



Research Article

Vol. 14, No. 1, 2022, p. 29-56

**The effect of perceived legal and organizational support on whistleblowing the organizational violations in the banking industry**Z. Mohamadzadeh ^{1*}, M. Lal Alizadeh ²

- 1- Assistant Professor, Department of Management, Binaloud Institute of Higher Education, Mashhad, Iran
 2- Assistant Professor, Department of Law, Payam Noor University, Tehran, Iran

(*- Corresponding Author Email: z.mohamadzadeh@binaloud.ac.ir)
<https://doi.org/10.22067/tmj.2022.75941.1287>

| | |
|------------------------------|---|
| Received: 2022/03/22 | How to cite this article: Mohamadzadeh, Z., & Lal Alizadeh, M., (2022). The Effect of Employees' Individual Characteristics on Contextual Ambidextrous Behaviors. <i>Transformation Management Journal</i> , 14(1): 29-56. (in Persian with English abstract). https://doi.org/10.22067/tmj.2022.75941.1287 |
| Revised: 2022/08/19 | |
| Accepted: 2022/09/18 | |
| Available Online: 2022/10/22 | |

1- INTRODUCTION

One of the most important ways to prevent the spread of corruption and fraud, both at the macro and organizational levels, is whistleblowing. However, whistleblowing has not been never simple action, and whistleblowers are constantly facing pressure, threats, harassment, and even revenge. Therefore, they are required to receive effective and appropriate organizational and legal support.

2- THEORETICAL FRAMEWORK

Various studies have mentioned different incentives and barriers to whistleblowing. One of the key factors in encouraging employees to disclose violations is perceived organizational support. If employees feel that the organization supports their disclosure actions, this motivation will help them overcome other barriers and whistle. But the factor that has received less attention in this regard, especially in Iran, is the legal protections perceived

by the employees. Due to the ignorance of employees about the legal consequences of whistleblowing in Iran, probably one of the most important obstacles to whistleblowing is the lack of protection by law. Therefore, the current research deals with both organizational and legal support and examines their role in persuading employees to expose the organization's violations. Therefore, the current research examines the effect of perceived legal and organizational support on employees' whistleblowing intentions. The whistleblowing intentions comprised six types of offenses including theft, wasting organizational resources, mismanagement, safety issues, sexual harassment, discrimination, and deliberate violation of the law.

3- METHODOLOGY

The current research is an applied study based on the survey method. The statistical population encompassed all the employees of private banks in Iran. Due to the uncertainty of the statistical population volume, according to Morgan's table, the online questionnaire was distributed among 384 employees of private banks. The questionnaire's reliability was approved using Cronbach's Alpha coefficient, and its construct validity was assessed by confirmatory factor analysis.

4- RESULTS & DISCUSSION

The skewness and kurtosis values for all the variables were from +2 to -2, confirming their normality of distribution. Results for the correlation test indicated that organizational support and legal support were significantly correlated, but there was no significant correlation between whistle intention with legal and organizational support. Detailed results showed that the level of perceived legal and organizational support and whistleblowing intention was almost low. Structural equation modeling was conducted in Amos software to test the research hypotheses. Hypothesis testing indicated that organizational and legal support significantly affected whistle intention. Furthermore, research results indicated a significant difference in whistle intention for different types of violations.

5- CONCLUSIONS & SUGGESTIONS

This study had a quantitative approach to employees' views on support and their willingness to whistle. Given the relative novelty of this issue, especially at the organizational level, it can certainly be useful and interesting to adopt a qualitative approach and discover deeper motivations of

employees. The present study did examine the employees' behavioral intentions but not their actual behavior. Future studies are suggested to examine the actual whistleblowing behavior by adopting a comparative approach. In general, there is a lack of studies to explain the general position of organizational whistling in both the private and public sectors of the country, and there are no reliable statistics about whistling corruption by employees and the fate of whistleblowers.

Keywords: Perceived Legal Support, Perceived Organizational Support, Whistling, Disclosure, Banking Industry.

اثر حمایت‌های حقوقی و سازمانی ادراک‌شده بر تمایل به سوت‌زنی

زهرا محمدزاده^۱

استادیار موسسه آموزش عالی بینالود

محسن لعل‌علیزاده

استادیار گروه حقوق، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

نوع مقاله: پژوهشی

<https://doi.org/10.22067/tmj.2022.75941.1287>

چکیده

از جمله راهکارهای جلوگیری از فساد در سازمان، سوت‌زنی است؛ اما سوت‌زنان همواره با فشارها و تهدیدهایی مواجه هستند و حمایت‌های سازمانی و قانونی از آنان، ضروری است. پژوهش حاضر در قالب دو فرضیه به بررسی اثر حمایت‌های حقوقی و سازمانی ادراک‌شده کارکنان بر تمایل به سوت‌زنی آنان پرداخته است. تمایل به سوت‌زنی برای شش نوع تخلف شامل دزدی، هدر دادن منابع، سوء مدیریت، مشکلات ایمنی، آزارهای جنسی، تبعیض و نقض عامدانه قانون سنجیده شده است. جامعه آماری شامل کارکنان بانک‌های خصوصی بوده است. نظر به نامحدود بودن جامعه بر اساس جدول مورگان، پرسشنامه آنلاین در میان گروه‌های مجازی کارکنان توزیع و با رسیدن تعداد پرسشنامه‌های تکمیل‌شده به ۳۸۴ پرسشنامه قابل استفاده، جمع‌آوری داده به اتمام رسید. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه حمایت سازمانی، پرسشنامه حمایت قانونی از سوت‌زن و تمایل به سوت‌زنی استفاده شد که پایایی و روایی آن‌ها تأیید شد. داده‌ها به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، آزمون شدند. نتایج نشان داد که حمایت‌های قانونی و سازمانی ادراک‌شده کارکنان تقریباً ناچیز است. تمایل به سوت‌زنی نیز برای همه مؤلفه‌ها، به جز نقض عمدی قوانین و مقررات و نیز مشکلات مربوط به ایمنی محیط کار، از متوسط کمتر بوده است. آزمون فرضیات نشان داد که حمایت‌های سازمانی و حمایت‌های قانونی ادراک‌شده، بر تمایل به سوت‌زنی اثر معنادار دارند. همچنین نتایج حاکی از تفاوت معنادار در تمایل به سوت‌زنی در میان انواع تخلفات است.

کلیدواژه‌ها: حمایت حقوقی ادراک‌شده، حمایت سازمانی ادراک‌شده، سوت‌زنی، افشاگری، صنعت بانکداری

^۱ نویسنده مسئول: z.mohamadzadeh@binaloud.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۷

صفحات: ۲۹-۵۶

مقدمه

پیچیدگی بالای سازمان‌های امروزی سبب شده است تا شیوه‌های متداول برای کنترل آنان کفایت و اثربخشی لازم را نداشته باشد و متقلبان همواره یک گام از ابزارهای پایش و کنترل رفتار و عملکرد خود جلوتر باشند. این مسئله در کنار سازوکارهای مربوط به قدرت به‌ویژه در رده‌های بالای سازمان و بین یقه‌سفیدها سبب شیوع بالای انواع تخلفات و بی‌قانونی‌ها و سوءاستفاده‌ها هم در بخش‌های دولتی و هم در بخش‌های خصوصی شده است؛ اما یکی از مهم‌ترین راهکارهای حفظ سازمان از این اقدامات غیراخلاقی و غیرقانونی و پیامدهای ناگوار این اقدامات پدیده سوت‌زنی یا افشاگری است (Rustiarini & Merawati, 2022). به‌طوری‌که انجمن بازرسان خبره تقلب^۱ در گزارش سال ۲۰۲۰ خود گزارش می‌دهد تشخیص حدود ۴۳ درصد از تخلفات در سازمان‌ها از گزارش‌گیری کارکنان اتفاق می‌افتد.

از دهه ۱۹۸۰ که پدیده سوت‌زنی سازمانی از سوی پژوهشگرانی چون نیر و میشلی به متون مدیریتی اضافه شد (Near & Miceli, 1985) تاکنون مورد توجه محققین داخلی و خارجی بوده است. می‌توان گفت که شیوع فساد و تخلف در محیط کسب‌وکار و دولت، نقطه‌ضعف جامعه بوده و احساس رهاشدگی و ازهم‌گسیختگی را در آحاد جامعه افزایش خواهد داد. از جمله مهم‌ترین راهکارها برای جلوگیری از شیوع فساد چه در سطوح کلان و چه در سطح سازمانی، سوت‌زنی آگاهان و مطلعان از جمله کارکنان است؛ اما سوت‌زنی هرگز به‌سادگی امکان‌پذیر نیست و سوت‌زنان همواره با فشارها و تهدیدها و برخوردهای آزاردهنده مواجه هستند (Zakaria, 2015) و باید از آنان حمایت‌های سازمانی و قانونی صورت گیرد. اهمیت این مسئله تا حدی است که در قوانین بسیاری از کشورها تدابیری برای حمایت از سوت‌زنان و افشاگران اندیشیده شده است (Alinaghian et al., 2019).

سازمان‌ها امروزه قدرت زیادی در فضای جوامع و کسب‌وکارها دارند و اقدامات آن‌ها نیز همواره قانونی و در راستای منافع جمعی نیست. از جمله کسانی که به بهترین وجه می‌توانند اشتباهات و تخلفات و جرائم سازمان‌ها را در بدو امر و پیش از عمیق و دامنه‌دار شدن تخلفات، اشتباهات را به آن‌ها گوشزد کنند، کارکنان هستند که از این کار به سوت‌زنی تعبیر می‌شود. در تحقیقات مختلف از انگیزه‌ها و موانع مختلفی جهت اقدام به سوت‌زنی یاد شده است (Dasgupta & Keshrawani, 2010). یکی از عوامل اساسی جهت تشویق کارکنان به افشای تخلفات، متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده است. چنانچه کارکنان تصور کنند

^۱ - The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE 2020)

که سازمان از اقدامات افشاگرانه آنان حمایت می‌کند این انگیزه به آنان کمک کند که بر سایر موانع غلبه کرده و سوت‌زنی کنند (Kurtessis et al., 2015). سازمان‌ها می‌توانند با حمایت‌های واقعی از کارکنان از طریق ابزارهایی چون مخفی نگه‌داشتن هویت سوت‌زنان، تضمین حفاظت‌های جانی و امنیت شغلی، ارائه پاداش‌های مالی و الگو قرار دادن کارکنان سوت‌زن از آنان حمایت کنند.

اما عاملی که در این راستا به‌ویژه در کشور ما کمتر مورد توجه قرار گرفته، حمایت‌های قانونی درک شده از سوی کارکنان است. با توجه به ناآگاه بودن کارکنان از پیامدهای حقوقی و قانونی سوت‌زنی در ایران و ... احتمالاً یکی از مهم‌ترین موانع سوت‌زنی همین عدم حمایت از سوی قانون است. لذا تحقیق حاضر به هر دو جنبه حمایت‌های سازمانی و حمایت‌های حقوقی و نقش آن‌ها در تمایل کارکنان به افشای تخلفات سازمان می‌پردازد.

در ایران با توجه به ارتکاب فساد در بخش‌های مختلف و پیامدهای اقتصادی و اجتماعی و سیاسی این مفاسد گام‌هایی برای حمایت از افشاگران برداشته شده است که متأسفانه این اقدامات در مجموع غیرمنسجم و پراکنده، کلی، نارسا و فاقد ضمانت اجراهای دقیق و کارآمد است. قانون حمایت از آمران به معروف و ناهیان از منکر مصوب ۱/۲۳/۱۳۹۴، بند ۹ ماده ۱۵ قانون نظارت بر رفتار قضات ایران، به حمایت‌های کلی و ضمنی از افشاکری قضات اشاره کرده است. آیین‌نامه اجرایی ماده ۲۶ قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب ۱۳۹۳/۴/۱۵ هیئت‌وزیران، تشویق‌هایی را برای افشاکری فساد ذکر کرده که ظاهراً تنها شامل کارکنان می‌شود و نه سایر اشخاص حقیقی و حقوقی خارج از سازمان؛ علاوه بر این، تبصره ۴ آیین‌نامه مزبور معافیت از تشویق را برای کسانی که وظیفه آن‌ها کشف فساد و تخلفات است، یادآور شده است. آیین‌نامه اجرایی ماده ۱۴ الحاقی قانون مبارزه با پولشویی در فصل دهم با عنوان «گزارش دهی» شامل مواد ۱۳۵ تا ۱۴۱ است. ماده ۱۳۵ مربوط است به گزارش دهی سازمانی و در ماده ۱۳۶ نیز به حمایت از گزارش دهندگان پرداخته است. تبصره ۱ این ماده، نوعی توضیح واضح است و در واقع حمایت خاص و مؤثری محسوب نمی‌شود؛ به‌نحوی که عموماً حقوق و قواعد عمومی حقوقی هم در این خصوص وافی به مقصود است. فقدان ضمانت اجراهای عملی و کارآمد، فقدان تضمینات بایسته و عدم تعیین مسئول رسیدگی‌کننده؛ از معضلات فراگیر در مقررات حمایتی و تشویقی در حوزه سوت‌زنی محسوب می‌شود. بدیهی است که حمایت‌ها از سوت‌زن باید اعم از حمایت‌های مالی باید باشد؛ همان‌گونه که تشویق برای سوت‌زنان باید متضمن ابعاد مختلف باشد.

این نارسایی‌ها از یک سو و تحریم و پیامدهای ناگوار اقتصادی و معیشتی و بالطبع رواج فساد مالی و اداری از سوی دیگر موجب شده که نمایندگان مجلس و دولت، ضمن ارائه طرح و لایحه در صدد رفع مشکلات این حوزه برآیند. یکی از مهم‌ترین طرح‌ها، طرح حمایت مالی از افشاگران فساد است که در مقدمه توجیهی آن آمده است: «نظر به تجربه مثبت جهانی در حمایت مالی از افشاگران فساد اقتصادی و با عنایت به لزوم استفاده از نظارت مردمی بر عملکرد مسئولین و با توجه به مخفی بودن بسیاری از جرائم اقتصادی و عدم دسترسی نهادهای ناظر حاکمیتی در مراحل اولیه شکل‌گیری فساد، این طرح با قید فوریت جهت طی مراحل تصویب تقدیم می‌گردد». این طرح که در تاریخ ۱۳۹۹/۴/۱ اعلام وصول شده است، هنوز منتج به نتیجه نشده و به تصویب نرسیده است.

بخش بانکی در کشور ما از جمله بخش‌هایی است که به دلایلی چند از جمله منابع مالی هنگفت، وجود پرسنل فراوان، قدمت نسبی، ارتباطات غیرمتداول با دولت و تأمین منابع دولتی، و بروز و شفاف نبودن رویه‌های کاری، پتانسیل بالایی برای بروز تخلفات سازمانی دارد. بر ملا شدن برخی پرونده‌های فساد و اختلاس در سطح ملی در سال‌های گذشته در این صنعت نشان از آن دارد که علاوه بر این که این صنعت در سطح کلان حسابرسی دقیق‌تر و شجاعانه‌تری می‌طلبد، در سطح خرد نیز کارکنان این بخش باید بیشتر تشویق به افشاگری و سوت‌زنی اقدامات غیرقانونی و غیراخلاقی همکاران و مدیران خود شوند.

از سوی دیگر تحقیقات مختلف به انواع اقدامات تخلف آمیز و غیرقانونی اشاره کرده و این اقدامات را دسته‌بندی می‌کنند (Near et al., 2004; Dasgupta & Keshrawani, 2010). میزان حساسیت کارکنان به انواع این تخلفات یکسان نبوده و برخی از آنان بیشتر زیر ذره‌بین هستند و زودتر افشا می‌شوند. لذا این پژوهش بررسی می‌کند که آیا اثر حمایت سازمانی و نیز حمایت قانونی ادراک‌شده از سوی کارکنان بر افشاگری انواع اقدامات غیرقانونی و تخلف آمیز اثر دارد؛ به عبارت دیگر در پی پاسخگویی به این پرسش است که آیا افشاگری انواع اقدامات غیرقانونی مختلف در سایه حمایت قانون یا سازمان برای کارمند یکسان است یا خیر.

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

حمایت سازمانی ادراک‌شده

حمایت سازمانی ادراک‌شده بر ادراک عمومی کارکنان از این که سازمان تا چه حد برای مشارکت آن‌ها ارزش قائل است و به سلامت آنان توجه می‌کند اطلاق می‌شود. پس از طرح اولیه آن (Eisenberger et

al., 1986) تا سال‌های میانی دهه ۹۰ میلادی تحقیقات بسیار کمی در این مورد انجام گرفته بود و تنها در سال‌های اخیر توجه کافی به آن مبذول شده است. این تئوری فرض می‌کند که کارکنان ادراکاتی از حمایت‌های مادی و غیرمادی که سازمان در قبال عملکردهای شغلی (هم چون حضور و عملکرد بهینه) و فرا شغلی (هم چون رفتارهای شهروندی سازمان) آن‌ها انجام می‌دهد، دارند و عملکرد آتی خود را بر اساس این ادراکات بنا می‌نهند. فرایند این مفهوم در تحقیق کل‌نگری که توسط (Rhoades & Eisenberger, 2002) انجام گرفت، روشن‌تر شد. این تحقیق با بررسی ۷۰ مطالعه‌ای که تا آن زمان این مفهوم را مدنظر قرار داده بودند نشان داد که کارکنان سه دسته از رفتارهای سازمان یعنی عدالت رویه‌ای در رفتار، حمایت سرپرست و فعالیت‌های منابع انسانی (به‌ویژه شرایط کار و پرداخت) را به حمایت سازمانی مرتبط می‌دانند و این ادراکات به دو دسته پیامدهای مطلوب فردی (هم چون کاهش فشارهای عصبی و افزایش رضایت شغلی) و سازمانی (مثل افزایش تعهد عاطفی به سازمان و افزایش عملکرد شغلی) منجر می‌گردد. محققان بیان می‌کنند که بر اساس نظریه حمایت سازمانی ادراک شده، کارکنان هنگامی که احساس کنند سازمان از آن‌ها حمایت می‌کند، آن‌ها نیز تلاش می‌کنند که سازمان به اهداف خود نائل شوند (Aselage & Eisenberger, 2003; Iskandar & Hartati, 2021). آنان معتقدند که حمایت سازمانی ادراک شده، متغیر محوری و مرکزی در رابطه متقابل سازمان و کارکنان است (Kurtessis et al., 2015). به این صورت که کارکنان به میزانی حاضرند برای سازمان خود را به مخاطره بیندازند که فکر می‌کنند سازمان هم در مخاطرات و مشکلات پشتیبان آن‌هاست.

ریشه حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد مبادله‌ای است که بر پایه آن دلبستگی، کوشش و تعهد به سازمان با پاداش اجتماعی و مادی همراه می‌شود (Allen et al., 2008). ادراک از حمایت سازمانی، باور کلی فرد است مبنی بر این که سازمان، زحمات کارکنان را ارج می‌نهد و برای سعادت و رفاه آنان اهمیت قائل است (Hajkarimi et al., 2012). وظیفه مهم در حمایت سازمانی، ارزش قائل شدن برای کارکنان است تا آن بتواند میلی برای ماندن ایجاد کند (Panaccio & Vandenberghe, 2012). با درک حمایت سازمانی، کارکنان عملکرد شغلی خود را برای سود رساندن به سازمان بر اساس رابط تعاملی افزایش می‌دهند (Arshadi & Hayavi, 2013).

حمایت حقوقی از سوت‌زن

ادیات نظری در خصوص تعاریف سوت‌زنی و حمایت حقوقی از سوت‌زن بسیار گسترده است. در رشته حقوق، تعاریف سوت‌زنی دقیق‌تر و مشخص‌کننده‌تر است. در یک تعریف مقبول از سوت‌زنی از دیدگاه

افشای عملکردهای غیرقانونی، سوت‌زنی شامل افشای اعمال غیراخلاقی یا نامشروع تحت کنترل کارفرمایان توسط اعضای سازمان (سابق یا فعلی)، برای اشخاص یا سازمان‌هایی که این امکان را دارند که بتوانند اقدامی انجام دهند است (Near & Miceli, 1985, p.2). عناصر کلیدی ارائه شده در این تعریف به شرح زیر است: سوت‌زن یک فرد از درون خود سازمان است، رابطه او با سازمان یک رابطه کاری است، سوت‌زن ممکن است کارمند سابق سازمان مربوط باشد، اطلاعات باید به یک مرجع (شخص یا سازمان) ارائه شود که قادر به جلوگیری از سوء رفتار باشد. تعریف سازمان بین‌المللی کار^۱ از سوت‌زنی به صورت «گزارش کارمندان یا کارمندان سابق راجع به اقدامات غیرقانونی، مغایر با ضوابط، خطرناک یا غیراخلاقی ارتکاب یافته از ناحیه کارفرمایان» است. کنوانسیون سازمان ملل متحد علیه فساد می‌گوید: سوت‌زن «هر شخصی که با حسن نیت^۲ و بر اساس مبانی معقول^۳، حقایق مربوط به جرائمی را که طبق این کنوانسیون ایجاد شده است، گزارش کند» است (UNODC, 2015). کنوانسیون حقوق مدنی در مورد فساد (معاهده اتحادیه اروپا شماره ۱۷۴) در سال ۲۰۰۳ سوت‌زنی را به این صورت تعریف می‌کند که «کارکنانی که مبانی منطقی برای مظنون شدن به فساد دارند و با حسن نیت سوءظن خود را به اشخاص یا مقامات مسئول گزارش می‌دهند» (European Council Report, 2003). توصیه شورای اروپا در مورد حمایت از سوت‌زنان، سوت‌زن را این‌گونه تعریف می‌کند: «هر فردی که اطلاعاتی اعم از اینکه در بخش دولتی باشد یا خصوصی را در مورد تهدید یا آسیب به منافع عمومی در زمینه روابط کاری خود، گزارش یا افشا می‌کند» (European Council Report, 2014). سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه^۴ در سال ۲۰۰۹ در توصیه‌نامه شورای مبارزه بیشتر با رشوه‌دهی به مقامات دولتی خارجی در معاملات تجاری بین‌المللی، سوت‌زنی را به صراحت تعریف نمی‌کند، اما مفهوم حمایت را در توصیه‌های خود معرفی می‌کند؛ یعنی حمایت از اقدامات تبعیض‌آمیز یا انضباطی برای کارکنان بخش دولتی و خصوصی که با حسن نیت و بر اساس دلایل و مبانی منطقی به مقامات ذیصلاح گزارش می‌دهند. در اینجا، افشاگری به معنای عمل گزارش دادن اعمال مظنون به رشوه در معاملات تجاری بین‌المللی به مقامات ذیصلاح با حسن نیت و بر اساس دلایل معقول توسط کارکنان بخش دولتی و خصوصی است.

¹ - Ilo

² - Good Faith

³ - Reasonable Grounds

⁴ - Oecd

تمایل به سوت‌زنی

موضوع سوت‌زنی سازمانی اخیراً در روان‌شناسی اجتماعی و اخلاقی مورد توجه فراوان قرار گرفته است (Doungan, young & Waytz, 2019). سوت‌زنی به افشای عمدی و غیراجباری تخلفات و اشتباهات سازمانی از سوی اعضای کنونی یا سابق آن اطلاق می‌شود که این افشا ممکن است منجر به اقدامی علیه سازمان گردد (Near & Miceli, 1995). سوت‌زنی یکی از مهم‌ترین ارکان مسئولیت‌پذیری و کنترل داخلی سازمان‌هاست که به‌عنوان مکانیسمی برای شناسایی اقدامات غیراخلاقی غیرقانونی و نامشروع سازمان‌ها محسوب می‌شود. افشاگری شکلی از صدای سازمان است که تلاش می‌کند فعالیت‌ها، سیاست‌ها و خروجی‌های سازمان را با تکیه بر قدرت دیگران تغییر دهد. در نظریه صدای سازمان، افشاگر باید تخلف را در سازمان با صدای بلند بیان کند تا توجه اذهان را به خطای رخ داده معطوف کند (Henik, 2008, 114).

بر اساس پژوهش (Ames, Seifert & Rich; 2015; p.186) افشاگری در سه شکل قابل انجام است: داخلی یا خارجی، بی‌نام یا با نام، رسمی و غیررسمی. افشاگری داخلی به کارمندانی اشاره می‌کند که سوء رفتارها در محیط کار را کشف می‌کنند و از کانال‌های داخلی استفاده می‌کنند (Huwng et al., 2013). تا خطاکاری‌ها را به سرپرست‌های خود گزارش می‌دهند. در مقابل، افشاگران خارجی به گزارش خطاها به عناصری خارج از سازمان اشاره می‌کنند. افرادی که افشاگری خارجی انجام می‌دهند از راه داخلی قبلاً استفاده کرده‌اند و هنگامی که احساس کنند سازمان دیگر تحمل ناسازگاری آنان را ندارد، افشاگری خارجی می‌کنند. افشاگری خارجی چالشی بین مدیر و افشاکننده به وجود می‌آورد. هنگامی که افشاگران ترسی از آشکار کردن هویت خود نداشته باشند، به افشاگری با نام می‌پردازند و در صورتی که تمایلی به افشای نام خود نداشته باشند، افشاگری بی‌نام انجام می‌دهند. اگرچه افشاگری رسمی به معنای گزارش فعالیت از راه پروتکل‌های سازمانی رسمی یا کانال‌های ارتباطی است، افشاگری غیررسمی به لو دادن به همکاران نزدیک درباره خطاها اشاره می‌کند (Agheli, Nikmanesh & Hashemnia; 2020). در تقسیم‌بندی معروف دیگر (Near et al., 2004) انواع تخلفات و فسادهای سازمانی را در قالب شش عامل کلی طبقه‌بندی کرده‌اند.

جدول (۱): انواع تخلفات سازمانی

| | |
|----------------|---|
| دزدی | دزدی از منابع و اموال دولتی، رشوه گرفتن، سهم خواهی، استفاده از موقعیت دولتی برای منافع شخصی، استفاده غیر کاری از دفتر کار |
| هدر دادن منابع | دریافت پاداش و مزایا از سوی افراد فاقد صلاحیت، هدر رفت منابع به وسیله مدیریت نامناسب، هدر دادن |

| منابع سازمانی | |
|--|--------------|
| لاپوشانی عملکرد بد مدیران، فرافکنی عملکردهای بد مدیران | سوء مدیریت |
| محصولات ناسالم و غیراستاندارد، شرایط کاری نامساعد و ناسالم | مشکلات ایمنی |
| تقاضاهای جنسی، تماس‌های جنسی، دادن پاداش یا ارتقا در برابر پاسخ‌دهی به پیشنهادهای جنسی | آزارهای جنسی |
| تبعیض قائل شدن بین افراد بر اساس سن و جنسیت و مذهب و قومیت | تبعیض گذاری |
| نقض عمدی قوانین و مقررات ملی یا سازمانی | نقض قانون |

(Near et al., 2004) منبع

در ایران، (Safari & Fattah, 2019) به بررسی رابطه میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها و تأثیر آن بر میزان سوت‌زنی کارکنان شرکت صنعتی و معدنی گهر زمین پرداختند. نتایج این تحقیق که به روش کمی و پیمایشی در بین ۱۱۶ تن از مدیران و کارکنان این شرکت انجام شد نشان داد که سابقه کاری و میزان تحصیلات بر میزان مسئولیت‌پذیری و در نتیجه سوت‌زنی پرسنل بیشترین تأثیر را دارد.

همچنین محققین به بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل به سوت‌زنی در میان ۸۰ تن از کارکنان یک شرکت تولیدی شهرک صنعتی کرمانشاه پرداختند (Safari, Rahimi & Abbasi, 2019). نتایج داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های محقق ساخته این پژوهش پیمایشی نشان داد که طبق پیش‌بینی، اخلاق اسلامی کار بر تمایل به افشاگری پرسنل این شرکت اثر مثبت معنادار دارد.

مطالعه‌ای دیگر، به بررسی تأثیر عوامل یا شیوه‌های رهبری بر تمایل به سوت‌زنی سازمانی پرداخت (Agheli et al., 2020). این پژوهش پیمایشی در میان ۱۶۲ تن از کارکنان شهرداری کرج انجام شد و نتایج نشان داد که رهبری سازمانی می‌تواند بر تمایل به سوت‌زنی کارکنان اثرگذار باشد. تأثیر رهبری تحول‌آفرین نسبت به رهبری مبادله‌ای در سوت‌زنی بیشتر بوده است.

در نهایت، (Farhadinejad & Jafari, 2020) پژوهشی با هدف شناسایی علل سوت‌زنی و دلایل عدم سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی ایران انجام دادند. این تحقیق که با روش ترکیبی متوالی اکتشافی و در بین ۷۵ تن از مدیران و کارکنان بخش دولتی شهرستان‌های تهران و مشهد و سمنان در مرحله اول و ۱۷۵ تن در مرحله دوم انجام شد، در بخش کیفی، ۲۶ مضمون در قالب شش رویکرد رویکردهای عدالتخواهانه، اخلاق‌گرایانه، سلامت محور، منفعت طلبانه، تکلیف‌گرایانه و انتقام جویانه در زمینه دلایل سوت‌زنی شناسایی شد. در خصوص عوامل مؤثر در عدم سوت‌زنی و چشم بستن بر تخلفات، چهار عامل کلیدی شامل عوامل مربوط به سازمان، عوامل مربوط به افشاکننده، عوامل مربوط به سازمان و عوامل مربوط به موضوع افشا مورد شناسایی قرار گرفت. یافته‌های بخش کیفی نیز اولویت‌های هر بخش را مشخص کرد.

همچنین نتایج نشان داد که عدم حمایت سازمانی می تواند از جمله دلایل مهم سکوت افراد و عدم سوت زنی آنان در سازمان باشد.

در مطالعات خارجی، (Near et al., 2004) در پژوهشی جامع و اثرگذار با هدف شناخت انواع اقدامات نابهنجار و تخلفات مشمول سوت زنی، به طبقه بندی این تخلفات در یک سازمان بسیار بزرگ نظامی آمریکایی با نظرسنجی از ۱۰ هزار نفر از پرسنل سازمان مذکور و با روش نمونه گیری هدفمند پرداختند. از میان بیش از ۱۰۰۰ پرسشنامه جمع آوری شده، و مبنای تجزیه و تحلیل اطلاعات قرار گرفت. آنان داده های به دست آمده را در شش طبقه کلی جای دادند که شامل دزدی، هدر دادن منابع سازمانی، سوء مدیریت، وجود مشکلات ایمنی و سلامت محیط کاری، وجود آزارهای جنسی، و تبعیض گذاری میان پرسنل مختلف بر اساس ویژگی هایی مثل نژاد بود.

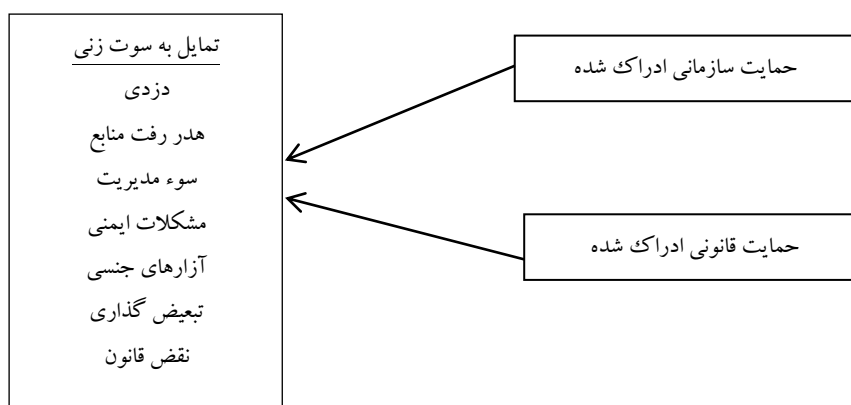
نقض قانون در پژوهشی تحت عنوان عوامل تعیین کننده تمایل به سوت زنی نیز مورد بررسی قرار گرفته است (Chang, Mark & Min, 2017). این محققان بر اساس شواهدی از دولت کره جنوبی به بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به سوت زنی در سطح سازمانی پرداخته اند. در این راستا به ۵۷۱۶ نفر از مقامات دولتی پرسشنامه داده شد و عوامل نگرش، آگاهی، حمایت همکاران و حمایت سازمانی و حفاظت در برابر انتقام را بررسی کردند. نتایج نشان می دهد که تمام عوامل مذکور در تمایل به افشای تخلف اثر مثبت دارند، اما حمایت سازمانی و حمایت همکاران بیشترین اثر و حفاظت دریافت شده در مقابل انتقام، کمترین اثر را دارد.

در پژوهشی دیگر (Gupta & Chaudhary, 2017) به بررسی و اولویت بندی انگیزه های مؤثر بر افشاگری اساتید شاغل در دانشگاه های بخش خصوصی هندوستان پرداختند. در این تحقیق که به روش تجزیه و تحلیل سلسله مراتبی در میان ۱۸ تن از اساتید با سوابق کاری بالا و با افراز سیزده عامل در چهار طبقه کلی انجام شد، نتایج نشان داد که چهار عامل ویژگی های جمعیت شناختی، ویژگی های شخصیتی، متغیرهای موقعیتی و ویژگی ها یا نوع تخلف و اشتباه بر میزان افشاگری این اساتید اثرگذار است. نتایج تحقیق مشخص کرد که نوع تخلف رخ داده مهم ترین عامل اثرگذار بر افشاگری است و پس از آن متغیرهای موقعیتی که یکی از این عوامل حمایت سازمانی بود، بر میزان تمایل به افشاگری افراد اثرگذار محسوب می شود.

مطالعه ای دیگر به بررسی نقش تعدیل گر حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین نگرش های فردی و کنترل رفتاری درک شده پرداختند (Yuswono & Hartijasti, 2018). تحقیق بین ۲۸۶ تن از کارکنان

بخش دولتی کشور اندونزی از طریق پرسشنامه و به روش رگرسیون سلسله مراتبی انجام شد. نتایج نشان داد حمایت سازمانی قویاً در رابطه ذکر شده نقش تعدیلگری دارد و مدیران باید در این زمینه کانال‌های گزارش دهی بدون نام (ناشناس) در سازمان ایجاد کنند تا از این طریق به حمایت از پرسنل خود پردازند. اخیراً مطالعه دیگری به بررسی نقش انواع عدالت سازمانی در تمایل به سوت‌زنی کارکنان انجام شده است (Rustiarini & Merawati, 2022). این تحقیق اثر سه گونه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی، بر تمایل را با روش آزمایشی مدنظر قرار داد. داده‌ها از ۱۲۴ تن از کارکنان حسابداری در بخش‌های خصوصی و دولتی در کشور اندونزی جمع‌آوری شد. نتایج نشان داد که کارکنانی که عدالت سازمانی (هر سه گونه عدالت) بیشتری تجربه می‌کردند، تمایل بیشتری به سوت‌زنی دارند. همچنین نتایج نشان داد که تمایل به سوت‌زنی در کارکنان بخش خصوصی و دولتی تفاوت معنادار ندارد. به‌عنوان جمع‌بندی، می‌توان گفت در حال حاضر، پژوهش‌های پیرامون عوامل مؤثر بر سوت‌زنی، عمدتاً بر ویژگی‌های سوت‌زن، ویژگی‌های گیرنده گزارش، ویژگی‌های افراد متخلف، ویژگی‌های رفتارهای ناشایست و خصوصیات سازمان متمرکز است؛ اما هیچ تحلیلی در خصوص تجزیه و تحلیلی عوامل تأثیرگذار بر تمایل کارکنان برای گزارش دهی وجود ندارد. علاوه بر این، ادبیات تجربی، به‌طور عمده بر حسابداری سازمانی و حسابرسی متمرکز است و هنوز در محیط سازمانی به‌ویژه در ایران، کمبود پژوهش وجود دارد (Farhadinejad & Jafari, 2020). برخی (Gupta & Chaudhary, 2017) معتقدند که عوامل موقعیتی از جمله حمایت سازمانی بر افشاگری اثرگذار است. در واقع میزان حمایت سازمان از کارکنان خود هم بر میزان افشاگری و هم بر این که آیا افشاگری از طریق کانال‌ها یا مسیرهای داخل سازمان یا خارج آن باشد اثر دارد؛ به‌طوری که احتمالاً هر چه حمایت سازمانی ادراک‌شده بیشتر باشد، تمایل به افشاگری در مسیرهای داخل سازمان، پیش از برملا کردن کاستی‌ها در محیط بیرونی سازمان، بیشتر است و به سازمان کمک می‌کند تا در صدد جبران برآید. پژوهشگران (Near & Miceli, 1995) و (Kaplan & Schultz, 2007) معتقدند هر چقدر میزان تخلف رخ داده شدید و زیاد باشد، یعنی به مسائل مالی هنگفت و یا سلامت افراد مربوط باشد، احتمال افشای کارکنان بیشتر می‌شود. نوع تخلف بر میزان افشا اثرگذار دانسته می‌شود، اما به‌طور مشخص در خصوص انواع تخلفات در ایران تحقیقی صورت نگرفته است. به همین دلیل پژوهش حاضر به دنبال بررسی این مسئله است که آیا میزان حمایت سازمانی و قانون از افشا کننده، بر تمایل به سوت‌زنی اثر دارد یا خیر. همچنین آیا اثر حمایت‌های سازمانی و قانونی ادراک‌شده در تمایل به سوت‌زنی انواع تخلفات یکسان است یا خیر؛ به عبارت دیگر آیا ممکن است در شرایط یکسان،

افراد چشم بر روی برخی تخلفات ببندند در حالی که برخی دیگر از تخلفات را به دلیل این که تصور می کنند حساسیت و شدت بیشتری دارد، بر نتابند و آن‌ها را گزارش کنند یا خیر. در شکل ۱ رابطه بین متغیرهای تحقیق به صورت مدل مفهومی نشان داده شده است. بر اساس مطالعات پیشین و استدلال‌های ذکر شده انتظار می‌رود که حمایت‌های سازمانی (Chang et al. 2017) و قانونی ادراک شده (Gupta & Chaudhary, 2017) کارکنان بر تمایل آنان به سوت‌زنی اثرگذار باشد. این انتظارات در قالب دو فرضیه به صورت مدل مفهومی زیر نشان داده شده است. طبق فرضیه اول حمایت سازمانی ادراک شده بر تمایل به سوت‌زنی اثرگذار است و طبق فرضیه دوم حمایت‌های قانونی ادراک شده بر تمایل کارکنان به سوت‌زنی انواع تخلفات اثر دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، محیط انجام پژوهش میدانی، استراتژی همبستگی و واحد تجزیه و تحلیل فرد است. جامعه آماری پژوهش کارکنان بانک‌های خصوصی کشور به تعداد نامعلوم است. بر اساس جدول مورگان و با توجه به نامعلوم بودن تعداد افراد جامعه، حجم نمونه برابر با ۳۸۴ نفر تعیین شد. با توجه به فراوانی و پراکنده بودن جامعه آماری و عدم امکان دسترسی به افراد جامعه، از روش نمونه گیری غیرتصادفی در دسترس استفاده شده است که نحوه توزیع آن در ادامه بیان خواهد شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه حمایت سازمانی روداس و همکاران (Rhoades, Eisenberger, &)

Armeli, 2001)، پرسشنامه حمایت حقوقی با الهام از سنجش ارزیاب حمایت قانونی از سوت‌زن (Transparency International Lithuania, 2009) و برای سنجش تمایل به سوت‌زنی از یافته‌های پژوهش نیر و همکاران (Near et al., 2004) استفاده شد. محققین پرسشنامه پژوهش را به طریق اینترنتی در کانال‌ها و گروه‌های کارکنان بانک‌های خصوصی منتشر کردند و از کارکنان خواسته شد با اطمینان از محرمانگی اطلاعات، به پرسش‌ها پاسخ دهند. با پیگیری‌های مکرر تعداد ۳۸۴ پرسشنامه قابل استفاده برگشت داده شد و مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پرسشنامه‌ها از پاسخگویان خواسته شد بر اساس طیف لیکرت به سؤالات پاسخ دهند. سازه‌ها و گویه‌های ابزار پژوهش در جدول شماره ۵ قابل مشاهده است. برای سنجش روایی ابزار سنجش از روایی محتوی از روایی سازه (همگرا و واگرا) استفاده شد. روایی همگرا و واگرا و همچنین پایایی به تفصیل در ادامه مورد بحث قرار می‌گیرد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

پاسخ‌دهندگان ۶۹ درصد مرد و ۳۱ درصد زن بودند. ۱۸.۵ درصد ۲۰ تا ۳۰ سال، ۶۳ درصد ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۴.۸ درصد ۴۰ تا ۵۰ سال، ۳.۷ درصد ۵۰ تا ۶۰ سال بودند. سابقه کاری بیشتر پاسخ‌دهندگان ۱۰ تا ۲۰ سال بود (۴۶.۸ درصد) و ۴۰.۵ درصد نیز سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال داشتند و بقیه یعنی ۱۲.۷ درصد بیشتر از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. تحصیلات حدود نیمی از پاسخ‌دهندگان کارشناسی (۴۹.۴ درصد) و سپس کارشناسی ارشد (۴۳.۲ درصد) حدود ۵ درصد دیپلم و بقیه یعنی ۲.۵ درصد تحصیلات دکتری تخصصی داشتند.

جدول (۳): فراوانی متغیرها

| نقص قانون | آزارهای جنسی | تبعیض | مشکلات ایمنی | سوءمدیریت | هدررفت منابع | دزدی | حمایت قانونی | حمایت سازمانی |
|-----------|--------------|-------|--------------|-----------|--------------|------|--------------|---------------|
| ۳/۳۳ | ۲/۸۲ | ۲/۸۲ | ۳/۳۴ | ۲/۹۴ | ۲/۹۹ | ۲/۹۲ | ۲/۴۵ | ۲/۴۳ |
| ۱/۶ | ۱/۲۴ | ۱/۲۹ | ۲/۱۲ | ۱/۲۰ | ۰/۹۵ | ۱/۰۷ | ۱/۰۹ | ۱/۱۶ |

جدول فراوانی متغیرها نشان می‌دهد که میانگین همه متغیرها به جز تمایل به افشای مشکلات مربوط به ایمنی کار و مسائل مربوط به نقص عمده قانون از متوسط پرسشنامه یعنی عدد ۳ پایین‌تر است. مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرها نیز محاسبه شده است و از آنجا که مقدار آن‌ها برای همه متغیرها در بازه ± 2

قرار دارد، نرمال بودن توزیع متغیرها تأیید می‌شود. لذا، همبستگی بین متغیرها با ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد. نتایج آزمون همبستگی متغیرها نشان می‌دهد که دو متغیر حمایت سازمانی و قانونی رابطه معنادار و نسبتاً قابل توجهی با یکدیگر دارند اما بین تمایل به سوت‌زنی و حمایت‌های قانونی و سازمانی همبستگی معناداری به دست نیامد.

جدول (۴): همبستگی متغیرهای مورد مطالعه بر اساس آزمون همبستگی پیرسون

| تمایل به سوت‌زنی | حمایت سازمانی | |
|------------------|---------------|---------------|
| ۰/۳۵۴ | ۰/۶۹۶*** | حمایت قانونی |
| ۰/۴۳۲ | | حمایت سازمانی |

در بخش آمار استنباطی و آزمون فرضیات و مدل تحقیق، قبل از بررسی مدل ساختاری ارائه شده، ابتدا باید معناداری بارهای عاملی سؤالات مختلف پرسشنامه بررسی شود تا از مناسب بودن مدل اندازه‌گیری و همچنین قابل قبول بودن نشانگرهای آن‌ها در اندازه‌گیری سازه‌ها اطمینان حاصل شود. این مهم، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی^۱ و نرم‌افزار آموس انجام شد. با توجه به این که در مدل تحلیل عاملی تأییدی برازش یافته، بار عاملی تمامی سؤالات پرسشنامه معنادار بودند، هیچ یک از سؤالات از فرایند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند. مبنای معناداری سؤالات این است که سطح معناداری برای آن‌ها زیر ۰/۰۵ باشد. از این رو در نهایت، ۲۴ گویه از پرسشنامه، تجزیه و تحلیل شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های معنادار به همراه شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی در جدول شماره ۵ ارائه شده است. این شاخص‌ها نشان از برازش مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری داشته و بر این اساس معناداری بار شدن هر متغیر مشاهده شده به متغیر مکنون مربوطه، تأیید شد. همچنین نتایج آزمون آلفای کرونباخ نیز نشان از پایایی ابزار سنجش دارد.

جدول (۵): ابعاد و مولفه‌های سنجش متغیرهای پژوهش

| متغیر | علامت | بار عاملی | معناداری | آلفای کرونباخ |
|-------|-------|-----------|----------|---------------|
| | Q1 | ۰/۷۶۵ | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۴۵ |
| | Q2 | ۰/۷۵۵ | ۰/۰۰۰ | |

^۱. Confirmatory Factor Analysis (CFA)

| | | | | |
|-------|-------|-------|-----|--|
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۳۸ | Q3 | حمایت سازمانی ادراک شده |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۸۳ | Q4 | |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۶۸ | Q5 | |
| ۰/۸۸۸ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۷۶ | Q6 | حمایت قانونی ادراک شده |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۴۹ | Q7 | |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۹۰۴ | Q8 | |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۹۹ | Q9 | |
| ۰/۷۹۶ | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۰۰ | Q10 | تمایل به افشاگری اقدامات غیر قانونی |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۵۵ | Q11 | |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۳۲ | Q12 | |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۸۱ | Q13 | |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۴۲ | Q14 | |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۵۰۱ | Q15 | |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۴۸ | Q16 | |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۷۳ | Q17 | |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۸۱ | Q18 | |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۳۴ | Q19 | |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۵۴ | Q20 | |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۲۹ | Q21 | |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۶۷۶ | Q22 | | |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۷۶۹ | Q23 | | |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۷۷۱ | Q24 | | |

نتایج آزمون آنالیز واریانس یک طرفه^۱ نشان می‌دهد که در خصوص هر دو متغیر مستقل حمایت قانونی ادراک شده و حمایت سازمانی ادراک شده، تمایل به سوت‌زنی برای انواع تخلفات متفاوت است. جدول ۶ نشان می‌دهد که چون سطح معنی داری از مقدار ۰.۰۵ بیشتر است، اثر متغیر حمایت قانونی ادراک شده بر انواع تخلفات معنی دار نیست.

جدول (۶): نتیجه آزمون آنوای یک طرفه تأثیر حمایت قانونی بر تمایل به سوت‌زنی انواع تخلفات

| | سطح معنی داری | آماره F | میانگین مربعات | درجه آزادی | جمع مربعات |
|---------------|---------------|---------|----------------|------------|------------|
| دزدی | بین گروهی | ۰/۴۴۳ | ۰/۵۸۴ | ۱۷ | ۹/۹۲۵ |
| | درون گروهی | | ۱/۳۱۹ | ۳۶۷ | ۸۰/۴۴۲ |
| | کل | | | ۳۸۴ | ۹۰/۳۶۷ |
| هدردادن منابع | بین گروهی | ۰/۶۹۲ | ۰/۶۸۶ | ۱۷ | ۱۱/۶۶۶ |
| | درون گروهی | | ۰/۹۹۲ | ۳۶۷ | ۶۰/۵۳۴ |
| | کل | | | ۳۸۴ | ۷۲/۲۰۰ |
| سوءمدیریت | بین گروهی | ۰/۷۲۹ | ۱/۱۲۱ | ۱۷ | ۱۹/۰۵۶ |
| | درون گروهی | | ۱/۵۵۶ | ۳۶۷ | ۹۴/۹۳۸ |
| | کل | | | ۳۸۴ | ۱۱۳/۹۹۴ |
| مشکلات ایمنی | بین گروهی | ۰/۶۰۹ | ۳/۰۵۲ | ۱۷ | ۵۱/۸۹۱ |
| | درون گروهی | | ۵/۰۱۱ | ۳۶۷ | ۳۰۵/۶۸۵ |
| | کل | | | ۳۸۴ | ۳۵۸/۵۷۶ |
| تبعیض | بین گروهی | ۰/۷۳۳ | ۱/۲۹۹ | ۱۷ | ۲۲/۰۸۶ |
| | درون گروهی | | ۱/۷۷۲ | ۳۶۷ | ۱۰۸/۰۶۵ |
| | کل | | | ۳۸۴ | ۱۳۰/۱۵۲ |
| آزارهای جنسی | بین گروهی | ۰/۸۵۱ | ۱/۳۶۶ | ۱۷ | ۲۳/۲۲۶ |

^۱ One way ANOVA

| | | | | | |
|------------|---------|-----|-------|--|--|
| درون گروهی | ۹۷/۹۵۷ | ۳۶۷ | ۱/۶۰۶ | | |
| کل | ۱۲۱/۱۸۴ | ۳۸۴ | | | |

نتیجه آزمون آنوای یکطرفه برای تأثیر متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تمایل به سوت زنی انواع تخلفات نیز نشان می‌دهد که در این جدول هم معنی داری آزمون برای تمام متغیرها بالای ۰.۰۵ است و تمایل افشای تخلفات یکسان است.

جدول (۷): نتیجه آزمون آنوای یک طرفه تأثیر حمایت سازمانی بر تمایل به سوت زنی انواع تخلفات

| | جمع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | آماره F | سطح معنی داری |
|---------------------|------------|------------|----------------|---------|---------------|
| بین گروهی دزدی | ۱۱/۱۴۸ | ۱۶ | ۰/۶۹۷ | ۰/۵۴۵ | ۰/۹۱۱ |
| درون گروهی | ۷۹/۲۱۹ | ۳۶۸ | ۱/۲۷۸ | | |
| کل | ۹۰/۳۶۷ | ۳۸۴ | | | |
| بین گروهی هدر دادن | ۱۱/۹۵۸ | ۱۶ | ۰/۷۴۷ | ۰/۷۶۹ | ۰/۷۱۳ |
| درون گروهی منابع | ۶۰/۲۴۲ | ۳۶۸ | ۰/۹۷۲ | | |
| کل | ۷۲/۲۰۰ | ۳۸۴ | | | |
| بین گروهی سو مدیریت | ۲۱/۳۷۵ | ۱۶ | ۱/۳۳۶ | ۰/۸۹۴ | ۰/۵۷۹ |
| درون گروهی | ۹۲/۶۱۹ | ۳۶۸ | ۱/۴۹۴ | | |
| کل | ۱۱۳/۹۹۴ | ۳۸۴ | | | |
| بین گروهی مشکلات | ۶۹/۵۲۶ | ۱۶ | ۴/۳۴۵ | ۰/۹۳۵ | ۰/۵۳۵ |
| درون گروهی ایمنی | ۲۸۸/۰۵۰ | ۳۶۸ | ۴/۶۴۶ | | |
| کل | ۳۵۷/۵۷۶ | ۳۸۴ | | | |
| بین گروهی تبعیض | ۷۹۴/۲۹ | ۱۶ | ۱/۳۰۰ | ۰/۷۳۷ | ۰/۷۴۶ |
| درون گروهی | ۱۰۹/۳۵۸ | ۳۶۸ | ۱/۷۶۴ | | |
| کل | ۱۳۰/۱۵۲ | ۳۸۴ | | | |
| بین گروهی آزارهای | ۲۲/۰۱۱ | ۱۶ | ۱/۳۷۶ | ۰/۸۶۰ | ۰/۶۱۵ |

| | | | | | | |
|------|------------|---------|-----|-------|--|--|
| جنسی | درون گروهی | ۹۹/۱۷۳ | ۳۶۸ | ۱/۶۰۰ | | |
| | کل | ۱۲۱/۱۸۴ | ۳۸۴ | | | |

شکل ۲ نشان‌دهنده مدل معادلات ساختاری برازش‌یافته است و شدت روابط بین متغیرها را مشخص می‌کند. در یک الگوی معادله ساختاری مطلوب ابتدا شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار می‌گیرند. همان‌گونه که در جدول ۸ نشان داده شده است کلیه شاخص‌های برازش الگوی نهایی، از نقاط برش پیش‌گفته مطلوب‌ترند که از برازش کاملاً رضایت‌بخش مدل حکایت دارد.

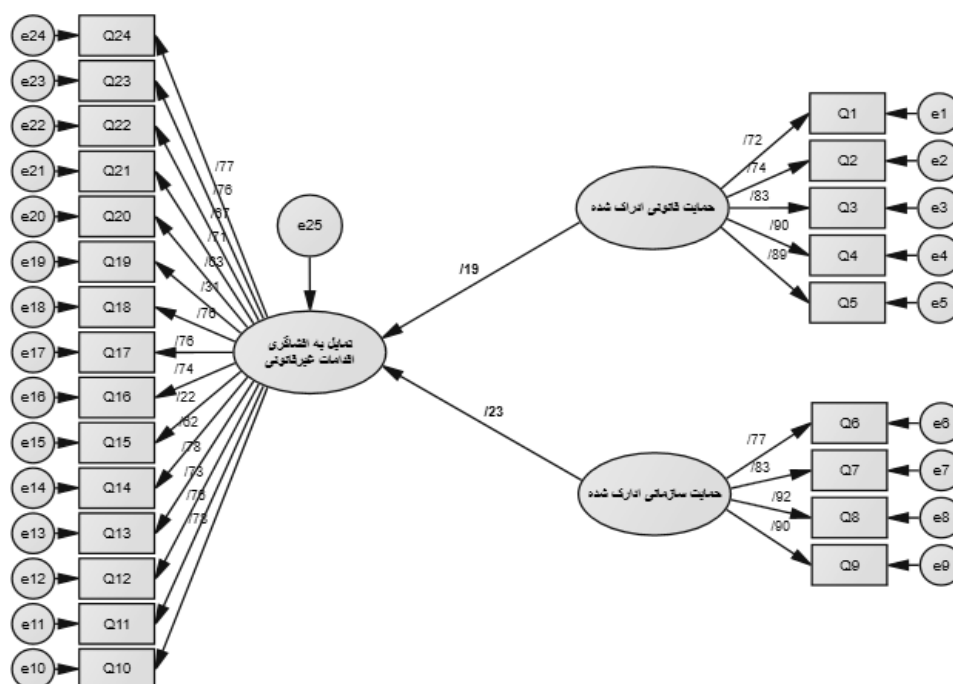
جدول (۸): شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری

| مدل ساختاری | مدل اندازه‌گیری | مقدار قابل قبول | نماد | نام شاخص |
|-------------|-----------------|----------------------------|---------------|-----------------------------------|
| ۲۵۰ | ۲۴۹ | --- | (df) | درجه آزادی |
| ۵۶۳/۱۲۱ | ۵۷۳/۰۹۵ | $2df \leq \chi^2 \leq 3df$ | (χ^2) | کای اسکوئر |
| ۲/۲۵۲ | ۲/۳۰۱ | $2 < \chi^2/df \leq 3$ | (χ^2/df) | کای اسکوئر بهینه شده |
| ۰/۶۶۶ | ۰/۸۲۷ | $.80 \leq GFI < .95$ | (GFI) | نیکوئی برازش |
| ۰/۰۵۷ | ۰/۰۵۹ | $0 < RMR \leq 10$ | (RMR) | ریشه میانگین مربعات باقی مانده |
| ۰/۹۱۱ | ۰/۹۲۰ | $.90 \leq CFI < .97$ | (CFI) | شاخص برازش تطبیقی |
| ۰/۰۵۹ | ۰/۰۶۱ | $.05 < RMSEA \leq .08$ | (RMSEA) | ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد |
| ۰/۵۵۱ | ۰/۵۵۵ | $.50 \leq PGFI < .60$ | (PGFI) | شاخص نیکویی برازش ایجازی |
| ۰/۵۶۲ | ۰/۵۶۲ | $.50 \leq PNFI < .60$ | (PNFI) | شاخص برازش ایجازی هنجار شده |

در مدل برازش‌یافته تمام اثرهای مستقیم بین متغیرها در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادارند ($t < 0/05, p < 0/05$). برای آزمون فرضیه از دو شاخص p-value و t-value استفاده شده و شرط معنادار بودن یک رابطه این است که مقدار شاخص اول برای رابطه مد نظر کمتر از ۰/۰۵ و مقدار شاخص دوم خارج از بازه $1 \pm 0/96$ باشد. همان‌گونه که در جدول ۹ و همچنین شکل ۲ مشاهده می‌شود ضریب اثر حمایت حقوقی و قانونی و حمایت سازمانی بر تمایل به افشاگری اقدامات غیرقانونی به ترتیب برابر با ۰/۱۹ و ۰/۲۳ می‌باشد که با توجه به دو شاخص p-value و t-value که برای هر دو رابطه به ترتیب از ۰/۰۵ کمتر و خارج از بازه $1 \pm 0/96$ است و می‌توان گفت این فرضیه‌ها تأیید می‌شوند.

جدول (۹): خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

| نتیجه آزمون | سطح معناداری | عدد معناداری | خطای استاندارد | ضریب استاندارد | نتایج آزمون فرضیه‌ها |
|-------------|--------------|--------------|----------------|----------------|---|
| تأیید | ۰/۰۰۰ | ۲/۰۴۳ | ۰/۰۴۱ | ۰/۱۹ | ۱. حمایت حقوقی و قانونی ← تمایل به افشاگری اقدامات غیرقانونی |
| تأیید | ۰/۰۰۰ | ۲/۴۳۳ | ۰/۰۱۵ | ۰/۲۳ | ۲. حمایت سازمانی ادراک شده ← تمایل به افشاگری اقدامات غیرقانونی |



شکل ۲. الگوی معادله ساختاری

بحث و نتیجه

سوت زنی کار ساده‌ای نیست و فرد افشاگر باید به قدری شجاعت داشته باشد که منافع سازمانی و اجتماعی را فراتر از منافع فردی خود محسوب کند (Zakaria, 2015) و اگرچه بسیاری افشاگران را به‌عنوان

قهرمانانی شجاع و دلیر می‌شناسند، اما برخی افراد نیز آنان را افرادی خائن و دسیسه‌گر قلمداد می‌کنند که خطاهای سازمان و همکارانشان را به متن جامعه می‌برند و سازمان را بدنام می‌کنند. به طوری که بسیاری از افشاگران گزارش می‌کنند پس از افشاگری، از سوی مدیر یا همکاران با انتقام و تهدید مواجه شده‌اند (Park, Bjorkelo, & Blenkinsopp, 2020). لذا افشاگر در این راه پر مخاطره نیاز به حمایت‌های سازمانی و قانونی دارد. تاکنون شواهد متعدد نشان داده است که بسیاری از افشاگران از پیامدهای منفی اقدام افشاگرانه خود آسیب دیده‌اند و کار خود را از دست داده یا تهدید به انتقام شده و یا حتی منزوی شده‌اند (Tan & Ong, 2011). لذا حمایت‌های سازمانی و قانونی از افشاگر می‌تواند تا حد زیادی از فشارهای وارده بر وی بکاهد و او را به سوت‌زنی تشویق کند. نتایج فراوانی متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد که اولاً حمایت سازمانی و قانونی ادراک شده از سوی کارکنان کم است (میانگین هر دو متغیر حدود ۲/۴) که نشان از نادیده گرفته شدن این متغیر از سوی سازمان‌ها دارد. به طوری که کارکنان احساس می‌کنند که چندان حمایتی از آنان نمی‌شود و در این مسیر تنها هستند. همچنین میانگین متغیر وابسته نشان داد که تمایل به سوت‌زنی نیز در میان کارکنان برای همه تخلفات کم است، به جز تمایل به افشای مشکلات مربوط به ایمنی کار و مسائل مربوط به نقض عمدی قانون که میانگین بیشتری دارد. حتی در موردی مثل آزارهای جنسی، علیرغم حساسیت‌های جامعه، باز هم تمایل به افشای این متغیر اندک است. این یافته نشان از ترس و عدم اطمینان کارکنان از افشای تخلفات فاحش در محیط کاری‌شان دارد. به طوری که تنها مسائل کم‌خطرتر و کمتر حساسیت‌برانگیز همچون مشکلات ایمنی محیط کار را گزارش می‌کنند. تمایل به افشای نقض عمدی قانون نیز می‌تواند به وجود حمایت قانونی از کارمند مربوط شود. این یافته، زنگ خطری برای مدیران سازمان‌ها به صدا درمی‌آورد که بدانند کارکنان اگرچه تخلفات و نقض قانون را می‌بینند، اما چشم بر روی آن‌ها می‌بندند و از کنار آن‌ها می‌گذرند.

نتایج آزمون آنوای یک‌طرفه نشان داد که بین تمایل به سوت‌زنی انواع تخلفات تفاوت معناداری وجود ندارد. حمایت‌های سازمانی و نیز حمایت‌های قانونی درک شده، در تمایل به سوت‌زنی تخلفات مختلف اثر معنی‌دار ندارد. برخلاف تحقیقات پیشین همچون (Near & Miceli, 1995) و نیز (Kaplan & Schultz, 2007) که معتقدند هرچقدر میزان تخلف رخ داده شدید و زیاد باشد، یعنی به مسائل مالی هنگفت و یا سلامت افراد مربوط باشد، احتمال افشای کارکنان بیشتر می‌شود، این تحقیق نشان داد که تمایل به افشا، در میان تخلفات مشابه یکسان است؛ اما یافته‌های ما نشان داد که بیشترین میزان تمایل به نقض عمدی قوانین و مشکلات مربوط به ایمنی است. (Near et al., 2014) نیز نشان دادند که سوء

مدیریت، آزارهای جنسی و زیرپا گذاشتن قانون در محیط نظامی بیشتر احتمال افشا را بالا می‌برد که در صنعت بانکداری ایران این نتیجه متفاوت بود. احتمالاً متغیرهای دیگری در این رابطه تأثیرگذار هستند که تحقیقات آتی باید آن‌ها را شناسایی کنند.

آزمون فرضیه نخست نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک شده بر تمایل به سوت زنی اثرگذار است. به میزانی که کارکنان احساس کنند مدیران سازمان در اقدامات افشاگرانه از آن‌ها پشتیبانی می‌کند، بیشتر متمایل به افشاگری خواهند بود. (Kurtessis et al., 2015) نیز معتقد است زمانی کارکنان حاضرند برای سازمان خود را به مخاطره بیفکنند که احساس کنند سازمان نیز از آن‌ها دفاع می‌کند. دیگر محققان (Farhadinejad & Jafari, 2020) نیز دریافتند که عدم حمایت سازمانی می‌تواند از جمله دلایل مهم سکوت افراد و عدم سوت زنی آنان در سازمان باشد. همچنین (Chang et al., 2017) حمایت سازمان را مهم‌ترین عامل مؤثر بر سوت زنی کارکنان اعلام کردند.

فرضیه دوم نشان داد که حمایت‌های حقوقی ادراک شده نیز بر تمایل به سوت زنی تأثیر مثبت و معنادار دارد. طبق انتظار، به میزانی که کارکنان احساس کنند قانون و مقررات از سوت زنی آنان دفاع می‌کند، با اطمینان قلبی بیشتری اقدام به این کار می‌کنند. حمایت‌های قانونی بستری است که حمایت‌های عمومی جامعه از سوت زنی و شفافیت را در سطح فراتر از سازمان نشان می‌دهد. سوت زدن یک سازوکار حیاتی در مبارزه برای ایجاد یکپارچگی و حفظ منافع عمومی است (Khan, 2004). سوت زنی به عنوان سازوکاری برای گزارش تخلف، کلاهبرداری و سایر اشکال رفتار غیرقانونی یا غیراخلاقی، به مردم اجازه می‌دهد تا از تخلفات و نقض‌هایی که در حالت عادی، پنهان می‌ماند؛ آگاه شوند. در کشورهای مردم سالار که مسئولیت پذیری، پاسخ‌دهی و شفافیت به عنوان ارزش‌های اساسی تلقی می‌شود، سوت زنی، هنجاری است که در زمره لوازم تحقق ارزش‌های اشاره شده محسوب می‌شود. به همین منظور، حمایت حقوقی از سوت زنان در قبال انتقام جویی، واکنش‌های نامناسب، رفتار ناعادلانه و سایر چالش‌ها؛ ضروری است و به کارکنان اجازه می‌دهد تا از مجاری قانونی مقتضی، برای ابراز دیدگاه‌ها راجع به تخلفات استفاده کنند (Khan, 2004) کارفرمایان در بسیاری از کشورها، در قراردادهای کار شرط یا بندی را در قراردادها می‌گنجانند که موسوم به «شرط عدم افشاء»^۱ یا «توافق عدم افشای اطلاعات»^۲ است. این شرط در واقع

^۱ - Gag clause

^۲ - Non-Disclosure Agreements (NDA)

بخشی از قرارداد کار است که کارمند را از ارائه اطلاعات در مورد کارفرما به عموم باز می‌دارد. دهه‌ها و حتی در سال‌های جاری، به خاطر ناآگاهی کارکنان، شرط مزبور مانعی برای تحقق سوت‌زنی محسوب می‌شود. امروزه در پی بروز این چالش‌ها، قانون‌گذاران تلاش کرده‌اند که با تبیین و ضابطه‌مندی و مستثنی سازی شرط‌های عدم افشاء، سوت‌زنی سازمانی را تسهیل کنند. به‌طور مثال در قوانین فعلی انگلستان تحت عنوان «قانون افشای منافع عمومی»^۱ مصوب سال ۱۹۹۸ [بخش ۴۳ جی] مقرر شده است که هر توافقی که کارگر را از افشای اطلاعات یا افشای محافظت شده باز می‌دارد، باطل است. با این وصف این توافقات عدم افشاء، اغلب مبهم است و عدم اطلاع‌رسانی شفاف به کارکنان، همچنان نگرانی‌هایی را برای افشاگری از سوی کارکنان فعلی و سابق ایجاد کرده و می‌کند.

این تحقیق نتایج عملی ارزشمندی برای سازمان‌ها به‌ویژه در حوزه بانک‌های خصوصی به همراه دارد. سازمان‌ها در درجه اول باید شجاعت پیدا کنند که صدای سوت‌زنی کارکنان را بشنوند. سوت‌زنی و افشای تخلفات در بسیاری از سازمان‌ها از سوی خود مدیران تیبیه می‌شود (Iwai et al., 2021). مدیران چنانچه تمایل به شفافیت محیط کاری خود پیدا کنند، می‌توانند مسیرهایی برای تشویق کارکنان بیابند. با توجه به یافته‌ها، از آنجا که تمایل به افشای نقش قانون و مشکلات ایمنی محیط کار بیشتر است، مدیران می‌توانند از این دو مورد شروع کنند و با تشویق افشاکنندگان، کارکنان را به سمت افشای سایر موارد نیز هدایت کنند. از جمله راه‌های حمایت سازمان از کارکنان در حوزه سوت‌زنی، طراحی و تدوین مسیرهای گزارش دهی ناشناس و محرمانه مثل ایمیل‌های محرمانه برای شنیدن تخلفات است. به‌طوری که کارکنان اطمینان حاصل کنند که هویت آنان ناشناس خواهد بود و خطری متوجه آنان نخواهد شد (Cho & Song, 2015). تنظیم سیاست‌ها و رویه‌های رسمی و قانونی سوت‌زنی و حمایت از سوت‌زن نیز در سازمان‌ها به شیوع این رفتار کمک می‌کند (Rustiarini & Merawati, 2022). جامعه نیز باید با تأکید بر مسئولیت‌های اجتماعی سازمان‌ها، افشاکنندگان را مورد حمایت قرار دهد و از سازمان‌ها بخواهد جزئیات داده‌های خود را در این خصوص منتشر کنند (Vandekerckhove, 2016. p. 1).

این مطالعه رویکرد کمی به دیدگاه‌های کارکنان در خصوص حمایت‌ها و تمایلشان به سوت‌زنی داشت، اما با توجه به تازگی نسبی این حوزه مطالعاتی به‌ویژه در سطح سازمانی، قطعاً اتخاذ رویکردهای کیفی و

¹ - Public Interest Disclosure Act 1998(s43J) (PIDA) Available at: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/23/section/1>

کشف انگیزه‌های عمیق‌تر کارکنان می‌تواند مفید و جالب‌توجه باشد. همچنین مطالعه حاضر در سطح بررسی نگرش‌ها و دیدگاه‌ها (تمایل به سوت‌زنی) باقی‌مانده و رفتار واقعی آنان را بررسی نمی‌کند. پیشنهاد می‌شود مطالعات آتی با در نظر گرفتن آمارهای کمی و مقایسه‌ای، رفتار واقعی سوت‌زنی را بررسی کنند. به‌طور کلی جای خالی مطالعات آماری برای تبیین جایگاه کلی سوت‌زنی سازمانی هم در بخش خصوصی و هم در بخش دولتی در کشور احساس می‌شود و آمارهای قابل اتکایی در زمینه سوت‌زنی کارکنان و افشای فساد و سرنوشت افشاکنندگان وجود ندارد. حوزه‌های مطالعه سوت‌زنی در سازمان اگرچه تازه متولد شده، اما گسترده و جالب‌توجه است. مسائلی مثل عوامل زمینه‌ای اثرگذار بر تمایل به سوت‌زنی (Rustiarini & Merawati; 2022; Iwai et al., 2021) و ویژگی‌های سوت‌زنان می‌تواند دستمایه تحقیقات آتی قرار گیرد. تحقیق حاضر در صنعت بانکداری بخش انجام شد، اما سازمان‌های دیگری که پتانسیل زیادی برای تخلف دارند نیز باید مدنظر قرار گیرند. همچنین مطالعات مقایسه‌ای سوت‌زنی در سازمان‌های مختلف و تبیین ویژگی‌های سازمان‌هایی که فساد یا افشاگری بیشتری در آن‌ها رخ می‌دهد نیز می‌تواند مفید باشد. از جمله محدودیت‌های پژوهش نیز می‌توان به دشواری جلب اطمینان پاسخ‌دهندگان، و اندک بودن ادبیات نظری در خصوص متغیر حمایت حقوقی ادراک‌شده در حوزه سازمانی اشاره کرد.

References

- Aghelin, M; Nikmanes, Sh; Hashemnia, S; (2020). Investigating the effect of organizational leadership factors on the tendency to whistle (Case study: Sima, Manzar and urban green space employees of Karaj Municipality); *Quarterly Journal of Human Resource Management Development and Support*. 55; 1-35. (In persian).
- Allen, M. W.; Armstrong, D. J.; Reid. M. F., & Riemenschneider. C. K. (2008). Factor impacting the perceived organizational support of IT employees. *Information & Management*. 45; 556-563.
- Ames, D., Seifert, D. L., & Rich, J. (2015). Religious social identity and whistle-blowing. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 15, 181–207.
- Arshadi, N., Hayavi G. (2013). The effective of perceived organizational support on effective commitment and job performance: mediating role of OBSE. *Journal of Procedia- social and behavioral sciences*. 84. 739- 743.

Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509.

Chang, Y., Mark, W., Min, Ch. S. (2017). Determinant of whistleblowing intention: Evidence from the South Korean Government. *Public Performance & Management Review*, 4(40), 676-700.

Cho, J.K., & Song, H. J. (2015). Determinants of whistleblowing within government agencies. *Public Personnel Management*, 44(4), 450-472.

Dasgupta, S., Kesharwani, A. (2010). Whistleblowing: A Survey of Literature. *The IUP Journal of Corporate Governance*, 11(4), 57-70.

Dungan, J. A., Young, L. & Waytz, A. (2019). The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 85, 38-48.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986), Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*. 71, 500-507.

Farhadinejad, M., Jafari, S. (2019). Identifying the Causes of Organizational Whistleblowing and the Reasons for Non-Whistling in Government Organizations. *Public Organizations Management*, 7(4), 71-84. (in Persian)

Gupta. K. P., Chaudhary. N. S., (2017). Prioritizing the Factors influencing Whistle Blowing Intentions of Teachers in Higher Education Institutes in India. *Information Technology and Quantitative Mmanagement Procedia Computer science* 122, 25–32.

Hajkarimi, A.; Rezaian, A.; Alamtabriz, A., & Soltani, M. (2012). An intermediate model to explain the relationship between perceptions of organizational support, perceptions of organizational respect, and participation in decision-making with organizational commitment. *Strategic Management Thinking*. 6(2), 177-200.

International Labor Organization Thesaurus, (2019). *Law and practice on protecting whistle-blowers in the public and financial services sectors*, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_718048.pdf.

Iskandar, S.; Hartati, I., (2021). The Role of Organizational Supporting in Moderating the Whistleblowing Behavior Intention. *Journal of Economy Management*, 17(1), 10-22.

Iwai, T.; Yeung, L., & Artes, Rinaldo. (2021). Voice or silence: antecedents of whistleblowing intentions; *RAUSP Management Journal*, 56(2).

Kaplan, S., & Schultz, J. (2007). Intentions to Report Questionable Acts: An Examination of the Influence of Anonymous Reporting Channel, Internal Audit Quality, and Setting. *Journal of Business Ethics*, 71(2), 109-124.

Khan, J. 2004. China releases the SARS whistle-blower, in *New York Times*, 21 July 2004.

Kurtessis, J. N.; Eisenberger, R.; Ford, M. T.; Buffardi, L. C.; Stewart, K. A., & Adis, C.A. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 20(10), 1-31.

Miceli, M. P.; Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2009). A word to the wise: How managers and policy-makers can encourage employees to report wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 86(3), 379–396.

Near, J. P., & Miceli, M. P. (1995). Effective whistle-blowing. *Academy of Management Review*, 20(3), 679–707.

Near, J. P.; Rehg, M. T.; Van Scotter, J. R., & Miceli, M. P. (2004). Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process? *Business Ethics Quarterly*, 14(2), 219- 230.

Near, J., & Miceli, M. (1985) Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*; 4(1), 1-16.

Panaccio, A., & Vandenberghe C. (2012). Perceived sacrifice and little alternative commitment: The motivational underpinnings of continuance commitment's sub dimensions. *Journal of vocational behavior*. 81(1), 59-72.

Park, H.; Bjorkelo, B., & Blenkinsopp, J. (2020). External whistleblowers' experiences of workplace bullying by superiors and colleagues. *Journal of Business Ethics*, 161(3), 591–601.

Rhoades, I.; Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4). 698-714.

Rustiarini, N., & Merawati, L; (2021). Fraud and Whistleblowing Intention: Organizational Justice Perspective; *Journal of Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*; 5(3). 73-78.

Safar, M., & Fattah, M. (2018), Identifying, Conceptualizing whistleblowing process (Goharzamin company case study); management of organizational culture; 66(3); 643-667. (In persian)

Safarishad, F.; Rahimi, E., & Rostami Abbasi, N. (2019). Analysis of the impact of Islamic ethics on the tendency to disclose; *Islam and Management*; 14. 135-152. (In Persian)

Tan, P., & Ong, S. (2011). Comparative Analysis of Whistleblower Protection Legislation in England, USA and Malaysia. *African Journal of Business Management*, 5(27), 11246-11255.

The Association of Certified Fraud Examiners. (2020). Report to the Nations: 2020 Global Study on Occupational Fraud and Abuse. <https://www.acfe.com/report-to-the-nations/2020/>.

Transparency International Lithuania, (2009). Whistleblower Protection Assessment, Country report of Lithuania, retrieved at: http://www.drasmuszodis.lt/userfiles/COUNTRY%20REPORT_Lithuania.pdf.

Vandekerckhove, W. (2016). *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility*, Routledge, London.

Yuswono, T., & Hartijasti, Y. (2018). Employees Whistleblowing Intention in Public Sector: The Role of Perceived Organizational Support as Moderating Variable. *Journal of Accounting and Investment*. 19(2). 121-136.

Zakaria, M. (2015). Antecedent Factors of Whistleblowing in Organizations. *Procedia Economics and Finance*. 28. 230 – 234.