



شناسایی پیشایندهای سوت‌زنی سازمانی در دادگستری‌های جنوب شرق کشور

مجید جلالی جواران^۱، امین نیک پور^۲، زهرا شکوه^۳

۱. گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: kermani123456@iau.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی و تبیین عوامل مرتبط با سوت‌زنی سازمانی در دادگستری‌های جنوب شرق کشور بر اساس دیدگاه و تجارب خبرگان و صاحب‌نظران این حوزه بود. این پژوهش با رویکرد کیفی، اکتشافی و استقرایی انجام شد. جامعه مشارکت‌کنندگان شامل خبرگان و کارشناسان آشنا با ساختار دادگستری‌های جنوب شرق کشور و صاحب‌نظران دانشگاهی دارای تخصص مرتبط با فساد اداری، سلامت سازمانی و سوت‌زنی سازمانی بود. نمونه‌گیری به صورت هدفمند آغاز و با روش گلوله‌برفی ادامه یافت و فرایند انتخاب مشارکت‌کنندگان تا دستیابی به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. در نهایت، ۱۴ نفر در پژوهش مشارکت کردند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته عمیق ۳۰ تا ۴۰ دقیقه‌ای گردآوری و پس از پیاده‌سازی کامل، به صورت هم‌زمان با گردآوری داده‌ها تحلیل شدند. واحدهای معنایی استخراج، کدگذاری اولیه انجام و کدهای مشابه در قالب زیرمقوله‌ها و مقوله‌های اصلی سازمان‌دهی شدند. برای افزایش اعتبار و اتکاپذیری داده‌ها از بازبینی مکرر متون، بازخورد مشارکت‌کنندگان، کدگذاری مجدد با فاصله زمانی و توافق میان دو کدگذار استفاده شد. تحلیل داده‌های کیفی به شناسایی پنج مقوله اصلی منجر شد که شامل ایجاد بازدارندگی و کاهش فساد، افزایش شفافیت، بهبود سلامت و کارایی سازمان، بهبود عدالت و احساس رضایت اخلاقی سوت‌زن بود. مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که افزایش احتمال افشای تخلفات می‌تواند از رفتارهای فسادآلود جلوگیری کند، آشکارسازی اطلاعات پنهان را افزایش دهد و سازمان را به پاسخگویی بیشتر و اصلاح رویه‌های معیوب وادار سازد. همچنین سوت‌زنی به عنوان سازوکاری برای حمایت از عدالت، حفاظت از حقوق افراد و تقویت سلامت سازمانی تلقی شد. در سطح فردی نیز گزارش تخلف می‌توانست برای سوت‌زن احساس انجام وظیفه اخلاقی و حرفه‌ای ایجاد کند. نتایج نشان داد سوت‌زنی سازمانی در محیط قضایی پدیده‌ای چندسطحی است که می‌تواند آثار پیشگیرانه، اصلاحی، اخلاقی و عدالت‌محور داشته باشد. اثربخشی این سازوکار به وجود کانال‌های امن گزارش‌دهی، حمایت واقعی از گزارش‌دهندگان، محرمانگی، رسیدگی بی‌طرفانه و فرهنگ سازمانی پاسخگو وابسته است.

کلیدواژگان: سوت‌زنی سازمانی، فساد اداری، شفافیت سازمانی، عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، دادگستری.

تاریخ ارسال: ۱۰ خرداد ۱۴۰۵

تاریخ بازنگری: ۲ مهر ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۱ مهر ۱۴۰۵

تاریخ چاپ اولیه: ۱۱ مهر ۱۴۰۵

تاریخ چاپ نهایی: ۱ دی ۱۴۰۶



How to cite: Jalali Javaran, M., Nikpour, A., & Shokooh, Z. (2027). Identifying the Antecedents of Organizational Whistleblowing in the Judiciaries of Southeastern Iran. *Training, Education, and Sustainable Development*, 5(5), 1-21.



© 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.

Identifying the Antecedents of Organizational Whistleblowing in the Judiciaries of Southeastern Iran

Majid Jalali Javaran¹, Amin Nikpour^{1*}, Zahra Shokooh¹

1. Department of Management, Ke.C., Islamic Azad University, Kerman, Iran

*Corresponding Author's Email: kermani123456@iau.ac.ir

Abstract

This study aimed to identify and explain the factors associated with organizational whistleblowing in the judiciaries of southeastern Iran based on the experiences and perceptions of experts and knowledgeable professionals. This study employed a qualitative, exploratory, and inductive design. Participants included experts and professionals familiar with the structure and processes of judicial organizations in southeastern Iran, as well as academic specialists in administrative corruption, organizational integrity, and whistleblowing. Sampling began purposively and continued through snowball sampling until theoretical saturation was achieved. Ultimately, 14 participants took part in the study. Data were collected through in-depth semi-structured interviews lasting approximately 30–40 minutes. Interviews were transcribed verbatim and analyzed concurrently with data collection. Meaning units were identified, initial codes were generated, and conceptually similar codes were organized into subcategories and broader categories. Credibility and dependability were enhanced through repeated transcript review, participant feedback, recoding after a time interval, and inter-coder agreement. Qualitative analysis identified five main categories: deterrence and reduction of corruption, increased transparency, improvement of organizational health and efficiency, enhancement of justice, and moral satisfaction of the whistleblower. Participants believed that the possibility of disclosure could discourage corrupt behavior, reveal concealed information, increase organizational accountability, and promote the correction of defective procedures. Whistleblowing was also viewed as a mechanism for protecting justice, safeguarding individuals' rights, and strengthening organizational integrity. At the individual level, reporting misconduct could generate a sense of professional and moral fulfillment. Organizational whistleblowing in judicial settings is a multidimensional phenomenon with preventive, corrective, ethical, and justice-oriented implications. Its constructive effects depend on secure reporting channels, genuine protection of whistleblowers, confidentiality, impartial investigation, and a responsive organizational culture.

Keywords: *Organizational whistleblowing, administrative corruption, organizational transparency, organizational justice, organizational integrity, judiciary.*

Submit Date: 31 May 2026

Revise Date: 24 September 2026

Accept Date: 03 October 2026

Initial Publish: 03 October 2026

Final Publish: 22 December 2027

سلامت اداری، پاسخگویی، شفافیت و پایداری به اصول اخلاق حرفه‌ای از مؤلفه‌های اساسی کارآمدی سازمان‌های عمومی به شمار می‌روند و اهمیت آنها در نهادهایی که مستقیماً با حقوق شهروندان، اجرای قانون و تأمین عدالت سروکار دارند، دوچندان است. هرگونه انحراف از قواعد قانونی و اخلاقی در چنین سازمان‌هایی می‌تواند علاوه بر کاهش کارایی داخلی، اعتماد عمومی را تضعیف کرده و مشروعیت نهادی را تحت تأثیر قرار دهد. فساد اداری، سوءاستفاده از اختیار، تبانی، تضاد منافع، تخلفات مالی، نقض مقررات و پنهان‌سازی رفتارهای غیراخلاقی از جمله مسائلی هستند که در صورت نبود سازوکارهای مؤثر کشف و گزارش، ممکن است به تدریج در ساختارهای سازمانی تثبیت شوند. در این میان، سوت‌زنی سازمانی به‌عنوان یکی از سازوکارهای مهم شناسایی و آشکارسازی تخلفات، توجه گسترده پژوهشگران و مدیران را به خود جلب کرده است. سوت‌زنی در معنای سازمانی به وضعیتی اشاره دارد که فردی دارای دسترسی درون‌سازمانی به اطلاعات، رفتار یا رویه‌ای غیرقانونی، غیراخلاقی یا زیان‌بار را مشاهده کرده و آن را از طریق مجاری داخلی یا خارجی به مرجعی که توانایی رسیدگی دارد، گزارش می‌کند. از این منظر، سوت‌زنی تنها یک رفتار فردی نیست، بلکه بخشی از نظام کنترل، پاسخگویی و سلامت سازمانی محسوب می‌شود و می‌تواند در پیشگیری و کشف فساد نقش مؤثری ایفا کند (Raza, 2025; Rughani, 2024).

اهمیت سوت‌زنی از آنجا ناشی می‌شود که بسیاری از تخلفات سازمانی، به‌ویژه رفتارهای پنهان و پیچیده، از طریق سازوکارهای رسمی حسابرسی و کنترل به‌آسانی قابل شناسایی نیستند و کارکنان و اعضای درون سازمان به دلیل دسترسی مستقیم به فرایندها، تصمیم‌ها و تعاملات، اغلب نخستین افرادی هستند که نشانه‌های تخلف را مشاهده می‌کنند. بنابراین، نظام‌های سوت‌زنی می‌توانند مانند یک سامانه هشدار زودهنگام عمل کنند و پیش از آنکه رفتارهای انحرافی به بحران‌های گسترده سازمانی تبدیل شوند، امکان مداخله را فراهم سازند. شواهد نشان می‌دهد که طراحی مناسب نظام گزارش‌دهی تخلف نه تنها در کشف فساد مؤثر است، بلکه می‌تواند دارای اثر بازدارنده باشد؛ زیرا افزایش احتمال افشا، هزینه ادراک‌شده ارتکاب رفتار غیراخلاقی را افزایش داده و محاسبات افراد را پیش از ورود به رفتار متخلفانه تغییر می‌دهد (Lowe & Reckers, 2024). همچنین وجود سازوکارهای رسمی سوت‌زنی می‌تواند به‌عنوان یکی از اجزای نظام حاکمیت و کنترل سازمانی، احتمال وقوع تقلب را کاهش دهد و امکان تشخیص رفتارهای متقلبانه را افزایش دهد (Raihan et al., 2024; Sulistyowatie & Pahlevi, 2024).

با وجود این، مشاهده تخلف الزاماً به گزارش آن منتهی نمی‌شود. تصمیم برای سوت‌زنی معمولاً نتیجه فرایندی پیچیده است که طی آن فرد هزینه‌ها، منافع، پیامدهای شخصی، واکنش سازمان، حمایت احتمالی و ارزش اخلاقی اقدام خود را ارزیابی می‌کند. سوت‌زن ممکن است با مخاطراتی نظیر طردشدن از سوی همکاران، تخریب روابط حرفه‌ای، توقف مسیر پیشرفت شغلی، انتقال اجباری، فشار مدیریتی، انگ‌زنی، تلافی‌جویی یا حتی پیامدهای روان‌شناختی مواجه شود. مطالعات مربوط به تجربه سوت‌زنان نشان می‌دهد که مواجهه طولانی‌مدت با تعارض، فشار سازمانی، عدم حمایت و واکنش‌های تلافی‌جویانه می‌تواند پیامدهای جدی برای سلامت روان آنان ایجاد کند و تجربه سوت‌زنی را به یک فرایند پرتنش و فرساینده تبدیل سازد (MacLennan, 2024). از این‌رو، تبیین رفتار سوت‌زنی بدون شناسایی پیشایندهایی که فرد را به سمت گزارش تخلف سوق می‌دهند یا از این رفتار باز می‌دارند، تصویری ناقص از این پدیده ارائه خواهد کرد.

یکی از مهم‌ترین دسته‌های پیشاینده سوت‌زنی، عوامل فردی و اخلاقی است. ویژگی‌های شخصیتی، نگرش‌های اخلاقی، باور به مسئولیت اجتماعی، میزان حساسیت نسبت به فساد، نوع قضاوت اخلاقی و برداشت فرد از درست یا نادرست بودن یک رفتار می‌توانند بر تصمیم گزارش تخلف اثرگذار باشند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تفاوت‌های فردی در شخصیت و جهت‌گیری اخلاقی ممکن است سبب شود افراد در شرایط مشابه، واکنش‌های متفاوتی به تخلف نشان دهند. برای نمونه، ویژگی ماکیاولیستی از جمله سازه‌هایی است که در مطالعات مربوط به سوت‌زنی و تقلب مورد توجه قرار گرفته و ارتباط آن با تمایل افراد به گزارش تخلف یا مشارکت در رفتارهای غیراخلاقی بررسی شده است (Ghasemi

(Nejad & Kasyani, 2025; Wijayanti et al., 2024). از سوی دیگر، شخصیت نوع‌دوستانه، دینداری، تعهد به اصول اخلاقی و احساس مسئولیت نسبت به منافع دیگران می‌توانند زمینه‌های گرایش بیشتر فرد به مقابله با فساد و گزارش آن را فراهم سازند (Wijayanti et al., 2024). یافته‌های مطالعات بین‌فرهنگی نیز نشان داده‌اند که تصمیم اخلاقی افراد برای سوت‌زنی از مجموعه‌ای از عوامل شخصی، ادراکات اخلاقی و شرایط زمینه‌ای تأثیر می‌پذیرد و نمی‌توان آن را صرفاً به وجود یا فقدان یک ویژگی فردی تقلیل داد (Manesh et al., 2024). انگیزش فرد برای گزارش رفتار غیراخلاقی نیز از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. فردی که تخلفی را مشاهده می‌کند، ممکن است از انگیزه‌های متفاوتی مانند دفاع از منافع عمومی، حفاظت از سازمان، وفاداری به حرفه، رعایت عدالت، جلوگیری از آسیب به دیگران یا پایبندی به اصول اخلاقی برخوردار باشد. این انگیزه‌ها می‌توانند قضاوت فرد درباره ضرورت گزارش تخلف را تقویت کنند؛ باین‌حال، تأثیر انگیزش بر تصمیم واقعی سوت‌زنی به شرایط سازمانی نیز وابسته است. در مطالعه حسابرسان داخلی، نشان داده شده است که انگیزش سوت‌زنی در برابر رفتارهای غیراخلاقی می‌تواند بر قضاوت‌ها و تصمیم‌های گزارش‌دهی اثر بگذارد و عوامل سازمانی نیز در این رابطه نقشی تعیین‌کننده داشته باشند (Khalif Rashid et al., 2025). بنابراین، حتی در صورت وجود انگیزه اخلاقی قوی، فرد زمانی احتمال بیشتری دارد که اقدام به گزارش کند که محیط سازمانی امکان تبدیل این انگیزه به رفتار واقعی را فراهم آورد.

در سطح سازمانی، جو اخلاقی یکی از برجسته‌ترین پیشایندهای سوت‌زنی محسوب می‌شود. جو اخلاقی بیانگر ادراک مشترک اعضای سازمان از معیارهای اخلاقی، شیوه برخورد با مسائل اخلاقی و نوع رفتار مورد انتظار از کارکنان است. در محیطی که صداقت، انصاف، شفافیت و پاسخگویی به‌صورت واقعی مورد حمایت قرار می‌گیرند، افراد اطمینان بیشتری دارند که گزارش تخلف با ارزش‌های سازمان سازگار است و به‌عنوان رفتاری مطلوب تلقی خواهد شد. پژوهش‌ها رابطه مثبت میان جو اخلاقی کار و قصد سوت‌زنی را مورد تأکید قرار داده‌اند و نشان داده‌اند که محیط اخلاقی می‌تواند افراد را برای بیان نگرانی‌های مرتبط با تخلف توانمند سازد (Nur et al., 2024). همچنین بررسی محیط سازمانی در میان حسابرسان داخلی نشان داده است که کیفیت محیط سازمانی می‌تواند در شکل‌گیری ذهنیت سوت‌زنی و آمادگی افراد برای گزارش رفتارهای نادرست نقش قابل توجهی داشته باشد (Molaei, 2024). از این‌رو، سوت‌زنی بیش از آنکه صرفاً محصول شخصیت فرد باشد، در تعامل میان فرد و بستر اخلاقی سازمان شکل می‌گیرد.

رهبری اخلاقی نیز یکی از عوامل کلیدی در این زمینه است. مدیران از طریق رفتار، تصمیم‌ها، واکنش به تخلفات و شیوه برخورد با گزارش‌دهندگان، پیام‌هایی درباره میزان جدیت سازمان در رعایت اصول اخلاقی منتقل می‌کنند. هنگامی که کارکنان مدیران خود را منصف، اخلاق‌مدار، حمایتگر و متعهد به رسیدگی بی‌طرفانه به تخلفات بدانند، احساس امنیت بیشتری برای گزارش رفتارهای نادرست خواهند داشت. پژوهش انجام‌شده در محیط‌های حرفه‌ای نشان داده است که رهبری اخلاقی می‌تواند قصد سوت‌زنی داخلی را تقویت کند و این اثر تا حدی از طریق افزایش امنیت روان‌شناختی و بهبود نگرش افراد نسبت به گزارش تخلف شکل می‌گیرد (Ibrahim et al., 2025). در مقابل، رهبری سمی می‌تواند فضای سازمان را به سمت ترس، بی‌اعتمادی و سکوت سوق دهد و نحوه تمایل کارکنان به استفاده از مجاری داخلی یا خارجی گزارش تخلف را تحت تأثیر قرار دهد (Abdelrahman et al., 2025). بنابراین، رفتار مدیران یکی از نقاط کانونی در فهم چرایی سکوت یا افشای تخلف در سازمان است.

واکنش رهبران پس از سوت‌زنی نیز به همان اندازه اهمیت دارد. وجود سیاست‌های رسمی حمایت از سوت‌زن زمانی اثربخش است که کارکنان باور داشته باشند مدیران در عمل نیز از گزارش‌دهندگان حمایت می‌کنند و گزارش تخلف به مجازات ضمنی، حذف سازمانی یا رفتار تلافی‌جویانه منجر نخواهد شد. مطالعات بخش عمومی نشان داده‌اند که پاسخگویی رهبران به ایجاد جو اخلاقی و نحوه مواجهه آنان با گزارش‌دهندگان می‌تواند بر تجربه و ادراک افراد از سوت‌زنی تأثیر داشته باشد و حتی در سازمان‌هایی که قوانین رسمی وجود دارند، تلافی‌جویی ضمنی همچنان می‌تواند مانعی جدی برای گزارش تخلف باشد (Olusegun, 2024). این مسئله در نهادهای رسمی و سلسله‌مراتبی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، زیرا ادراک کارکنان از قدرت مدیران برای اثرگذاری بر وضعیت شغلی آنان می‌تواند هزینه ادراک‌شده سوت‌زنی را افزایش دهد.

عامل سازمانی مهم دیگر، حمایت سازمانی است. هنگامی که کارکنان احساس کنند سازمان برای منافع، امنیت و جایگاه حرفه‌ای آنان ارزش قائل است، احتمال بیشتری دارد که رفتارهای اصلاح‌گرانه مانند گزارش تخلف را به‌عنوان اقدامی در راستای منافع سازمان تلقی کنند. در مقابل، اگر فرد تصور کند پس از گزارش تخلف تنها خواهد ماند یا سازمان از فرد متخلف حمایت خواهد کرد، انگیزه او برای سوت‌زنی کاهش می‌یابد. بررسی نقش حمایت سازمانی در رفتار سوت‌زنی حساب‌برسان نیز نشان داده است که این عامل می‌تواند رابطه میان ویژگی‌های فردی و تمایل به گزارش تخلف را تعدیل کند (Ghasemi Nejad & Kasyani, 2025). افزون بر این، توانمندسازی کارکنان و تقویت احساس کنترل، اختیار و ارزشمندی آنان می‌تواند بخشی از موانع سوت‌زنی را کاهش دهد و احتمال بیان نگرانی‌های مرتبط با تخلف را افزایش دهد (Pardo et al., 2024).

در کنار حمایت سازمانی، ساختار رسمی نظام سوت‌زنی نیز اهمیت دارد. کارکنان باید بدانند تخلف را به چه مرجعی گزارش کنند، فرایند بررسی گزارش چگونه است، محرمانگی اطلاعات چگونه حفظ می‌شود و چه تضمینی برای جلوگیری از افشای هویت یا تلافی‌جویی وجود دارد. سازوکارهای نامشخص یا غیرقابل اعتماد می‌توانند افراد را به سکوت سوق دهند، حتی اگر نگرش مثبتی نسبت به سوت‌زنی داشته باشند. بررسی ترتیبات نهادی سوت‌زنی نشان می‌دهد که موفقیت چنین نظام‌هایی نیازمند کانال‌های روشن گزارش‌دهی، استقلال نسبی مرجع رسیدگی، محرمانگی، سازوکارهای حمایت و ضمانت اجرای مؤثر است (Resimić, 2024). همچنین حمایت حقوقی از سوت‌زنان و همکاران عدالت در پرونده‌های فساد یکی از مؤلفه‌های کلیدی است که می‌تواند از تبدیل گزارش تخلف به منبع آسیب برای گزارش‌دهنده جلوگیری کند (Rahmat et al., 2024). در برخی بخش‌های تخصصی، از جمله صنعت بیمه، نیز تدوین قواعد ویژه برای حمایت از سوت‌زنان و تنظیم نحوه گزارش تخلفات به‌عنوان بخشی از زیرساخت حقوقی سلامت سازمانی مورد توجه قرار گرفته است (Wolf & Kosieradzka, 2024). ترس از مجازات و نگرانی از پیامدهای سوت‌زنی در نقطه مقابل حمایت سازمانی قرار دارد. کارکنان ممکن است پیش از گزارش تخلف به این بیندیشند که آیا اقدام آنان موجب تهدید موقعیت شغلی، کاهش حمایت همکاران، برخورد مدیران یا پیامدهای حقوقی خواهد شد. اضطراب ناشی از مجازات و میزان تحمل فساد در سازمان می‌تواند تصمیم فرد برای افشای رفتارهای نادرست را شکل دهد. یافته‌ها نشان داده‌اند که تحمل فساد، اضطراب مجازات و سازوکارهای توجیه رفتار می‌توانند با تمایلات مرتبط با فساد و سوت‌زنی در سازمان‌های عمومی ارتباط داشته باشند (Ogungbamila et al., 2024). در چنین شرایطی، حتی فردی که رفتار متخلفانه را غیراخلاقی می‌داند ممکن است برای محافظت از خود سکوت کند. در نتیجه، یکی از پرسش‌های اساسی در مطالعه سوت‌زنی این است که چه شرایطی می‌تواند هزینه ادراک‌شده گزارش تخلف را به اندازه‌ای کاهش دهد که فرد حاضر شود از سکوت عبور کند.

ویژگی خود تخلف نیز می‌تواند یکی دیگر از پیشایندهای رفتار سوت‌زنی باشد. افراد معمولاً در برابر همه تخلفات واکنش یکسانی نشان نمی‌دهند و عواملی مانند شدت تخلف، میزان آسیب به سازمان یا جامعه، قطعیت شواهد، تعداد افراد درگیر و احتمال استمرار تخلف می‌توانند تصمیم آنان را تحت تأثیر قرار دهند. مطالعات جدید درباره عوامل مؤثر بر افشای تقلب نشان داده‌اند که قصد و رفتار سوت‌زنی تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل فردی، سازمانی و موقعیتی قرار دارند و شدت ادراک‌شده تخلف یکی از عناصر مهم در این تصمیم‌گیری است (Raza, 2025). به همین دلیل، بررسی سوت‌زنی در یک زمینه سازمانی خاص باید بتواند در کنار ویژگی‌های فرد و سازمان، خصوصیات موقعیت تخلف را نیز مورد توجه قرار دهد.

در ایران نیز موضوع سوت‌زنی طی سال‌های اخیر بیش از گذشته مورد توجه قرار گرفته است. بررسی چارچوب سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی ایران نشان می‌دهد که این پدیده در بستر اداری کشور تحت تأثیر مجموعه‌ای از شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر و راهبردی قرار دارد و برای تبیین آن نمی‌توان صرفاً به الگوبرداری از محیط‌های سازمانی سایر کشورها اکتفا کرد (Salemi et al., 2024). ویژگی‌های ساختار اداری، روابط سلسله‌مراتبی، فرهنگ سازمانی، ادراک از امنیت شغلی، نگرش به گزارش همکار و میزان اعتماد به سازوکارهای رسمی می‌توانند در هر سازمان به شکل متفاوتی عمل کنند. همچنین مطالعات داخلی بر اهمیت محیط سازمانی، حمایت سازمانی و ویژگی‌های فردی در شکل‌دهی

به تمایل گزارش تخلف تأکید کرده‌اند (Ghasemi Nejad & Kasyani, 2025; Molaei, 2024). بنابراین، شناسایی پیشایندهای سوت‌زنی در سازمان‌های ایرانی مستلزم توجه به زمینه نهادی و فرهنگی خاص همان سازمان است.

این ضرورت در مورد دستگاه قضایی برجستگی بیشتری دارد. دادگستری نهادی است که وظیفه اصلی آن اجرای عدالت، صیانت از حقوق عمومی و خصوصی، حل‌وفصل اختلافات و برخورد با نقض قانون است؛ از این‌رو، هرگونه تخلف درون این ساختار می‌تواند پیامدهایی فراتر از یک سازمان معمولی داشته باشد. اگر در سازمانی که خود مسئول اجرای قانون است، کارکنان نسبت به مشاهده تخلف احساس ناتوانی در گزارش داشته باشند، اعتماد به فرایندهای درونی و بیرونی عدالت می‌تواند آسیب ببیند. در مقابل، وجود شرایطی که کارکنان و خبرگان را به گزارش مسئولانه تخلفات ترغیب کند می‌تواند به شناسایی زودهنگام انحرافات، تقویت پاسخگویی، افزایش شفافیت و ارتقای سلامت قضایی کمک کند. مطالعات مربوط به اثر بازدارنده سوت‌زنی و نقش آن در کنترل سازمانی نیز نشان می‌دهند که وجود نظام گزارش تخلف می‌تواند فراتر از کشف رفتار نادرست، بر کاهش انگیزه ارتکاب تخلف اثرگذار باشد (Lowe & Reckers, 2024; Rughani, 2024).

با این حال، انتقال یافته‌های حاصل از محیط‌های حسابرسی، پرستاری، شرکت‌های تجاری، سازمان‌های غیرانتفاعی یا بخش‌های عمومی سایر کشورها به ساختار قضایی ایران بدون بررسی زمینه‌ای می‌تواند با محدودیت همراه باشد. برای مثال، اهمیت رهبری اخلاقی و امنیت روان‌شناختی که در محیط حرفه‌ای پرستاری گزارش شده است (Ibrahim et al., 2025)، یا نقش رهبری سمی در شکل‌گیری قصد سوت‌زنی داخلی و خارجی (Abdelrahman et al., 2025)، لزوماً در ساختار قضایی با همان سازوکار یا شدت عمل نمی‌کند. به همین ترتیب، عواملی مانند توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های غیرانتفاعی (Pardo et al., 2024)، شخصیت و تصمیم‌گیری اخلاقی در بافت‌های شرق آفریقا (Manesh et al., 2024) یا جو اخلاقی در محیط‌های سازمانی دیگر (Nur et al., 2024) نیازمند بررسی در چارچوب روابط، فرهنگ، مسئولیت‌ها و حساسیت‌های خاص دستگاه قضایی هستند. این امر نشان می‌دهد که پژوهش کیفی و اکتشافی می‌تواند برای دستیابی به درکی عمیق‌تر از سازوکارهای واقعی شکل‌گیری رفتار سوت‌زنی در این زمینه مناسب باشد.

همچنین تمرکز صرف بر قصد سوت‌زنی، بدون توجه به برداشت‌ها و تجارب خبرگان، ممکن است بخشی از پیچیدگی این پدیده را نادیده بگیرد. تصمیم برای گزارش تخلف از تعامل میان ارزش‌های فردی، تعهد اخلاقی، ادراک از شدت تخلف، حمایت سازمانی، رفتار مدیران، امنیت روان‌شناختی، ساختار گزارش‌دهی، حمایت حقوقی، احتمال تلافی‌جویی و فرهنگ حاکم بر سازمان شکل می‌گیرد. وجود نظام رسمی سوت‌زنی، به تنهایی، تضمین‌کننده استفاده کارکنان از آن نیست؛ همان‌گونه که وجود اخلاق فردی قوی نیز بدون امنیت و اعتماد سازمانی الزاماً به گزارش تخلف منتهی نمی‌شود. مطالعات مربوط به نظام‌های گزارش‌دهی، سازوکارهای حقوقی و محیط سازمانی این چندبعدی‌بودن را تأیید می‌کنند (Khalif Rashid et al., 2025; Rahmat et al., 2024; Resimić, 2024). از این‌رو، رویکردی که بتواند پیشایندهای سوت‌زنی را از منظر افرادی که تجربه و شناخت مستقیمی از ساختار قضایی دارند استخراج کند، می‌تواند شناختی متناسب‌تر با واقعیت سازمانی فراهم آورد.

از سوی دیگر، توجه به پیشایندها از منظر مدیریتی نیز ضروری است؛ زیرا اگر سازمان نداند چه عواملی موجب سکوت کارکنان یا تمایل آنان به گزارش تخلف می‌شود، امکان طراحی مداخلات مؤثر محدود خواهد بود. شناخت این عوامل می‌تواند مبنایی برای بازنگری در سیاست‌های حمایت از گزارش‌دهندگان، طراحی کانال‌های امن و محرمانه، توسعه رهبری اخلاقی، اصلاح فرهنگ سازمانی، افزایش امنیت روان‌شناختی و کاهش رفتارهای تلافی‌جویانه فراهم کند. همچنین چنین شناختی می‌تواند به تفکیک عواملی کمک کند که در سطح فردی، مدیریتی، سازمانی و نهادی عمل می‌کنند و در نتیجه امکان طراحی سیاست‌های چندسطحی برای تقویت سوت‌زنی مسئولانه را به وجود آورد. با توجه به آنکه سوت‌زنی می‌تواند هم فرصتی برای ارتقای سلامت و شفافیت و هم تجربه‌ای همراه با مخاطرات فردی باشد، سیاست‌گذاری در این حوزه مستلزم شناخت دقیق شرایطی است که افراد را به سمت گزارش تخلف سوق می‌دهد یا آنان را به سکوت وامی‌دارد (MacLennan, 2024; Olusegun, 2024).

در مجموع، مرور پژوهش‌های موجود نشان می‌دهد که سوت‌زنی سازمانی پدیده‌ای چندسطحی و زمینه‌مند است که تحت تأثیر تعامل ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی، انگیزش فردی، جو و فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، حمایت سازمانی، امنیت روان‌شناختی، ساختار گزارش‌دهی، حمایت‌های قانونی، ادراک از خطر تلافی‌جویی و ماهیت تخلف قرار دارد (Ibrahim et al., 2025; Ogungbamila et al., 2024; Wijayanti et al., 2024; Wolf & Kosieradzka, 2024). اگرچه مطالعات اخیر ابعاد مهمی از این پدیده را در محیط‌های مختلف آشکار کرده‌اند، شناسایی پیشایندهای سوت‌زنی در بستر خاص دادگستری‌های جنوب شرق کشور همچنان نیازمند بررسی عمیق و زمینه‌محور است؛ زیرا حساسیت مأموریت قضایی، ماهیت سلسله‌مراتبی سازمان، الزامات محرمانگی و پیامدهای احتمالی گزارش تخلف می‌توانند الگوی خاصی از عوامل مؤثر بر سوت‌زنی ایجاد کنند. بر همین اساس، هدف پژوهش حاضر شناسایی و تبیین پیشایندهای سوت‌زنی سازمانی در دادگستری‌های جنوب شرق کشور بر اساس دیدگاه و تجارب خبرگان و صاحب‌نظران این حوزه است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر رویکرد، یک مطالعه کیفی با جهت‌گیری اکتشافی و رویکرد استقرایی بود که با هدف شناسایی و تبیین پیشایندهای سوت‌زنی سازمانی در دادگستری‌های جنوب شرق کشور انجام شد. انتخاب رویکرد کیفی از آن جهت صورت گرفت که سوت‌زنی سازمانی پدیده‌ای پیچیده، زمینه‌مند و متأثر از مجموعه‌ای از عوامل فردی، سازمانی، مدیریتی، اخلاقی و محیطی است و شناسایی دقیق پیشایندهای آن مستلزم دستیابی به تجارب، برداشتها و ادراکات افرادی است که از دانش نظری یا تجربه عملی مرتبط با این پدیده برخوردارند. از این رو، به‌جای تعیین پیشینی متغیرها و آزمون روابط از قبل تعریف‌شده، تلاش شد مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با عوامل زمینه‌ساز سوت‌زنی از دل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها استخراج و بر مبنای منطق استقرایی سازمان‌دهی شوند. جامعه مشارکت‌کنندگان پژوهش شامل خبرگان، کارشناسان و مدیران آشنا با ساختار و فرایندهای دادگستری‌های جنوب شرق کشور و همچنین صاحب‌نظران دانشگاهی دارای تخصص مرتبط با فساد اداری، رفتار سازمانی، سلامت اداری یا سوت‌زنی سازمانی بود. برای ورود به مطالعه، افراد می‌بایست حداقل دو مورد از سه معیار برخورداری از دانش تخصصی و تحصیلات مرتبط با حوزه فساد اداری و سوت‌زنی سازمانی، داشتن سابقه آموزشی یا اجرایی مرتبط با این حوزه و برخورداری از سابقه پژوهشی معتبر در زمینه فساد اداری، سلامت سازمانی یا سوت‌زنی سازمانی را دارا می‌بودند. نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند و با تأکید بر انتخاب افراد برخوردار از بیشترین اطلاعات و تجربه مرتبط با مسئله پژوهش آغاز شد و در ادامه، برای دسترسی به سایر افراد واجد شرایط از منطق نمونه‌گیری گلوله‌برفی نیز استفاده شد. انتخاب مشارکت‌کنندگان هم‌زمان با فرایند گردآوری و تحلیل داده‌ها ادامه یافت؛ به این معنا که یافته‌های حاصل از مصاحبه‌های اولیه در تعیین نیاز به مصاحبه با افراد دارای تجارب یا دیدگاه‌های مکمل نقش داشتند. حجم نمونه از پیش به‌صورت قطعی تعیین نشد و مصاحبه‌ها تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت. اشباع زمانی حاصل تلقی شد که مصاحبه‌های جدید به تولید مفهوم، کد، مقوله یا رابطه معنادار تازه‌ای درباره پیشایندهای سوت‌زنی سازمانی منجر نشدند و داده‌های جدید عمده‌تاً تکرارکننده یافته‌های قبلی بودند. در نهایت، اشباع نظری پس از انجام مصاحبه با ۱۴ نفر از مشارکت‌کنندگان حاصل شد و داده‌های همین ۱۴ مصاحبه مبنای تحلیل نهایی قرار گرفت. مشارکت در پژوهش کاملاً داوطلبانه بود و پیش از انجام مصاحبه، هدف مطالعه، نحوه استفاده از اطلاعات، محرمانه‌بودن داده‌ها و اختیار مشارکت‌کنندگان برای انصراف از ادامه همکاری برای آنان توضیح داده شد. به‌منظور رعایت اصول اخلاقی، هویت مشارکت‌کنندگان در فرایند ثبت، تحلیل و گزارش یافته‌ها محرمانه نگه داشته شد و از هرگونه اطلاعاتی که امکان شناسایی مستقیم آنان یا موقعیت سازمانی مشخص آنان را فراهم می‌کرد، در گزارش نهایی اجتناب شد.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این پژوهش، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته عمیق بود. استفاده از این نوع مصاحبه امکان می‌داد از یک‌سو محورهای اصلی مرتبط با مسئله پژوهش در تمام مصاحبه‌ها مورد بررسی قرار گیرد و از سوی دیگر، مشارکت‌کنندگان فرصت کافی برای تشریح آزادانه تجارب، برداشتها، تفسیرها و نمونه‌های عینی مورد نظر خود داشته باشند. راهنمای اولیه مصاحبه با توجه به هدف پژوهش و مرور مبانی

نظری و پیشینه مرتبط با فساد اداری، سلامت سازمانی و سوت‌زنی سازمانی تدوین شد، اما ساختار مصاحبه انعطاف‌پذیر بود و متناسب با پاسخ‌های هر مشارکت‌کننده، پرسش‌های کاوشگرانه و تکمیلی نیز مطرح می‌شد. محورهای اصلی مصاحبه شامل برداشت مشارکت‌کنندگان از مفهوم سوت‌زنی سازمانی، تجربه یا مشاهده رفتارهای مرتبط با گزارش تخلف در محیط سازمانی، عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر تصمیم افراد برای افشای تخلف، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تسهیل‌کننده یا بازدارنده رفتار سوت‌زنی، شرایط مدیریتی و محیطی مؤثر بر گزارش تخلفات و تجارب آنان درباره پیامدهای احتمالی سوت‌زنی برای فرد و سازمان بود. همچنین در پایان هر مصاحبه از مشارکت‌کنندگان خواسته شد در صورت وجود هرگونه موضوع مهم دیگری که در پرسش‌های قبلی مورد توجه قرار نگرفته است، دیدگاه خود را بیان کنند. مصاحبه‌ها پس از هماهنگی قبلی و کسب رضایت مشارکت‌کنندگان توسط پژوهشگر انجام شد و هر مصاحبه به‌طور متوسط بین ۳۰ تا ۴۰ دقیقه به طول انجامید. با اجازه مشارکت‌کنندگان، محتوای مصاحبه‌ها ضبط شد و پژوهشگر هم‌زمان یادداشت‌های میدانی مربوط به نکات برجسته، مفاهیم اولیه، تأکیدهای مشارکت‌کننده و موضوعات قابل پیگیری را ثبت کرد. بلافاصله پس از هر مصاحبه، فایل صوتی به‌صورت کلمه‌به‌کلمه پیاده‌سازی شد تا تحلیل داده‌ها هم‌زمان با ادامه فرایند گردآوری اطلاعات صورت گیرد و یافته‌های اولیه بتوانند جهت مصاحبه‌های بعدی و طرح پرسش‌های تکمیلی را مشخص کنند. برای افزایش اعتبار داده‌ها، از چند راهبرد کیفی استفاده شد. نخست، راهنمای مصاحبه به‌صورت نظام‌مند و بر اساس مسئله و هدف پژوهش تنظیم شد. دوم، تلاش شد ترکیبی از خبرگان دارای تجربه اجرایی و افراد برخوردار از دانش علمی مرتبط در مطالعه حضور داشته باشند تا مسئله از منظرهای مختلف بررسی شود. سوم، پژوهشگر با درگیری مستمر و طولانی‌مدت با داده‌ها، بازخوانی چندباره متن مصاحبه‌ها و مقایسه مستمر مفاهیم استخراج‌شده، تلاش کرد از برداشت‌های سطحی یا شتابزده جلوگیری کند. همچنین بخشی از برداشت‌ها و مفاهیم استخراج‌شده برای تعدادی از مشارکت‌کنندگان ارائه شد تا میزان انطباق آنها با مقصود و تجربه مشارکت‌کنندگان بررسی شود. برای افزایش اتکاپذیری نیز بخشی از مصاحبه‌ها پس از فاصله زمانی مشخص مجدداً توسط پژوهشگر کدگذاری شد و میزان ثبات کدگذاری مورد بررسی قرار گرفت. علاوه بر این، تعدادی از متون مصاحبه‌ها در اختیار یک پژوهشگر آشنا با روش‌های تحلیل کیفی قرار گرفت تا مستقل از پژوهشگر اصلی کدگذاری شود و میزان توافق میان دو کدگذار بررسی گردد. موارد اختلاف از طریق بازگشت به متن اصلی مصاحبه‌ها، مقایسه استدلال‌های کدگذاری و دستیابی به توافق مفهومی برطرف شد. این اقدامات با هدف افزایش اعتبار، قابلیت تأیید، ثبات و اتکاپذیری یافته‌های پژوهش انجام گرفت.

تحلیل داده‌ها به‌صورت هم‌زمان با گردآوری اطلاعات و با رویکرد استقرایی انجام شد. پس از انجام هر مصاحبه، متن پیاده‌شده چندین بار به‌طور کامل مطالعه شد تا پژوهشگر به درک جامعی از محتوای روایت مشارکت‌کننده دست یابد. سپس واحدهای معنایی مرتبط با هدف پژوهش شناسایی و بخش‌هایی از متن که حاوی مفهوم مشخصی درباره عوامل زمینه‌ساز، تسهیل‌کننده یا بازدارنده سوت‌زنی سازمانی بودند، مشخص شدند. در مرحله نخست کدگذاری، برای هر واحد معنایی یک یا چند کد اولیه متناسب با محتوای آن اختصاص یافت و تلاش شد کدها تا حد امکان منعکس‌کننده معنای واقعی اظهارات مشارکت‌کنندگان باشند. هم‌زمان با افزایش تعداد مصاحبه‌ها، کدهای جدید با کدهای قبلی به‌طور مستمر مقایسه شدند و کدهای مشابه، همپوشان یا مترادف با یکدیگر ادغام شدند. در ادامه، کدهای دارای قرابت مفهومی در قالب زیرمقوله‌ها سازمان‌دهی شدند و با بررسی روابط میان زیرمقوله‌ها، مقوله‌های اصلی شکل گرفتند. در این فرایند، توجه ویژه‌ای به تمایز میان عواملی شد که به‌عنوان پیشایندهای رفتار سوت‌زنی عمل می‌کردند و مفاهیمی که بیشتر ماهیت پیامدی، زمینه‌ای یا توصیفی داشتند؛ بنابراین تنها مفاهیمی که از نظر داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها دارای نقش زمینه‌ساز یا اثرگذار بر شکل‌گیری تمایل و رفتار سوت‌زنی سازمانی بودند، در ساختار نهایی پیشایندها قرار گرفتند. مقوله‌ها به‌صورت مستمر از نظر انسجام درونی، تمایز مفهومی، میزان پوشش داده‌های خام و ارتباط با سؤال اصلی پژوهش بازبینی شدند و در موارد لازم نام، حدود مفهومی یا ترکیب آنها اصلاح شد. فرایند مقایسه مستمر میان داده‌ها، کدها و مقوله‌ها تا زمانی ادامه یافت که ساختار مفهومی حاصل بتواند تنوع دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان را درباره پیشایندهای سوت‌زنی سازمانی به‌صورت منسجم تبیین کند. برای اطمینان از قابلیت ردیابی فرایند تحلیل، سوابق مربوط به مراحل کدگذاری، تغییر یا ادغام کدها، شکل‌گیری زیرمقوله‌ها و

مقوله‌های اصلی و تصمیم‌های تحلیلی پژوهشگر ثبت و نگهداری شد. علاوه بر این، کدگذاری مجدد بخشی از داده‌ها با فاصله زمانی ۱۵ روزه برای بررسی ثبات کدگذاری و کدگذاری مستقل بخشی از مصاحبه‌ها توسط کدگذار دوم برای بررسی تکرارپذیری و توافق میان کدگذاران انجام گرفت. در نهایت، پس از بازبینی نهایی کدها و مقوله‌ها و اطمینان از دستیابی به اشباع نظری، مجموعه‌ای منسجم از مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها به‌عنوان پیشایندهای سوت‌زنی سازمانی در دادگستری‌های جنوب شرق کشور استخراج شد و مبنای ارائه یافته‌های پژوهش قرار گرفت.

یافته‌ها

در این پژوهش، ۱۴ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران واجد شرایط در مصاحبه‌های کیفی مشارکت داشتند. از نظر سنی، ۵ نفر (۳۵.۷ درصد) در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال، ۵ نفر (۳۵.۷ درصد) در گروه سنی ۵۰ تا ۶۰ سال و ۴ نفر (۲۸.۶ درصد) در گروه سنی ۶۰ سال و بیشتر قرار داشتند. تمامی مشارکت‌کنندگان مرد بودند و هر ۱۴ نفر (۱۰۰ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. همچنین از نظر سابقه کاری، ۵ نفر (۳۵.۷ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال، ۵ نفر (۳۵.۷ درصد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال و ۴ نفر (۲۸.۶ درصد) بیش از ۳۰ سال سابقه فعالیت حرفه‌ای داشتند. این ترکیب نشان می‌دهد که مشارکت‌کنندگان از تجربه حرفه‌ای قابل توجه و سطح تحصیلات بالایی برخوردار بوده‌اند و از این‌رو، دیدگاه‌های آنان می‌توانست تصویری نسبتاً عمیق از ابعاد و پیامدهای سوت‌زنی سازمانی در بستر دادگستری ارائه دهد.

جدول ۱. پسایندهای سوت‌زنی سازمانی در دادگستری‌های جنوب شرق کشور

مقوله اصلی	تبیین مقوله	شواهد حاصل از مصاحبه‌ها
ایجاد بازدارندگی و کاهش فساد	افشای تخلفات می‌تواند احتمال کشف رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی را افزایش داده و از این طریق هزینه ادراک‌شده ارتکاب فساد را برای افراد بالا ببرد. همچنین آشکارشدن تخلف، سازمان را به اصلاح رویه‌ها و سازوکارهای آسیب‌پذیر وادار می‌کند.	«اگر فرد بداند که در صورت دریافت رشوه، تبانی یا سوءاستفاده از موقعیت احتمال دارد همکارانش موضوع را گزارش کنند، ترس از افشا می‌تواند او را از انجام این کار باز دارد.» «وقتی تخلفاتی مانند رشوه، تبانی، سوءاستفاده از قدرت یا نادیده‌گرفتن عمدی قانون اتفاق می‌افتد، زمینه برای سوت‌زنی شکل می‌گیرد.» «سوت‌زنی می‌تواند به‌عنوان یک سازوکار اصلاح‌کننده عمل کند و سازمان را وادار کند قوانین و ارزش‌های اعلام‌شده خود را در عمل اجرا کند.»
افزایش شفافیت	سوت‌زنی سبب آشکارشدن اطلاعات پنهان درباره تخلفات شده و زمینه نظارت، پاسخگویی و دسترسی بیشتر به اطلاعات را فراهم می‌کند.	«وقتی اطلاعات در دسترس قرار می‌گیرد، امکان نظارت و پاسخگویی بیشتر می‌شود و احتمال فساد کاهش پیدا می‌کند.» «سوت‌زنی اطلاعات مربوط به تخلفات را آشکار می‌کند و سازمان را تحت فشار قرار می‌دهد که پاسخگوتر باشد.» «فردی که سوت‌زنی می‌کند باید وجدان، عدالت‌خواهی و آمادگی پذیرش ریسک داشته باشد و بتواند برای دفاع از ارزش‌هایش هزینه بدهد.»
بهبود سلامت و کارایی سازمان	شناسایی به‌موقع تخلفات، امکان اصلاح رویه‌های معیوب، برخورد با عوامل فساد، جلوگیری از تکرار تخلف و ارتقای سلامت، بهره‌وری و عملکرد سازمان را فراهم می‌کند.	«فساد و تخلف مانند یک بیماری سلامت سازمان را تهدید می‌کنند و سوت‌زنی می‌تواند به شناسایی و درمان آن کمک کند.» «وقتی تخلفات افشا شوند، سازمان می‌تواند رویه‌ها را اصلاح و از تکرار آنها جلوگیری کند.» «وجود حمایت قانونی و کانال‌های امن و محرمانه گزارش‌دهی باعث می‌شود افراد راحت‌تر تخلفات را گزارش کنند و سازمان بتواند مشکلات را پیش از گسترش آنها اصلاح کند.»
بهبود عدالت	افشای تخلفات در محیط قضایی امکان شناسایی رفتارهای ناقض عدالت، پاسخگوکردن متخلفان و حمایت از حقوق افراد آسیب‌دیده را فراهم می‌سازد و از این طریق می‌تواند به ارتقای عدالت و اعتماد عمومی کمک کند.	«هدف اصلی دستگاه قضایی اجرای عدالت است، اما فساد مانع اجرای صحیح عدالت می‌شود.» «سوت‌زنی باعث می‌شود تخلفات آشکار شوند، متخلفان پاسخگو باشند و حقوق افراد آسیب‌دیده بهتر مورد توجه قرار گیرد.» «فرد مسئولیت‌پذیر نمی‌تواند نسبت به تخلفاتی که به سازمان و جامعه آسیب می‌زنند بی‌تفاوت باشد و احساس می‌کند باید برای جلوگیری از آسیب بیشتر اقدام کند.»
احساس رضایت اخلاقی سوت‌زن	گزارش تخلف، علی‌رغم هزینه‌ها و مخاطرات احتمالی، می‌تواند در فرد احساس انجام وظیفه اخلاقی، پایداری به ارزش‌های حرفه‌ای و مشارکت در اصلاح سازمان و جامعه ایجاد کند.	«سوت‌زنی ممکن است خطرات زیادی داشته باشد، اما فرد احساس می‌کند وظیفه اخلاقی خود را انجام داده و به بهبود جامعه کمک کرده است.» «کارمند متعهد نمی‌تواند شاهد زیر پا گذاشته‌شدن اصول حرفه‌ای باشد و در صورت مشاهده تخلف احساس وظیفه می‌کند آن را گزارش دهد.» «افرادی که به صداقت، عدالت، انصاف و حقوق دیگران پایبندند، سکوت در برابر رفتار غیراخلاقی را با ارزش‌های خود ناسازگار می‌بینند.»

تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان داد که یکی از مهم‌ترین پسایندهای سوت‌زنی سازمانی در دادگستری، ایجاد بازدارندگی و کاهش فساد است. مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که صرف وجود احتمال افشای تخلف می‌تواند محاسبات افراد را پیش از اقدام به رفتارهای غیرقانونی یا غیراخلاقی تغییر دهد. به بیان دیگر، هنگامی که کارکنان، مدیران یا سایر افراد مرتبط با فرایندهای قضایی بدانند که رفتار آنان ممکن است از سوی همکاران یا افراد مطلع گزارش شود، هزینه ادراک‌شده ارتکاب تخلف افزایش می‌یابد. این وضعیت به‌ویژه در مورد رفتارهایی نظیر دریافت رشوه، تبانی، سوءاستفاده از اختیار، اعمال نفوذ و نقض آگاهانه مقررات اهمیت پیدا می‌کند. افزون بر این، مشارکت‌کنندگان تأکید داشتند که افشای یک تخلف تنها به شناسایی فرد متخلف محدود نمی‌شود، بلکه می‌تواند ضعف‌های ساختاری و رویه‌ای سازمان را نیز آشکار سازد. از این‌رو، سوت‌زنی می‌تواند سازمان را به بازنگری در فرایندها، تقویت سازوکارهای نظارتی و اصلاح بسترهایی که امکان وقوع فساد را فراهم کرده‌اند، سوق دهد.

مقوله دیگر استخراج‌شده از داده‌ها، افزایش شفافیت بود. از دید مشارکت‌کنندگان، بسیاری از تخلفات سازمانی زمانی استمرار پیدا می‌کنند که اطلاعات مرتبط با آنها در لایه‌های غیررسمی یا پنهان سازمان باقی بماند و امکان نظارت مؤثر بر رفتارها وجود نداشته باشد. سوت‌زنی با آشکارکردن اطلاعاتی که در حالت عادی ممکن است در اختیار نهادهای نظارتی یا تصمیم‌گیرندگان قرار نگیرد، سطح شفافیت سازمانی را افزایش می‌دهد. آشکارشدن این اطلاعات می‌تواند سازمان را وادار کند درباره تصمیم‌ها، رویه‌ها و نحوه برخورد با تخلفات پاسخگو باشد. در بستر دادگستری، شفافیت از اهمیت مضاعفی برخوردار است، زیرا کیفیت عملکرد دستگاه قضایی به اعتماد عمومی و تصور شهروندان از سلامت، بی‌طرفی و پاسخگویی آن وابسته است. بنابراین، سوت‌زنی می‌تواند به‌عنوان یکی از مسیرهای غیررسمی اما مهم گردش اطلاعات، شکاف‌های اطلاعاتی موجود میان سطوح مختلف سازمان و سازوکارهای نظارتی را کاهش دهد.

یافته‌های مصاحبه‌ها همچنین بیانگر آن بود که بهبود سلامت و کارایی سازمان یکی دیگر از پسایندهای مهم سوت‌زنی است. مشارکت‌کنندگان فساد و تخلفات سازمانی را عاملی برای تضعیف کارایی، ایجاد بی‌اعتمادی، اختلال در اجرای صحیح وظایف و کاهش کیفیت عملکرد سازمان می‌دانستند. در چنین شرایطی، گزارش به‌موقع تخلف می‌تواند امکان شناسایی مسئله پیش از تبدیل شدن آن به یک رویه پایدار یا فراگیر را فراهم آورد. بر اساس دیدگاه خبرگان، پس از آشکارشدن تخلف، سازمان قادر است دلایل وقوع آن را شناسایی کند، رویه‌های آسیب‌پذیر را اصلاح نماید، مسئولیت افراد متخلف را مورد بررسی قرار دهد و سازوکارهایی برای جلوگیری از تکرار رفتار مشابه ایجاد کند. بنابراین، سوت‌زنی صرفاً یک کنش اعتراضی تلقی نمی‌شود، بلکه می‌تواند نقش یک سازوکار هشدار زودهنگام را برای سازمان ایفا کند و اطلاعاتی را در اختیار مدیران و نهادهای نظارتی قرار دهد که در شرایط عادی ممکن است قابل دسترسی نباشد. البته مشارکت‌کنندگان تأکید داشتند که تحقق این پیامد در گرو وجود حمایت کافی از گزارش‌دهندگان، محرمانگی فرایند گزارش‌دهی و رسیدگی مؤثر و بی‌طرفانه به گزارش‌هاست.

بهبود عدالت نیز به‌عنوان یکی از مقوله‌های اصلی در داده‌های کیفی شناسایی شد. مشارکت‌کنندگان بر این باور بودند که اهمیت سوت‌زنی در دستگاه قضایی صرفاً به سلامت اداری محدود نمی‌شود، بلکه مستقیماً با کارکرد اصلی این نهاد، یعنی تحقق عدالت، ارتباط دارد. وقوع فساد، تبعیض، اعمال نفوذ یا سوءاستفاده از اختیار در ساختار قضایی می‌تواند نه تنها به سازمان، بلکه به حقوق اشخاص و اعتماد عمومی به نظام عدالت آسیب وارد کند. افشای چنین رفتارهایی امکان بررسی دقیق تخلفات، پاسخگوکردن افراد خاطی و جلوگیری از استمرار رویه‌های ناعادلانه را فراهم می‌کند. در نتیجه، سوت‌زنی می‌تواند به حفاظت از حقوق اشخاص، تقویت پاسخگویی و اصلاح رفتارهایی کمک کند که با مأموریت عدالت‌محور دستگاه قضایی ناسازگارند. همچنین از دید مشارکت‌کنندگان، کارکنانی که احساس مسئولیت بیشتری نسبت به سلامت سازمان و حقوق شهروندان دارند، احتمال بیشتری دارد که نسبت به مشاهده تخلف بی‌تفاوت نمانند.

آخرین مقوله استخراج‌شده، احساس رضایت اخلاقی سوت‌زن بود. یافته‌ها نشان داد که اگرچه سوت‌زنی ممکن است فرد را در معرض پیامدهای منفی مانند فشار سازمانی، تعارض با همکاران، نگرانی درباره موقعیت شغلی یا سایر هزینه‌های شخصی قرار دهد، انجام این رفتار می‌تواند نوعی

رضایت درونی و اخلاقی نیز برای فرد ایجاد کند. مشارکت‌کنندگان بیان کردند که گزارش‌دهنده ممکن است پس از افشای تخلف احساس کند به مسئولیت حرفه‌ای و اخلاقی خود عمل کرده و در جلوگیری از آسیب به سازمان، شهروندان یا منافع عمومی نقش داشته است. این احساس به‌ویژه در افرادی برجسته‌تر است که اصولی مانند صداقت، انصاف، عدالت، مسئولیت‌پذیری و تعهد حرفه‌ای جایگاه مهمی در نظام ارزشی آنان دارد. بر این اساس، بخشی از پیامدهای سوت‌زنی نه در سطح سازمان، بلکه در سطح روان‌شناختی و اخلاقی فرد گزارش‌دهنده شکل می‌گیرد و به ادراک وی از سازگاری رفتار با وجدان حرفه‌ای و ارزش‌های شخصی مربوط می‌شود.

در مجموع، تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که پسایندهای سوت‌زنی سازمانی در دادگستری‌های مورد مطالعه در دو سطح قابل مشاهده‌اند. در سطح سازمانی و اجتماعی، سوت‌زنی می‌تواند به کاهش فساد، افزایش شفافیت، ارتقای سلامت و کارایی سازمان و تقویت عدالت منجر شود؛ در سطح فردی نیز انجام رفتار سوت‌زنی می‌تواند برای فرد گزارش‌دهنده احساس رضایت ناشی از عمل به مسئولیت اخلاقی و حرفه‌ای ایجاد کند. ارتباط میان این مقوله‌ها نشان می‌دهد که سوت‌زنی در بستر سازمان قضایی صرفاً یک فرایند گزارش تخلف نیست، بلکه می‌تواند به‌عنوان سازوکاری برای آشکارسازی نارسایی‌ها، فعال کردن فرایندهای اصلاحی و تقویت پاسخگویی و سلامت نهادی عمل کند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که سوت‌زنی سازمانی در دادگستری‌های جنوب شرق کشور از دیدگاه خبرگان دارای مجموعه‌ای از پیامدهای مهم در سطح فردی، سازمانی و نهادی است. تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها به شناسایی پنج مقوله اصلی شامل ایجاد بازدارندگی و کاهش فساد، افزایش شفافیت، بهبود سلامت و کارایی سازمان، بهبود عدالت و احساس رضایت اخلاقی سوت‌زن منجر شد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که سوت‌زنی در بستر سازمان قضایی صرفاً به معنای انتقال اطلاعات درباره تخلف نیست، بلکه می‌تواند به‌عنوان یکی از سازوکارهای اصلاح سازمانی و ارتقای پاسخگویی عمل کند. همچنین نتایج نشان داد که آثار سوت‌زنی فقط متوجه ساختار سازمانی نیست و خود فرد گزارش‌دهنده نیز ممکن است از انجام یک کنش اخلاقی و حرفه‌ای احساس رضایت درونی داشته باشد. این چندسطحی‌بودن یافته‌ها با ماهیت پیچیده سوت‌زنی همخوان است؛ زیرا تصمیم به افشای تخلف و پیامدهای آن به تعامل میان ویژگی‌های فردی، محیط اخلاقی سازمان، نظام حمایت از گزارش‌دهنده، نوع تخلف و واکنش مدیریتی وابسته است (Manesh et al., 2024; Raza, 2025).

نخستین یافته پژوهش نشان داد که یکی از مهم‌ترین پسایندهای سوت‌زنی، ایجاد بازدارندگی و کاهش فساد است. مشارکت‌کنندگان تأکید داشتند که وقتی کارکنان و سایر افراد مرتبط با سازمان بدانند رفتارهای متخلفانه آنان ممکن است از سوی همکاران یا سایر افراد مطلع گزارش شود، احتمال ورود آنان به رفتارهایی مانند رشوه، تبانی، سوءاستفاده از اختیار یا نقض مقررات کاهش می‌یابد. این یافته با پژوهش Lowe و Reckers همسو است که نشان دادند سازوکارهای سوت‌زنی می‌توانند دارای اثر بازدارنده باشند و صرف وجود امکان گزارش تخلف می‌تواند ارزیابی افراد از هزینه‌های رفتار غیراخلاقی را تغییر دهد (Lowe & Reckers, 2024). همچنین Rughani سوت‌زنی را یکی از ابزارهای قدرتمند کنترل سازمانی معرفی کرده و بر نقش آن در شناسایی و مهار رفتارهای انحرافی تأکید کرده است (Rughani, 2024). در پژوهش Raihan و همکاران نیز نظام سوت‌زنی به‌عنوان سازوکاری مؤثر در کاهش احتمال تقلب و تقویت نظام کنترل معرفی شده است (Raihan et al., 2024). بر این اساس می‌توان گفت که سوت‌زنی در محیط قضایی، علاوه بر کشف تخلف پس از وقوع، می‌تواند یک کارکرد پیشگیرانه نیز داشته باشد؛ زیرا احتمال افشا خود به عاملی برای افزایش هزینه ارتکاب تخلف تبدیل می‌شود.

این یافته از منظر سازمانی نیز قابل تبیین است. در سازمان‌هایی که تخلف امکان پنهان‌ماندن بالایی دارد، افراد ممکن است هزینه ادراک‌شده رفتار غیراخلاقی را پایین ارزیابی کنند. در مقابل، ایجاد کانال‌های گزارش‌دهی معتبر، محرمانه و قابل اعتماد می‌تواند عدم قطعیت افراد درباره کشف تخلف را افزایش دهد. مطالعه Sulistyowatie و Pahlevi نیز نقش نظام سوت‌زنی را در کنار سازوکارهای حاکمیتی در تقویت انضباط و رعایت الزامات سازمانی تأیید کرده است (Sulistyowatie & Pahlevi, 2024). همچنین نتایج Ogungbamila و همکاران نشان داد

که تحمل فساد، اضطراب ناشی از پیامدها و سازوکارهای توجیهی با رفتارهای مرتبط با فساد و سوت‌زنی در سازمان‌های عمومی ارتباط دارند (Ogungbamila et al., 2024). بنابراین، هنگامی که سازمان نسبت به تخلفات حساسیت نشان دهد و سازوکار گزارش را به‌صورت واقعی فعال نگه دارد، فضای روانی و نهادی برای عادی‌سازی فساد محدودتر می‌شود.

دومین یافته پژوهش، افزایش شفافیت در نتیجه سوت‌زنی بود. مشارکت‌کنندگان بیان کردند که سوت‌زنی اطلاعاتی را که در شرایط عادی ممکن است در لایه‌های پنهان سازمان باقی بماند، به سطحی می‌آورد که امکان بررسی، نظارت و پاسخگویی فراهم شود. این نتیجه با دیدگاه Resimić درباره اهمیت ترتیبات نهادی سوت‌زنی همسو است؛ زیرا وی تأکید می‌کند که نظام‌های مؤثر سوت‌زنی باید امکان دسترسی سازمان به اطلاعات مربوط به تخلف را از طریق کانال‌های روشن و امن فراهم کنند (Resimić, 2024). همچنین Salemi و همکاران در بررسی چارچوب سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی ایران، نقش این فرایند را در آشکارسازی نارسایی‌ها و فراهم کردن زمینه اصلاح ساختارهای اداری مورد توجه قرار داده‌اند (Salemi et al., 2024). بنابراین، شفافیت حاصل از سوت‌زنی را می‌توان به‌عنوان پیامدی دانست که امکان تبدیل اطلاعات پنهان به اطلاعات قابل رسیدگی را فراهم می‌کند.

شفافیت در بستر دادگستری اهمیت مضاعفی دارد، زیرا دستگاه قضایی نهادی است که اعتماد عمومی به آن تا حد زیادی به تصور شهروندان از عدالت، بی‌طرفی، سلامت و پاسخگویی وابسته است. اگر تخلفات درون سازمانی پنهان باقی بمانند، امکان اصلاح آنها کاهش یافته و احتمال شکل‌گیری ادراک منفی درباره سلامت سازمان افزایش می‌یابد. یافته پژوهش حاضر با نتایج Nur و همکاران نیز قابل تبیین است؛ آنان نشان دادند که جو اخلاقی کار می‌تواند قصد سوت‌زنی را تقویت کند (Nur et al., 2024). در واقع، جو اخلاقی و شفافیت رابطه‌ای تقویت‌کننده با یکدیگر دارند؛ محیط اخلاقی، افراد را برای بیان نگرانی‌ها آماده می‌کند و سوت‌زنی نیز با آشکارکردن تخلفات، بر شفافیت و پاسخگویی می‌افزاید. Molaei نیز بر اهمیت محیط سازمانی در شکل‌گیری ذهنیت سوت‌زنی تأکید کرده است (Molaei, 2024). بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که سازمانی که پذیرای گزارش تخلف است، نه‌تنها اطلاعات بیشتری درباره مشکلات خود دریافت می‌کند، بلکه به‌تدریج فرهنگی مبتنی بر پاسخگویی و آشکارسازی خطا را نیز تقویت می‌کند.

سومین یافته پژوهش نشان داد که سوت‌زنی می‌تواند به بهبود سلامت و کارایی سازمان منجر شود. مشارکت‌کنندگان فساد و تخلفات را عاملی برای تضعیف عملکرد و سلامت سازمان دانستند و بر این باور بودند که افشای به‌موقع این رفتارها امکان اصلاح رویه‌ها، جلوگیری از تکرار خطا و برخورد با عوامل ایجادکننده تخلف را فراهم می‌کند. این یافته با پژوهش Raza همسو است که نشان می‌دهد سوت‌زنی از طریق شناسایی و گزارش تقلب می‌تواند به تقویت کارکردهای کنترلی سازمان کمک کند (Raza, 2025). همچنین Khalif Rashid و همکاران نشان دادند که انگیزش سوت‌زنی نسبت به رفتار غیراخلاقی می‌تواند بر تصمیم‌ها و قضاوت‌های گزارش‌دهی اثرگذار باشد و عوامل سازمانی نیز این رابطه را تحت تأثیر قرار می‌دهند (Khalif Rashid et al., 2025). این موضوع نشان می‌دهد که کارکرد اصلاحی سوت‌زنی زمانی تحقق می‌یابد که سازمان نه‌تنها گزارش را دریافت کند، بلکه از آن برای اصلاح فرایندها استفاده نماید.

بهبود سلامت سازمانی همچنین با نحوه واکنش مدیریت به گزارش‌ها ارتباط دارد. اگر گزارش‌های تخلف نادیده گرفته شوند یا گزارش‌دهنده با پیامدهای منفی مواجه شود، سوت‌زنی نمی‌تواند کارکرد اصلاحی خود را ایفا کند. پژوهش Olusegun نشان داد که نحوه پاسخگویی رهبران و میزان ایجاد جو اخلاقی می‌تواند با احتمال تلافی‌جویی ضمنی علیه سوت‌زنان مرتبط باشد (Olusegun, 2024). Ibrahیم و همکاران نیز نشان دادند که رهبری اخلاقی از طریق تقویت امنیت روان‌شناختی و نگرش مثبت نسبت به گزارش‌دهی می‌تواند سوت‌زنی داخلی را افزایش دهد (Ibrahim et al., 2025). از سوی دیگر، رهبری سمی می‌تواند افراد را به سمت سکوت یا حتی استفاده از کانال‌های بیرونی سوق دهد (Abdelrahman et al., 2025). بنابراین، یافته حاضر را می‌توان چنین تفسیر کرد که سوت‌زنی زمانی به سلامت و کارایی سازمان منجر می‌شود که در بستری همراه با رهبری اخلاقی، حمایت سازمانی و رسیدگی مؤثر صورت گیرد.

حمایت سازمانی نیز در تحقق این پیامد نقش محوری دارد. Kasyani و Ghasemi Nejad نشان دادند که حمایت سازمانی می‌تواند در رابطه میان ویژگی‌های فردی و رفتار سوت‌زنی نقش مهمی داشته باشد (Pardo, Ghasemi Nejad & Kasyani, 2025). و همکاران نیز بر نقش توانمندسازی کارکنان در کاهش موانع سوت‌زنی تأکید کرده‌اند (Pardo et al., 2024). در نتیجه، اگر سازمان سازوکارهای حمایتی کافی را فراهم کند، گزارش‌دهی تخلف می‌تواند از یک اقدام فردی پرخطر به یک فرایند سازمانی مشروع تبدیل شود. در چنین وضعیتی، سوت‌زنی نه یک تهدید برای سازمان، بلکه بخشی از نظام یادگیری و اصلاح داخلی خواهد بود.

چهارمین یافته پژوهش، بهبود عدالت بود. مشارکت‌کنندگان بر این باور بودند که در ساختار قضایی، فساد یا تخلف می‌تواند مستقیماً به نقض عدالت و تضییع حقوق افراد منجر شود و از این‌رو، افشای تخلف می‌تواند نقش مهمی در بازگرداندن فرایندها به مسیر قانونی و عادلانه داشته باشد. این یافته به‌ویژه در محیط دادگستری اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا عدالت نه‌فقط یک ارزش سازمانی، بلکه مأموریت اصلی این نهاد است. Rahmat و همکاران بر اهمیت حمایت حقوقی از سوت‌زنان و همکاران عدالت در پرونده‌های فساد تأکید کرده‌اند و نشان داده‌اند که حمایت قانونی می‌تواند نقش مهمی در تسهیل افشای تخلفات و تقویت پاسخگویی ایفا کند (Rahmat et al., 2024). همچنین Wolf و Kosieradzka نیز در بررسی حمایت از سوت‌زنان بر اهمیت چارچوب‌های حقوقی روشن برای حفاظت از گزارش‌دهندگان تأکید دارند (Wolf & Kosieradzka, 2024). بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که در سازمان قضایی، حمایت از سوت‌زنی بخشی از حمایت از عدالت سازمانی و عمومی محسوب می‌شود.

از منظر نظری، بهبود عدالت از طریق سوت‌زنی زمانی رخ می‌دهد که افشای تخلف به بررسی منصفانه، اعمال مسئولیت و جبران پیامدهای رفتار نادرست منجر شود. اگر گزارش بدون رسیدگی باقی بماند یا فرایند بررسی خود دچار جانبداری باشد، انتظار اثر مثبت بر عدالت کاهش می‌یابد. یافته حاضر با پژوهش‌های مربوط به جو اخلاقی و رهبری اخلاقی نیز همسو است؛ زیرا هر دو بر اهمیت محیطی تأکید دارند که در آن صداقت، انصاف و پاسخگویی ارزشمند تلقی می‌شود (Ibrahim et al., 2025; Nur et al., 2024). همچنین یافته‌های Manesh و همکاران نشان می‌دهد که تصمیم‌گیری اخلاقی و قصد سوت‌زنی تحت تأثیر ارزش‌های فردی و بافت اجتماعی و سازمانی قرار دارد (Manesh et al., 2024). بنابراین، نقش سوت‌زنی در تحقق عدالت زمانی پررنگ‌تر می‌شود که فرهنگ سازمانی و ساختار رسمی سازمان به‌طور هم‌زمان از گزارش مسئولانه حمایت کنند.

پنجمین یافته پژوهش، احساس رضایت اخلاقی سوت‌زن بود. مشارکت‌کنندگان بیان کردند که سوت‌زنی، باوجود هزینه‌ها و مخاطرات احتمالی، می‌تواند در فرد احساس انجام وظیفه اخلاقی، دفاع از منافع عمومی و پابندی به ارزش‌های حرفه‌ای ایجاد کند. این یافته با ادبیات مربوط به شخصیت اخلاقی و نوع‌دوستی همسو است. Wijayanti و همکاران نشان دادند که شخصیت نوع‌دوستانه، دینداری، ویژگی‌های شخصیتی و وجود نظام سوت‌زنی می‌تواند بر نگرش افراد نسبت به رفتارهای غیراخلاقی و گزارش آنها اثرگذار باشند (Wijayanti et al., 2024). همچنین Manesh و همکاران نشان دادند که تصمیم‌گیری اخلاقی و گرایش به گزارش تخلف با قضاوت فرد درباره مسئولیت اخلاقی و پیامدهای اقدام مرتبط است (Manesh et al., 2024). از این منظر، رضایت اخلاقی حاصل از سوت‌زنی می‌تواند ناشی از سازگاری میان رفتار فرد و ارزش‌های درونی او باشد.

باین‌حال، این رضایت اخلاقی لزوماً به معنای نبود پیامدهای منفی نیست. MacLennan نشان داده است که سوت‌زنان ممکن است با فشارهای شدید روان‌شناختی، انزوای اجتماعی، اضطراب و سایر پیامدهای منفی مواجه شوند (MacLennan, 2024). این یافته نشان می‌دهد که تجربه سوت‌زنی می‌تواند به‌طور هم‌زمان دو وجه داشته باشد: از یک سو، فرد ممکن است از انجام وظیفه اخلاقی احساس رضایت کند و از سوی دیگر، هزینه‌های شخصی و سازمانی قابل توجهی را تحمل نماید. بنابراین، وجود سازوکارهای حمایت از سوت‌زن برای حفظ آثار مثبت این رفتار اهمیت بالایی دارد. اگر فرد مطمئن باشد که سازمان از او حمایت می‌کند، احتمال بیشتری دارد که رضایت اخلاقی حاصل از رفتار خود را حفظ کند؛ در مقابل، تلافی‌جویی و بی‌توجهی سازمان ممکن است این تجربه را به یک رویداد فرساینده تبدیل کند.

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که سوت‌زنی سازمانی در دادگستری‌های جنوب شرق کشور دارای پیامدهایی فراتر از گزارش یک تخلف خاص است. این رفتار می‌تواند از طریق ایجاد بازدارندگی، افزایش شفافیت، بهبود سلامت سازمانی، تقویت عدالت و ایجاد احساس رضایت اخلاقی در گزارش‌دهنده، به بخشی از نظام سلامت و پاسخگویی سازمان تبدیل شود. این یافته‌ها با مطالعاتی که سوت‌زنی را یک ابزار کنترلی، اخلاقی و اصلاحی معرفی کرده‌اند، همخوانی دارد (Lowe & Reckers, 2024; Rughani, 2024; Salemi et al., 2024).
 با این حال، تحقق این پیامدها مشروط به آن است که سازمان از ساختارهای حقوقی و مدیریتی مناسب، کانال‌های امن گزارش‌دهی، حمایت واقعی از سوت‌زن، رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی پاسخگو برخوردار باشد. در غیر این صورت، ظرفیت مثبت سوت‌زنی ممکن است تحت تأثیر ترس از تلافی‌جویی، نبود اعتماد، تحمل فساد یا ضعف حمایت سازمانی قرار گیرد (Ogungbamila et al., 2024; Olusegun, 2024; Resimić, 2024).
 بنابراین، سوت‌زنی در محیط قضایی را باید نه صرفاً به‌عنوان رفتار فردی یک کارمند، بلکه به‌عنوان محصول تعامل میان وجدان اخلاقی فرد، کیفیت ساختار سازمانی، نحوه رهبری و سطح حمایت نهادی در نظر گرفت.

پژوهش حاضر با چند محدودیت همراه بود. نخست، مطالعه با رویکرد کیفی و بر اساس دیدگاه ۱۴ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران انجام شد؛ بنابراین یافته‌ها منعکس‌کننده برداشت‌ها و تجارب مشارکت‌کنندگان در بستر مورد مطالعه است و تعمیم مستقیم آن به تمام دادگستری‌ها یا سایر سازمان‌های عمومی باید با احتیاط صورت گیرد. دوم، حساسیت موضوع سوت‌زنی، فساد و تخلفات سازمانی ممکن است باعث شده باشد برخی مشارکت‌کنندگان از بیان کامل برخی تجارب یا مصادیق خودداری کنند یا پاسخ‌های محافظه‌کارانه‌تری ارائه دهند. سوم، بخشی از داده‌های پژوهش مبتنی بر ادراک و روایت مشارکت‌کنندگان بود و امکان بررسی مستقل تمامی تجارب بیان‌شده وجود نداشت. همچنین به دلیل ویژگی‌های خاص ساختار قضایی، دسترسی به برخی افراد دارای تجربه مستقیم در زمینه گزارش تخلف محدود بود و این موضوع می‌تواند بر دامنه تنوع دیدگاه‌های گردآوری‌شده اثر گذاشته باشد.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده یافته‌های این مطالعه را در مناطق جغرافیایی دیگر و در میان گروه‌های متنوع‌تری از کارکنان، مدیران، قضات و کارشناسان دستگاه قضایی بررسی کنند تا امکان مقایسه میان زمینه‌های سازمانی مختلف فراهم شود. همچنین انجام مطالعات کیفی جداگانه با تمرکز بر تجربه واقعی افرادی که سابقه سوت‌زنی داشته‌اند می‌تواند درک عمیق‌تری از موانع، هزینه‌ها و پیامدهای فردی این رفتار فراهم آورد. پژوهش‌های آینده می‌توانند روابط میان مقوله‌های شناسایی‌شده را با روش‌های کمی و مدل‌های علی بررسی کرده و نقش متغیرهایی مانند امنیت روان‌شناختی، اعتماد سازمانی، حمایت مدیریتی، ترس از تلافی‌جویی و تعهد اخلاقی را به‌عنوان عوامل واسطه‌ای یا تعدیل‌کننده مطالعه کنند. همچنین مقایسه میان سازمان‌های قضایی و سایر سازمان‌های عمومی می‌تواند مشخص کند کدام عوامل ماهیت عمومی دارند و کدام عوامل به بافت خاص دستگاه قضایی وابسته‌اند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود دادگستری‌ها سازوکارهای رسمی، محرمانه و قابل اعتماد برای گزارش تخلفات ایجاد و تقویت کنند و به کارکنان اطمینان دهند که هویت گزارش‌دهندگان بدون رضایت آنان افشا نخواهد شد. همچنین لازم است دستورالعمل‌های روشنی برای حمایت از سوت‌زنان در برابر تلافی‌جویی، فشار سازمانی، تبعیض شغلی و پیامدهای منفی احتمالی تدوین و اجرا شود. آموزش مدیران درباره رهبری اخلاقی، پاسخگویی مناسب به گزارش‌ها و نحوه حمایت از گزارش‌دهندگان می‌تواند زمینه شکل‌گیری فرهنگ سازمانی امن‌تر را فراهم کند. علاوه بر این، توصیه می‌شود رسیدگی به گزارش‌ها توسط سازوکاری مستقل، تخصصی و پاسخگو انجام شود و نتیجه بررسی‌ها تا حد امکان به گزارش‌دهنده بازخورد داده شود. تقویت آموزش‌های اخلاق حرفه‌ای، افزایش آگاهی کارکنان نسبت به حقوق و مسئولیت‌های مرتبط با سوت‌زنی و معرفی کانال‌های رسمی گزارش‌دهی نیز می‌تواند استفاده صحیح از این سازوکار را افزایش دهد. در نهایت، ارزیابی دوره‌ای نظام سوت‌زنی و سنجش میزان اعتماد کارکنان به آن می‌تواند به شناسایی نقاط ضعف و اصلاح مستمر سیاست‌های سازمانی کمک کند.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

Extended Abstract

Introduction

Organizational integrity, transparency, accountability, and adherence to professional ethics are fundamental requirements for the effective functioning of public institutions. These requirements become particularly critical in judicial organizations because their performance is directly associated with the protection of citizens' rights, implementation of the law, resolution of disputes, and administration of justice. Administrative corruption, abuse of authority, collusion, conflicts of interest, bribery, concealment of misconduct, and other unethical practices can undermine organizational effectiveness and, more importantly, weaken public confidence in institutions responsible for enforcing legal and ethical standards. Within this context, organizational whistleblowing has increasingly been recognized as an important mechanism through which misconduct can be detected, communicated, and addressed. Whistleblowing generally involves the disclosure by organizational insiders of illegal, unethical, fraudulent, or otherwise harmful practices to individuals or authorities capable of taking corrective action. Therefore, whistleblowing can function not merely as an individual act of disclosure but as an important component of organizational control, accountability, and integrity systems (Raza, 2025; Rughani, 2024).

The significance of whistleblowing is especially evident when misconduct is difficult to detect through conventional monitoring and control mechanisms. Employees and organizational insiders often possess direct knowledge of decisions, interactions, irregularities, and concealed practices that may remain inaccessible to formal auditing or supervisory systems. Consequently, whistleblowing mechanisms may act as early-warning systems by bringing misconduct to the attention of responsible authorities before it becomes institutionalized or produces extensive organizational damage. Previous research has demonstrated that whistleblowing provisions can also have a deterrent effect because increasing the perceived probability of disclosure may alter individuals' calculations regarding the costs and benefits of unethical conduct (Lowe & Reckers, 2024).

Formal whistleblowing systems may similarly strengthen governance and internal control processes by increasing the likelihood that fraud and other violations will be detected (Raihan et al., 2024; Sulistyowatie & Pahlevi, 2024).

Nevertheless, observing misconduct does not automatically result in reporting it. Whistleblowing is frequently a demanding ethical and organizational decision in which individuals assess possible professional, social, legal, and psychological consequences. Potential whistleblowers may fear retaliation, workplace isolation, negative reactions from supervisors, reputational damage, career stagnation, involuntary transfer, or other forms of implicit and explicit punishment. The experience may also involve substantial psychological pressure, particularly when whistleblowers encounter prolonged organizational conflict or insufficient institutional support (MacLennan, 2024). Accordingly, understanding whistleblowing requires attention to the conditions that facilitate reporting as well as those that encourage silence.

A considerable body of research has therefore focused on individual antecedents of whistleblowing. Ethical orientation, moral judgment, sense of responsibility, personality characteristics, altruism, religiosity, and sensitivity to injustice may influence how individuals respond when confronted with organizational wrongdoing. Studies have particularly examined the role of Machiavellian personality traits in whistleblowing and unethical conduct (Ghasemi Nejad & Kasyani, 2025; Wijayanti et al., 2024). Other evidence suggests that altruistic orientations, moral commitments, and personal values may encourage individuals to prioritize organizational or public welfare over personal convenience (Wijayanti et al., 2024). Ethical decision-making research further indicates that whistleblowing intentions emerge from interactions between individual characteristics and the broader social and organizational context rather than from personality alone (Manesh et al., 2024).

Motivation to report unethical conduct also constitutes an important component of the whistleblowing process. Individuals may be motivated by concerns for public interest, organizational integrity, professional responsibility, justice, prevention of harm, or adherence to ethical standards. Research among internal auditors has shown that motivation to whistleblow can influence whistleblowing judgments and decisions, while organizational conditions may alter the extent to which such motivation is translated into reporting behavior (Khalif Rashid et al., 2025). Thus, even morally motivated employees may remain silent when they perceive the organizational environment as unsafe or unresponsive.

At the organizational level, ethical climate is one of the most frequently discussed antecedents of whistleblowing. An ethical climate reflects shared perceptions regarding acceptable conduct, organizational values, and appropriate responses to ethical problems. Employees working in organizations characterized by fairness, transparency, honesty, and accountability are more likely to perceive reporting misconduct as compatible with organizational values. Empirical research has identified a relationship between ethical work climate and whistleblowing intention (Nur et al., 2024). Similarly, the organizational environment has been shown to influence the development of a whistleblowing mindset among internal auditors (Molaei, 2024). These findings imply that whistleblowing should be understood as the outcome of an interaction between individuals and the ethical and structural properties of their organizations.

Leadership is another central factor. Ethical leaders establish expectations regarding acceptable behavior and signal whether reporting misconduct will be taken seriously. Evidence indicates that ethical leadership may promote internal whistleblowing partly by strengthening psychological safety and developing favorable attitudes toward reporting (Ibrahim et al., 2025). Conversely, toxic leadership can influence employees' willingness to report wrongdoing internally or externally by creating an environment characterized by fear, distrust, and perceived vulnerability (Abdelrahman et al., 2025). Leadership responsiveness is equally important after misconduct has been reported, because formal whistleblowing policies may have limited

effectiveness when employees continue to experience implicit retaliation or managerial hostility (Olusegun, 2024).

Institutional and organizational support can reduce some of these barriers. Employees who believe that their organization values their contribution and will protect them from retaliation may be more willing to disclose wrongdoing. Organizational support has been identified as an important factor in whistleblowing behavior, including in studies examining the interaction between personal characteristics and reporting decisions (Ghasemi Nejad & Kasyani, 2025). Employee empowerment may similarly remove practical and psychological barriers to reporting misconduct (Pardo et al., 2024). At the same time, effective institutional arrangements require clear reporting channels, confidentiality, independent investigation procedures, and enforceable protection against retaliation (Resimić, 2024). Legal protection for whistleblowers and justice collaborators is therefore an important component of anti-corruption systems (Rahmat et al., 2024), while sector-specific analyses have also emphasized the need for explicit regulatory safeguards for those who report wrongdoing (Wolf & Kosieradzka, 2024).

Research conducted in public-sector settings further demonstrates that corruption tolerance, fear of punishment, and rationalization of unethical behavior can affect both corrupt tendencies and willingness to report misconduct (Ogungbamila et al., 2024). In Iran, qualitative investigations of whistleblowing in governmental organizations have likewise suggested that the phenomenon is shaped by causal, contextual, intervening, and strategic conditions specific to the national administrative environment (Salemi et al., 2024). These findings indicate that whistleblowing cannot be fully understood by transferring explanatory models developed in other professional or cultural contexts without considering institutional characteristics. This contextual sensitivity is particularly relevant to the judiciary, where hierarchical structures, confidentiality requirements, professional relationships, legal obligations, and the central mission of administering justice may create a distinctive configuration of incentives and barriers surrounding disclosure. Accordingly, the present study aimed to identify and explain the factors associated with organizational whistleblowing in the judiciaries of southeastern Iran through an in-depth qualitative examination of experts' experiences and perceptions.

Methods and Materials

This study employed a qualitative, exploratory, and inductive research design. The qualitative approach was selected because organizational whistleblowing is a context-dependent phenomenon involving ethical judgments, interpersonal relationships, organizational structures, and perceptions of risk and responsibility that cannot be adequately understood through predetermined variables alone. The study population consisted of experts and professionals familiar with the operation of judicial organizations in southeastern Iran as well as academic experts with relevant knowledge of administrative corruption, organizational behavior, organizational integrity, and whistleblowing. To ensure that participants possessed sufficient expertise, inclusion required meeting at least two of three criteria: relevant academic knowledge of administrative corruption and organizational whistleblowing, educational or executive experience related to these fields, and a credible research background in corruption, administrative integrity, or whistleblowing. Participants were initially recruited through purposive sampling, and snowball sampling was subsequently used to identify additional information-rich individuals. Sampling continued until theoretical saturation was achieved. Saturation was considered to have occurred when additional interviews no longer generated substantially new concepts, categories, or relationships. This point was reached after interviews with 14 participants.

Data were collected using in-depth semi-structured interviews. The interview guide addressed participants' understandings of organizational whistleblowing, observed or experienced reporting behaviors, factors encouraging or discouraging whistleblowing, organizational and individual conditions associated with reporting misconduct, and perceived consequences of whistleblowing. Additional probing questions were asked whenever clarification or deeper explanation was necessary. Interviews lasted approximately 30 to 40

minutes and were conducted after obtaining informed consent. With participants' permission, interviews were recorded and transcribed verbatim. Field notes were also prepared to document important contextual observations and preliminary analytical insights. Confidentiality and anonymity were maintained throughout the study.

Data collection and analysis proceeded simultaneously. Interview transcripts were read repeatedly to achieve immersion in the data. Meaning units related to whistleblowing were identified and assigned initial codes. Similar and overlapping codes were compared, merged, and organized into conceptually related subcategories. Through constant comparison, subcategories were progressively grouped into broader categories. Analytical attention was given to the conceptual distinction between conditions preceding whistleblowing and outcomes resulting from whistleblowing. Credibility was enhanced through systematic interview procedures, inclusion of participants with diverse professional and academic experiences, prolonged engagement with the data, repeated transcript review, and participant feedback on selected interpretations. Dependability was strengthened by recoding a portion of the interviews after a 15-day interval and by employing a second coder to independently code selected interview material. Coding disagreements were resolved through comparison with the original transcripts and conceptual discussion.

Findings

Fourteen experts participated in the study. Five participants (35.7%) were aged 40–50 years, five (35.7%) were aged 50–60 years, and four (28.6%) were aged 60 years or older. All participants were male and all held doctoral degrees. Regarding professional experience, five participants (35.7%) had 10–20 years of work experience, five (35.7%) had 20–30 years, and four (28.6%) had more than 30 years of professional experience. The characteristics of the participants indicated that the qualitative dataset was generated from individuals with extensive professional experience and advanced academic qualifications.

Analysis of the interviews revealed five prominent categories concerning the organizational and individual consequences associated with whistleblowing: deterrence and reduction of corruption, increased transparency, improvement of organizational health and efficiency, enhancement of justice, and moral satisfaction of the whistleblower.

The first category, deterrence and reduction of corruption, reflected participants' belief that whistleblowing increases the perceived likelihood that misconduct will be detected. Participants explained that when judges, employees, lawyers, managers, or other organizational actors know that bribery, collusion, abuse of authority, or deliberate violations may be reported, the possibility of disclosure may discourage them from engaging in misconduct. Whistleblowing was also perceived as a mechanism that forces the organization to examine weaknesses in procedures and implement corrective measures after violations are revealed. Accordingly, participants viewed whistleblowing as having both corrective and preventive functions.

The second category was increased transparency. Participants indicated that organizational wrongdoing often persists because relevant information remains concealed or confined to informal organizational networks. Whistleblowing makes previously hidden information accessible to responsible authorities and thereby strengthens oversight and accountability. Participants believed that the disclosure of misconduct could pressure the organization to explain decisions, respond to concerns, and provide greater openness regarding problematic practices. Transparency was considered particularly important in judicial organizations because perceptions of impartiality and integrity are closely related to public trust.

The third category concerned improvement of organizational health and efficiency. Participants described corruption and unethical conduct as conditions that weaken organizational performance, reduce trust, and interfere with the proper execution of professional responsibilities. Whistleblowing was considered a means of identifying these problems before they become normalized or widespread. Once misconduct is disclosed, the organization can investigate its causes, correct defective procedures, address responsible individuals, and

establish mechanisms to prevent recurrence. Participants therefore viewed whistleblowing as an organizational warning mechanism capable of supporting learning and institutional improvement.

The fourth category was enhancement of justice. Participants emphasized that corruption within a judicial organization has consequences extending beyond ordinary administrative inefficiency because it may directly compromise citizens' rights and the fair administration of justice. Reporting misconduct can contribute to the detection of unfair practices, accountability of wrongdoers, correction of improper procedures, and protection of those affected by organizational violations. Whistleblowing was consequently understood as an activity that may support both organizational justice and the broader justice-oriented mission of the judiciary.

The fifth category was the whistleblower's moral satisfaction. Participants stated that reporting misconduct may expose individuals to considerable personal and professional risks, yet it may simultaneously produce a sense of moral fulfillment. Individuals who consider honesty, justice, professional responsibility, fairness, and protection of the public interest to be central values may experience satisfaction from acting consistently with these principles. This moral satisfaction was interpreted as deriving from the perception that the whistleblower had fulfilled a professional and ethical responsibility and contributed to preventing further organizational or societal harm.

Discussion and Conclusion

The findings demonstrate that organizational whistleblowing in judicial settings should be understood as a multidimensional phenomenon whose consequences extend from the individual whistleblower to the organization and the wider institutional environment. The emergence of deterrence and corruption reduction as a major category suggests that whistleblowing can influence behavior even before formal disclosure occurs. The expectation that misconduct may be reported increases the perceived risk of engaging in unethical conduct and can therefore strengthen informal organizational control. This preventive function is especially important in environments where misconduct may otherwise remain hidden because of professional relationships, organizational hierarchy, or restricted access to information.

The category of increased transparency further illustrates how whistleblowing can alter organizational information flows. Misconduct is often sustained by informational asymmetry: individuals who possess knowledge of wrongdoing may remain silent while formal supervisory bodies lack access to relevant evidence. Whistleblowing reduces this asymmetry by transferring information from those who observe misconduct to actors capable of investigating it. In judicial organizations, where institutional legitimacy is strongly dependent on perceptions of fairness and integrity, the ability to reveal and address concealed misconduct can contribute to organizational accountability.

Improvement in organizational health and efficiency indicates that whistleblowing should not necessarily be regarded as an act against the organization. Instead, when responsibly managed, it may operate as an internal corrective mechanism. Reports of misconduct provide diagnostic information about vulnerable procedures, ineffective controls, problematic managerial practices, and areas in which organizational norms are not being followed. The value of whistleblowing therefore depends substantially on whether the organization converts reported information into investigation, learning, procedural reform, and prevention.

The enhancement of justice was especially salient because of the institutional context of the study. In judicial organizations, unethical conduct may directly affect legal rights, equality of treatment, and confidence in the administration of justice. Whistleblowing may consequently contribute not only to administrative integrity but also to the substantive mission of the institution. By facilitating the identification of misconduct, it can support accountability, protect affected individuals, and reduce the continuation of practices inconsistent with judicial responsibilities.

Finally, moral satisfaction highlights the individual ethical dimension of whistleblowing. Although reporting wrongdoing can be personally costly, individuals may regard silence as inconsistent with their professional

identity or moral values. Moral satisfaction can therefore coexist with anxiety, occupational risk, and social pressure. This finding underscores the importance of institutional arrangements that ensure individuals are not forced to choose between ethical responsibility and personal security.

Overall, the study indicates that whistleblowing in the judiciaries of southeastern Iran has important preventive, informational, organizational, justice-related, and moral implications. Its constructive potential depends on the existence of trustworthy reporting channels, confidentiality, protection against retaliation, impartial investigation, responsive leadership, and an organizational culture in which reporting misconduct is interpreted as a contribution to institutional integrity rather than disloyalty. Strengthening these conditions can transform whistleblowing from an isolated and risky individual action into a legitimate mechanism of organizational accountability, corruption prevention, and judicial integrity.

References

- Abdelrahman, M. M., Nashwan, A. J., & El-boudy, D. F. (2025). Nurse Managers' Toxic Leadership: Its Relation to Nurses' Internal and External Intentions to Whistleblowing. *Journal of nursing management*, 2025(1). <https://doi.org/10.1155/jonm/1734502>
- Ghasemi Nejad, F., & Kasyani, M. (2025). Examining the impact of Machiavellian nature on whistleblowing by auditors with an emphasis on organizational support. <https://civilica.com/doc/2379738/>
- Ibrahim, I. A., Doddanavar, I., Abdelrahim, S. M., & Mennat Allah, G. A. Z. (2025). The Role of Ethical Leadership in Promoting Internal Whistleblowing Among Nurses: A Dual-Mediation Model Analysis of Psychological Safety and Reporting Attitudes. *International journal of nursing sciences*, 12(5), 431-437. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2025.08.004>
- Khalif Rashid, F., Aghaei Chadegani, A., Duhairib Al-Rubaie, M. S., & Alimoradi, M. (2025). The Effect of Internal Auditors' Motivation to Whistleblow on Unethical Conduct on Their Whistleblowing Judgments and Decisions, Considering the Moderating Role of Organizational Factors. *Empirical Accounting Research*, 15(1), 209-230.
- Lowe, D. J., & Reckers, P. M. J. (2024). The Deterrence Effects of Whistleblowing Provisions, Corporate Governance Culture, and Machiavellianism. *Behavioral Research in Accounting*, 36(1), 45-65. <https://doi.org/10.2308/BRIA-2022-041>
- MacLennan, N. (2024). The mental health effects of whistleblowing: Reflections on working with whistleblowers. *Mental Health and Social Inclusion*. <https://doi.org/10.1108/MHSI-04-2024-0051>
- Manesh, M., Tavakoli, A., Oyewunmi, A. E., & Pillay, S. (2024). Ethical decision-making in East Africa: predictors of whistleblowing intention. *Society and Business Review*. <https://doi.org/10.1108/SBR-03-2022-0067>
- Molaei, A. (2024). Organizational Environment and Whistleblowing Mindset Among Internal Auditors. *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 8(92), 1996-2011. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/2630>
- Nur, A. L., Sulistyaningsih, E., & Nilawati, L. (2024). Ethical work climate and whistleblowing intention. *JMM*, 23(2), 123-138. <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i2.7817>
- Ogunbamila, B., Osamika, B. E., & Job, E. D. (2024). Whistleblowing and Corrupt Tendencies among Selected Employees in Three Public Organizations: Roles of Corruption Tolerance, Punishment Anxiety, and Neutralization. *Journal of Management Studies and Development*, 3(02), 95-119. <https://doi.org/10.56741/jmsd.v3i02.535>
- Olusegun, O. (2024). *Leaders' responsiveness to creating ethical climate for whistleblowing and implicit retaliation in the public sector* [Walden University]. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/16208/>
- Pardo, P. A., Smaili, N., & Bensid, S. (2024). Removing barriers to whistleblowing at nonprofit organizations through employee empowerment. *Accounting Perspectives*, 23(2), 267-300. <https://doi.org/10.1111/1911-3838.12332>
- Rahmat, D., Hakim, L., & Prawiranegara, M. Z. P. (2024). A Model of Legal Protection for Justice Collaborators and Whistleblowers in Corruption Crimes. *Jurnal Supremasi*, 52-68. <https://doi.org/10.35457/supremasi.v14i2.2800>
- Raihan, M. R., Pamungkas, I. D., Setiawanta, Y., & Mardjono, E. S. (2024). Impact of Whistleblowing System Between the Vousinas Fraud Hexagon Theory and Financial Statement Fraud. *Maksimum*, 14(1), 114. <https://doi.org/10.26714/mki.14.1.2024.114-135>
- Raza, H. (2025). Factors Influencing Fraud Whistleblowing. *Morfai Journal*, 4(4), 1281-1292. <https://doi.org/10.54443/morfai.v4i4.2324>
- Resimić, M. (2024). Institutional arrangements for whistleblowing: Challenges and best practices. <https://www.jstor.org/stable/resrep32877>
- Rughani, M. (2024). Whistleblowing as a powerful control tool in organizations (with an approach to examining opportunities and threats). <https://civilica.com/doc/2084038/>

- Salemi, H., Koshtegar, A., & Moradbeigi, N. (2024). The framework of whistleblowing in Iranian government organizations based on grounded theory. https://jmr.usb.ac.ir/article_8197.html?lang=en
- Sulistyowatie, S. L., & Pahlevi, R. W. (2024). Implementasi Good Corporate Governance, Whistleblowing System dan Risiko Sanksi Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management*, 1(2), 99-110. <https://doi.org/10.61476/bs97xt84>
- Wijayanti, D. M., Senjani, Y. P., & Farah, W. (2024). The role of Machiavellian personality, altruistic personality, religiosity, whistleblowing system, and accounting firm size in mitigating fraud intention. *Journal of Financial Crime*, 31(1), 119-134.
- Wolf, D., & Kosieradzka, K. (2024). Whistleblowers in the Insurance Sector. *Prawo Asekuracyjne*, 3(120), 17-35. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.8863>