, N. (2014). A review of the literature on information disclosure in Iran. *Accounting Research*(15), 36-67.

Rajabi Khanqah, A., & Rezaei, A. (2024). The Role of Organizational Digital Transformation in the Relationship Between Financial Information Disclosure and Innovation Efficiency. *Accounting and Management Perspective*, *7*(93), 20-35.

Riahi, Y., & Ben Arab, M. (2021). Disclosure Frequency and Earnings Management an Analysis in the Tunisian Context. *Journal of Accounting and Taxation*, *3*(3), 47-59.

Sadeghi, M. (2018). An ethical analysis of whistleblowing. *Ethics Research*, *11*(40), 69-88.

Safari Shad, F., Rahimi, E., & Abbasi Rostami, N. (2018). Analyzing the effect of Islamic work ethics on willingness to whistleblow and disclose wrongdoing. *Islam and Management*, *7*(14), 135-152.

Sayyad Ghobadi, A. (2021). Organizational whistleblowing: Reducing administrative corruption and increasing organizational transparency. *Applied Studies in Management and Development Sciences*(33), 59-64.

Shafiei, S. (2021). *The role of employees' information security awareness in willingness to resist social engineering* 10th International Conference on Innovation and Research in Engineering Sciences,

Waytz, A., Dungan, J., & Young, L. (2016). The whistleblower's dilemma and the fairness–loyalty trade off. *Journal of Experimental Social Psychology*, *49*, 1027-1033.

Wilde, J. H. (2017). The deterrent effect of employee whistleblowing on firms' financial misreporting and tax aggressiveness. *The Accounting Review*, 1-59.

Yadgari, K., Nasir, E., & Jabari Khuzani, A. (2025). The Impact of Auditors' Workload and Audit Quality on Organizational Disclosure with the Mediating Role of Organizational Culture. *Organizational Culture Management Quarterly*, *23*(2), 139-152. https://jomc.ut.ac.ir/article_99970.html