



## ارائه و اعتبارسنجی مدل سوت زنی در نظام بانکی کشور

رضا عباسی<sup>۱</sup>

احمد احمدی<sup>۲\*</sup>

### چکیده

در نظام بانکی کشور، سوت زنی به عنوان یک سازوکار رسمی و مؤثر، هنوز به طور کامل پیاده سازی نشده و نیازمند تدوین مدلی متناسب با شرایط بومی کشور است. در این پژوهش ابتدا در بخش کیفی با روش داده بنیاد به ارائه مدل سوت زنی در نظام بانکی کشور اقدام شد. براین اساس با انجام مصاحبه با چهارده نفر از خبرگان نظام بانکی، تعداد ۹ مقوله براساس مدل پارادایمی بدین شرح شناسایی شد: قوانین و سیاست های حمایتی و ایجاد مکانیزم های گزارش دهی امن به عنوان «شرایط علی»، زیرساخت فرهنگی به عنوان «شرایط مداخله گر»، حساسیت اجتماع به عنوان «شرایط زمینه ای»، رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات و شفافیت به عنوان «بعد تعاملی»، سوت زنی به عنوان «پدیده محوری» و کاهش تخلفات و جذب سرمایه به عنوان «بعد پیامدی». در بخش کمی، مدل به وسیله مدل سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان داد که قوانین و سیاست های حمایتی همراه با ایجاد مکانیزم های امن گزارش دهی، تأثیر معناداری بر سوت زنی دارند. همچنین، سوت زنی به طور معناداری بر تسریع و اثربخشی رسیدگی به تخلفات و افزایش شفافیت اثر می گذارد. علاوه بر این، زیرساخت های فرهنگی نیز تأثیر معناداری بر سرعت و کارآمدی رسیدگی به تخلفات و شفافیت دارند. حساسیت اجتماعی نسبت به مسائل نیز نقش قابل توجهی در بهبود رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات و ارتقای شفافیت ایفا می کند. همچنین، مشخص گردید که رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات، تأثیر قابل توجهی در کاهش تخلفات و جذب سرمایه دارد. از سوی دیگر، شفافیت نیز به طور معناداری موجب کاهش تخلفات و افزایش جذب سرمایه می شود.

**واژه های کلیدی:** سیاست های حمایتی، مکانیزم های گزارش دهی امن، سوت زنان.

طبقه بندی JEL: G21، H2 و K4.

۱. دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند، بیرجند، ایران؛ rezabmiabbasi@gmail.com

۲. استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند، بیرجند، ایران (نویسنده مسئول)؛ ad\_ahmadi@yahoo.com

## مقدمه

در سال‌های اخیر، اهمیت مقابله با فساد و ارتقاء شفافیت در نظام بانکی کشورها، بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. یکی از ابزارهای مؤثر برای پیشگیری و مقابله با تخلفات و فساد در نظام بانکی، سوت‌زنی<sup>۱</sup> است (سودجونو<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳). سوت‌زنی به معنای گزارش‌دهی تخلفات، فساد و سوءاستفاده‌های احتمالی توسط کارکنان یا افراد مرتبط با سازمان به مقامات ذی‌صلاح یا نهادهای نظارتی است. این مفهوم با توجه به پیچیدگی و گستردگی فعالیت‌های بانکی، نقش حیاتی در افزایش شفافیت و کاهش ریسک‌های اخلاقی و قانونی دارد (وادرا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۴). سوت‌زنی به معنای گزارش کردن فساد، تخلف یا سوءمدیریت در یک سازمان به وسیله فردی است که خود در آن سازمان فعالیت می‌کند و به این موارد آگاهی دارد. این فرد ممکن است یک کارمند، مدیر، پیمانکار یا هر فرد دیگری باشد که به نوعی با سازمان در ارتباط است. سوت‌زن معمولاً در مواجهه با شرایطی که اخلاقی یا قانونی نیست، تصمیم به اطلاع‌رسانی می‌گیرد (خان و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۴). سوت‌زنی در نظام بانکی از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا بانک‌ها به عنوان نهادهای مالی کلیدی در اقتصاد، نقش بسزایی در پایداری اقتصادی کشور ایفا می‌کنند. بانک‌ها به دلیل حجم بالای تراکنش‌های مالی و دسترسی به منابع عظیم مالی، هدف بالقوه‌ای برای فساد مالی و سوءاستفاده‌های اقتصادی هستند. سوت‌زنی می‌تواند به کشف و جلوگیری از فساد و تخلفات مالی کمک کند. سوت‌زنی به افزایش شفافیت در نظام بانکی کمک می‌کند. وقتی کارکنان بانک‌ها احساس کنند که تخلفات به طور مناسب گزارش و رسیدگی می‌شود، تمایل بیشتری به گزارش این موارد پیدا می‌کنند، این موضوع باعث می‌شود که نظام بانکی شفاف‌تر و پاک‌تر عمل کند (کافترانیس<sup>۵</sup>، ۲۰۲۴). اعتماد عمومی به نظام بانکی برای پایداری اقتصاد یک کشور ضروری است. اگر مردم احساس کنند که بانک‌ها به طور صحیح و عادلانه اداره می‌شوند و در صورت بروز تخلف، اقدام مناسب انجام می‌شود، اعتمادشان به سیستم بانکی حفظ خواهد شد. بسیاری از بحران‌های مالی در تاریخ به دلیل عدم اطلاع‌رسانی به موقع در مورد تخلفات و فسادهای مالی به وجود آمده‌اند. سوت‌زنی می‌تواند به عنوان ابزار پیشگیری از وقوع چنین بحران‌هایی عمل کند. وقتی کارکنان بدانند که می‌توانند بدون ترس از انتقام‌جویی، تخلفات را گزارش دهند، احساس امنیت بیشتری در محیط کار خواهند داشت. این موضوع باعث افزایش

1. whistle-blowing
2. Sudjono
3. Vadera et al
4. Khan et al
5. Kafteranis

رضایت شغلی و حفظ کارمندان توانمند می‌شود. سوت‌زنی نشان‌دهنده تعهد بانک‌ها به مسئولیت اجتماعی است. سازمان‌هایی که سوت‌زنی را تشویق و حمایت می‌کنند، نشان می‌دهند که به اخلاق و مسئولیت اجتماعی خود پایبند هستند (سودجونو، ۲۰۲۳). از طرف دیگر، نبود سیستم مؤثر برای گزارش‌دهی تخلفات باعث می‌شود که بسیاری از تخلفات و سوءاستفاده‌ها در سطح سازمان‌ها نادیده گرفته شده یا به‌موقع شناسایی نشوند. بدون وجود سازوکارهای حمایتی برای سوت‌زنان، بسیاری از افراد به دلیل ترس از تلافی‌جویی یا آسیب به موقعیت شغلی خود، از گزارش‌دهی خودداری می‌کنند. نبود یک سیستم مناسب برای سوت‌زنی می‌تواند منجر به افزایش تخلفات و فساد در نظام بانکی شود که این امر، اعتماد عمومی به بانک‌ها و نظام مالی کشور را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد (هانداجانی و همکاران، ۲۰۲۳). علی‌رغم اهمیت این موضوع، در نظام بانکی کشور، سوت‌زنی به‌عنوان یک سازوکار رسمی و مؤثر، هنوز به‌طور کامل پیاده‌سازی نشده و نیازمند تدوین یک مدل جامع و متناسب با شرایط بومی و قانونی کشور است. این مدل باید با در نظر گرفتن جوانب مختلف، از جمله حفاظت از حقوق سوت‌زنان، ایجاد انگیزه برای گزارش‌دهی و تعیین ساختارهای مناسب برای پردازش و پیگیری گزارش‌ها، طراحی شود. بنابراین در این پژوهش به‌وسیله روش تحقیق آمیخته به ارائه و اعتبارسنجی مدل سوت‌زنی در نظام بانکی کشور پرداخته می‌شود؛ لذا، سوال اصلی پژوهش به این صورت مطرح می‌گردد که چه مدلی را می‌توان جهت بهبود سوت‌زنی در نظام بانکی کشور ارائه نمود؟

### مبانی نظری

سیستم افشاگری<sup>۱</sup>، سیستمی است که توسط یک سازمان یا شرکت برای افرادی که اطلاعاتی درباره اقدامات تقلبی دارند و می‌خواهند این تقلب‌ها را گزارش دهند، فراهم می‌شود. این سیستم جزئی از کنترل داخلی است که برای افشای تخلفات در شرکت‌ها استفاده می‌شود. سیستم افشاگری برنامه‌ای است که می‌تواند شکایات مربوط به تقلب را دریافت کند. در ارائه شکایات تقلب، بهتر است که این کار به‌صورت محرمانه انجام شود تا گزارش‌دهنده از تهدیدات یا تحقیر از سوی همکارانش در امان بماند. به‌همین دلیل، افشای شکایات باید به‌صورت ناشناس صورت گیرد، به‌طوری‌که شاکی هیچ‌گونه هویتی را فاش نکند. افشاگر<sup>۲</sup> به فردی گفته می‌شود که اقدام به گزارش دادن رفتارهای تقلبی در شرکت یا سازمان می‌کند. افشاگر ممکن است کارمند یا عضو جامعه باشد که تخلفات درون سازمان

1. Whistleblowing

2. Whistleblower

یا حکومت را گزارش می‌دهد؛ این گزارش می‌تواند از سوی افراد داخلی یا خارجی که از تخلفات آگاه شده‌اند، باشد. به گفته سوسمانسچی (۲۰۱۲)، پدیده افشاگری زمانی بروز می‌کند که گزارش‌هایی از سوی کارمندان به دست می‌آید که گمان می‌رود مرتکب اشتباهی در محیط کار شده‌اند و باید اقداماتی برای افشای این تخلفات در راستای منافع عمومی انجام شود. افشاگر معمولاً به کسی اطلاق می‌شود که برای اولین بار اقدامات غیرقانونی در محیط کار را به مقامات داخلی یا نهادهای نظارتی عمومی گزارش می‌دهد. این گزارش‌ها همیشه براساس حسن نیت گزارش‌دهنده نیست، بلکه هدف آن‌ها افشای جرایم یا تخلفات شناخته شده است. انتخاب افشاگر شدن کار آسانی نیست؛ قبل از اینکه فرد تصمیم به افشای اقدامات تقلبی بگیرد، باید خطراتی که ممکن است به دنبال این افشاگری به وجود آید را در نظر بگیرد. بنابراین نیاز به راهکاری هوشمندانه و استراتژیک است تا تصمیم افشای تقلب تأثیرات منفی بر آینده فرد، شغل و خانواده‌اش نگذارد. حداقل دو معیار برای افشاگر وجود دارد: اول این که افشاگر گزارشی را به مقامات ذی‌صلاح یا رسانه‌های جمعی می‌دهد با امید اینکه جرم یا تخلف موردنظر افشا و برملا شود. دوم این که افشاگر یک فرد داخلی است، یعنی کسی که تخلفات و جرایم موجود در محل کار خود را فاش می‌کند و از آنجاکه در محیط کار است، به خوبی از تخلفات مطلع است. گزارش‌های دریافتی از افشاگران نیاز به توجه و پیگیری دارند، از جمله اعمال جریمه یا مجازات تا اثر بازدارنده‌ای برای مجرمان و همچنین کسانی که ممکن است در آینده قصد انجام چنین اقدامات تقلبی داشته باشند، ایجاد شود. بدون فرایند اجرای مقررات، تمام تلاش‌های گزارش‌دهنده بی‌ثمر خواهد بود. در زمینه حاکمیت شرکتی، افشاگران نقش بسیار مهمی در انتقال تخلفات یا تقلب‌ها دارند که می‌تواند به شرکت‌ها در ایجاد محیط کاری ایمن‌تر کمک کند، به شرطی که اطلاعات افشا شده توجیه‌پذیر باشد. در نهایت، سیستم افشاگری به عنوان یک ابزار کلیدی در کنترل داخلی سازمان‌ها برای شناسایی و پیشگیری از تقلب و تخلفات عمل می‌کند. این سیستم کارکنان را تشویق می‌کند که بدون نگرانی از عواقب منفی، تخلفات را به صورت ناشناس گزارش دهند و از این طریق از آن‌ها در برابر تلافی‌های احتمالی محافظت می‌کند. با حفظ فرایند گزارش‌دهی ساختاریافته و محافظت‌شده، سازمان‌ها نه تنها می‌توانند به مقابله با تقلب پرداخته و تخلفات را اصلاح کنند، بلکه فرهنگ شفافیت و پاسخ‌گویی را در محیط کار ترویج می‌دهند. مزایای اجرای سیستم افشاگری خوب عبارتند از: الف) در دسترس بودن روش‌هایی برای انتقال اطلاعات مهم و حیاتی به طرف‌های ذی‌ربط شرکت، ب) در دسترس بودن مکانیسم گزارش تخلفات و مکانیسم سیستم هشدار زود هنگام برای مشکلات احتمالی ناشی از تخلفات، پ) کاهش ریسک‌هایی

که سازمان به دلیل فعالیت‌های تقلبی با آن‌ها مواجه است، ج) بهبود شهرت شرکت در نظر ذینفعان، مقامات نظارتی و عموم مردم، د) در دسترس بودن فرصت‌هایی برای رسیدگی به تخلفات ابتدا به صورت داخلی، پیش از اینکه به تخلفات عمومی تبدیل شود و ه) ارائه ورودی به سازمان برای بررسی بیشتر حوزه‌ها و فرایندهای کاری حیاتی که دارای ضعف‌های کنترل داخلی هستند و طراحی اقدامات اصلاحی لازم (یانگ و خو، ۲۰۲۰).

ایجاد و پیاده‌سازی مدل سوت‌زنی در نظام بانکی کشور نه تنها به کاهش تخلفات و افزایش شفافیت کمک می‌کند، بلکه می‌تواند موجب ارتقاء اعتماد عمومی به نظام مالی کشور شود. این امر مستلزم بررسی دقیق جوانب مختلف و استفاده از بهترین تجربیات جهانی در این زمینه است. ایجاد و پیاده‌سازی یک مدل سوت‌زنی می‌تواند منجر به افزایش شفافیت در نظام بانکی کشور شود و اعتماد عمومی را به این بخش تقویت کند. سوت‌زنی ابزاری مؤثر برای کاهش فساد و تخلفات در سازمان‌ها است. با توجه به پیچیدگی‌های نظام بانکی، این ابزار می‌تواند به‌طور ویژه در کاهش ریسک‌های مالی و قانونی مؤثر باشد. سوت‌زنی به افزایش پاسخگویی در سازمان‌ها کمک می‌کند. از این رو، بانک‌ها می‌توانند با پیاده‌سازی این مدل، مسئولیت‌پذیری بیشتری از خود نشان دهند (حسن و همکاران، ۲۰۲۲). عدم وجود یک سیستم مؤثر سوت‌زنی می‌تواند منجر به بروز بحران‌های بانکی و اقتصادی شود که تأثیرات منفی جدی بر اقتصاد کشور خواهد داشت. بدون وجود حمایت‌های مناسب، کارکنان ممکن است از گزارش دهی تخلفات خودداری کنند که این امر به گسترش فساد منجر خواهد شد. با توجه به روندهای جهانی در مقابله با فساد و تخلفات سازمانی، ایجاد یک مدل سوت‌زنی می‌تواند ایران را در این زمینه به استانداردهای بین‌المللی نزدیک‌تر کند (کافترانیس، ۲۰۲۴). نظریات مختلفی در زمینه پدیده سوت‌زنی (افشاگری) مطرح شده‌اند که به‌طور خلاصه در زیر آورده شده است:

### ۱. نظریه‌های اخلاقی در سوت‌زنی

نظریه‌های اخلاقی در سوت‌زنی عبارتند از:

- نظریه وظیفه‌شناسی<sup>۳</sup>: این نظریه بر این باور است که افراد باید به وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی خود عمل کنند. در این راستا، سوت‌زنی به‌عنوان یک وظیفه اخلاقی تلقی می‌شود که هدف آن افشای تخلفات و جلوگیری از آسیب رساندن به منافع عمومی است.

---

1. Yang & Xu  
2. Hasan et al  
3. Deontology

- نظریه پیامدگرایی<sup>۱</sup>: این نظریه تأکید می‌کند که تصمیم‌گیری‌های اخلاقی باید براساس پیامدهای آن‌ها انجام شود. سوت‌زنی در این چارچوب به دلیل پیامدهای مثبت احتمالی آن، مانند کاهش فساد و افزایش شفافیت، قابل توجیه است (وادرا و همکاران، ۲۰۲۴).

- نظریه فضیلت‌گرایی: این نظریه بر رشد و پرورش فضایل اخلاقی در افراد تأکید دارد و سوت‌زنی را به‌عنوان عملی اخلاقی می‌داند که نشان‌دهنده فضایل مانند شجاعت، صداقت و حس مسئولیت اجتماعی است. در این دیدگاه، سوت‌زنی صرفاً عملی برای افشای تخلفات نیست بلکه نشان‌دهنده تعهد فرد به ارزش‌های اخلاقی جامعه است.

- نظریه عدالت‌گرایی: براساس این نظریه، سوت‌زنی ابزاری برای برقراری عدالت در سازمان‌ها است. افرادی که تخلفات را افشا می‌کنند، در پی برقراری تعادل و رفع نابرابری‌ها هستند. عدالت‌گرایان معتقدند که سکوت در برابر تخلف به‌معنای حمایت غیرمستقیم از بی‌عدالتی است.

- نظریه قرارداد اجتماعی: این نظریه بیان می‌کند که افراد عضو یک قرارداد اجتماعی نانوشته هستند که از آن‌ها می‌خواهد در صورت مشاهده نقض قوانین و ارزش‌های مشترک، آن را گزارش دهند. سوت‌زنی در این چارچوب به‌عنوان تعهدی اجتماعی تلقی می‌شود و فرد به دلیل حفظ منافع عمومی، تخلف را گزارش می‌دهد.

## ۲. مدل‌های سوت‌زنی در سازمان‌ها

در ادامه به بررسی انواع مدل‌های سوت‌زنی (افشاگری) در سازمان‌ها پرداخته شده است:

- مدل حمایت از سوت‌زنان: این مدل بر ایجاد یک محیط حمایتی برای افرادی که تخلفات را گزارش می‌دهند، تأکید دارد. این حمایت‌ها شامل حفاظت از هویت سوت‌زنان، تضمین امنیت شغلی آن‌ها و فراهم کردن مشوق‌های مالی و غیرمالی است.

- مدل انگیزشی: این مدل براساس نظریه‌های انگیزشی مانند نظریه هرم مازلو، سعی دارد تا با ایجاد انگیزه‌های مختلف (مالی، اجتماعی و روانشناختی) افراد را به سوت‌زنی ترغیب کند.

- مدل سلسله مراتبی: در این مدل، سازوکار سوت‌زنی در چندین سطح سازمانی تعریف می‌شود تا گزارش‌دهی و پیگیری تخلفات به‌طور مؤثر انجام شود. این مدل به تعیین نقش‌ها و مسئولیت‌های دقیق در فرایند سوت‌زنی می‌پردازد (کنگ<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳).

1. Consequentialism

2. Kang

- مدل شفافیت سازمانی: این مدل بر ایجاد ساختارهای شفاف در سازمان‌ها تأکید دارد که در آن کانال‌های امن و قابل اعتماد برای گزارش تخلفات وجود داشته باشد. این مدل همچنین تضمین می‌کند که فرایند رسیدگی به تخلفات به‌طور عادلانه و سریع انجام شود.

- مدل نظارت خارجی: این مدل بیان می‌کند که سازمان‌ها باید تحت نظارت نهادهای خارجی (مانند نهادهای قانونی، سازمان‌های غیردولتی یا رسانه‌ها) قرار بگیرند تا فرایند سوت‌زنی به‌طور بی‌طرفانه و مؤثر انجام شود (چن و تان<sup>۱</sup>، ۲۰۲۴).

### ۳. مدل‌های روان‌شناختی در سوت‌زنی

مدل‌های روان‌شناختی در سوت‌زنی عبارتند از:

- مدل تصمیم‌گیری اخلاقی: این مدل مراحل روان‌شناختی فرد در تصمیم‌گیری برای سوت‌زنی را بررسی می‌کند. این فرایند شامل:

- تشخیص یک مسئله اخلاقی یا تخلف؛
- ارزیابی پیامدهای گزارش یا سکوت؛
- تحلیل مسئولیت‌های اخلاقی و حرفه‌ای؛
- و تصمیم‌گیری نهایی برای سوت‌زنی یا عدم انجام آن می‌باشد.

این مدل بر عوامل فردی (مانند میزان تحمل ریسک یا سطح اخلاقیات فردی) و سازمانی (مانند حمایت‌های محیط کاری) تأکید دارد (باتولاس و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳).

- مدل خودکارآمدی: این مدل بر نقش باور فرد نسبت به توانایی خود برای تأثیرگذاری در محیط تأکید می‌کند. اگر فرد احساس کند که سوت‌زنی او می‌تواند تغییر ایجاد کند یا تخلف را کاهش دهد، احتمال بیشتری وجود دارد که این کار را انجام دهد. در مقابل، اگر احساس کند که سوت‌زنی بی‌اثر است، ممکن است از انجام آن خودداری کند.

- مدل هزینه-فایده: این مدل براساس اصول روان‌شناسی اقتصادی، بیان می‌کند که افراد پیش از سوت‌زنی، هزینه‌ها (مانند خطر از دست دادن شغل، انتقام‌گیری یا فشار روانی) و منافع (مانند حس رضایت اخلاقی، پاداش یا بهبود وضعیت سازمانی) را ارزیابی می‌کنند و سپس تصمیم می‌گیرند (وادرا، ۲۰۲۴).

1. Chen & Tan

2. Batolas et al

#### ۴. مدل‌های اجتماعی در سوت‌زنی

مدل‌های اجتماعی در سوت‌زنی عبارتند از:

- مدل نقش‌های اجتماعی: این مدل بر تأثیر نقش‌های اجتماعی افراد بر تصمیم‌گیری آن‌ها برای سوت‌زنی تأکید دارد. به‌عنوان مثال، فردی که در نقش یک مدیر یا رهبر گروه قرار دارد، ممکن است مسئولیت بیشتری برای افشای تخلفات حس کند، درحالی‌که کارمندان پایین‌رده به‌دلیل ترس از انتقام یا از دست دادن شغل، ممکن است محتاط‌تر باشند (باتولاس و همکاران، ۲۰۲۳).

- مدل شبکه‌های اجتماعی: این مدل تأکید دارد که ارتباطات و تعاملات فرد با شبکه‌های اجتماعی (مانند همکاران، دوستان، یا گروه‌های حمایتی) می‌تواند در تصمیم‌گیری برای سوت‌زنی تأثیرگذار باشد. در محیط‌های حمایتی‌تر، احتمال سوت‌زنی بیشتر است.

- مدل تأثیر فرهنگی: این مدل بر تأثیر فرهنگ‌های سازمانی و ملی بر تصمیم‌گیری برای سوت‌زنی تمرکز دارد. در فرهنگ‌هایی که بر شفافیت و اخلاقیات تأکید می‌شود، سوت‌زنی رایج‌تر و مقبول‌تر است، در حالی‌که در فرهنگ‌هایی که سکوت و وفاداری به سازمان ارزش بالایی دارند، ممکن است افراد از گزارش‌دهی خودداری کنند (چن و ژانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۲۴).

با وجود تلاش‌هایی که در دهه گذشته برای جلوگیری از رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار انجام شده، شواهد نشان می‌دهد که هم میزان و هم هزینه کلی تقلب افزایش یافته است. طبق گزارش PWC (۲۰۱۸)، تقریباً نیمی از شرکت‌های مورد بررسی در سطح جهانی حداقل یک نوع رفتار تقلب‌آمیز را گزارش کرده‌اند و نیمی از این تقلب‌ها توسط کارکنان انجام شده است. در نتیجه، شرکت‌ها به‌ویژه در صنعت بانکداری، تحت فشار فزاینده‌ای برای کاهش رفتارهای غیراخلاقی قرار دارند. براساس یک نظرسنجی جهانی درباره تقلب‌های بانکی که توسط KPMG (۲۰۱۹) انجام شد، حدود ۷۰ درصد از موارد تقلب توسط افشاگران گزارش شده است (زال و همکاران، ۲۰۱۹). مطالعات بسیاری در کشورهای توسعه‌یافته انجام شده که نشان می‌دهد وجود قوانین حمایتی و ایجاد سیستم‌های مؤثر سوت‌زنی منجر به کاهش تخلفات و افزایش شفافیت در سازمان‌ها می‌شود. به‌عنوان مثال، قانون قانون ساریبیز-آکسلی<sup>۲</sup> در ایالات متحده، نمونه‌ای از چارچوب قانونی موفق برای حمایت از سوت‌زنان در سازمان‌ها است (وادرا، ۲۰۲۴). سوت‌زنی ابزاری قدرتمند برای حفظ سلامت و شفافیت در نظام بانکی

1. Chen & Zhang

2. Sarbanes-Oxley Act

است. لذا توجه به آن از ضروریات است و ارائه و اعتبارسنجی مدل سوت‌زنی در نظام بانکی کشور می‌تواند به لحاظ علمی، پژوهشی و کاربردی از اهمیت قابل توجهی برخوردار باشد.

### مروری بر پیشینه تحقیق

رضازاده و همکاران (۱۴۰۲) تحقیقی با عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر به‌کارگیری سوت‌زنی در ورزش انجام دادند. هدف این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در ورزش بود. نوع تحقیق کیفی و به روش گراند تئوری انجام شد و مشارکت‌کنندگان پژوهش را ۱۲ نفر از نخبگان تشکیل دادند که با استفاده از نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند. ابزار تحقیق مصاحبه نیمه‌ساختار یافته بود که یافته‌ها از طریق روش کدگذاری در سه مرحله‌ی باز، محوری و انتخابی تجزیه‌وتحلیل شدند. نتایج نشان داد دو مقوله عادلانه بودن (بایدها، مکمل‌بودن و تردیدها) و سازمان‌یافتگی سوت‌زنی (چارچوب‌ها و نبایدها) در ورزش از الزامات سوت‌زنی، سه مقوله فرهنگ (رسانه، خرده‌فرهنگ و دغدغه‌مندها)، حکمرانی (حکومت، سیاست‌زدگی و ساختار فسادزا) و اجتماعی (الگوهای رفتاری و مذهب) از بسترهای سوت‌زنی و سه مقوله شفافیت‌سازی (ساختار‌بندی، شفافیت ساختاری)، توسعه آموزش (آموزش کلاسیک و آموزش از طریق نهاد دین) و فرهنگ‌سازی (الگوسازی فرهنگی، تشویق و تنبیه و توسعه اخلاق) از راهبردهای سوت‌زنی شناسایی شد. به‌نظر می‌رسد با توجه به الزامات و بسترهای موجود دو راهبرد طولانی‌مدت و کوتاه‌مدت می‌تواند مد نظر قرار گیرد و تمام این راهبردها در واقع با تمرکز به توسعه مبارزه با فساد در تمام حوزه‌های موازی با ورزش می‌تواند باعث هم‌افزایی گردد.

توانگررنجبر و همکاران (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان فهم پدیده سوت‌زنی با رویکرد فراترکیب صورت دادند. در سال‌های گذشته، تدوین و اجرای سیاست‌هایی در حوزه سوت‌زنی با هدف تحقق نظارت عمومی، توسط کشورهای توسعه‌یافته دنبال شده که توفیقات قابل ملاحظه‌ای نیز برای آنها در کنترل فساد اداری فراهم آورده است. بهره‌گیری از این ظرفیت و مشارکت مردمی در مقابله با فساد اداری، چند سالی است که مورد اقبال مسئولین جمهوری اسلامی ایران نیز قرار گرفته است. در این پژوهش تلاش شد با روش فراترکیب و مطالعه نظام‌مند ۸۹ مقاله شامل ۷۴ مقاله ISI از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ میلادی و ۱۵ مقاله فارسی یافت شده از منابع داخلی، عوامل تأثیرگذار بر موفقیت پدیده سوت‌زنی شناسایی شوند. مدل نهایی به‌دست‌آمده برای شناخت و فهم عوامل مؤثر بر پدیده سوت‌زنی در ایران، در قالب پنج‌دسته کلی عوامل سازمانی، عوامل انسانی، عوامل محیطی، ماهیت فساد و پیامدهای

احتمالی به ترتیب اهمیت بر مبنای میزان فراوانی عوامل احصا شده از ادبیات موضوع، معرفی شده است. در انتها نیز عوامل پیش‌برنده سوت‌زنی در شش محور اصلی برای استفاده در فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی حوزه سوت‌زنی و اجرای موفق آن در ایران معرفی شده‌اند.

صفری و فتاح زیارانی (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان شناسایی، مفهوم‌سازی، و تبیین فرایند سوت‌زنی در سازمان (مطالعه موردی: شرکت سنگ آهن گهرزمین) انجام دادند. فعالیت‌های غیراخلاقی و غیرقانونی، صرف‌نظر از شدت و پیامدهای منفی ناشی از آن، در همه نقاط جهان و در سازمان‌های دولتی و غیردولتی دیده شده است. از این نظر، وجود سیستمی نظارتی که از سازمان آگاه باشد و کاستی‌ها را مشاهده و گزارش کند قبل از بروز پیامدهای نامطلوب ضروری است. از این رو، وجود افرادی به‌عنوان ناظر با احساس مسئولیت در سازمان، که به‌عنوان صدای سازمان، فریاد سازمان را در صورت وجود انحراف به گوش مسئولان برسانند، اجتناب‌ناپذیر است. این افراد، که در این مطالعه اصطلاحاً سوت‌زن نامیده می‌شوند، باید در فرهنگ سازمانی تعریف شوند و مورد حمایت قانونی قرار گیرند. هدف از این مقاله بررسی و مفهوم‌سازی این مسئله و نیز تبیین آن در سازمان مورد بررسی است تا میزان مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی کارکنان براساس متغیرهای متفاوت مؤثر بر آن‌ها ارزیابی شود. با به‌کارگیری روش توصیفی همبستگی و آزمون‌های تی‌تک نمونه‌ای و آزمون همبستگی پیرسون، عوامل شناسایی‌شده بررسی و تحلیل شد. نتایج حاصل نشان می‌دهد سازمان مورد بررسی در این مطالعه از سرمایه انسانی توانمند برخوردار است و با حمایت از آن‌ها راه برای انتقادهای سازنده آن‌ها و نتیجتاً سوت‌زنی در سازمان و کسب عملکرد بالاتر فراهم است.

کافترانیس (۲۰۲۴) تحقیقی با عنوان سوت‌زنی به‌عنوان یک ابزار اجرایی خصوصی در بخش بانکداری اتحادیه اروپا: درخواست برای شفافیت انجام دادند. پس از بحران‌های مالی و رسوایی‌های متعدد، بار دیگر موضوع افشاگری در حوزه بانکی و مالی مطرح شد. این رویدادها باعث شد اتحادیه اروپا مقرراتی را در مورد سوت‌زنی در چندین قانون اتحادیه اروپا در مورد بخش بانکی مانند مکانیسم نظارتی واحد اتخاذ کند. اتحادیه اروپا تصمیم گرفت ابزار اجرایی جدیدی را به کشورهای عضو ارائه دهد که احتمالاً از مدل قدیمی ایالات متحده در استفاده از افشاگران به‌عنوان مجریان خصوصی الهام گرفته شده است. بخش اول مقاله رابطه بین اجرای خصوصی و سوت‌زنی تحت قوانین اتحادیه اروپا را تحلیل می‌کند. در بخش دوم این مقاله، سوت‌زنی در بخش بانکداری اتحادیه اروپا مورد بررسی قرار می‌گیرد و استدلال می‌شود که مقررات بخشی در بخش بانکی باید با دستورالعمل جایگزین شود تا از وضوح برای سوت‌زنان اطمینان حاصل شود.

فستا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۴) تحقیقی با عنوان افشاگری در حسابداری: بررسی فرا تحلیلی انجام دادند. افشاگری یک کارمند درباره سیاست‌های غیرقانونی، مضر و شیوه‌های غیراخلاقی در محل کار، رفتار افشاگری در شرکت را تشکیل می‌دهد و به‌عنوان ابزاری کارآمد برای اصلاح سریع رفتار غیراخلاقی عمل می‌کند. این مقاله به فرایند تصمیم‌گیری رفتار افشاگر از بسیاری از دیدگاه‌های نظری می‌پردازد و پیدایش مطالعه، مفهوم و تکنیک‌های اندازه‌گیری رفتارهای افشاگر را بررسی می‌کند. دیدگاه‌ها و به‌طور روش‌مند، عناصر کمک‌کننده و فرایندهای تولید یک قصد یا رفتار را از چندین زاویه جدا می‌کند. نام «سوت‌زن» از کلمه آلمانی «سوت» گرفته شده است که نشان‌دهنده افشای تخلفات در تلاش برای متوقف کردن آن است. هر اقدامی در یک شرکت خصوصی یا دولتی که غیرقانونی یا غیراخلاقی ارزیابی شود، به عنوان "سوت زنی" نامیده می‌شود و فردی که این نوع فعالیت را افشا می‌کند به‌عنوان "افشاگر" شناخته می‌شود. ترویج فرهنگ پاسخگویی و صداقت عمومی و حفاظت از منافع عمومی مستلزم تشویق افشاگری در مورد مظنون به فساد است.

فهمی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۴) تحقیقی با عنوان عوامل مؤثر بر قصد مدیران مالی برای انجام اقدامات افشاگری (مطالعه‌ای در مورد دولت شهر کوتاموباگو) انجام دادند. این مطالعه با هدف تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر قصد مدیران مالی برای مشارکت در افشاگری در داخل دولت شهر کوتاموباگو انجام شد. با استفاده از روش تحقیق کمی انجمنی، داده‌ها از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری شد. جامعه این مطالعه شامل مدیران مالی در دولت شهر کوتاموباگو است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از حداقل مربعات جزئی (PLS) انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که حفاظت از افشاگران، قضاوت اخلاقی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر قصد مدیران مالی برای مشارکت در افشاگری دارد. برعکس، جو اخلاقی، منبع کنترل، سطح جدی بودن تخلف و وضعیت مرتکب خطا، تأثیر قابل توجهی نشان نمی‌دهد. متغیرهای جنسیت، سن و مدت تصدی نیز تأثیر قابل توجهی بر قصد افشاگری ندارند. این یافته‌ها حاکی از آن است که حفاظت کافی از افشاگران، قضاوت اخلاقی خوب و تعهد سازمانی قوی می‌تواند مدیران مالی را تشویق کند تا اقدامات غیراخلاقی غیرقانونی را گزارش کنند.

وبریانتی و ستیاوان (۲۰۲۴) تحقیقی با عنوان سیستم سوت زدن براساس مطالعه موردی اندونزی: تحقیق کیفی انجام دادند. هدف این تحقیق انجام تلاش‌های کشف تقلب از طریق پیاده‌سازی یک سیستم افشاگر است. در این مورد، افشاگری سیستمی است که در آن مردم می‌توانند نشانه‌های

1. Festa et al

2. Fahmi et al

مختلفی از روش‌های متقالبانه را هم در بخش تجاری و هم در بخش عمومی گزارش کنند. این سیستم افشاگر به‌عنوان گام اصلی برای تشخیص زودهنگام و پیشگیری از روش‌های تقلب در بخش‌های تجاری و عمومی طراحی شده است. با این حال، اجرای افشاگری همچنان نیازمند نقش افشاگرانی است که به‌طور ناشناس گزارش می‌دهند؛ جایی که گزارشگر از گیرنده گزارش برای اعمال مختلف کلاهبرداری (تقلب) ضمانت می‌گیرد. این مقاله از رویکرد مطالعه ادبیات (بررسی ادبیات) استفاده می‌کند. این مقاله بیان می‌کند که کانال‌های افشاگر در شناسایی و جلوگیری از روش‌های مختلف کلاهبرداری در تمام بخش‌های عمومی و تجاری بسیار مؤثر هستند (وبریانتی و ستایوان<sup>۱</sup>، ۲۰۲۴). با بررسی پیشینه تحقیق داخلی و خارجی مشخص شد تاکنون به ارائه و اعتبارسنجی مدل سوت‌زنی در نظام بانکی کشور به روش داده‌بنیاد<sup>۲</sup> پرداخته نشده است. در این پژوهش بسترها، راهبردها و پیامدهای مدل سوت‌زنی در نظام بانکی ارائه و اعتباریابی شده است. از این نظر، پژوهش ارائه شده در این حوزه جامع به‌نظر می‌رسد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از جهت ارائه مدل سوت‌زنی در نظام بانکی کشور که به‌وسیله نظریه داده‌بنیاد حاصل شده؛ جزء پژوهش‌های کیفی و بنیادی است و پس از تعیین ویژگی‌های فوق‌الذکر، از جهت بررسی روابط بین متغیرها و آزمون الگوی حاصل از مرحله اول و به‌لحاظ امکان به‌کارگیری نتایج تحقیق پس از آزمون ارتباط بین متغیرها، در میان تحقیقات کمی و کاربردی<sup>۳</sup> قرار می‌گیرد. استراتژی پژوهش از لحاظ بعد کیفی، داده‌بنیاد و از لحاظ بعد کمی، پیمایشی است. این پژوهش از لحاظ پارادایمی از بعد کیفی بر ساخت‌گرایی (تفسیری) و از بعد کمی، اثبات‌گرایی است. همچنین تحقیق حاضر از جهت تعیین ویژگی‌های مؤثر، از نوع تحقیقات اکتشافی و از جهت تعیین روابط بین متغیرها و کاربرد آن در حوزه اجرایی، توصیفی است. از نظر نوع داده‌ها نیز، پژوهشی تلفیقی<sup>۴</sup> بوده است.

جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی اساتید و خبرگان نظام بانکی کشور و متخصصین امر با حداقل ۱۵ سال سابقه کاری و حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد با توجه به تخصصی بودن

1. Vebrianti & Setiawan
2. Grounded theory
3. Applied
4. Mix method

موضوع و در بخش کمی جامعه آماری پژوهش کارکنان سیستم بانکی کشور بودند. حجم نمونه در مطالعاتی که با روش کیفی و مصاحبه انجام می‌شوند معمولاً بین ۵ تا ۲۵ نفر توصیه شده است (شفیعی و تات، ۱۳۹۹). همچنین، برای نمونه‌گیری بخش کیفی از روش‌های غیراحتمالی و هدفمند و از فرایند نمونه‌گیری نظری<sup>۱</sup> استفاده شده است (محمدپور، ۱۳۹۲).

فرایند مصاحبه در تحلیل کیفی تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. براین اساس ۱۴ نفر در بخش کیفی شرکت کردند. در بخش کمی با توجه به نامحدود بودن جامعه آماری و با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۳۸۴ نفر به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند و با روش نمونه‌گیری در دسترس پرسش-نامه‌ها توزیع و جمع‌آوری شدند. به دلیل استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، لازم است تعمیم-پذیری نتایج در بخش کمی با احتیاط صورت گیرد.

برای گردآوری داده‌های پژوهش در بخش کیفی از مصاحبه استفاده شده است. از آنجاکه برای مطالعات کیفی که با هدف اکتشافی و طراحی الگو انجام می‌شوند مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته مناسب‌تر هستند، در این تحقیق نیز مصاحبه نیمه‌ساختارمند با خبرگان صورت گرفت.

در بخش کمی به‌وسیله پرسش‌نامه محقق ساخته حاصل از بخش کیفی، اطلاعات لازم برای آزمون فرضیات جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش گراند تئوری بوسیه نرم افزار MAXQDA و در بخش کمی از مدل‌سازی معادلات ساختاری بوسیه نرم‌افزار PLS استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

در بخش کیفی، این مطالعه براساس دیدگاه ۱۴ نفر از خبرگان حوزه مورد مطالعه انجام شده است. از نظر جنسیت ۱۱ نفر مرد و ۳ نفر زن می‌باشند. از نظر سنی ۱ نفر کمتر از ۴۰ سال، ۶ نفر بین ۴۱ تا ۴۵ و ۷ نفر نیز بالای ۴۵ سال سن هستند. از نظر تحصیلات ۴ نفر از خبرگان تحصیلات کارشناسی ارشد و ۱۰ نفر دکتری دارند. در نهایت، ۳ نفر بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۱ نفر نیز بالای ۲۰ سال تجربه کاری دارند.

برای ارائه مدل سوت‌زنی در نظام بانکی کشور، مصاحبه‌های تخصصی نیم‌ساختاریافته با خبرگان صورت گرفته است. در این مرحله پیش از شروع مصاحبه ده سؤال باز در نظر گرفته شد و پیش‌بینی شده است که در طول فرایند مصاحبه سؤالات جدیدی نیز مطرح شود. برای اینکه پژوهشگر با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود، اقدام به بازخوانی مکرر داده‌ها و خواندن داده‌ها به صورت فعال (جستجوی معانی و الگوها) شده است.

نتایج مصاحبه‌ها با روش داده‌بنیاد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای این منظور متن مصاحبه‌ها چندین بار مطالعه و مرور شد. برای انجام پژوهش داده‌بنیاد از «رهیافت نظام‌مند» که به نام اثر استراوس و کوربین<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) شناخته می‌شود، استفاده شده است.

با انجام مصاحبه از طریق نمونه‌گیری نظری پس از کدگذاری اولیه متن مصاحبه‌ها، استخراج مفاهیم و مقوله‌ها انجام شده است. متن مصاحبه‌ها، ۲۰۱۴۲ کلمه و ۵۲۱۴ کلمه با حداقل ۳ کاراکتر بوده است. با انجام کدگذاری اولیه در کدگذاری باز، در مجموع ۷۹۱ کد شناسایی شد که با غربالگری کدهای اولیه ۷۳ مفهوم شناسایی شد.

در تحقیقات کیفی، معیار متوقف کردن روند مصاحبه و تحلیل آن دستیابی به «کفایت نظری» یا دستیابی به اشباع است. به عبارت دیگر، طولانی شدن تحقیقات منجر به تغییر در مفاهیم یا مقوله‌های ظهور یافته در طول تحقیق نمی‌شود. از اواخر مصاحبه سیزدهم تا پایان مصاحبه چهاردهم، تغییری در مفاهیم و مقوله‌های شکل گرفته در طول تحقیق (از جمله ایجاد یا اصلاح) ایجاد نشده است، که به معنای تحقق معیار «کفایت نظری» است. کدهای باز با هم گروه‌بندی شدند و سپس کدهای متمرکز تدوین شدند. مفاهیم در قالب ۹ مقوله اصلی در کدگذاری متمرکز طبقه‌بندی شدند که مفاهیم و مقوله‌های اصلی الگو سوت‌زنی کشور مستخرج از مصاحبه‌ها به روش داده بنیاد در جدول ۱ ارائه شده است:

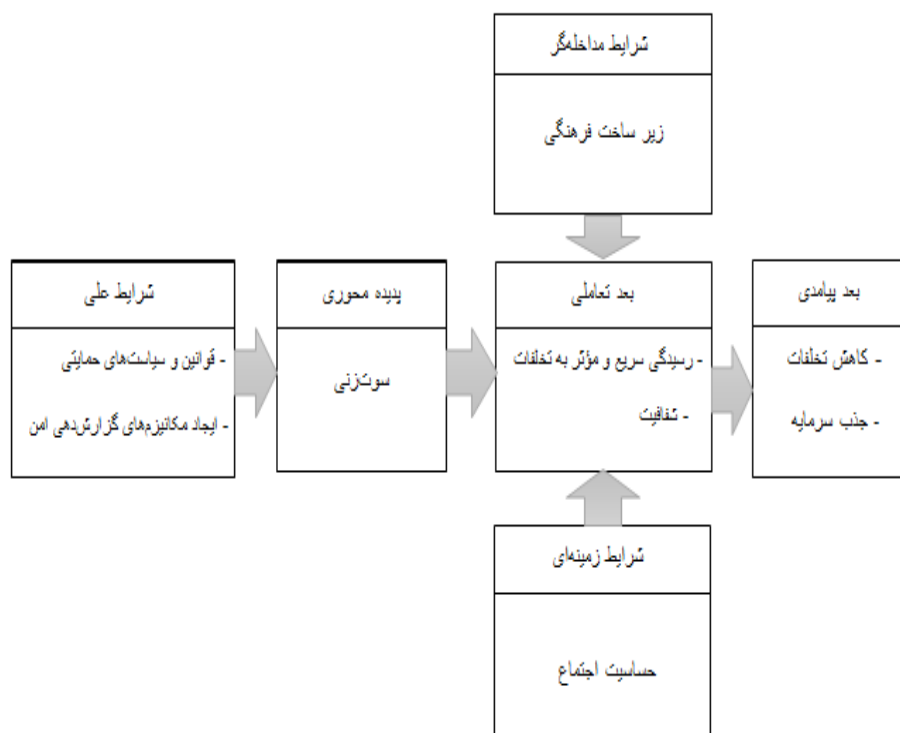
## جدول ۱. مفاهیم و مقوله‌های اصلی مدل سوت‌زنی در نظام بانکی کشور

| مقوله                           | مفهوم  |
|---------------------------------|--|
| قوانین و سیاست‌های حمایتی       | اصلاح قوانین و مقررات، سیاست‌گذاری صحیح، راهبرد مناسب سوت‌زنی، اصلاح آیین‌نامه‌های تشویق سوت‌زنان، قوانین حمایتی سوت‌زنان، ابلاغ دستورالعمل به مدیران، حمایت‌های مدیریتی، تدوین مجازات سخت برای مقابله‌کنندگان با سوت‌زنان                                       |
| ایجاد مکانیزم‌های گزارش‌دهی امن | ایجاد راه‌های ارتباطی امن، ایجاد دیتابیس مناسب، ایجاد راه‌های ارتباطی متنوع، توجه به امنیت سوت‌زن، عدم امکان فاش شدن نام سوت‌زن، زیرساخت فناورانه، کانال امن، سامانه‌های الکترونیکی، خطوط تلفن ویژه، هویت مخفی   |
| سوت‌زنی                         | آموزش گزارش‌دهی، تغییر نگرش کارکنان نسبت به سوت‌زنی، ایجاد انگیزه سوت‌زنی، چرایی اهمیت سوت‌زنی، نیازآفرینی، علت اهمیت سوت‌زنی، متقاعدسازی کارکنان، دوره‌های آموزشی، بیان روش‌های سوت‌زنی، رفع نگرانی‌های سوت‌زنی   |
| زیر ساخت فرهنگی                 | فرهنگ‌سازی مناسب، افزایش آگاهی افراد، بیان نتایج سوت‌زنی به صورت شفاف، اصلاح سیستم آموزشی جهت سوت‌زنی، ایجاد احساس نیاز در مردم، توجیه مردم، تبیین کارکردهای سوت‌زنی، مشارکت نخبگانی در تأیید سوت‌زنی (تأیید مراجع)، بیان دلایل سوت‌زنی، سهیم بودن مردم در منافع |
| حساسیت اجتماع                   | حساسیت مردم نسبت به تخلفات مالی، بی‌اعتمادی مردم، ناراحت بودن اجتماع نسبت به تخلفات قبلی، پیگیری اخبار در فضای مجازی، عدم اعتماد نسبت به مسئولین اقتصادی، تخلفات زیاد قبلی   |
| رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات    | رسیدگی به‌موقع به تخلفات، جلوگیری از حاد شدن تخلف، پاسخ‌گویی سریع، پاسخ‌گویی به‌موقع سیستم، از دست نرفتن زمان و منابع، بررسی دقیق و بی‌طرفانه گزارش‌ها، تعیین واحد مستقل برای رسیدگی   |
| شفافیت                          | شفافیت مالی، اعتماد به سیستم، افزایش تمکین مردم، مقبولیت سیستم بانکی، اطمینان، اعتماد به دولت، صداقت، باب شدن اخلاق حرفه‌ای  |
| کاهش تخلفات                     | کاهش تخلفات، جلوگیری از فساد، کم شدن رانت‌ها، جلوگیری از سوءاستفاده، کاهش هزینه‌های مالی ناشی از تخلفات، حفظ حقوق شهروندی  |
| جذب سرمایه                      | جذب سرمایه مردم، تأمین مالی پروژه‌ها، ارتقای سطح اقتصاد، منابع کافی، تنظیم اقتصاد، ایجاد سرمایه، تأمین مالی دولت   |

سپس کدهای محوری با هم تنظیم شدند و ارتباط آن‌ها با یکدیگر به‌وسیله روش مدل‌سازی ساختاری- تفسیری مشخص شد.

این ماتریس توسط خبرگان و متخصصین فرایند محوری تکمیل شد. اطلاعات حاصله براساس مدل ساختاری تفسیری جمع‌بندی و ماتریس خودتعاملی ساختاری نهایی تشکیل گردید. در گروه‌بندی مقوله‌ها یک صورت‌بندی درباره بسترها، فرایندها و پیامدها و ارتباط بین مقوله‌های پژوهش

انسجام می‌یابد که در این پژوهش بسترها، فرایندها و پیامدها به شرح زیر شناسایی شدند: بسترها مقوله‌های قوانین و سیاست‌های حمایتی، ایجاد مکانیزم‌های گزارش‌دهی امن، زیرساخت فرهنگی و حساسیت اجتماعی شناسایی گردیدند. همچنین، فرایندها مقوله‌های رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات و شفافیت شناسایی شد. پیامد مدل ارائه شده نیز، کاهش تخلفات و جذب سرمایه شناسایی شدند. پس از بررسی مقوله‌ها از جنبه‌های مختلف و تعیین ارتباط بین مقوله‌ها در سطوح مختلف و مسیریابی شرطی، مرحله کدگذاری محوری به پایان رسیده تا در گام نهایی تحلیل، کدگذاری گزینشی و خلق نظریه و مدل نهایی انجام شود. در کدگذاری گزینشی مقوله هسته تحقیق سوت‌زنی تشخیص داده شد. همچنین شکل مدل پارادایمی حاصل از یافته‌های کیفی تحقیق در زیر آورده شده است:



شکل ۱. مدل پارادایمی

در بخش کمی به اعتبارسنجی مدل پارادایمی حاصل از بخش کیفی پرداخته شد. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری در بخش کمی در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در بخش کمی

| درصد | فراوانی | ویژگی‌های جمعیت‌شناختی |            |
|------|---------|------------------------|------------|
| ۷۵.۸ | ۲۹۱     | مرد                    | جنسیت      |
| ۲۴.۲ | ۹۳      | زن                     |            |
| ۲.۱  | ۸       | زیر ۳۰ سال             | سن         |
| ۱۹.۳ | ۷۴      | ۳۱-۴۰                  |            |
| ۵۲.۹ | ۲۰۳     | ۴۱-۵۰                  |            |
| ۲۵.۸ | ۹۹      | بالای ۵۰ سال           | تحصیلات    |
| ۳.۴  | ۱۳      | فوق دیپلم              |            |
| ۳۸.۸ | ۱۴۹     | لیسانس                 |            |
| ۵۲.۱ | ۲۰۰     | فوق لیسانس             |            |
| ۵.۷  | ۲۲      | دانشجوی دکتری و بالاتر | سابقه کاری |
| ۵.۷  | ۲۲      | زیر ۵ سال              |            |
| ۱۹.۸ | ۷۶      | ۵-۱۰                   |            |
| ۲۲.۱ | ۸۵      | ۱۱-۱۵                  |            |
| ۳۷.۵ | ۱۴۴     | ۱۶-۲۰                  |            |
| ۱۴.۸ | ۵۷      | بالای ۲۰ سال           |            |
| ٪۱۰۰ | ۳۸۴     | کل                     |            |

برای ارزیابی پایایی پرسش‌نامه که حاصل مصاحبه با خبرگان در بخش کیفی بود و از مفاهیم بیان شده درخصوص هر متغیر استخراج گردیده (جدول ۲) از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شده که این ضریب برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۰۲ بدست آمده است. همچنین، برای تک‌تک متغیرها نیز آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شده که مقدار همگی بالاتر از ۰/۷ می‌باشند (جدول ۳) و نشان از پایایی سؤالات هر عامل دارد. جهت تخمین اعتبار، پرسش‌نامه تحقیق در میان ۱۵ نفر از خبرگان توزیع و سپس با استفاده از سنجش شاخص روایی محتوا CVI و نسبت روایی محتوا CVR مورد بررسی و تأیید قرار گرفت.

در تحلیل عاملی اکتشافی به‌وسیله نرم‌افزار SPSS میزان ارتباط هر متغیر با سازه مربوطه بیش از ارتباط آن متغیر با دیگر سازه‌ها بوده است که نشان از وجود روایی واگرا دارد. همچنین، ضریب شاخص KMO میزان  $0/804$  بدست آمده که نشان از کافی بودن تعداد نمونه برای تحلیل عاملی است. برای سنجش روایی همگرا و روایی تشخیصی نیز از تحلیل عاملی در نرم‌افزار PLS استفاده گردید (شفیعی و تات، ۱۳۹۹). مقدار کلیه بارهای عاملی سوالات و همین‌طور میانگین واریانس استخراج شده هر مفهوم همان‌طور که در جدول ۳ آمده است بزرگتر از  $0/5$  بوده که نشان از وجود روایی همگرا است.

جدول ۳. متغیرهای اصلی تحقیق و روایی و پایایی

|                                 | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) | R Square |
|---------------------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|----------|
| جذب سرمایه                      | ۰.۷۹             | ۰.۷۹  | ۰.۸۶                  | ۰.۶۲                             | ۰.۴۵     |
| شفافیت                          | ۰.۸۸             | ۰.۸۸  | ۰.۹۱                  | ۰.۶۷                             | ۰.۵۴     |
| زیرساخت فرهنگی                  | ۰.۸۰             | ۰.۷۸  | ۰.۷۹                  | ۰.۵۰                             | -        |
| کاهش تخلفات                     | ۰.۸۶             | ۰.۸۷  | ۰.۹۰                  | ۰.۷۰                             | ۰.۳۴     |
| سوت‌زنی                         | ۰.۷۵             | ۰.۸۰  | ۰.۸۲                  | ۰.۵۰                             | ۰.۶۴     |
| رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات    | ۰.۸۶             | ۰.۸۷  | ۰.۹۰                  | ۰.۶۰                             | ۰.۵۷     |
| قوانین و سیاست‌های حمایتی       | ۰.۸۸             | ۰.۸۸  | ۰.۹۱                  | ۰.۶۳                             | -        |
| ایجاد مکانیزم‌های گزارش‌دهی امن | ۰.۸۸             | ۰.۸۸  | ۰.۹۱                  | ۰.۶۸                             | -        |
| حساسیت اجتماع                   | ۰.۸۷             | ۰.۸۷  | ۰.۹۰                  | ۰.۶۵                             | -        |

همین‌طور میزان جذر AVE هر سازه در حالت تخمین استاندارد بیشتر از همبستگی میان سازه‌ها بوده که نشان از وجود روایی تشخیصی<sup>۱</sup> دارد (جدول ۴).

## 1. Discriminant Validity

جدول ۴. بررسی روایی تشخیصی مدل

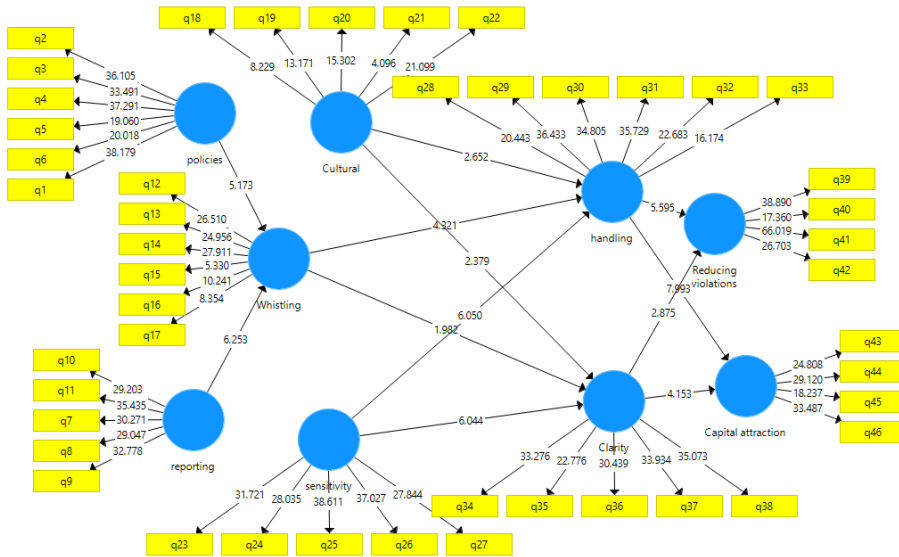
|                                 | جذب سرمایه | شفافیت | زیرساخت فرهنگی | کاهش تخلفات | سوت زنی | رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات | قوانین و سیاست‌های حمایتی | ایجاد مکانیزم‌های گزارش‌دهی امن | حساسیت اجتماع |
|---------------------------------|------------|--------|----------------|-------------|---------|------------------------------|---------------------------|---------------------------------|---------------|
| جذب سرمایه                      | ۰.۷۸       |        |                |             |         |                              |                           |                                 |               |
| شفافیت                          | ۰.۵۹       | ۰.۸۲   |                |             |         |                              |                           |                                 |               |
| زیرساخت فرهنگی                  | ۰.۵۰       | ۰.۵۱   | ۰.۷۰           |             |         |                              |                           |                                 |               |
| کاهش تخلفات                     | ۰.۵۰       | ۰.۵۱   | ۰.۴۹           | ۰.۸۴        |         |                              |                           |                                 |               |
| سوت زنی                         | ۰.۵۰       | ۰.۵۱   | ۰.۵۱           | ۰.۵۱        | ۰.۷۰    |                              |                           |                                 |               |
| رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات    | ۰.۶۵       | ۰.۷۱   | ۰.۵۴           | ۰.۵۶        | ۰.۶۵    | ۰.۷۷                         |                           |                                 |               |
| قوانین و سیاست‌های حمایتی       | ۰.۴۱       | ۰.۳۸   | ۰.۳۶           | ۰.۴۷        | ۰.۵۶    | ۰.۵۶                         | ۰.۷۹                      |                                 |               |
| ایجاد مکانیزم‌های گزارش‌دهی امن | ۰.۴۴       | ۰.۵۱   | ۰.۳۷           | ۰.۴۴        | ۰.۵۷    | ۰.۶۱                         | ۰.۶۳                      | ۰.۸۲                            |               |
| حساسیت اجتماع                   | ۰.۶۰       | ۰.۶۴   | ۰.۶۴           | ۰.۶۱        | ۰.۶۵    | ۰.۷۱                         | ۰.۵۵                      | ۰.۵۴                            | ۰.۸۱          |

در این پژوهش از روش SEM با استفاده از نرم‌افزار PLS برای تعیین برازندگی مدل ساختاری و آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. با توجه به شاخص‌های ارائه شده در جدول ۵ می‌توان گفت که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است:

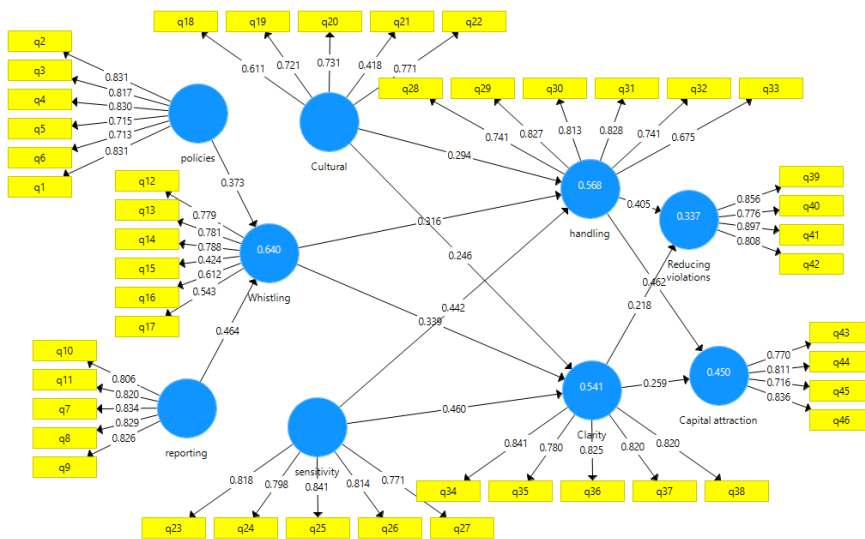
جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل

| مقدار به دست آمده | شاخص           |
|-------------------|----------------|
| 0.403             | Redundancy     |
| GoF= 0.62         | شاخص برازش کلی |

مدل نهایی معادلات ساختاری نیز در دو حالت معناداری ضرایب و تخمین استاندارد در شکل‌های زیر ارائه شده است.



شکل ۲. مدل تحقیق در حالت معناداری ضرایب



شکل ۳. مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد

نتایج حاصل از آزمون فرضیات پژوهش در جدول ۶ ارائه شده است:

جدول ۶. بررسی رد یا تأیید شدن فرضیات تحقیق

| تأیید یا رد | معناداری | ضریب مسیر | فرضیات  |
|-------------|----------|-----------|---|
| تأیید       | ۵.۱۷     | ۰.۳۷      | فرضیه اول: قوانین و سیاست‌های حمایتی بر سوت‌زنی تأثیر معناداری دارد.            |
| تأیید       | ۶.۲۵     | ۰.۴۶      | فرضیه دوم: ایجاد مکانیزم‌های گزارش‌دهی امن بر سوت‌زنی تأثیر معناداری دارد.      |
| تأیید       | ۴.۳۲     | ۰.۳۱      | فرضیه سوم: سوت‌زنی بر رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات تأثیر معناداری دارد.         |
| تأیید       | ۱.۹۸     | ۰.۳۳      | فرضیه چهارم: سوت‌زنی بر شفافیت تأثیر معناداری دارد.                             |
| تأیید       | ۲.۶۲     | ۰.۲۹      | فرضیه پنجم: زیرساخت فرهنگی بر رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات تأثیر معناداری دارد. |
| تأیید       | ۲.۳۷     | ۰.۲۴      | فرضیه ششم: زیرساخت فرهنگی بر شفافیت تأثیر معناداری دارد.                        |
| تأیید       | ۶.۰۵     | ۰.۳۳      | فرضیه هفتم: حساسیت اجتماع بر رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات تأثیر معناداری دارد.  |
| تأیید       | ۶.۰۴     | ۰.۴۶      | فرضیه هشتم: حساسیت اجتماع بر شفافیت تأثیر معناداری دارد.                        |
| تأیید       | ۵.۵۹     | ۰.۴۰      | فرضیه نهم: رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات بر کاهش تخلفات تأثیر معناداری دارد.     |
| تأیید       | ۲.۸۷     | ۰.۲۱      | فرضیه دهم: شفافیت بر کاهش تخلفات تأثیر معناداری دارد.                           |
| تأیید       | ۷.۹۹     | ۰.۴۶      | فرضیه یازدهم: رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات بر جذب سرمایه تأثیر معناداری دارد.   |
| تأیید       | ۴.۱۵     | ۰.۲۵      | فرضیه دوازدهم: شفافیت بر جذب سرمایه تأثیر معناداری دارد.                        |

**فرضیه اول:** با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌ها که ضریب مسیر و معناداری به ترتیب ۰.۳۷ و ۵.۱۷ می‌باشند، عامل «قوانین و سیاست‌های حمایتی» بر «سوت‌زنی» تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری داشته است. نتایج این تحقیق با یافته‌های توانگر رنجبر و همکاران (۱۴۰۱) و فهیمی و همکاران (۲۰۲۴) همسو می‌باشد.

**فرضیه دوم:** با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌ها که ضریب مسیر و معناداری به ترتیب ۰.۴۶ و ۶.۲۵ می‌باشند، عامل «ایجاد مکانیزم‌های گزارش‌دهی امن» بر «سوت‌زنی» تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری داشته است. نتایج این تحقیق با یافته‌های توانگر رنجبر و همکاران (۱۴۰۱) همسو می‌باشد.

**فرضیه سوم:** با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌ها که ضریب مسیر و معناداری به ترتیب ۰.۳۱ و ۴.۳۲ می‌باشند، عامل «سوت‌زنی» بر «رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات» تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری داشته است. نتایج این تحقیق با یافته‌های فستا و همکاران (۲۰۲۴) و وبریانتی و ستیاوان (۲۰۲۴) همسو می‌باشد.

**فرضیه چهارم:** با توجه به نتایج به‌دست آمده از تحلیل داده‌ها که ضریب مسیر و معناداری به-ترتیب ۰.۳۳ و ۱.۹۸ می‌باشند، عامل «سوت‌زنی» بر «شفافیت» تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری داشته است. نتایج این تحقیق با یافته‌های رضازاده و همکاران (۱۴۰۲) همسو می‌باشد.

**فرضیه پنجم:** با توجه به نتایج به‌دست آمده از تحلیل داده‌ها که ضریب مسیر و معناداری به‌ترتیب ۰.۲۹ و ۲.۶۲ می‌باشند، عامل «زیر ساخت فرهنگی» بر «رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات» تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری داشته است. نتایج این تحقیق با یافته‌های رضازاده و همکاران (۱۴۰۲) همسو می‌باشد.

**فرضیه ششم:** با توجه به نتایج به‌دست آمده از تحلیل داده‌ها که ضریب مسیر و معناداری به-ترتیب ۰.۲۴ و ۲.۳۷ می‌باشند، عامل «زیر ساخت فرهنگی» بر «شفافیت» تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری داشته است. نتایج این تحقیق با یافته‌های رضازاده و همکاران (۱۴۰۲) همسو می‌باشد.

**فرضیه هفتم:** با توجه به نتایج به‌دست آمده از تحلیل داده‌ها که ضریب مسیر و معناداری به‌ترتیب ۰.۳۳ و ۶.۰۵ می‌باشند، عامل «حساسیت اجتماع» بر «رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات» تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری داشته است. نتایج این تحقیق با یافته‌های کافترانیس (۲۰۲۴) و وبریاتی و ستیاوان (۲۰۲۴) همسو می‌باشد.

**فرضیه هشتم:** با توجه به نتایج به‌دست آمده از تحلیل داده‌ها که ضریب مسیر و معناداری به-ترتیب ۰.۴۶ و ۶.۰۴ می‌باشند، عامل «حساسیت اجتماع» بر «شفافیت» تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری داشته است. نتایج این تحقیق با یافته‌های کافترانیس (۲۰۲۴) و وبریاتی و ستیاوان (۲۰۲۴) همسو می‌باشد.

**فرضیه نهم:** با توجه به نتایج به‌دست آمده از تحلیل داده‌ها که ضریب مسیر و معناداری به‌ترتیب ۰.۴۰ و ۵.۵۹ می‌باشند، عامل «رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات» بر «کاهش تخلفات» تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری داشته است. نتایج این تحقیق با یافته‌های صفری و فتاح زیارانی (۱۳۹۷) همسو می‌باشد.

**فرضیه دهم:** با توجه به نتایج به‌دست آمده از تحلیل داده‌ها که ضریب مسیر و معناداری به‌ترتیب ۰.۲۱ و ۲.۸۷ می‌باشند، عامل «شفافیت» بر «کاهش تخلفات» تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری داشته است. نتایج این تحقیق با یافته‌های رضازاده و همکاران (۱۴۰۲) همسو می‌باشد.

**فرضیه یازدهم:** با توجه به نتایج به‌دست آمده از تحلیل داده‌ها که ضریب مسیر و معناداری به-ترتیب ۰.۴۶ و ۷.۹۹ می‌باشند، عامل «رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات» بر «جذب سرمایه» تأثیر

مستقیم، مثبت و معناداری داشته است. نتایج این تحقیق با یافته‌های کافترانیس (۲۰۲۴) همسو می‌باشد.

**فرضیه دوازدهم:** با توجه به نتایج به‌دست آمده از تحلیل داده‌ها که ضریب مسیر و معناداری به ترتیب ۰.۲۵ و ۴.۱۵ می‌باشند، عامل «شفافیت» بر «جذب سرمایه» تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری داشته است. نتایج این تحقیق با یافته‌های کافترانیس (۲۰۲۴) همسو می‌باشد.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در این پژوهش ابتدا در بخش کیفی با بهره‌گیری از روش داده‌بنیاد، به ارائه مدل سوت‌زنی در نظام بانکی کشور اقدام شد. براین اساس، با انجام مصاحبه با چهارده نفر از اساتید و خبرگان نظام بانکی کشور و متخصصین امر با حداقل ۱۵ سال سابقه کاری و حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، تعداد ۹ مقوله اصلی براساس مدل پارادایمی شناسایی شده که در قالب شش بعد ساختاردهی شده است: قوانین و سیاست‌های حمایتی و ایجاد مکانیزم‌های گزارش‌دهی امن به عنوان «شرایط علی» شناسایی شدند. مقوله قوانین و سیاست‌های حمایتی به وضع قوانین و سیاست‌هایی می‌پردازد که حمایت از سوت‌زنان را تضمین می‌کنند. این قوانین باید حقوق و امنیت افرادی را که تخلفات را گزارش می‌دهند، حفظ کنند و شامل مقرراتی باشند که مانع از تلافی‌جویی علیه سوت‌زنان شود. سیاست‌های حمایتی می‌توانند به‌عنوان پایه‌ای اساسی برای ترغیب افراد به گزارش‌دهی تخلفات عمل کنند. همچنین، مقوله ایجاد مکانیزم‌های گزارش‌دهی امن به ایجاد سازوکارها و ابزارهایی اشاره دارد که امکان گزارش‌دهی امن و ناشناس تخلفات را فراهم می‌کند. این مکانیزم‌ها باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که گزارش‌دهندگان بتوانند بدون نگرانی از شناسایی شدن و تبعات احتمالی، اطلاعات مربوط به تخلفات را به نهادهای مربوطه منتقل کنند (کنگ، ۲۰۲۳).

زیرساخت فرهنگی به‌عنوان «شرایط مداخله‌گر» شناسایی شد. این مقوله به سطح پذیرش فرهنگی و اجتماعی سوت‌زنی در جامعه و سازمان‌ها اشاره دارد. فرهنگ سازمانی و اجتماعی که سوت‌زنی را به‌عنوان عملی مثبت و مسئولانه تلقی کند، می‌تواند میزان و کیفیت گزارش‌دهی تخلفات را افزایش دهد.

حساسیت اجتماع به‌عنوان «شرایط زمینه‌ای» شناسایی شد. این مقوله به سطح حساسیت و آگاهی عمومی جامعه نسبت به تخلفات بانکی و اهمیت گزارش‌دهی آن‌ها اشاره دارد. وقتی که جامعه نسبت به

مسائل فساد و تخلفات بانکی حساس باشد، احتمال بیشتری وجود دارد که افراد به گزارش‌دهی این تخلفات اقدام کنند.

رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات و شفافیت به‌عنوان «بعد تعاملی» شناسایی شدند. مقوله رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات به فرایند رسیدگی به گزارش‌های سوت‌زنی و واکنش‌های نهادهای نظارتی اشاره دارد. رسیدگی سریع و مؤثر به گزارش‌ها می‌تواند اعتماد عمومی به سیستم سوت‌زنی را افزایش دهد و انگیزه بیشتری برای گزارش‌دهی فراهم کند. همین‌طور مقوله شفافیت دیگر بعد تعاملی است. شفافیت در ارائه نتایج پیگیری‌های انجام شده از سوی نهادهای نظارتی، از دیگر عوامل مهم در مدل سوت‌زنی است. شفافیت باعث افزایش اعتماد عمومی و کاهش فساد می‌شود (سودجونو، ۲۰۲۳).

سوت‌زنی به‌عنوان «پدیده محوری» شناسایی شد. سوت‌زنی به‌عنوان پدیده محوری، فرایندی است که در آن افراد تخلفات و فسادهای مشاهده شده در سازمان را گزارش می‌دهند. این فرایند می‌تواند شامل گزارش‌دهی به مقامات داخلی یا نهادهای خارجی نظارتی باشد (وادرنا و همکاران، ۲۰۲۴).

و در انتها کاهش تخلفات و جذب سرمایه به‌عنوان «بعد پیامدی» شناسایی شدند. مقوله کاهش تخلفات به پیامد مثبت کاهش تخلفات در نتیجه پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز سوت‌زنی اشاره دارد. با افزایش گزارش‌دهی تخلفات و رسیدگی مؤثر به آن‌ها، میزان تخلفات کاهش می‌یابد. همچنین جذب سرمایه به‌عنوان یک پیامد مثبت دیگر، می‌تواند نتیجه بهبود اعتماد عمومی به نظام بانکی و کاهش تخلفات باشد. وقتی که بانک‌ها و سازمان‌های مالی به‌عنوان نهادهایی شفاف و قابل اعتماد شناخته شوند، تمایل سرمایه‌گذاران به سرمایه‌گذاری در این نهادها افزایش می‌یابد (هانداجانی و همکاران، ۲۰۲۲).

در بخش کمی مدل به‌دست آمده به‌وسیله مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت که نتایج نشان داد قوانین و سیاست‌های حمایتی و ایجاد مکانیزم‌های گزارش‌دهی امن بر سوت‌زنی تأثیر معناداری دارد. سوت‌زنی بر رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات و شفافیت تأثیر معناداری دارد. زیرساخت فرهنگی بر رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات و شفافیت تأثیر معناداری دارد. حساسیت اجتماع بر رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات و شفافیت تأثیر معناداری دارد. رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات بر کاهش تخلفات و جذب سرمایه تأثیر معناداری دارد. شفافیت بر کاهش تخلفات و جذب سرمایه تأثیر معناداری دارد.

### پیشنهادات

پیشنهادهای کاربردی ذیل برای بهبود هر یک از متغیرهای مؤثر بر سوت‌زنی در نظام بانکی کشور و بهبود آن ارائه می‌گردد:

#### قوانین و سیاست‌های حمایتی

درخصوص این متغیر پیشنهادات زیر مطرح می‌گردد:

- تدوین و اجرای قوانین جامع: ایجاد و اجرای قوانین جامع در سطح ملی که از سوت‌زنان در برابر اقدامات تلافی‌جویانه حمایت کند.
- آموزش حقوقی: ارائه آموزش‌های حقوقی به کارکنان بانکی و نهادهای نظارتی درخصوص حقوق و حمایت‌های قانونی سوت‌زنان.

#### ایجاد مکانیزم‌های گزارش‌دهی امن

- پیاده‌سازی سیستم‌های گزارش‌دهی ناشناس: طراحی و راه‌اندازی پلتفرم‌های آنلاین و خطوط تلفن ناشناس برای گزارش‌دهی تخلفات.
- اطمینان از امنیت داده‌ها: ایجاد سیستم‌های حفاظت از داده‌های سوت‌زنان برای جلوگیری از نشت اطلاعات و حفظ محرمانگی آن‌ها.

#### سوت‌زنی

- تقویت آگاهی کارکنان: آموزش و آگاهی‌بخشی به کارکنان درباره اهمیت سوت‌زنی و چگونگی استفاده از سازوکارهای گزارش‌دهی.
- حفظ امنیت سوت‌زنان: تضمین حمایت از سوت‌زنان از طریق ایجاد و اعمال مکانیزم‌های حمایتی قوی.

#### زیرساخت فرهنگی

- ترویج فرهنگ مسئولیت‌پذیری: ایجاد و تقویت فرهنگی که سوت‌زنی را به‌عنوان یک وظیفه اجتماعی و سازمانی بپذیرد و تشویق به گزارش‌دهی تخلفات به‌عنوان یک عمل مسئولانه.
- آموزش عمومی: برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برای افزایش آگاهی عمومی و تغییر نگرش‌های منفی نسبت به سوت‌زنی.

### حساسیت اجتماع

- افزایش شفافیت عمومی: اطلاع‌رسانی گسترده در مورد تخلفات و پیامدهای آن‌ها از طریق رسانه‌ها و کمپین‌های آگاهی‌بخشی.
- جلب مشارکت جامعه: تشویق شهروندان به مشارکت فعال در گزارش‌دهی تخلفات از طریق ارائه پاداش‌ها و مشوق‌های مالی.

### رسیدگی سریع و مؤثر به تخلفات

- تشکیل تیم‌های واکنش سریع: ایجاد تیم‌های تخصصی برای بررسی فوری و دقیق گزارش‌های سوت‌زنی.
- اطلاع‌رسانی به موقع: ارائه بازخورد سریع و دقیق به سوت‌زنان در خصوص وضعیت پیگیری گزارش‌های آن‌ها.

### شفافیت

- انتشار گزارش‌های دوره‌ای: ارائه گزارش‌های عمومی در مورد تخلفات گزارش شده و نتایج پیگیری‌ها به صورت منظم.
- ترویج شفافیت سازمانی: تقویت شفافیت در فرایندهای داخلی بانک‌ها و سازمان‌ها به منظور کاهش فساد و تخلفات.

### کاهش تخلفات

- پایش و ارزیابی مستمر: انجام ارزیابی‌های دوره‌ای برای سنجش میزان کاهش تخلفات و تأثیر سوت‌زنی بر آن.
- بازخورد مثبت: ارائه بازخوردهای مثبت به سازمان‌ها و کارکنان برای ترغیب به ادامه و بهبود فرایند سوت‌زنی.

### جذب سرمایه

- افزایش شفافیت مالی: ترویج شفافیت در گزارش‌های مالی و فعالیت‌های اقتصادی بانک‌ها برای جلب اعتماد سرمایه‌گذاران.
- تبلیغ موفقیت‌ها: استفاده از موارد موفق در کاهش تخلفات و بهبود شفافیت برای جذب سرمایه‌های جدید و تقویت اعتبار بانک‌ها.

### سه‌م علمی پژوهش

۱. در شناسایی عوامل مؤثر بر سوت‌زنی در نظام بانکی کشور، محققى در ایران از اروش داده بنیاد استفاده نکرده است.
۲. در این پژوهش شرایط علّی، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، بعد تعاملی، پدیده محوری و پیامدهای سوت‌زنی در نظام بانکی کشور ارائه شده است و نیز پیشنهادات علمی، تخصصی و کاربردی درخصوص موضوع پژوهش ارائه گردیده، این پژوهش در حوزه سوت‌زنی در نظام بانکی کشور جامع و برای پژوهشگران، ذینفعان، تصمیم‌گیرندگان، برنامه‌ریزان و مدیران و سیاست‌گذاران اقتصادی کشور می‌تواند مفید و مورد بهره‌برداری قرار گیرد.
۳. در این پژوهش، شرایط بومی ایران لحاظ شده است. از ضعف‌های اصلی که این پژوهش آن را پوشش می‌دهد، تمرکز جامع بر شرایط خاص کشور است، درحالی‌که پژوهش‌های موجود هر یک صرفاً به بررسی ارتباط بین متغیرها پرداخته و یا جامع نیستند.
۴. در این پژوهش سعی شده از تجربیات اساتید، متخصصان و افراد بسیار مجرب در نظام بانکی کشور که تجربیات مدیریت عالی داشته و دارند بهره گرفته شود. با مصاحبه صورت گرفته با این افراد، این تجربیات امکان کدگذاری و ارائه شدن در این پژوهش را پیدا کردند.
۵. با توجه به مدل حاصل از پژوهش مشخص شد که عوامل کلان از جمله قوانین و سیاست‌های حمایتی و زیرساخت فرهنگی تأثیر بسزایی بر سوت‌زنی در نظام بانکی کشور و بهبود آن دارند.

### محدودیت‌ها

- همواره در مطالعاتی که اطلاعات آن‌ها از طریق مصاحبه و پرسش‌نامه گردآوری می‌گردد، همکاری پرسش‌شوندگان و صحت اطلاعات دریافتی از آنان در زمره تنگناها و محدودیت‌های تحقیق تلقی می‌گردد که این پژوهش نیز از این امر مستثنی نمی‌باشد.
- با توجه به اینکه در این پژوهش، برای جمع‌آوری نمونه آماری بخش کمی صرفاً از نمونه در دسترس استفاده شده است و امکان نمونه‌گیری تصادفی فراهم نبوده، لذا تعمیم نتایج بایستی با احتیاط صورت گیرد.

## منابع و مأخذ

## الف. فارسی

- استراوس، انسلم و کرین، جولیت. (۱۳۹۵). *مبانی پژوهش کیفی فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای*. ترجمه: ابراهیم افشار، چاپ پنجم، تهران: نشرنی.
- توانگررنجبر، محمد؛ الوانی، سید مهدی و مهرمنش، حسن. (۱۴۰۱). *فهم پدیده سوت‌زنی با رویکرد فراترکیب*. فصل‌نامه مطالعات راهبردی، ۲۵(۳)، ۱۵۴-۱۸۷.
- رضا زاده، پریوش؛ شفیعی، شهرام و افروزه، محمد صادق. (۱۴۰۲). *شناسایی عوامل مؤثر بر به‌کارگیری سوت‌زنی در ورزش*. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۵(۷۷)، ۱۳۵-۱۶۶.
- شفیعی، علی و تات، سارا. (۱۳۹۹). *روش تحقیق در مدیریت*. (چاپ دوم)، تهران: انتشارات بازاریابی.
- صفری، محمد و فتاح زیارانی، مریم. (۱۳۹۷). *شناسایی مفهوم‌سازی و تبیین فرایند سوت‌زنی در سازمان (مطالعه موردی: شرکت سنگ آهن گهرزمین)*. مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶(۳)، ۶۱۷-۶۴۳.
- محمدپور، احمد. (۱۳۹۲). *روش تحقیق کیفی ضد روش: مراحل و رویه‌های عملی در روش‌شناسی کیفی*. ویرایش دوم. تهران: جامعه‌شناسان.
- محمدزاده، زهرا و لعل‌علیزاده، محسن. (۱۴۰۱). *اثر حمایت‌های حقوقی و سازمانی ادراک‌شده بر تمایل به سوت‌زنی*. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۴(۱)، ۲۹-۵۶.

## ب. انگلیسی

- Batolas, D., Perkovic, S., & Mitkidis, P. (2023). *Psychological and Hierarchical Closeness as Opposing Factors in Whistleblowing: A Meta-analysis*. Journal of Business and Psychology, 38(2), 369-383.
- Chen, J., & Tan, K. (2024). *Distributor Whistle-blowing Deterrence: A Review and Prospects*. Proceedings of the 2024 9th International Conference on Social Sciences and Economic Development (ICSSSED 2024). DOI:10.2991/978-94-6463-459-4\_104
- Chen, L., & Zhang, S. (2024). *Employees' Unethical Pro-organizational Behavior and Subsequent Internal Whistle-blowing*. Chinese Management Studies, 19(1), 271-285.

Fahmi, A.R., Tinangon, J.J., & Manossoh, H. (2024). *Factors Influencing the Intention of Financial Managers to Conduct Whistleblowing Action (A Study on the Government of Kotamobagu City)*. *The Contrarian: Finance, Accounting, and Business Research*, 3(1), 53–66.

Festa, M.M., Knotts, K.G., & Jones, M.J. (2024). *Whistleblowing in Accounting: A Meta-Analytic Review*. *Journal of Forensic and Investigative Accounting*, 16(1), 74-86.

Hasan, Z., Saifunnajar, S., Azlina, N., Al Mansur, M., & Saifullah, S. (2022). *Implementation of Whistleblowing System to Prevent Sharia Banking Crime in Indonesia*. *AZKA International Journal of Zakat & Social Finance*, 3(1), 32-52.

Kafteranis, D. (2024). *The Whistle-blower as a Private Enforcement Tool in the EU Banking Sector: Call for Clarity*. *Journal of Banking Regulation*, 25(1), 1-9.

Kang, M.M. (2023). *Whistleblowing in the Public Sector: A Systematic Literature Review*. *Review of Public Personnel Administration*, 43(2), 381-406.

Khan, N.A., Tahir, M., & Shabbire, M.U. (2024). *Examining the Relationship between Empowering Leadership and Whistle Blowing: Testing a Moderated Mediated Model*. *Journal of Workplace Behavior*, 5(1), 17-31.

Sudjono, A.C. (2023). *Do Good Corporate Governance and Whistleblowing Systems in Bank Industry Effectively Support Fraud Detection and Prevention?*, *Asia Pacific Fraud Journal*, 8(1), 155-168.

Vadera, A.K., Tenbrunsel, A.E., & Diekmann, K.A. (2024). *Bridging the Chasm Between Intentions and Behaviors: Developing and Testing a Construal Level Theory of Internal Whistle-Blowing*. *Organization Science*, 36(6), 261-287.

Vebrianti, N., & Setiawan, T. (2024). *Whistle Blowing System Based on Indonesia Case Study: Qualitatives Research*. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. 9(7), 113-122.

Yang, L., & Xu, R. (2020). *The Effects of Retaliation on Whistleblowing Intentions in China Banking Industry*. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 16(2), 215-235.