

# Identification of Whistleblowing Triggers in Fraud Detection by Bank Accountants: A Meta-Synthesis Approach

1. Mohammad Rahimi<sup>ID</sup>: Department of Accounting, Ker.C., Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

2. Mehrdad Ghanbari<sup>ID\*</sup>: Department of Accounting, Ker.C., Islamic Azad University, Kermanshah, Iran. Email: mehrdadghanbary@iau.ac.ir (Corresponding Author)

3. Somayeh Sarouei<sup>ID</sup>: Department of Accounting, Kan.C., Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

4. Maryam Nouraei<sup>ID</sup>: Department of Accounting, Ker.C., Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

## Article history



Received: 22 June 2025

Revised: 16 September 2025

Accepted: 23 September 2025

Published: 25 October 2025

## Abstract:

The present study was conducted with the aim of identifying the triggers of whistleblowing among accountants employed in banks through a meta-synthesis method. The statistical population consisted of all available sources and articles published between 2004 and 2024 (Gregorian calendar) and 1383 to 1403 (Persian calendar). In this regard, 37 relevant scientific articles were reviewed, and key influential components were extracted. A total of 190 initial codes were identified. These initial codes were then categorized into primary and secondary components (themes). The main identified components included: financial corruption, responsibility toward society, professional ethical values, optimal reporting, trust and disclosure, organizational security, inherent and acquired personality and behavioral traits, supportive laws and incentives, individual reactions, societal norms and values of error-reporting expression, moral sensitivity and courage, as well as commitment and accountability. The data analysis process led to the extraction of 12 main components, each playing a role in stimulating, facilitating, or reinforcing whistleblowing behavior. By providing a comprehensive conceptual framework, this study offers a suitable foundation for improving policies and strategies within the banking system to enhance transparency and the quality of financial reporting.

**Keywords:** Whistleblowing, Fraud, Disclosure, Meta-Synthesis, Accountants

**Citation:** Rahimi, M., Ghanbari, M., Sarouei, S., & Nouraei, M. (2025). Identification of Whistleblowing Triggers in Fraud Detection by Bank Accountants: A Meta-Synthesis Approach. *Accounting, Finance and Computational Intelligence*, 3(3), 1-17.



**Copyright:** © 2025 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

## Extended Abstract

## Introduction

Whistleblowing has become a critical issue in organizational research, particularly in the domains of accounting, auditing, and financial management, where fraud detection and prevention are fundamental to organizational integrity. Whistleblowing refers to the disclosure of illegal, unethical, or illegitimate practices within an organization to internal or external authorities with the aim of protecting organizational and societal interests (Tavangar Ranjbar et al., 2022). Within the banking sector, accountants are often the first individuals to observe fraudulent activities or irregularities due to their privileged access to sensitive financial data. Consequently, understanding the triggers of whistleblowing in this context is of paramount importance.

The literature on whistleblowing emphasizes that this behavior is not merely an individual ethical decision but the outcome of a multifaceted interaction between personal, organizational, and institutional factors. For example, ethical values and moral judgments are among the strongest predictors of whistleblowing intentions (Ho, 2021; Manesh et al., 2024). In addition, cultural contexts, including the role of power distance and societal norms, can either promote or inhibit whistleblowing behavior (Puni & Hilton, 2020; Wukich et al., 2023). The importance of these contexts highlights that whistleblowing cannot be studied in isolation but rather must be examined as a phenomenon embedded in larger governance and accountability frameworks.

Financial fraud, one of the most pressing challenges in the banking industry, represents a significant threat to the sustainability and credibility of financial institutions. Fraudulent activities, ranging from misrepresentation of financial statements to embezzlement, create enormous costs not only for organizations but also for broader society (Bahrami et al., 2021). Studies in forensic accounting have emphasized that whistleblowing is one of the most effective mechanisms for detecting fraud, even more effective than traditional audit systems (Majboori Yazdi et al., 2023). However, despite the high relevance of whistleblowing, numerous barriers such as fear of retaliation, job loss, or reputational damage reduce individuals' willingness to report wrongdoing (Djawadi et al., 2023).

From a theoretical standpoint, several models attempt to explain the determinants of whistleblowing. Latan et al. introduced the "whistleblowing triangle," which integrates opportunity, motivation, and rationalization as fundamental drivers (Latan et al., 2019). Similarly, psychological perspectives emphasize the role of individual moral courage and ethical sensitivity (Anvari et al., 2019). Meanwhile, governance and disclosure research highlights how institutional arrangements, regulations, and corporate reporting practices shape the organizational environment for whistleblowing (Effah et al., 2022; Ellili, 2022). These insights indicate that whistleblowing is a multidimensional behavior, requiring an integrated conceptual framework for its proper understanding.

Recent studies also stress the role of organizational context. Internal controls, auditing quality, and transparent financial reporting are recognized as key institutional drivers of whistleblowing (Dong et al., 2022; Kotb et al., 2020). Moreover, scholars argue that the presence of robust corporate governance mechanisms, such as ethical leadership and effective monitoring, significantly enhances employees' willingness to disclose wrongdoing (Aghili et al., 2020; He et al., 2019). Other studies highlight that reporting practices in non-financial domains, including environmental, social, and governance (ESG) disclosures, are linked to greater accountability and indirectly promote whistleblowing by creating an environment of transparency (Elamer et al., 2019; Helfaya et al., 2019).

Despite the international attention given to whistleblowing, research in emerging economies such as Iran remains limited. Few studies have examined whistleblowing in the banking sector, where the stakes are particularly high due to the sector's role in national economic stability (Molaei, 2024). Furthermore, there is a lack of integrated frameworks that capture both individual-level determinants (such as moral courage and professional values) and organizational-level factors (such as internal audit and governance structures). This gap highlights the need for systematic studies that synthesize existing knowledge and identify the main triggers of whistleblowing in the banking context (Rezaei et al., 2024).

Against this background, the present study adopts a meta-synthesis approach to integrate findings from 37 relevant academic articles published between 2004 and 2024. By systematically reviewing and analyzing the literature, the study identifies twelve main components that serve as triggers of whistleblowing in fraud detection by bank accountants. The study not only contributes to academic discourse but also provides practical insights for policymakers and managers in designing effective systems to encourage whistleblowing and reduce financial misconduct.

### Methods and Materials

This study employed the meta-synthesis method to systematically analyze prior research on whistleblowing and fraud detection. The statistical population comprised all accessible academic sources and articles published between 2004 and 2024. Out of 279 initially reviewed articles, 37 studies were selected after applying rigorous inclusion and exclusion criteria. Data were extracted in the form of initial codes, resulting in 190 codes. These were subsequently categorized into main and sub-components. The meta-synthesis process followed Sandelowski and Barroso's seven-step procedure, including systematic searching, selection of relevant studies, extraction of data, coding, categorization, synthesis, quality control, and reporting of findings.

### Findings

The analysis led to the identification of twelve primary components influencing whistleblowing behavior among bank accountants. These components are:

1. **Financial corruption** – encompassing fraud, embezzlement, money laundering, and misrepresentation of financial statements.
2. **Responsibility toward society** – reflecting accountants' perception of their duty to safeguard public trust and societal interests.
3. **Ethical values of the profession** – including honesty, integrity, confidentiality, and adherence to professional standards.
4. **Optimal reporting** – highlighting the role of transparent and accurate financial reporting systems.
5. **Trust and disclosure** – emphasizing the importance of organizational trust and reliable reporting channels.
6. **Organizational security** – referring to justice, equity, and supportive organizational environments.
7. **Personality and behavioral traits** – both inherited and acquired, influencing individuals' readiness to blow the whistle.
8. **Supportive laws and incentives** – such as legal protection frameworks and financial or moral rewards for whistleblowers.
9. **Individual reactions** – including fear of retaliation, stress, or reputational risks that may hinder whistleblowing.
10. **Societal norms and values** – shaping the perception of whistleblowing as either betrayal or moral responsibility.

11. **Moral sensitivity and courage** – individuals' ability to recognize wrongdoing and their willingness to act despite risks.
12. **Commitment and accountability** – professional commitment and personal responsibility that motivate individuals to disclose wrongdoing.

These twelve components collectively provide a comprehensive framework for understanding the triggers of whistleblowing in fraud detection within banking institutions.

### **Discussion and Conclusion**

The findings of this study underscore the multidimensional nature of whistleblowing in the banking sector. By synthesizing results from diverse studies, it becomes evident that whistleblowing is not solely determined by personal ethics but emerges from the interplay between individual motivations, organizational structures, and societal contexts. For example, financial corruption, when combined with robust internal reporting mechanisms and strong professional values, significantly increases the likelihood of whistleblowing. Similarly, supportive legal frameworks and protective policies reduce employees' fear of retaliation, thereby enhancing their willingness to disclose wrongdoing.

Moreover, the study reveals that societal norms play a decisive role. In societies where whistleblowing is stigmatized as betrayal, employees are less inclined to report, even when faced with severe fraud. Conversely, in cultures where whistleblowers are regarded as protectors of public interest, reporting is seen as an ethical and courageous act. This highlights the importance of cultural sensitivity in designing whistleblowing policies.

The integration of findings also shows that professional ethics and moral courage are the cornerstones of whistleblowing behavior. Accountants with strong ethical orientations are more likely to resist organizational pressures and disclose fraud. This aligns with prior evidence that ethical decision-making predicts whistleblowing intention across different cultural and organizational settings. Additionally, transparent reporting systems and effective corporate governance structures are instrumental in providing a safe and enabling environment for disclosure.

In conclusion, this study contributes to the literature by developing a comprehensive conceptual framework of whistleblowing triggers in fraud detection among bank accountants. The findings highlight the necessity for integrated strategies that simultaneously address individual, organizational, and societal dimensions. For practitioners and policymakers, the results underline the importance of strengthening ethical standards, building organizational trust, implementing supportive laws, and promoting a culture that values transparency and accountability.

### **Authors' Contributions**

Authors equally contributed to this article.

### **Acknowledgments**

Authors thank all participants who participate in this study.

### **Declaration of Interest**

The authors report no conflict of interest.

### **Funding**

According to the authors, this article has no financial support.

#### **Ethical Considerations**

All procedures performed in this study were under the ethical standards.

# تأثیر قابلیت مقایسه صورت‌های مالی بر پایداری سود، کارایی قیمت‌گذاری اقلام تعهدی و قابلیت پیش‌بینی سود



## تاریخچه مقاله

تاریخ دریافت: ۱ تیر ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۲۵ شهریور ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱ مهر ۱۴۰۴

تاریخ انتشار: ۳ آبان ۱۴۰۴

۱. محمد رحیمی<sup>ID</sup>: گروه حسابداری، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

۲. مهرداد قنبری<sup>ID\*</sup>: گروه حسابداری، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران. ایمیل: mehrdadghanbary@iau.ac.ir (نویسنده مسئول)

۳. سمیه سارویی<sup>ID</sup>: گروه حسابداری، واحد کنگاور، دانشگاه آزاد اسلامی، کنگاور، ایران

۴. مریم نورایی<sup>ID</sup>: گروه حسابداری، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

## چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر قابلیت مقایسه صورت‌های مالی بر پایداری سود، کارایی قیمت‌گذاری اقلام تعهدی و قابلیت پیش‌بینی سود است. این پژوهش از نوع توصیفی-علی و پس‌رویدادی است. جامعه آماری شامل کلیه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۲ است. نمونه آماری ۹۴۵ سال-شرکت با روش حذف سیستماتیک انتخاب شد. برای آزمون فرضیه اول از رگرسیون لجستیک و برای آزمون فرضیه‌های دوم و سوم از رگرسیون چندمتغیره با داده‌های تابلویی استفاده گردید. نتایج نشان داد قابلیت مقایسه صورت‌های مالی تأثیر مثبت و معناداری بر پایداری سود دارد. همچنین قابلیت مقایسه به‌طور معناداری کارایی قیمت‌گذاری اقلام تعهدی را افزایش می‌دهد و موجب ارتقای قابلیت پیش‌بینی سود می‌گردد. این اثرات در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد. قابلیت مقایسه صورت‌های مالی یکی از ویژگی‌های کلیدی گزارشگری مالی است که می‌تواند تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران را بهبود بخشد، شفافیت اطلاعاتی را افزایش دهد، کارایی بازار سرمایه را ارتقا دهد و زمینه‌ساز تدوین مقررات و استانداردهای جدید حسابداری باشد.

**کلیدواژه‌گان:** قابلیت مقایسه صورت‌های مالی، پایداری سود، کارایی قیمت‌گذاری اقلام تعهدی، قابلیت پیش‌بینی سود.

**نسخه استناددهی:** رحیمی، محمد، قنبری، مهرداد، سارویی، سمیه، و نورایی، مریم. (۱۴۰۴). تأثیر قابلیت مقایسه صورت‌های مالی بر پایداری سود، کارایی قیمت‌گذاری اقلام تعهدی و قابلیت پیش‌بینی سود. *حسابداری، امور مالی و هوش محاسباتی*، ۳(۳)، ۱۷-۱۰.



سوت‌زنی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابزارهای کنترلی در نظام‌های مالی و اداری، نقشی اساسی در ارتقای شفافیت، سلامت سازمانی و کشف تقلب ایفا می‌کند. در ادبیات مدیریت و حسابداری، سوت‌زنی به معنای افشای اقدامات غیرقانونی، غیراخلاقی یا سوءمدیریت از سوی کارکنان درون‌سازمانی به مقامات ذی‌صلاح تعریف می‌شود و این پدیده در دهه‌های اخیر به‌طور فزاینده‌ای در کانون توجه پژوهشگران و سیاست‌گذاران قرار گرفته است (Tavangar Ranjbar et al., 2022). اهمیت این موضوع در حوزه بانکی دوچندان است، چرا که بانک‌ها به دلیل حجم بالای تراکنش‌های مالی و پیچیدگی فرایندهای حسابداری، همواره در معرض ریسک‌های جدی تقلب مالی، دستکاری اطلاعات و سوءاستفاده از دارایی‌ها قرار دارند (Bahrami et al., 2021). در چنین شرایطی، حسابداران به‌عنوان نخستین افرادی که به اطلاعات حیاتی دسترسی دارند، نقشی کلیدی در گزارش‌دهی تخلفات و جلوگیری از گسترش فساد ایفا می‌کنند.

ادبیات پژوهشی نشان می‌دهد که سوت‌زنی نه‌تنها ابزاری برای کشف تقلب است، بلکه سازوکاری مؤثر در تقویت اعتماد عمومی به نظام‌های مالی و حاکمیت شرکتی نیز محسوب می‌شود (Effah et al., 2022). به همین دلیل، قوانین و مقررات متعددی در سطح بین‌المللی برای حمایت از سوت‌زنان و تشویق آنها به افشای خطاکاری تدوین شده است. به‌عنوان مثال، قوانین ایالات متحده همچون ساربنز-اکسلی و داد-فرانک، با اعطای مشوق‌ها و حمایت‌های قانونی از سوت‌زنان، زمینه را برای افزایش گزارشگری فراهم ساخته‌اند (Aghili et al., 2020). با این حال، مطالعات تطبیقی نشان می‌دهند که در بسیاری از کشورها از جمله ایران، چارچوب‌های حمایتی نسبت به کشورهای پیشرفته کمتر جامع بوده و همین امر می‌تواند مانعی در مسیر تمایل کارکنان به افشاگری باشد (Resimić, 2024).

از دیدگاه نظری، رفتار سوت‌زنی پدیده‌ای چندوجهی است که در تقاطع عوامل فردی، سازمانی و نهادی شکل می‌گیرد. مدل‌های مختلفی برای تبیین آن ارائه شده است که از جمله می‌توان به «مثلث سوت‌زنی» اشاره کرد که سه مؤلفه انگیزه، فرصت و توجیه را در بروز این رفتار برجسته می‌سازد (Latan et al., 2019). پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهند که قضاوت‌های اخلاقی، ارزش‌های فردی و فشارهای سازمانی، همگی در تصمیم فرد برای افشاگری دخیل هستند (Anvari et al., 2019). افزون بر این، ویژگی‌های فرهنگی نظیر فاصله قدرت نیز می‌توانند نقش تعدیل‌گر داشته باشند و نحوه واکنش کارکنان به تخلفات را تحت تأثیر قرار دهند (Puni & Hilton, 2020).

بررسی‌های تجربی نیز تأیید می‌کنند که ساختارهای سازمانی و کیفیت نظام گزارشگری مالی بر تمایل به سوت‌زنی اثرگذارند. به‌عنوان نمونه، وجود کنترل‌های داخلی اثربخش، سازوکارهای نظارتی و نظام‌های حسابداری شفاف، بستر مناسبی برای کشف و گزارش تخلفات فراهم می‌آورد (Manesh et al., 2024). در مقابل، نبود عدالت سازمانی، تبعیض و ضعف در فرهنگ اعتماد، تمایل به افشاگری را کاهش می‌دهد (Ellili, 2022). همچنین، انگیزه‌های فردی نظیر ارزش‌های اخلاقی و تعهدات حرفه‌ای از دیگر محرک‌های اصلی رفتار سوت‌زنی شناخته شده‌اند (Ho, 2021). در همین راستا، پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که حسابداران دارای سطح بالاتری از حرفه‌ای‌گرایی و تعهد اخلاقی، احتمال بیشتری برای افشاگری در برابر تقلب دارند (Zhu et al., 2023).

از منظر اجتماعی نیز سوت‌زنی در ارتباط تنگاتنگ با مسئولیت اجتماعی و ارزش‌های حاکم بر جامعه قرار دارد. در جوامعی که افشاگری به‌عنوان اقدامی مسئولانه و شجاعانه تلقی می‌شود، تمایل به سوت‌زنی بیشتر است؛ حال آنکه در فرهنگ‌هایی که افشاگری با انگ خیانت همراه است، این رفتار کمتر بروز می‌کند (Wukich et al., 2023). در این زمینه، نقش هنجارهای اجتماعی و شبکه‌های همکاران اهمیت زیادی دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که همتایان و همکاران می‌توانند با تشویق یا سرزنش، بر تصمیم فرد برای افشاگری تأثیر بگذارند (Djawadi et al., 2023). از این رو، سوت‌زنی نه صرفاً تصمیمی فردی بلکه پدیده‌ای اجتماعی است که در تعامل با محیط پیرامونی شکل می‌گیرد.

ادبیات موجود همچنین بر اهمیت گزارشگری غیرمالی و افشاگری‌های زیست‌محیطی و اجتماعی به‌عنوان بخشی از بستر گسترده‌تر شفافیت تأکید می‌کند (He et al., 2019; Helfaya et al., 2019). این روند جهانی که در قالب گزارشگری پایداری و ESG دنبال می‌شود، بر اهمیت افشاگری و نقش آن در ارتقای کیفیت حاکمیت شرکتی و اعتماد سرمایه‌گذاران دلالت دارد (Elamer et al., 2019). در نتیجه، می‌توان استدلال کرد که سوت‌زنی در حوزه بانکی نیز بخشی از حرکت کلان به سوی شفافیت و پاسخگویی سازمانی است.

پژوهش‌های داخلی و خارجی نشان می‌دهند که فقدان نظام‌های حمایتی، ترس از انتقام‌جویی و پیامدهای شغلی از مهم‌ترین موانع سوت‌زنی هستند (Kotb et al., 2020; Rezaei et al., 2024). این در حالی است که ایجاد قوانین حمایتی و اعطای مشوق‌های مالی می‌تواند بر تقویت این رفتار اثرگذار باشد (Sholihin & Ratmono, 2020). افزون بر این، پیچیدگی‌های شناختی و روان‌شناختی، همچون توانایی پردازش اطلاعات پیچیده، نیز بر تمایل حسابداران به کشف و گزارش تقلب اثر می‌گذارد (Kwon et al., 2023). در همین راستا، برخی مطالعات به نقش شخصیت و گرایش‌های فردی همچون ماکیاولیسم در کاهش یا افزایش تمایل به سوت‌زنی اشاره دارند (Gakhar & Mulla, 2021).

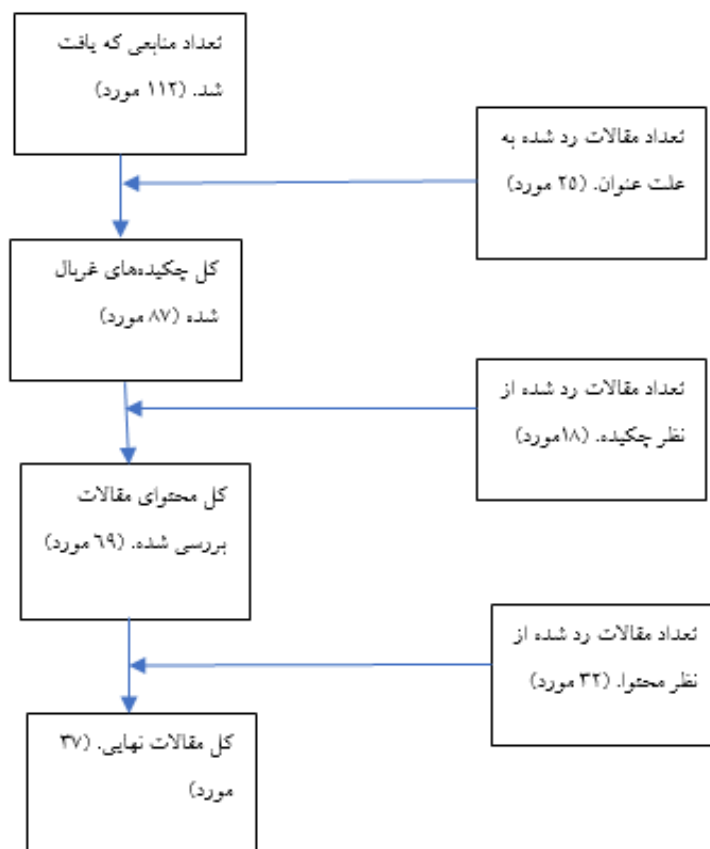
بررسی پیشینه پژوهش در ایران نشان می‌دهد که اگرچه در سال‌های اخیر به مسئله تقلب مالی و روش‌های کشف آن توجه شده است، اما مطالعات اندکی به‌طور خاص به شناسایی محرک‌های سوت‌زنی در میان حسابداران بانکی پرداخته‌اند (Majboori Yazdi et al., 2023; Molaee, 2024). این در حالی است که پژوهش‌های انجام‌شده در سایر کشورها تأکید دارند که درک عمیق از عوامل مؤثر بر سوت‌زنی می‌تواند به طراحی سیاست‌های مؤثر برای پیشگیری از فساد و تقلب کمک کند (Dong et al., 2022; Tri Wahyuni et al., 2021). بنابراین، شکاف دانشی قابل‌توجهی در زمینه درک سازوکارهای محرک سوت‌زنی در نظام بانکی ایران وجود دارد. با توجه به اهمیت سوت‌زنی در کشف تقلب، ارتقای شفافیت مالی و تقویت اعتماد عمومی به نظام بانکی، و همچنین با در نظر گرفتن خلأ پژوهشی در ایران در این حوزه، ضرورت انجام مطالعه‌ای جامع برای شناسایی مؤلفه‌ها و محرک‌های مؤثر بر رفتار سوت‌زنی در میان حسابداران بانکی آشکار می‌شود. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر شناسایی محرک‌های سوت‌زنی در کشف تقلب توسط حسابداران شاغل در بانک‌ها است.

### روش پژوهش و مواد

هدف این پژوهش طراحی الگوی با استفاده از روش فراترکیب است. بنابراین این پژوهش از نظر هدف کاربردی است، زیرا هدف پژوهش کاربردی حل مسئله و سرانجام دستیابی به اطلاعاتی جهت اتخاذ تصمیم و رفع نیازها و مشکلات فوری است. مراحل اصلی فراترکیب از نظر سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) شامل موارد زیر است:

۱. تنظیم سؤال پژوهش
۲. بررسی نظام‌مند
۳. جست و جو و انتخاب متون مناسب
۴. استخراج اطلاعات از پژوهش‌ها
۵. تجزیه تحلیل و ترکیب یافته‌ها
۶. کنترل کیفیت
۷. ارائه یافته‌ها.

جامعه آماری، کلیه منابع و مقالات موجود در بین سال‌های ۲۰۰۴ تا ۲۰۲۴ میلادی و ۱۳۸۳ تا ۱۴۰۳ شمسی می‌باشد. در این تحقیق از ۲۷۹ مقاله ارزیابی شده که تعداد ۲۴۲ مقاله طی چند مرحله حذف شدند و در نهایت تعداد ۳۷ مقاله باقی ماند که ۳۷ مقاله به عنوان نمونه آماری مطالعه حاضر می‌باشد.



شکل ۱. فرایند بازبینی انتخاب مقالات

## یافته‌ها

در فراترکیب پژوهشگر به طور پیوسته مقالات منتخب و نهایی شده را به منظور دستیابی به یافته‌های درون محتواهای مجزایی که در آن‌ها مطالعات اصلی و اولیه انجام شده اند، چندبار مطالعه نموده است. به منظور دسته‌بندی اطلاعات مقالات می‌توان جدولی تهیه کرد که دارای ستون‌هایی شامل نویسندگان مقاله، سال انتشار و کدهای باز می‌باشد. در ادامه جدول ۱ خلاصه‌ای از اطلاعات استخراج شده در تحقیق را نشان می‌دهند.

جدول ۱. مشخصات ۳۷ مقاله نهایی استخراج شده در پژوهش به همراه کدهای باز

| ردیف | منبع                          | شناسایی مؤلفه‌های محرک‌های سوت‌زنی کشف تقلب از جانب حسابداران شاغل در بانک‌ها             |
|------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۱    | (Manesh et al., 2024)         | تعهد حرفه‌ای، مسئولیت حرفه‌ای، مسئولیت اجتماعی حرفه‌ای، تعهد به استانداردها               |
| ۲    | (Majboori Yazdi et al., 2023) | کنترل داخلی اثربخش، کیفیت گزارشگری مالی، کیفیت حسابداری، رسیدن به اهداف پیش‌بینی شده مالی |
| ۳    | (Kwon et al., 2023)           | دانش فنی کافی، مدارک و شواهد و اسناد موجود، دانش و توانایی، تجربه و تخصص حسابدار          |
| ۴    | (Djawadi et al., 2023)        | ایجاد انگیزه و تمایل، وجود کانال‌های گزارش‌دهی، نگرش درباره سوت‌زنی، فرهنگ‌سازی           |
| ۵    | (Dong et al., 2022)           | گزارشگری و سوت‌زنی، عدم تمایل به سوت‌زنی و اختلاس، مسئول بودن در قبال تقلب                |
| ۶    | (Ellili, 2022)                | توزیع درست حقوق و دستمزد، عادل بودن پست سازمانی، منافع مدیران                             |
| ۷    | (Gakhar & Mulla, 2021)        | شخصیت محافظه‌کار، شخصیت ماکیاوولی، سبک شناختی و شخصیتی، استدلال عقلی، قواعد ذهنی          |
| ۸    | (Bahrami et al., 2021)        | سالم‌سازی مالی، سیستم گزارش‌دهی مالی، گزارشگری درست                                       |
| ۹    | (Puni & Hilton, 2020)         | رفتارهای فرصت‌طلبانه، کنترل رفتار ادراک‌شده، رفتار برنامه‌ریزی‌شده                        |
| ۱۰   | (Ho, 2021)                    | جنسیت، تحصیلات، تأهل، سن، تجربه، تعهد افراد، جایگاه افراد، هویت افراد                     |

|                                                                                                                           |                                    |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----|
| عدالت سازمانی، جو سازمانی، محیط سازمانی، تبعیض سازمانی، روابط قدرت، انگیزه پاداش مدیران                                   | (Kotb et al., 2020)                | ۱۱ |
| اعطای پاداش در افشاگری خطاکاری، تشویق و حمایت، مشوق های مالی و معنوی، قوانین حمایتی، حمایت های قانونی و قضایی             | (Aghili et al., 2020)              | ۱۲ |
| قوانین و مقررات تقلب گزارشگری، کانال های موجود برای بیان تقلب، نظارت و بازرسی ها، وضع قوانین تنبیهی، نظارت مؤثر و غیرمؤثر | (Elamer et al., 2019)              | ۱۳ |
| تعهدات اخلاقی، ارزش های اخلاقی، پایبندی به کدهای اخلاقی                                                                   | (Anvari et al., 2019)              | ۱۴ |
| ترس از واکنش همکاران، ترس از انتقام مافوق، ترس از نهادهای نظارتی، ترس از دست دادن شغل                                     | (Latan et al., 2019)               | ۱۵ |
| مدیریت احساسات، حالات روانی مثبت و منفی، واکنش های عاطفی و احساسی، واکنش های بیان تقلب                                    | (Yu-Shun & Yu-Chen, 2018)          | ۱۶ |
| هنجارهای ذهنی، احترام به افراد، تعاملات فردی و گروهی، ارزش های انگیزشی                                                    | (Martin et al., 2018)              | ۱۷ |
| فساد مالی، پولشویی، فساد اداری، تقلب، حساب سازی، دسترسی به اطلاعات مالی، انگیزه های مالی، مقاصد مالیاتی                   | (Christensen et al., 2018)         | ۱۸ |
| درون گرا و برون گرا بودن، ویژگی های اکتسابی و ارثی، سردمزاج یا گرمزاج بودن، جنسیت، تحصیلات، تأهل، سن                      | (Guthrie & Taylor, 2017)           | ۱۹ |
| توجیهات رفتاری، رفتارهای تلافی جویانه، الگوهای رفتاری، فرصت طلبی مالی                                                     | (Puni & Anlesinya, 2017)           | ۲۰ |
| گزارش تخلف و تقلب، افشای داوطلبانه، شناخت پیامدهای تخلف، قضاوت اخلاقی، شهود اخلاقی، استدلال اخلاقی و عقلی                 | (Haji & Anifowose, 2016)           | ۲۱ |
| مسئولیت در قبال جامعه، احترام به جامعه و قوانین، تعاملات فردی و گروهی، صداقت، وفاداری، عزت نفس، همدلی                     | (Davidson, 2016)                   | ۲۲ |
| نگرش به سوت زنی، تمایل به گزارشگری خطا، قصد سوت زنی، انگیزه تقلب، فرصت تقلب                                               | (Chen et al., 2014)                | ۲۳ |
| ارزش های اخلاقی، پایبندی به کدهای اخلاقی، تعهدات اخلاقی                                                                   | (Helfaya et al., 2019)             | ۲۴ |
| مسئولیت فردی، وظیفه شناسی، تعهدپذیری، خودآگاهی و مسئولیت                                                                  | (Sierra-García et al., 2015)       | ۲۵ |
| دینداری، اعتقادات مذهبی و دینی، فرهنگ دینداری اقوام                                                                       | (Barzegari Khanaghah et al., 2015) | ۲۶ |
| هنجار اجتماعی، حفظ منافع عمومی، حمایت جامعه، ارزش های اجتماعی، احترام به جامعه                                            | (Zhu et al., 2023)                 | ۲۷ |
| قوانین و مقررات سازمانی، قوانین و ضوابط اداری، وظایف سازمانی، هزینه های سیاسی، روابط قدرت                                 | (de Villiers & Marques, 2016)      | ۲۸ |
| مسئولیت پذیری، وظیفه شناسی، تعهدپذیری، پاسخگویی، شفافیت مالی، اعتماد                                                      | (de Villiers et al., 2014)         | ۲۹ |
| وجود انگیزه های مالی، ارزش های دینی و اخلاقی، حمایت های قانونی، حمایت های قضایی، فرهنگ سازی                               | (Tavangar Ranjbar et al., 2022)    | ۳۰ |
| دسترسی به اطلاعات مالی، روابط قدرت، حمایت مدیران، ماهیت فساد ادراک شده، فرهنگ، مذهب و دین، شخصیت                          | (Resimić, 2024)                    | ۳۱ |
| استدلال عقلی، شهود اخلاقی، فرصت، انگیزه، قواعد ذهنی، تمایل به گزارش خطاکاری                                               | (Sholihin & Ratmono, 2020)         | ۳۲ |
| انگیزه تقلب، فرصت تقلب، فرصت طلبی مالی، نظارت غیرمؤثر، نظارت مؤثر، فشار انتظارات بیرونی                                   | (Rezaei et al., 2024)              | ۳۳ |
| انگیزه پاداش مدیران، هزینه های سیاسی، مقاصد مالیاتی، نظام قانونی، کنترل داخلی، نظام راهبری                                | (Qian et al., 2015)                | ۳۴ |
| عدالت سازمانی، نگرش، ویژگی شخصیتی، دینداری، شدت اخلاقی، قصد گزارشگری تقلب                                                 | (Alsalam et al., 2018)             | ۳۵ |
| نظارت، کنترل های داخلی، منافع مدیران، بیشتر نشان دادن سود، سن، جنسیت، تحصیلات، رتبه بندی شغلی                             | (Atia, 2013)                       | ۳۶ |
| انگیزش، پاداش، ارزش اخلاقی، ارزش سازمانی، فرهنگ، اخلاق مداری، روابط قدرت، ارزش دینی                                       | (Martin, 1999)                     | ۳۷ |

در پژوهش حاضر ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعات به عنوان کد در نظر گرفته می شود و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از کدها آن ها را در یک مفهوم مشابه دسته بندی می شوند که در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج کدگذاری محوری

| مقولات (مولفه‌ها) اصلی            | مقولات (مولفه‌ها) فرعی   | کدهای اولیه                                                                                                                      |
|-----------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| فساد مالی                         | فساد مالی و اداری        | فساد مالی. پولشویی. فساد اداری. تقلب. حساب سازی. دسترسی به اطلاعات مالی. انگیزه‌های مالی. مقاصد مالیاتی.                         |
|                                   | توان اثبات تقلب          | دانش فنی کافی. مداراک و شواهد و اسناد موجود. دانش و توانایی. تجربه و تخصص حسابداری.                                              |
| مسئولیت در قبال جامعه             | تعهدپذیری                | مسئولیت پذیری. وظیفه شناسی. تعهدپذیری.                                                                                           |
|                                   | مسئولیت اجتماعی          | مسئولیت در قبال جامعه. احترام به جامعه و قوانین. تعاملات فردی و گروهی.                                                           |
| ارزش‌های اخلاقی حرفه              | تعهدات اخلاقی            | تعهدات اخلاقی. ارزش‌های اخلاقی. پایبندی به کدهای اخلاقی.                                                                         |
|                                   | تعهدات حرفه ای           | تعهد حرفه ای. مسئولیت حرفه‌ای. مسئولیت اجتماعی حرفه ای. تعهد به استانداردها.                                                     |
| گزارشگری بهینه                    | پاسخگویی                 | پاسخگویی. شفافیت مالی. اعتماد.                                                                                                   |
|                                   | کیفیت گزارشگری           | کنترل داخلی اثربخش. کیفیت گزارشگری مالی. کیفیت حسابداری. رسیدن به اهداف پیش بینی شده مالی.                                       |
| اعتماد و افشاگری                  | گزارشگری صحیح            | سالم سازی مالی. سیستم گزارش دهی مالی. گزارشگری درست.                                                                             |
|                                   | فرهنگ سازی سوت زنی       | ایجاد انگیزه و تمایل. وجود کانال‌های گزارش دهی. نگرش درباره سوت زنی. فرهنگ سازی.                                                 |
| امنیت سازمان                      | اعتمادسازی سوت زنی       | گزارشگری و سوت زنی. عدم تمایل به سوت زنی و اختلاس. مسئول بودن در قبال تقلب.                                                      |
|                                   | محیط سازمانی             | عدالت سازمانی. جوسازمانی. محیط سازمانی. تبعیض سازمانی. روابط قدرت. انگیزه پاداش مدیران.                                          |
| شخصیت و رفتاری‌های ارثی و اکتسابی | وظایف سازمانی            | قوانین و مقررات‌های سازمانی. قوانین و ضوابط اداری. وظایف سازمانی. هزینه‌های سیاسی. روابط قدرت.                                   |
|                                   | عدالت سازمانی            | توزیع درست حقوق و دستمزد. عادل بودن پست سازمانی. منافع مدیران.                                                                   |
| قوانین و مشوق‌های حمایتی          | ویژگی‌های فردی           | جنسیت. تحصیلات. تاهل. سن. تجربه.                                                                                                 |
|                                   | تعهد فردی                | تعهد افراد. جایگاه افراد. هویت افراد.                                                                                            |
| نظارت و بازرسی‌ها                 | شخصیت افراد              | شخصیت محافظه کار. شخصیت ماکیاوولی. سبک شناختی و شخصیتی. استدلال عقلی. قواعد ذهنی.                                                |
|                                   | رفتارهای کنترل شده افراد | رفتارهای فرصت طلبانه. کنترل رفتار ادراک شده. رفتار برنامه ریزی شده.                                                              |
|                                   | ویژگی‌های اکتسابی افراد  | درون گرا و برون گرا بودن. ویژگی‌های اکتسابی و ارثی. سرد مزاج یا گرم مزاج بودن.                                                   |
|                                   | مشوق‌های حمایتی          | اعطای پاداش در افشاگری خطاکاری. تشویق و حمایت. مشوق‌های مالی و معنوی. قوانین حمایتی. حمایت‌های قانونی و قضایی.                   |
|                                   | نظارت و بازرسی‌ها        | قوانین و مقررات‌های تقلب گزارشگری. کانال‌های موجود برای بیان تقلب. نظارت و بازرسی‌ها. وضع قوانین تنبیه ای. نظارت موثر و غیرموثر. |

|                                              |                      |                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| واکنش‌های فردی                               | هراس از بیان سوت زنی | ترس از واکنش همکاران. ترس از انتقام مافوق. ترس از نهادهای نظارتی. ترس از دست دادن شغل.                                          |
|                                              | واکنش‌های احساسی     | مدیریت احساسات. حالات روانی مثبت و منفی.                                                                                        |
| هنجارهای جامعه و ارزش‌های بیان اعلام خطاکاری | ارزش‌های اجتماعی     | واکنش‌های عاطفی و احساسی. واکنش‌های بیان تقلب. هنجار اجتماعی. حفظ منافع عمومی. حمایین جامعه. ارزش‌های اجتماعی. احترام به جامعه. |
|                                              | هنجارهای ذهنی        | هنجارهای ذهنی. احترام به افراد. تعاملات فردی و گروهی. ارزش‌های انگیزشی.                                                         |
|                                              | الگوهای رفتاری       | توجیهات رفتاری. رفتارهای تلافی جویانه. الگوهای رفتاری. فرصت طلبی مالی.                                                          |
|                                              | تمایلات به سوت زنی   | نگرش به سوت زنی. تمایل به گزارشگری خطا. قصد سوت زنی. انگیزه تقلب. فرصت تقلب.                                                    |
|                                              | درک بیان اعلام تقلب  | گزارش تخلف و تقلب. افشاء داوطلبانه. شناخت پیامدهای تخلف.                                                                        |
| حساسیت و شجاعت اخلاقی                        | قضاوت اخلاقی         | قضاوت اخلاقی. شهود اخلاقی. استدلال اخلاقی و عقلی.                                                                               |
|                                              | هنجارهای اخلاقی      | ارزش‌های اخلاقی. پایبندی به کدهای اخلاقی. تعهدات اخلاقی.                                                                        |
| تعهد و مسئولیت پذیری                         | دینداری              | دینداری. اعتقادات مذهبی و دینی. فرهنگ دینداری اقوام.                                                                            |
|                                              | مسئولیت پذیری        | مسئولیت فردی. وظیفه شناسی. تعهدپذیری. خودآگاهی و مسئولیت.                                                                       |
|                                              | درستکاری             | صداقت. وفاداری. دستکاری. عزت نفس. همدلی.                                                                                        |

جهت کنترل مفاهیم استخراجی، پژوهشگر از نظر یک خبره نیز استفاده کرده است. و در همین راستا از شاخص کاپا استفاده گردیده است که جهت سنجش توافق دو رتبه دهنده استفاده می‌گردد. شاخص کاپا بین صفر تا یک نوسان دارد. و هر چه مقدار سنج به عدد به یک نزدیکتر باشد، نشان می‌دهد که توافق بیشتری بین رتبه دهندگان وجود دارد. مقدار شاخص با استفاده از نرم افزار SPSS در سطح معناداری بین اعداد ۰ و ۰/۹۲۵ محاسبه گردید که در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. بر این اساس فرض مستقل می‌شود و استخراج کدها از پایایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۳. مقادیر اندازه توافق

| مقدار | عدد استاندارد | معناداری |
|-------|---------------|----------|
| ۰/۹۲۵ | ۰/۰۷۱         | ۰/۰۰۰    |
| ۱۳۶   |               |          |

کاپای مقدار توافق

تعداد موارد معتبر

بر این اساس مدل پارادیمی محرک‌های سوت زنی کشف تقلب از جانب حسابداران شاغل در بانک‌ها به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۲. مدل پارادیمی الگو محرک‌های سوت زنی کشف تقلب از جانب حسابداران شاغل در بانک‌ها

## بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که سوت‌زنی به‌عنوان یکی از کارآمدترین سازوکارها برای کشف تقلب در بانک‌ها، متأثر از مجموعه‌ای از محرک‌های فردی، سازمانی و محیطی است. تحلیل فراترکیب نشان داد که ۱۲ مؤلفه کلیدی شامل فساد مالی، مسئولیت در قبال جامعه، ارزش‌های اخلاقی حرفه، گزارشگری بهینه، اعتماد و افشاگری، امنیت سازمان، شخصیت و رفتارهای ارثی و اکتسابی، قوانین و مشوق‌های حمایتی، واکنش‌های فردی، هنجارهای جامعه و ارزش‌های اعلام خطاکاری، حساسیت و شجاعت اخلاقی، و تعهد و مسئولیت‌پذیری، به‌عنوان مهم‌ترین عوامل شکل‌دهنده رفتار سوت‌زنی در میان حسابداران شاغل در بانک‌ها مطرح هستند. این یافته‌ها بیانگر آن است که سوت‌زنی، برخلاف تصور ساده به‌عنوان یک تصمیم فردی، پدیده‌ای پیچیده و چندبعدی است که از تعامل عوامل مختلف شکل می‌گیرد.

نخستین مؤلفه شناسایی‌شده یعنی فساد مالی، بارزترین زمینه محرک سوت‌زنی در نظام بانکی است. وجود انواعی از فساد همچون دستکاری حساب‌ها، پولشویی، رشوه و گزارشگری متقلبان، حسابداران را در موقعیتی قرار می‌دهد که تصمیم به افشاگری به‌عنوان اقدامی برای دفاع از شفافیت و سلامت مالی سازمان ضروری به نظر می‌رسد. این نتیجه با مطالعاتی همسو است که نشان داده‌اند شدت و گستردگی فساد، یکی از عوامل اصلی در تمایل به سوت‌زنی است (Bahrami et al., 2021; Majboori Yazdi et al., 2023). همچنین پژوهش‌های بین‌المللی در زمینه گزارشگری مالی نشان داده‌اند که افزایش کیفیت افشاگری و کاهش تقلب به‌طور مستقیم به سازوکارهای مؤثر سوت‌زنی وابسته است (Dong et al., 2022; Ellili, 2022). بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که فساد مالی نه‌تنها زمینه بروز سوت‌زنی را فراهم می‌آورد، بلکه خود به‌عنوان یک محرک مستقیم و آشکار برای اقدام افشاگرانه عمل می‌کند.

عامل دوم، مسئولیت در قبال جامعه است. نتایج نشان داد که بسیاری از حسابداران، فراتر از تعهدات حرفه‌ای خود، نوعی احساس مسئولیت اجتماعی دارند که آنان را به سمت افشاگری سوق می‌دهد. این امر با پژوهش‌هایی همراستا است که بر اهمیت مسئولیت اجتماعی حرفه‌ای و ارزش‌های اخلاقی در شکل‌گیری تمایل به سوت‌زنی تأکید کرده‌اند (Anvari et al., 2019; Manesh et al., 2024). در واقع، حسابداران بانکی با درک نقش خود در حفظ اعتماد عمومی و سلامت نظام مالی، انگیزه مضاعفی برای گزارش

تخلفات دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌هایی که نقش شفافیت و پاسخگویی اجتماعی را در کاهش فساد برجسته کرده‌اند، همخوانی دارد (Effah et al., 2022; Wukich et al., 2023).

سومین مؤلفه مهم، ارزش‌های اخلاقی حرفه است. یافته‌های تحقیق نشان داد که حسابداری که درونی‌سازی بیشتری از اصول اخلاقی نظیر صداقت، درستکاری و تعهد حرفه‌ای دارند، بیش از دیگران تمایل به سوت‌زنی دارند. این موضوع با پژوهش‌های پیشین هم‌سو است که نشان داده‌اند اخلاق حرفه‌ای و تعهدات اخلاقی نقشی محوری در شکل‌گیری رفتار سوت‌زنی دارد (Ho, 2021; Zhu et al., 2023). همچنین تحقیقات دیگری بیان کرده‌اند که ارزش‌های اخلاقی در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با افشاگری به‌ویژه در موقعیت‌های مبهم، نقشی تعیین‌کننده ایفا می‌کنند (He et al., 2019; Helfaya et al., 2019).

چهارمین مؤلفه، گزارشگری بهینه است. نتایج نشان داد که وجود کنترل‌های داخلی اثربخش، ساختارهای نظارتی و نظام‌های شفاف گزارشگری مالی، بستر لازم برای افزایش تمایل به سوت‌زنی را فراهم می‌سازد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین مطابقت دارد که بیان کرده‌اند کیفیت گزارشگری مالی و ساختارهای حسابرسی داخلی نقش مستقیم در تقویت افشاگری دارد (Kotb et al., 2020; Tri Wahyuni et al., 2021). از سوی دیگر، در پژوهش‌های داخلی نیز تأکید شده است که وجود نظام‌های حسابداری شفاف، احتمال تقلب را کاهش داده و زمینه‌ساز اعتماد به افشاگری می‌شود (Molaei, 2024).

پنجمین مؤلفه، اعتماد و افشاگری است. پژوهش حاضر نشان داد که حسابداران تنها در شرایطی تمایل به سوت‌زنی دارند که به محرمانگی اطلاعات و حمایت سازمانی اطمینان داشته باشند. این یافته با نتایج پژوهش‌هایی که بر اهمیت اعتماد سازمانی و وجود کانال‌های مستقل گزارشگری تأکید کرده‌اند، هم‌سو است (Djawadi et al., 2023; Resimić, 2024). همچنین، ایجاد انگیزه و فرهنگ‌سازی در سازمان‌ها می‌تواند بر افزایش تمایل به افشاگری مؤثر باشد، نکته‌ای که پژوهش‌های قبلی نیز به آن اشاره کرده‌اند (Gakhar & Mulla, 2021; Raza, 2025).

امنیت سازمانی نیز یکی از محرک‌های مهم شناسایی شده بود. عدالت در توزیع منابع، نبود تبعیض و وجود فضایی امن برای طرح انتقادات، نقش مهمی در تقویت رفتار سوت‌زنی دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌هایی هم‌راستا است که بر نقش عدالت سازمانی و امنیت محیطی در شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی کارکنان تأکید کرده‌اند (Ellili, 2022; Puni & Hilton, 2020). همچنین، مطالعات نشان داده‌اند که سازمان‌هایی با فرهنگ سلسله‌مراتب بسته و سیاست‌زده، تمایل کارکنان به افشاگری را به‌شدت کاهش می‌دهند (Wukich et al., 2023).

یافته‌ها همچنین نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای فردی، اعم از ارثی یا اکتسابی، در بروز رفتار سوت‌زنی اثرگذارند. صداقت، استقلال فکری و شجاعت اخلاقی از جمله ویژگی‌هایی بودند که در این زمینه بیشترین نقش را داشتند. این یافته با نتایج پژوهش‌هایی که به اهمیت تفاوت‌های فردی در تمایل به سوت‌زنی پرداخته‌اند، همخوانی دارد (Gakhar & Mulla, 2021; Rezaei et al., 2024). همچنین مطالعات نشان داده‌اند که ویژگی‌هایی نظیر ماکیاولیسم یا تمایل به فرصت‌طلبی، احتمال سوت‌زنی را کاهش می‌دهند (Anvari et al., 2019; Latan et al., 2019).

قوانین و مشوق‌های حمایتی نیز از دیگر محرک‌های مهم بودند. پژوهش حاضر تأکید کرد که وجود چارچوب‌های قانونی شفاف و اعطای مشوق‌های مالی و معنوی، نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش تمایل به افشاگری دارند. این نتیجه با پژوهش‌های قبلی هم‌سو است که نشان داده‌اند نظام‌های قانونی کارآمد می‌توانند ترس از پیامدهای منفی را کاهش دهند و سوت‌زنی را تقویت کنند (Elamer et al., 2019; Manesh et al., 2024).

علاوه بر این، نتایج نشان دادند که واکنش‌های فردی مانند ترس از انتقام یا از دست دادن شغل، مانعی جدی در برابر سوت‌زنی است. این یافته با پژوهش‌هایی هم‌راستا است که به موانع روانی و اجتماعی افشاگری اشاره کرده‌اند (Djawadi et al., 2023; Kwon et al., 2023). همچنین هنجارهای اجتماعی و ارزش‌های فرهنگی نقش زیادی در تعیین نگرش افراد نسبت به سوت‌زنی ایفا می‌کنند. این نتیجه با مطالعاتی که بر اهمیت فرهنگ و هنجارهای جامعه در تقویت یا تضعیف تمایل به افشاگری تأکید کرده‌اند، مطابقت دارد (Wukich et al., 2023; Zhu et al., 2023).

در نهایت، نتایج پژوهش نشان دادند که حساسیت و شجاعت اخلاقی و همچنین تعهد و مسئولیت‌پذیری فردی از مهم‌ترین محرک‌های سوت‌زنی هستند. حسابدارانی که از سطح بالایی از قضاوت اخلاقی و تعهد حرفه‌ای برخوردارند، حتی در شرایط دشوار نیز حاضر به افشاگری می‌شوند. این یافته با پژوهش‌های داخلی و خارجی که نقش اخلاقیات و مسئولیت‌پذیری در تقویت تمایل به سوت‌زنی را تأیید کرده‌اند، همسو است (Aghili et al., 2020; Manesh et al., 2024).

به‌طور کلی، این تحقیق نشان داد که سوت‌زنی در بانک‌ها نتیجه تعامل پیچیده عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی است. این نتایج با بسیاری از پژوهش‌های داخلی و خارجی همخوانی داشته و تأکید می‌کند که برای تقویت سوت‌زنی، باید همزمان به تقویت اخلاق حرفه‌ای، ایجاد نظام‌های حمایتی و توسعه فرهنگ اعتماد توجه کرد.

این پژوهش همچون سایر مطالعات محدودیت‌هایی دارد. نخست آنکه روش فراترکیب، وابسته به کیفیت و جامعیت مقالات پیشین است و بنابراین، نتایج آن تابع محدوده زمانی و محتوایی مقالات انتخاب‌شده است. دوم، پژوهش حاضر صرفاً به حسابداران شاغل در بانک‌ها پرداخته است و ممکن است محرک‌های سوت‌زنی در سایر بخش‌ها یا صنایع تفاوت‌هایی داشته باشند. سوم، محدودیت‌های زبانی و دسترسی به برخی مقالات بین‌المللی می‌تواند بر گستره داده‌ها اثر گذاشته باشد. چهارم، به دلیل ماهیت کیفی پژوهش، امکان تعمیم کامل نتایج به همه سازمان‌ها وجود ندارد.

پژوهش‌های آینده می‌توانند با بهره‌گیری از روش‌های کمی همچون مدل‌سازی معادلات ساختاری یا آزمایش‌های میدانی، اثر هر یک از مؤلفه‌های شناسایی‌شده را به‌طور دقیق‌تر بر تمایل به سوت‌زنی بررسی کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود مطالعات تطبیقی میان کشورهای مختلف، به‌ویژه در حوزه بانکداری اسلامی و بانکداری غربی، صورت گیرد تا تفاوت‌های فرهنگی و نهادی روشن‌تر شود. از سوی دیگر، پژوهش‌های آینده می‌توانند نقش فناوری‌های نوین، همچون سامانه‌های گزارشگری دیجیتال و هوش مصنوعی، را در تقویت سوت‌زنی بررسی کنند.

مدیران بانک‌ها باید به ایجاد بسترهای امن و محرمانه برای گزارشگری توجه کنند و سیاست‌های حمایتی مؤثری برای حفاظت از سوت‌زنان تدوین نمایند. همچنین، تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد، آموزش مستمر اخلاق حرفه‌ای، و اعطای مشوق‌های مالی و غیرمالی می‌تواند به افزایش تمایل حسابداران به افشاگری کمک کند. در نهایت، طراحی و اجرای چارچوب‌های قانونی و نظارتی کارآمد، برای ایجاد انگیزه و کاهش ترس از پیامدهای منفی سوت‌زنی ضروری است.

## مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

## تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

## تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

## حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

## موازن اخلاقی

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

## References

- Aghili, N., Nikmanesh, S., Shamsoddin, & Hashemnia. (2020). Investigating the Impact of Organizational Leadership Factors on Whistleblowing Propensity (Case Study: Employees of the Urban Landscape and Green Space Department of Karaj Municipality). *Quarterly Journal of Human Resource Management and Support Development*(55), 1-35.
- Alsalm, M., Amin, H., & Youssef, A. (2018). The role of corporate governance in achieving accounting information quality (field study in the mishraq sulfur state co.). *Stud. Sci. Res. Econ. Ed.*, 27, 2-24. <https://doi.org/10.29358/scoco.v0i0.399>
- Anvari, F., Wenzel, M., Woodyatt, L., & Haslam, S. A. (2019). The social psychology of whistleblowing: An integrated model. *Organizational Psychology Review*, 9(1), 41-67. <https://doi.org/10.1177/2041386619849085>
- Atia, R. N. (2013). *Deteksi Kecurangan Laporan Keuangan Dalam Perspektif Fraud Triangle (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2011)* Universitas Diponegoro.
- Bahrami, A., Rad, A., Mohammad Molgharani, A., & Noravesh, I. (2021). Fraud in Financial Statements and New Techniques Used to Detect It. *Accounting and Auditing Studies*, 38(2), 105-118.
- Barzegari Khanaghah, J., Mousavi Buyouki, F. S., & Zanjirchi, S. M. (2015). Financial Statement Users' Perspectives on the Importance and Prevalence of Fraud Risk Factors in Financial Reporting (A Case Study of Yazd Province). *Accounting Reviews*, 7(2), 1-24.
- Chen, F. H., Chi, D. J., & Zhu, J. Y. (2014). Application of Random Forest, Rough Set Theory, Decision Tree and Neural Network to Detect Financial Statement Fraud Taking Corporate Governance into Consideration. *International Conference on Intelligent Computing*, [https://doi.org/10.1007/978-3-319-09333-8\\_24](https://doi.org/10.1007/978-3-319-09333-8_24)
- Christensen, H. B., Hail, L., & Leuz, C. (2018). Economic analysis of widespread adoption of CSR and sustainability reporting standards.
- Davidson, R. H. (2016). Income Statement Fraud and Balance Sheet Fraud: Different Manipulations, Different Incentives.
- de Villiers, C., & Marques, A. (2016). Corporate social responsibility, country-level predispositions, and the consequences of choosing a level of disclosure. *Accounting and Business Research*, 46(2), 167-195. <https://doi.org/10.1080/00014788.2015.1039476>
- de Villiers, C., Rinaldi, L., & Unerman, J. (2014). Integrated reporting: Insights, gaps and an agenda for future research. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 27(7), 1042-1067. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-06-2014-1736>
- Djawadi, B. M., Plaß, S., & Schäfers, S. (2023). Peers: Powerful or Negligible? A Systematic Review on Peer Factors and Internal Whistleblowing. In *Organizational Wrongdoing as the "Foundational" Grand Challenge: Consequences and Impact* (Vol. 85, pp. 73-100). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0733-558X20230000085005>
- Dong, L., Wang, Y. K., & Du, K. (2022). Differential Impact of CSR Disclosures: The Role of Information Source and Financial Performance. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 25, 183-207. <https://doi.org/10.1108/S1475-148820220000025008>
- Effah, N. A. A., Asiedu, M., & Otchere, O. A. S. (2022). Improvements or deteriorations? A bibliometric analysis of corporate governance and disclosure research (1990-2020). *Journal of Business and Socio-Economic Development*. <https://doi.org/10.1108/JBSED-10-2021-0142>
- Elamer, A. A., Ntim, C. G., Abdou, H. A., & Pyke, C. (2019). Sharia supervisory boards, governance structures and operational risk disclosures: Evidence from Islamic banks in MENA countries. *Global Finance Journal*, 46, 100488. <https://doi.org/10.1016/j.gfj.2019.100488>
- Ellili, N. O. D. (2022). Impact of ESG disclosure and financial reporting quality on investment efficiency. *Corporate Governance*, 22(5), 1094-1111. <https://doi.org/10.1108/CG-06-2021-0209>
- Gakhar, M., & Mulla, Z. R. (2021). Whistleblowing and the 'Person-Situation' conundrum: what matters more? *Journal of Human Values*, 27(3), 247-260. <https://doi.org/10.1177/09716858211022893>
- Guthrie, C. P., & Taylor, E. Z. (2017). Whistleblowing on fraud for pay: Can I trust you? *Journal of Forensic Accounting Research*, 2(1), 1-19. <https://doi.org/10.2308/jfar-51723>
- Haji, A. A., & Anifowose, M. (2016). The trend of integrated reporting practice in South Africa: Ceremonial or substantive? *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 7(2), 190-224. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-11-2015-0106>
- He, P., Shen, H., Zhang, Y., & Ren, J. (2019). External pressure, corporate governance, and voluntary carbon disclosure: Evidence from China. *Sustainability (Switzerland)*, 11(10), 1-20. <https://doi.org/10.3390/su11102901>
- Helfaya, A., Whittington, M., & Alawattage, C. (2019). Exploring the quality of corporate environmental reporting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 32(1), 163-193. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-04-2015-2023>
- Ho, V. H. (2021). Non-financial reporting & corporate governance: Explaining American divergence & its implications for disclosure reform. (pp. 1-23)
- Kotb, A., Elbardan, H., & Halabi, H. (2020). Mapping of internal audit research: A post-Enron structured literature review. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 33(8). <https://doi.org/10.1108/AAAJ-07-2018-3581>
- Kwon, K., Zhou, M., Wang, T., Cheng, X., & Qiao, Z. (2023). Tone complexity and analyst forecast behaviors: evidence from earnings conference calls. *Asian Review of Accounting*. <https://doi.org/10.1108/ARA-01-2023-0009>
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., & Lopes de Sousa Jabbour, A. B. (2019). Whistleblowing triangle': Framework and empirical evidence. *Journal of Business Ethics*, 160(1), 189-204. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3862-x>
- Majboori Yazdi, H., Khalifeh Soltani, S. A., & Hejazi, R. (2023). Developing a Fraud Detection Model in Forensic Accounting. *Government Accounting*, 9(2), 1-20.
- 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>
- Martin, B. (1999). Whistleblowing and nonviolence. *Peace & Change*, 24(1), 15-28. <https://doi.org/10.1111/0149-0508.00107>

- Martin, R., Yadiati, W., Pratama, A., Rubio-Misas, M., Alshbili, I., Elamer, A. A., Beddewela, E., Harun, M. S., Hussainey, K., & Mohd Kharuddin, K. A. (2018). Doing Good with Creative Accounting? Linking Corporate Social Responsibility to Earnings Management in Market Economy, Country and Business Sector Contexts. *Sustainability*, 8, 4568. <https://doi.org/10.3390/su11174568>
- 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>
- Puni, A., & Anlesinya, A. (2017). Whistleblowing propensity in power distance societies. *Journal of Global Responsibility*. <https://doi.org/10.1108/JGR-02-2017-0005>
- Puni, A., & Hilton, S. K. (2020). Power distance culture and whistleblowing intentions: the moderating effect of gender. *International Journal of Ethics and Systems*, 36(2), 217-234. <https://doi.org/10.1108/IJOES-10-2019-0163>
- Qian, W., Hörisch, J., Schaltegger, S., Baalouch, F., Ayadi, S. D., Hussainey, K., Agyei-Mensah, B. K., Nagata, K., Nguyen, P., & Daske, H. (2015). A study of the determinants of environmental disclosure quality: Evidence from French listed companies. *J. Clean. Prod.*, 22, 1608-1619.
- 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>
- Rezaei, S., Mohaghegh, A., Khosravani, A., & Rostami, K. H. (2024). Examination of the Role of Machiavellianism and Whistleblowing in Earnings Management (Case Study of Iran's Electric Power Distribution Companies). *International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior (IJIMOB)*, 4(2), 171-179. <https://doi.org/10.61838/kman.ijimob.4.2.20>
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Analisis SEM - PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian SOSial dan Bisnis*. Penerbit ANDI.
- Sierra-García, L., Zorio-Grima, A., & García-Benau, M. A. (2015). Stakeholder engagement, corporate social responsibility and integrated reporting: An exploratory study. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(5), 286-304. <https://doi.org/10.1002/csr.1345>
- Tavangar Ranjbar, M., Alvani, S. M., & Mehrmanash, H. (2022). Understanding the Phenomenon of Whistleblowing with a Meta-synthesis Approach. *Quarterly Journal of Strategic Studies*, 25(3), 154-187.
- Tri Wahyuni, E., Puspitasari, G., & Puspitasari, E. (2021). Has IFRS improved Accounting Quality in Indonesia? A Systematic Literature Review of 2010-2016. *J. Account. Invest*, 21, 19-44. <https://doi.org/10.18196/jai.2101135>
- Wukich, J. J., Neuman, E. L., & Fogarty, T. J. (2023). Show me? Inspire me? Make me? An institutional theory exploration of social and environmental reporting practices. *Journal of Accounting & Organizational Change*. <https://doi.org/10.1108/JAOC-01-2023-0013>
- Yu-Shun, H., & Yu-Chen, C. (2018). The impact of information complexity on audit failures from corporate fraud: Individual auditor level analysis. *Asia Management Review*, 23, 72-85. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.09.002>
- Zhu, G., Li, F., Yan, Y., & Guenis, H. (2023). Privacy paradox resolution in mHealth: the moderating effect of rationality degree. *Journal of Enterprise Information Management*. <https://doi.org/10.1108/JEIM-03-2023-0119>