

## تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل به سوت زنی و افشاگری

فرانک صفری شاد\*

ابراهیم رحیمی\*\*

نجیبه عباسی رستمی\*\*\*

### چکیده

این پژوهش با هدف تعیین تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تمایل افراد به افشاگری و گزارش سوء رفتارها و تخلفات سایر افراد سازمان انجام شد. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق را همه کارکنان یکی از شرکت های تولیدی واقع در شهرک صنعتی شهرستان کرمانشاه به تعداد ۱۰۲ نفر تشکیل می دهند، که با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده و فرمول آماری کوکران تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و پیمایش شدند. به منظور تبیین رابطه میان متغیرهای تحقیق، از پرسشنامه استاندارد اخلاق اسلامی کار علی (۱۹۹۸) و جهت جمع آوری اطلاعات پیرامون افشاگری از پرسشنامه محقق ساخته (۱۳۹۶) استفاده شد که پایایی آنها از طریق آلفای کرونباخ و روایی آن از طریق روایی محتوایی بررسی گردیده است. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق مدلیابی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار Smart-PLS انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد، اخلاق اسلامی کار بر تمایل به افشاگری (سوت زنی) با ضرایب مسیر ۰/۹۰۸ تأثیر مثبت و معناداری دارد. **واژگان کلیدی:** اخلاق اسلامی کار، افشاگری، سوت زنی، ارزش های اسلامی.

### بیان مسئله

سقوط بسیاری از سازمان‌ها به دلیل مشکلات اخلاقی، موجب شده که محققان بسیاری به تحقیق پیرامون مسائل اخلاقی و اثربخشی نظریه‌های اخلاقی بپردازند. اخلاق اسلامی کار یک مفهومی از اخلاق است که بر مبنای آموزه‌ها و اصول اسلامی است که بر ایمان تکیه می‌کند (نظام بین صلاح‌دین<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۶).

اخلاق اسلامی کار گرایش و تمایل نسبت به کار، و کار را به‌عنوان فضیلت در زندگی بشر دیدن است (ریزک، ۲۰۰۸<sup>۲</sup>). در اسلام التزام به اخلاق کار، انتظارات از روابط و مناسبات هر فرد با توجه به رفتار او در محل کار است که شامل تلاش، از خودگذشتگی، همکاری، مسئولیت، روابط اجتماعی و خلاقیت می‌شود. انصاف و وفاداری به‌طور مشابه نشان‌دهنده ارزش‌های اساسی اخلاقی هستند، که در رویکردهای توسعه‌ای و تکاملی به شناخت اخلاقی انعکاس می‌یابد (بایلارگنون و پریمک، ۲۰۱۲<sup>۳</sup>). اما گاهی مواقع افراد اصول اخلاقی کار را زیر پا گذاشته و حتی رفتارهای سوء و خرابکارانه‌ای از خود به نمایش می‌گذارند که به نفع فرد خاطی و به ضرر سایر افراد است. در این میان ممکن است فردی از سازمان یا جامعه متوجه این عمل خلاف شود و سعی در افشاگری<sup>۴</sup> آن بنماید، این عمل افشاگری به اصطلاح با واژه سوت‌زنی<sup>۵</sup> بیان می‌شود.

افشاگری (سوت‌زنی) شامل افشای عمدی اطلاعات پیرامون فعالیت‌های غیربدهی است که تصور می‌شود خطرناک، غیرقانونی، غیراخلاقی، تبعیض‌آمیز باشند و یا در غیر این صورت شامل تخلفی است که به‌طور کلی توسط اعضای فعلی یا سابق سازمان صورت می‌گیرد (هرش، ۲۰۰۲<sup>۶</sup>).

سوت‌زن<sup>۷</sup> یک اصطلاح عمومی برای توصیف کسی است که تخلف و سوء رفتار در سازمان یا نهاد خود را گزارش می‌کند. طبق نظر میته<sup>۸</sup> (۱۹۹۴) سوت‌زن یک کارمند و یا کارمند سابق است که سوء رفتار و تخلف را به فردی که دارای قدرت برای انجام اقدامی است، گزارش می‌دهد. که این گزارش شامل گزارش نقض سیاست‌های اداری، اخلاق حرفه‌ای، و همچنین نقض قانون است. برچسب "سوت‌زن" گاهی اوقات در اشاره به افرادی که موارد نقض قانون داخلی را گزارش می‌کنند به کار می‌رود (به‌عنوان مثال، به سرپرست، منابع انسانی، امور داخلی و یا به یک دفتر مسئول رعایت امور حرفه‌ای). با این حال مناسب‌تر است که این عمل را به کسانی که این افشا را به

1. Nizam bin Salahudin

2. Rizk

3. Baillargeon & Premack

4. disclose

5. blow to whistle

6. Hersh

7. Whistle blower

8. Miethe

سازمان‌های دولتی و یا از طریق رسانه‌های عمومی انجام می‌دهند، ربط دهیم (به نقل از کرودر و تروی،<sup>۱</sup> ۲۰۱۳).

تحقیقات مختلف، فاکتورهای ساختاری و سازمانی که سوت‌زنی را متأثر می‌کنند، از جمله شرایط حرفه‌ای سوت‌زنان، حمایت سازمان از سوت‌زنان و نوع رفتاری که افراد آن را غیراخلاقی می‌دانند و گزارش می‌دهند، را بررسی کرده‌اند (گینو و بازرمن،<sup>۲</sup> ۲۰۰۹). حمایت سازمان زمانی تأثیرگذار است که وقتی که یک نفر در تیم خطا یا کار اشتباهی را مشاهده کرد و یا برای بهبود آن تلاش کرد، باید از عمل این فرد استقبال کنیم. در واقع هدف کلی از آشنایی با سوت‌زنی و پیش‌زمینه‌های آن، کمک به تربیت کارمندانی با انگیزه و متعهد به کیفیت، بهبود مستمر و عملکرد بالا است. گاهی سازمان‌ها برای پیشگیری از تخلف قوانین سفت و سختی را وضع می‌کنند؛ اما باید دقت داشت که افزایش مقررات داخلی سازمانی، تغییر و نوآوری را مشکل می‌کند. سازمان‌ها باید برای پرورش مشارکت کارکنان، توانمندسازی و تیم‌سازی تلاش کند. قرار دادن افراد در مقابل یکدیگر این هدف را محقق نمی‌سازد (کرول،<sup>۳</sup> ۱۹۹۶).

با توجه به اینکه تاکنون هیچ پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق اسلامی کار و تأثیر آن بر عمل افشاگری (سوت‌زنی) نپرداخته است، لذا در این پژوهش ارتباط این متغیرها در بین کارکنان یکی از کارخانه‌ها واقع در شهرک صنعتی استان کرمانشاه در سال (۱۳۹۶) مورد بررسی قرار می‌گیرد.

## ادبیات پژوهش

### ۱. اخلاق اسلامی کار

اخلاق کار به‌عنوان یکی از زمینه‌های دانش مدیریت به‌شمار می‌رود، به‌ویژه از زمان تولد نهضت مسئولیت اجتماعی در دهه ۱۹۶۰م، با آگاهی‌بخشی اجتماعی، توقعات مردم از شرکت‌ها افزایش یافت. مردم به این عقیده رسیده بودند که شرکت‌ها باید از امکانات وسیع مالی و نفوذ اجتماعی خود برای رفع مشکلات اجتماعی نظیر فقر، خشونت، حفاظت از محیط زیست، تساوی حقوق، بهداشت و سلامت همگانی و بهبود وضع آموزش استفاده کنند. بسیاری از مردم ادعا می‌کردند که چون شرکت‌ها با استفاده از منابع کشور به سود دست می‌یابند، لذا به کشور مدیون بوده و برای بهبود وضع اجتماع باید کوشش کنند بنابراین سازمان‌ها ملزم به رعایت مسئولیت اجتماعی خود و اخلاق حرفه‌ای و کاری شدند (سلطانی، ۱۳۸۲).

اخلاق کار نیز به معنی شناخت درست از نادرست در محیط کار، و آنگاه انجام دادن درست و

1. Crowder & Turvey

2. Gino & Bazerman

3. Krull

ترک نادرست است (رحمان سرشت، رفیعی و کوشا، ۱۳۸۸). شارباتوقلی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۳) اظهار دارند که اخلاق کسب و کار تحولات بسیاری را به منظور بهبود رفتار اخلاقی و تشویق شفافیت بیشتر به منظور اجتناب از تکرار رسوایی و بحران اقتصادی تجربه کرده است.

برخلاف بسیاری از جوامع، کار در اسلام از ارزش ذاتی برخوردار بوده، و همواره بر آن تأکید شده است. در چشم‌انداز اسلامی، کار در پرتوی نیازهای انسان و ضرورت برقراری تعادل و آرامش در زندگی فردی و اجتماعی افراد، فضیلت تلقی می‌شود، اما کار کردن همواره تحت کنترل نگه داشته شده و از افراط در آن با تأکید قرآن بر فانی و گذرا بودن زندگی و خطر حرص و طمع‌کاری و اهمیت پرهیز از ثروت‌اندوزی جلوگیری شده است (موثقی، ۱۳۸۷). اخلاق اسلامی اصلی از درست و نادرست است که به منظور نشان دادن آنچه انسان باید بر مبنای آموزش قرآن و مسیر نشان داده شده که از سوی پیامبر اسلام حضرت محمد ﷺ انجام دهد، طراحی شده است (هاشی، ۲۰۱۱<sup>۲</sup>).

اهمیت مذهب به‌عنوان تعیین‌کننده ارزش کار، نظر محققان را به خود جلب کرده است. مذهب به‌عنوان منبعی از ارزش‌ها می‌تواند به‌طور قابل‌قبولی در نحوه اقدامات افراد تشکیل‌دهنده جمعیت دنیا درک شود (زاگرم، ۲۰۰۵<sup>۳</sup>). برخی از ارزش‌ها مانند کمال، عدالت، وفای به عهد، مسئولیت‌پذیری، اعتماد، خیرخواهی، صلاحیت، توانمندی، وقت‌شناسی و مشورت به‌طور مستقیم در سنت پیامبر ﷺ بیان شده است (وهاب<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۶) و قرآن اغلب به صداقت و عدالت در حرفه و کار اشاراتی می‌کند (هشیم، ۲۰۰۸<sup>۵</sup>).

ارزش‌های دینی به‌طور کلی براساس اصول مشخص شده در کتاب‌های مذهبی (مانند قرآن و حدیث) یافت می‌شود. مطالعات مختلف نفوذ مذهب در ارزش‌ها را نشان می‌دهد. ارزش‌ها یک اصل راهنما برای رفتار انسان است و مذهب ارزش‌ها را از نظر انتقال برخی ارزش‌ها و هنجارهای خاص به پیروانشان تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین ارزش‌های دین محور می‌توانند تأثیر قوی بر رفتار پیروان آن دین بگذارند. بر مبنای پژوهش آل-آیداروس<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۳)، اخلاق اسلامی کار جامع، واقع‌گرایانه و میانه‌رو است. اخلاق در اسلام تنها به معنی اخلاق مذهبی در برخی از اعمال نیست، بلکه تمام جوانب زندگی هم سلامت جسمی و هم سلامت روحی و اخلاقی و حتی در شکل دنیوی مانند هوش، هیجان، فردی و جمعی را دربر می‌گیرد (یاکن، ۲۰۰۶<sup>۷</sup>).

مبانی اخلاق اسلامی کار تنها به بعد اقتصادی مربوط نیست، بلکه ابعاد اخلاقی، روانی و

1. Sharbatoghlie  
2. Hashi  
3. Zuckerman  
4. Wahab  
5. Hashim  
6. Al-Aidaros  
7. Yaken

2. Hashi  
4. Wahab  
6. Al-Aidaros

اجتماعی را نیز شامل می‌شود و اینکه کار باید به‌طور وسیعی برای فرد و جامعه معنی‌دار باشد، چراکه در دیدگاه اسلامی کار به‌عنوان فعالیت حتمی، الزامی با فضیلت و تقوا توجه می‌شود و منبع قابل توجهی برای استقلال فرد و دربردارنده معانی رشد شخصی، عزت نفس، رضایت و خودشکوفایی وی به‌شمار می‌رود (یوسف، ۲۰۰۰). در نهایت، اعتدال واقعی در اخلاق اسلامی کار است، که یک رویکرد میانه‌رو و معتدل در مقایسه با تفکرات خیلی ایده‌آل‌گراست که انسان را به‌عنوان یک فرشته و تفکر واقع‌گرای محض که انسان را به‌عنوان یک حیوان می‌بیند (البناء،<sup>۱</sup> ۱۹۴۰).

سرچشمه اخلاق کار اسلامی، قرآن و گفتار و رفتار پیامبر گرامی ﷺ و ائمه اطهار علیهم‌السلام است. هرچند از دیدگاه قرآن، روزی همه موجودات از جانب خداوند تضمین شده است: "هیچ جنبنده‌ای در روی زمین نیست، مگر اینکه روزی او بر عهده خداست" (هود، ۶) در عین حال تأکید می‌کند که خداوند، "روز را برای کسب روزی قرار داده است" (نبا، ۱۱) و بهترین راه کسب روزی را براساس کار و تلاش شخصی افراد می‌داند: و اینکه "برای انسان، جز آنچه تلاش کرده است چیزی نیست" (نجم، ۳۹) و از رشوه‌گیری، رباخواری و کسب درآمد از راه استثمار دیگران به شدت نهی می‌کند (علامه و آقایی، ۱۳۹۴).

اخلاق کار اسلامی جهت‌گیری به سوی کار و رویکردهای شغلی به‌عنوان ارزش در زندگی بشر است و بیان می‌شود که کار در میان نیازهای شخصی، ارزش است. اخلاق کار اسلامی، مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که آنچه را درست است از نادرست متمایز می‌سازد (صیادی، تورانلو و ثقفی، ۱۳۹۶). اخلاق کار اسلامی را می‌توان براساس مفاهیم قرآن و سنت تبیین کرد. قرآن را می‌توان منشأ اخلاق کار اسلامی دانست، به صورتی که کتاب مقدس قرآن به همه انسان‌ها سفارش می‌کند در کار خود وفاداری داشته باشند و اینکه باید درگیر کار بود و به کار تعهد داشت. از سویی مسلمانان را از ارتکاب به رفتارهای غیراخلاقی کاری از جمله تبلی، هدر دادن زمان، انجام فعالیت‌های بدون بهره برحذر می‌دارد. اخلاق کار اسلامی موجب می‌شود فرد در سازمان با تمام وجود وظیفه‌اش را به‌خاطر خدا به خوبی انجام دهد. همان‌گونه که آموزه‌های دینی بیان کرده‌اند، خداوند کسی که کار را کامل و به درستی انجام می‌دهد، بسیار دوست دارد (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱).

جذاب‌ترین و مهم‌ترین جنبه اخلاق اسلامی کار، که آن را با مفهوم غربی اخلاق کار متمایز ساخته است، فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر است. این فرهنگ باعث می‌شود هر یک از اعضای گروه و یا سازمان تلاش کند تا خود و سایر اعضا از ارزش‌ها و اخلاق کار پیروی کنند و نتیجه آن، سود رساندن به فرد و سازمان می‌شود که این مطلوب‌ترین جنبه عملی در سازمان است (علامه و آقایی، ۱۳۹۴).

## ۲. افشاگری (سوت‌زنی)

از اصطلاح سوت‌زنی برای اولین بار در سال ۱۹۶۳ م، استفاده شد، زمانی که اوتو اوتوپکا،<sup>۱</sup> اسناد طبقه‌بندی شده درباره خطرات امنیتی در دولت جدید ایالت متحده آمریکا را به مشاور رئیس کمیته فرعی مجلس سنا در امنیت داخلی ارائه داد. این اصطلاح ظاهراً از عمل پلیس انگلستان که به منظور هشدار عمومی و مطلع کردن سایر پلیس‌ها پیرامون اعمال مجرمانه، در سوت خود می‌دمیدند، مشتق شده است (استرادر،<sup>۲</sup> ۱۹۹۳).

اغلب سوت‌زنان به صورت خود به خود عمل می‌کنند. دی ماریا<sup>۳</sup> (۱۹۹۲) بیان کرد که این جنبه منحصر به فرد صدا، غالباً آنها را در یک بستر سیاسی محافظه‌کارانه خاص قرار می‌دهد و اجازه می‌دهد تا از طریق افشای داخلی دوباره در سیستم استخدام شوند. بیشتر تحقیقات پیرامون سوت‌زنی توصیفی هستند. تعدادی از تئوری‌های روان‌شناسی از جمله انگیزش، تئوری وابستگی منابع، تئوری مبادله‌ای، و تئوری نقش در تئوری سوت‌زنی به کار برده شده‌اند؛ اما اعتبار آنها به لحاظ تجربی هنوز آزمایش نشده است. میته<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۹۴) تفسیرهایی از رفتار سوت‌زن (افشاگر) را که از تئوری یادگیری اجتماعی، پیوند اجتماعی و انتخاب عقلایی استفاده کرده است، بیان کردند و تأکید دارند که این مطلب بسیار مهم است که سوت‌زنی (افشاگری) را آیا به‌عنوان یک رفتار معمولی و یا یک رفتار انحرافی در نظر بگیریم. آندرسون و همکاران (۱۹۸۰) بیان کردند که شرایط سازمانی منجر به نگرانی و یا نبود توافق با رویه‌های سازمانی می‌شود و تلاشی را به دنبال دارد تا سوت‌زن را به محیط خارجی سازمان یعنی بستر حرفه‌ای، سیاسی و اقتصادی سوق دهد. او سوت‌زن را به‌عنوان شخصی توصیف می‌کند که سوءرفتارهای درون سازمان یا نهاد خود را گزارش می‌کند (به نقل از کرودر و تروی، ۲۰۱۳).

پر واضح است بزرگ‌ترین معضل مواجه با یک کار حرفه‌ای اخلاقی در نظام عدالت کیفری این است که چگونه تخلف را به دیگران گزارش دهیم. اطلاع‌رسانی به همکاران تصمیمی است که نیازمند یک آگاهی درست از رویه‌های متضاد، خط‌مشی و قوانینی است که حاکم بر جامعه مبتنی بر عدالت می‌باشد. تصمیم برای تبدیل شدن به یک سوت‌زن نیازمند مشورت جدی است، زیرا تعدادی از شیوه‌هایی که برای سوت‌زنی موجود است ممکن است همراه با نتایج گمراه‌کننده و سوء تفاهم شود.

1. Otto Otopka

2. Strader

3. De Maria

4. Miethe

۲-۱. تلافی اقدامات سوت‌زن<sup>۱</sup>

افراد سوت‌زنی را انتخاب می‌کنند تا به سازمان در انتخاب کار درست و انجام درست کارها کمک کنند. آنها همچنین ممکن است عمل سوت‌زنی را به منظور کینه‌جویی و انتقام، و یا برای قصاص و مقابله به مثل انتخاب کنند. سوت‌زنان ترجیح می‌دهند که ناشناس بمانند؛ اما گاهی اوقات مجبور به ظهور در مجامع عمومی درصدد افشای عمل خلاف و طرح شکایت خود هستند (کرول، ۱۹۹۶). سوت‌زنان اقدامات اخلاقی قاطعی را از طریق افشای تخلف به مقامات مناسب انجام می‌دهند، اما اغلب خود را به خطر می‌اندازند، طبق نظر جانسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۵)، تقریباً در اکثر موارد، عواقب وخیمی متوجه سوت‌زنان می‌شود، خطراتی که حرفه آنها و زندگی شخصیشان را به‌عنوان نتیجه عملشان تهدید می‌کند و به آن ضربه می‌زند. صریح بودن، اقدامات تلافی‌جویانه همکاران و سرپرستان را می‌تواند شدت دهد و در نتیجه با طرد حرفه‌ای و اجتماعی از سوی کسانی که به‌طور معمول از او حمایت می‌کردند، مواجه می‌شود.

تحقیقات نشان داده است در حالی که ترس از انتقام ممکن است تصمیم افراد را برای سوت‌زنی تحت تأثیر قرار دهد، اعتقاد راسخ به اینکه عملی که انجام می‌شود برای اصلاح مشکل است، تأثیر مهمی در تصمیم‌گیری فرد می‌گذارد. مدیران می‌توانند به منظور جلوگیری از عواقب تلخی که در صورت افشاگری متوجه سوت‌زن می‌شود و آگاهی به موقع از عمل خلاف، یک فرایند سلسله‌مراتبی طبیعی شکایت ایجاد کنند. نکته کلیدی خلق محیطی باز است که در آن تبادل صداقت و راستی با ارزش است. یک ابزار قدرتمند برای خلق چنین محیطی، ایجاد و حفاظت از روابط غیر رسمی سالم و مفید است. خلق نوعی از فضای سالم که در بین اعضای یک تیم با عملکرد خوب موجود است. هیچ‌کس تردید ندارد که یک تیم آموزش‌دیده می‌تواند به راحتی تشخیص دهد که چه چیزی اشتباه است و برای بهتر شدن چه کاری باید انجام شود (کرول، ۱۹۹۶).

## ۲-۲. فرایند پنج مرحله‌ای در سوت‌زنی

میسلی و همکاران<sup>۳</sup> (۱۹۹۲) یک مدل پنج مرحله‌ای از توالی و فرایندهای درگیر در سوت‌زنی از دیدگاه سوت‌زنان را ارائه کرد (طبق نمودار ۱). مرحله اول، رخ دادن رویدادهایی است که نامشروع، غیرقانونی یا غیراخلاقی هستند که منجر به فرایند تصمیم‌گیری پیرامون اینکه چگونه فعالیت در مرحله دوم گزارش شود. مرحله سوم، شامل سوت‌زنی یا سایر اقدامات مانند ترک سازمان یا مقابله با متخلف است، که منجر به واکنش سایر اعضای سازمان و احزاب خارجی (ذی‌نفعان خارجی سازمان) در

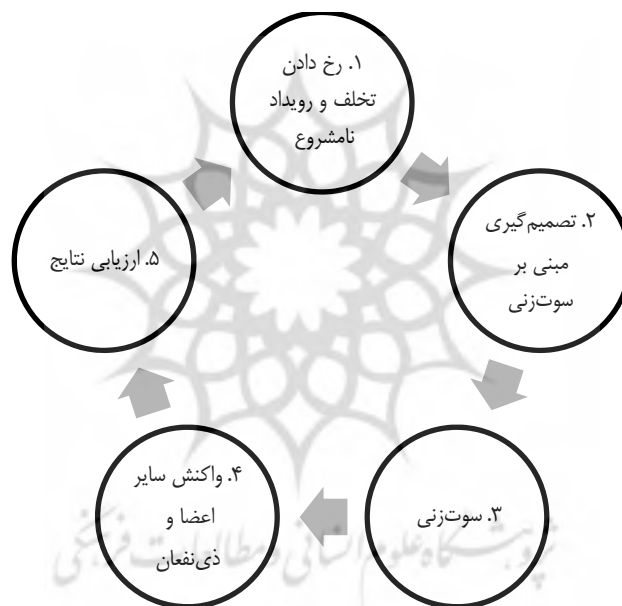
1. Whistleblower Retaliation

2. Johnson

3. Miceli et al

مرحله چهارم و ارزیابی نتایج در مرحله پنجم است. اگر نتایج و پیامد رضایت‌بخشی حاصل نشود، فرایند سوت‌زنی ممکن است دوباره تکرار شود.

گرچه سوت‌زنی یک رویکرد مفید است که بر مبنای تئوری انتخاب عقلایی در تصمیم‌گیری است؛ اما شامل سوت‌زنانی که احساس مجبور بودن در انجام عمل سوت‌زنی دارند و به‌طور واقعی در فرایند تصمیم‌گیری پیرامون انجام عمل سوت‌زنی درگیر نمی‌شوند، نیست (آلفورد، ۲۰۰۱). همچنین افرادی را که عمل سوت‌زنی را به تأخیر انداخته‌اند، در صورتی که تخلف را مشاهده کرده‌اند و حتی پیش از اینکه این عمل خلاف را گزارش دهند، احتمالاً در انجام آن تخلف شرکت کرده‌اند، را در جرگه سوت‌زنان به حساب نمی‌آورد (هرش، ۲۰۰۲).



نمودار ۱: فرایند پنج مرحله‌ای سوت‌زنی

منبع: میسلی و همکاران (۱۹۹۲)

### ۲-۳. روش‌های ترغیب افراد به سوت‌زنی

پژوهش پیرامون سوت‌زنی نشان داده که چندین روش وجود دارد که افراد زمانی که مشکلات قابل توجهی را می‌بینند، صحبت کنند و آن را افشا کنند. نخست، مدیران ارشد می‌توانند محیطی را



ایجاد کنند که کارکنان را به شناسایی و پاسخ مناسب به مشکلات تشویق کند. به حساب‌برسان داخلی اجازه صرف زمان بیشتری برای عملیات نظارت بدهد؛ دوم، مدیران ارشد می‌توانند سیاست‌ها و کدهای اخلاقی را برای هدایت کارکنان ابلاغ کنند. سوت‌زنی می‌تواند از طریق ایجاد سیاست‌هایی که رفتار مناسب را برای مواجهه با مشکلات درک شده، تعریف کرده، تشویق شود. سیاست‌ها و کدهایی با چنین ماهیتی، باید در تعریف فعالیت‌هایی که اشتباه و یا مشکوک هستند، مشخص باشد و کارکنان باید دستورالعمل روشنی پیرامون اینکه چه زمانی و چگونه صحبت کنند، داشته باشند (کرول، ۱۹۹۶) با این حال، برای موفقیت در این امر، استانداردها و کدهای اخلاقی باید جزئی از فرهنگ سازمانی و سیستم پاداش دربیابند. این اقدام نیازمند آموزش گسترده است. این مسئولیت مدیریت در ارائه یک مدل نقش برای رفتارهایی است که تمایل دارد ترویج یابد. در غیر این صورت، کارکنان نسبت به مدیریت سازمان بدبین شده و به این اعتقاد پیدا می‌کنند که مدیریت به راحتی از کنار مشکلات می‌گذرد و فقط شعار می‌دهد (کرودر و تروی، ۲۰۱۳).

نکته دیگر فراهم کردن امنیت برای سوت‌زنان است. مکرراً، این را شنیده‌ایم که در یک سازمان امنیت بخشی از کار است، اما تنها گفتن این جمله کافی نیست. سازمان‌ها باید در اقدامات خود نشان دهند که امنیت بخشی مجزا از کار نیست. قواعد رفتار تعیین شده از سوی هر سازمانی باید شامل سیاست‌ها و الزامات مورد نیاز برای حفاظت از دارایی‌ها به‌طور کلی، و دارایی‌های اطلاعاتی به‌صورت خاص باشد. سازمان باید بر منابع متعلق به سهامداران و یا شهروندانش نظارت کند. افراد، به نوبه خود، باید بر منابع متعلق به خود اعمال نظارت کنند. مدیران سازمان باید به خاطر داشته باشند که اعتماد به مرور زمان کسب می‌شود و از اقدامات کوچک بی‌شمار و مستمر افراد نشئت می‌گیرد (کرول، ۱۹۹۶).

## ۲-۴. مبادله بین انصاف و وفاداری در عمل سوت‌زنی

اگرچه عدالت و وفاداری نشان‌دهنده ارزش‌های پایه‌ای اخلاقی هستند، در مواقعی با هم در تعارضند. هنجارهای انصاف و عدالت انتظار دارند که با همه افراد و گروه‌ها یکسان برخورد شود. در مقابل، هنجارهای وفاداری رفتارهای ترجیحی و مسئولیت‌پذیری به نفع گروه خود نسبت به سایر گروه‌ها را دیکته می‌کند. مطالعات نشان می‌دهد که هنجارهای انصاف عموماً رفتارهایی را تجویز می‌کند که ممکن است در بستر وفاداری نقض شود. به‌عنوان مثال، عواملی مانند نزدیکی روانی، فرهنگ ملی، وظیفه درک شده و نوع رابطه، افراد را به وفاداری در مقابل انصاف و عدالت ترغیب می‌کند (شاو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۲).

1. Shaw

از یک طرف سوت‌زنان، ممکن است در جهت خدمت به عدالت و انصاف اقدام کنند، به‌عنوان مثال زمانی که جنایات سازمان، جرم و جنایت در محله، یا تقلب علمی را افشا می‌کنند. از طرف دیگر، سوت‌زنی ممکن است با توجه به رابطه بین مجرم و سوت‌زن، به‌عنوان عمل بی‌وفایی شناخته شود. در واقع، اکثریت قریب به اتفاق سوت‌زنان با نتایج و پیامدهای منفی ناشی از اقدام خود مواجه می‌شوند، پیامدهایی مانند انتقام، انتقال، اخراج، پریشانی شخصی و گاهی هم به‌عنوان شورشیان اخلاقی شناخته می‌شوند که از جانب سایر اعضا طرد شده و از حقوق خود محروم می‌شوند (مینسون و مونین، ۲۰۱۲).<sup>۱</sup> سوت‌زنان به این ترتیب با معضل انتخاب بین خواسته‌های رقابتی مواجه‌اند. در حالی که بر مبنای هنجارهای انصاف، به‌طور معمول لازم است که افراد تخلف را گزارش و فرد متخلف مجازات شود، هنجارهای وفاداری (حتی در حالت انتزاعی) نشان می‌دهد که گزارش شخص دیگری به فرد ثالث ممکن است یک عمل خیانت شناخته شود و تبعات بالقوه‌ای را برای فرد سوت‌زن به دنبال خواهد داشت که نمونه‌ای از آن پیشتر بیان شد (وایتز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

تصمیم به افشاگری رفتار غیراخلاقی فردی دیگر و درگیری در سوت‌زنی، به‌عنوان یک معضل شناخته شده در حالی که برخی سوت‌زنان تحسین‌هایی مبنی بر اعمال قهرمانانه دریافت کرده‌اند، دیگر سوت‌زنان با انتقام‌جویی از جانب جامعه خود مواجه می‌شوند (دایک<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). هرچند ممکن است ویژگی‌های شخصی وجود داشته باشد که به شدت در ارتباط با سوت‌زنی باشد، احتمال دارد که بسیاری و یا حتی بیشتر افراد در شرایط مناسب به‌عنوان سوت‌زن عمل کنند. اگرچه اهمیت عواملی مانند شدت تخلف (میته، ۱۹۹۴) و تعامل ممکن بین عوامل شخصی و موقعیتی مورد شناسایی قرار گیرد (میسلی<sup>۴</sup> و همکاران، ۱۹۹۲)، به نظر می‌رسد که هیچ‌گونه تلاشی به منظور طبقه‌بندی وسیعی از موقعیت‌هایی که می‌تواند منجر به سوت‌زنی شود از نظر پیامدها، مسائل اخلاقی، تعارضات وفاداری و عوامل دیگر، صورت نگرفته است.

### ۳. پیشینه پژوهش

مطالعه پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق اسلامی کار در سال‌های اخیر توجه محققان کشورهای اسلامی را به خود جلب کرده است. عطرکار روشن و شوندی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان اخلاق اسلامی کار، بستری مناسب در رسیدن به توسعه اقتصادی، مطالعه موردی بر مفهوم سرمایه اجتماعی داشته و به بررسی نقش ملاحظات اخلاقی در توسعه اقتصادی پرداختند. حسنی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود نشان دادند که اخلاق کار اسلامی از طریق نقش

1. Minson & Monin

2. Waytz

3. Dyck

4. Miceli

میانجی متغیر تعهد سازمانی بر رضایت شغلی مؤثر بوده است. وهاب و همکاران (۲۰۱۶) نیز در پژوهش خود با عنوان اندازه‌گیری و اعتبار سازه‌های ارزش کار اسلامی، به تلاش برای اکتشاف تجربی اعتبار سازه ارزش اسلامی در محیط کار با استفاده از نمونه مالزیایی پرداختند که به تأیید ۲۵ سازه از ۵۶ سازه ارزش کار اسلامی دست یافتند و دامنه بالقوه تحقیقات بیشتر در آینده را مشخص نمودند.

نظام بین صلاح‌دین و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر تعهد سازمانی به تدوین یک مدل ساختاری برای بررسی تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر تعهد سازمانی پرداختند. جامعه آماری پژوهش آنها تعداد ۱۵۶ نفر از مسلمانان سلانگور، کوالالامپور و جوهور بودند که بر مبنای طیف ۵ گزینه‌ای مقیاس لیکرت به پرسشنامه تدوین شده محققان پاسخ دادند. نتایج پژوهش نشان داد که مدل ساختاری به منظور سنجش ارتباط بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی از روایی و پایایی لازم برخوردارند. همچنین پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی تعهد سازمانی را در سه بعد "عاطفی، هنجاری و مستمر" تحت تأثیر قرار می‌دهد. از پژوهش‌های انجام شده پیرامون سوت‌زنی می‌توان به پژوهش وایتز و همکاران (۲۰۱۳) با عنوان معضل افشاگری و مبادله انصاف-وفاداری اشاره کرد که به بررسی پیش‌بینی رفتار افراد بر اساس مبادله وفاداری-انصاف و تأثیر آن بر تمایل به سوت‌زنی با استفاده از ۵ مطالعه مقطعی پرداختند. نتایج مطالعات نشان داد که پابندی افراد به رعایت انصاف و عدل منجر به تمایل آنها به سوت‌زنی در مقابل وفاداری به فرد متخلف می‌باشد. از آنجا که رعایت انصاف جزئی از اخلاق کار اسلامی می‌باشد و از طرفی با توجه به نتایج پژوهش وایتز و همکاران (۲۰۱۳) که نشان داد رعایت انصاف منجر به تمایل افراد به سوت‌زنی می‌شود، می‌توان دو متغیر اخلاق اسلامی کار و سوت‌زنی را به نوعی به هم مرتبط دانست و پیش‌بینی کرد که بین این دو متغیر یک نوع رابطه معنادار وجود خواهد داشت. شایان ذکر است که پیرامون سوت‌زنی و افشاگری سوء رفتار در ایران با توجه به محدودۀ جستجوی محقق تاکنون هیچ‌گونه پژوهش تجربی داخلی صورت نگرفته است. پس در نهایت با توجه به تعاریف و ادبیات متغیرهای اخلاق کاری اسلامی و سوت‌زنی فرضیه پژوهش بدین صورت بیان می‌شود:

فرضیه: اخلاق کاری اسلامی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر تمایل افراد به افشاگری (سوت‌زنی) می‌باشد.

### روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شرکت تولیدی چینی کرد یکی از کارخانه‌های مدرن و مجهز تولید چینی بهداشتی ایران واقع در شهرک

صنعتی فرامان شهرستان کرمانشاه به تعداد ۱۰۲ نفر می‌باشد، حجم نمونه از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده با استفاده از فرمول آماری کوکران و در سطح خطای ۵ درصد از جامعه، معادل ۸۰ محاسبه شد. آمار توصیفی مربوط به مشخصات فردی و جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به تفکیک جنسیت، سن، سطح تحصیلات در جدول شماره ۱ ارائه شده است. به منظور جمع‌آوری اطلاعات پیرامون اخلاق اسلامی کار از پرسش‌نامه استاندارد علی (۱۹۹۸) که شامل ۱۷ گویه و جهت جمع‌آوری اطلاعات پیرامون سوت‌زنی از پرسش‌نامه محقق ساخته ۱۵ گویه استفاده شد که از پاسخ‌دهندگان خواسته شد که بر مبنای تمایل خود به انجام آن عمل و اعتقادشان نسبت به رعایت انصاف و افساگری تخلف افراد گزینه مورد نظر بر مبنای طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت را انتخاب کنند. پس از اطمینان از روایی صوری پرسش‌نامه‌ها با استفاده از نظر متخصصان، به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، یک نمونه آزمایشی ۳۰ نفری انتخاب شد. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل پرسش‌نامه‌های اولیه، پایایی پرسش‌نامه اخلاق اسلامی کار با آلفای کرونباخ ۰/۹۵۰ و پرسش‌نامه سوت‌زنی با آلفای کرونباخ ۰/۹۵۵ محاسبه شد، از آنجا که این مقادیر بالاتر از ۰/۷ می‌باشند، نشان از پایایی بالای پرسش‌نامه‌ها دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری صورت پذیرفت. نرم‌افزارهای آماری مورد استفاده نیز SPSS و Smart-PLS بودند.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری

درصد فراوانی	فراوانی	ابعاد	
۶۱/۲	۶۵	مرد	جنسیت
۳۸/۸	۱۵	زن	
۲۲/۵	۱۸	۳۰-۲۰	رده سنی
۳۸/۷۵	۳۱	۴۰-۳۱	
۳۱/۲۵	۲۵	۶۰-۴۰	
۰/۰۷	۶	بالاتر از ۶۰	
۲۸/۷۵	۲۳	دیپلم و فوق دیپلم	تحصیلات
۵۶/۲۵	۴۵	کارشناسی	
۰/۱۵	۱۲	کارشناسی ارشد	
۱۰۰	۸۰	جمع	

### یافته‌های پژوهش

در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری ابتدا لازم است تا روایی سازه مورد مطالعه قرار گرفته تا مشخص شود سؤال‌های انتخاب شده برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد نظر خود از دقت لازم برخوردار هستند. برای این منظور از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) استفاده می‌شود. شکل ۲ مدل

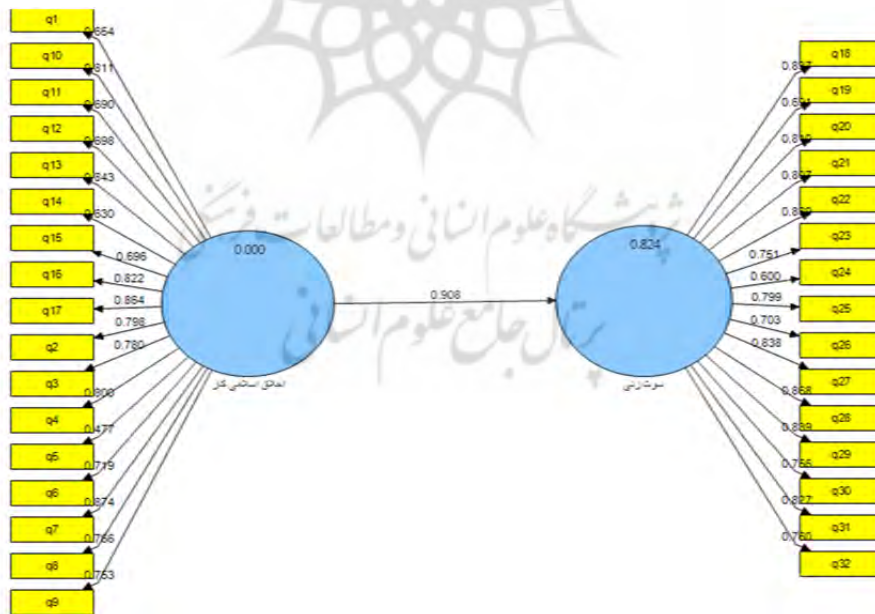
اصلاح شده و بار عاملی باقی سؤالات را پس از فرایند حذف سؤالات با بار عاملی پایین نشان می‌دهد. در Smart-PLS به منظور ارزیابی مدل اندازه‌گیری از شاخص‌های میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، پایایی ترکیبی (CR) نیز استفاده می‌شود. میانگین واریانس توسعه‌یافته (AVE) به منظور بررسی روایی همگرایی پژوهش به کار گرفته می‌شود. استاندارد بالای ۰/۵ برای این میانگین واریانس توسعه‌یافته مناسب می‌باشد. در روش‌شناسی مدل معادلات ساختاری ضریب پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ برای هر سازه نشان از پایایی مناسب آن دارد. مقدار ضرایب ذکر شده در جدول ۲ آمده است که نشان از اعتبار بالای مدل تحقیق دارد.

جدول ۲: مقادیر AVE و پایایی مرکب (CR)

متغیر	CR	AVE
اخلاق اسلامی کار	۰/۹۵۶	۰/۵۶۵
سوت‌زنی	۰/۹۶۰	۰/۶۲۱

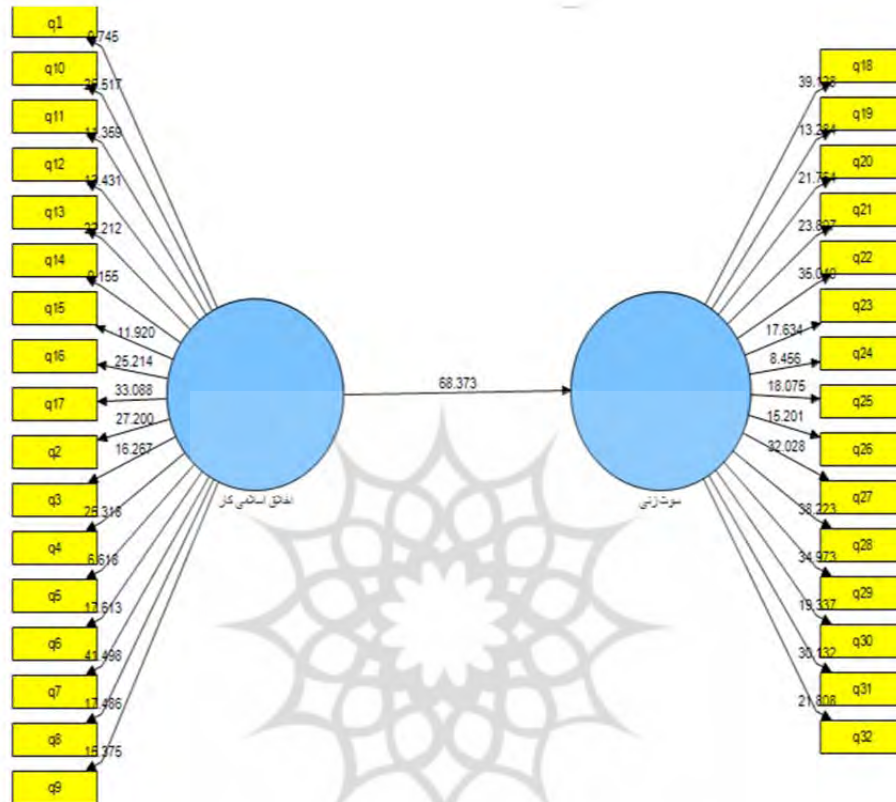
### آزمون الگوی ساختاری

آزمون الگوی ساختاری به منظور تأیید و یا رد فرضیه‌های پژوهش انجام می‌شود. الگوی ساختاری آزمون شده در نمودار ۲ ارائه شده است. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضرایب مسیر هستند.



نمودار ۲: مقادیر بار عاملی و ضرایب مسیر مدل

به منظور بررسی معناداری ضرایب مسیر، لازم است مقادیر T-value برای هر مسیر محاسبه شود. این مقادیر در نمودار ۳ ارائه شده است.



نمودار ۳: مقادیر T-value

در نمودار بالا اعداد مشخص شده نشان دهنده مقادیر T-value هستند. مقادیر بزرگ تر و مساوی ۱/۹۶، به معنای وجود ارتباط معنادار بین دو متغیر می باشد. بدین ترتیب خلاصه بررسی فرضیه پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: آزمون فرضیه پژوهش

فرضیه اصلی	رابطه	ضریب مسیر	مقادیر t	نتیجه آزمون
اصلی	→	۰/۹۰۸	۶۸/۳۷۳	تأیید

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر سوت‌زنی افراد صورت گرفت. در راستای هدف مذکور یک فرضیه اصلی مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار اخلاق اسلامی کار بر سوت‌زنی مطرح شد که به نوعی می‌توان گفت که این یافته با نتایج حاصل از پژوهش وایتز و همکاران (۲۰۱۳) مبنی بر پابندی افراد به رعایت انصاف و عدل در محیط کار و تمایل آنها به سوت‌زنی و افشای عمل خلاف دیگران همخوانی دارد. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش می‌توان بیان کرد که پابندی افراد به رعایت اصول و ارزش‌های اخلاق اسلامی کار در محیط کار یک نوع احساس تعهد در افراد نسبت به انجام کارهای درست و صحیح از لحاظ اصول اخلاقی ایجاد می‌کند. بنابراین بر مبنای آموزه‌های دین اسلام و آیات قرآن و احادیث و راهنمایی‌های پیامبر اعظم یک‌سری رفتارها و اعمال به‌عنوان رفتارهای مشروع و درست و یک‌سری به‌عنوان رفتارهای نامشروع و اشتباه معرفی شده است. که رعایت و پابندی به اصول اخلاقی و اسلامی کار خود منشأ خوشبختی و شادمانی در سازمان است. از اصول اخلاق اسلامی کار می‌توان رعایت انصاف، صداقت و راستی، وفای به عهد و امانت‌داری را نام برد؛ اما گاهی در سازمان کارکنان و یا مدیران و یا در محیط عمومی و یا افراد موجود در سطح محیط بیرونی و عمومی رفتارهای سوء اخلاقی و نادرستی از خود نشان می‌دهند که افرادی که بر مبنای اصول اسلامی کار آموزش دیده‌اند، به صورت خودکار وارد فرایند تصمیم‌گیری درباره افشای عمل خلاف فرد دیگر می‌شوند و این هدف را بیشتر با هدف اصلاح جو اخلاقی سازمان و خیرخواهی دیگران انجام می‌دهند.

سازمان‌ها می‌توانند با اصلاح سیستم‌های جذب و گزینش، افرادی را که در دوران زندگی اجتماعی و کاری خود سابقه و تمایل بیشتری به رعایت اخلاقیات، قوانین و مقررات داشته‌اند، به استخدام درآورند. مدیریت باید در حین استخدام و گزینش کارکنان، توجه به اخلاق کار اسلامی را مدنظر قرار دهد. تدوین منشور اخلاقی در سازمان می‌تواند در تقویت اخلاقیات و اصول اخلاقی مفید باشد. منشور اخلاقی سازمانی، سندی است حاوی معیارهای اخلاقی-ارزشی که برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه و روش در بین مدیران و کارکنان سازمان تدوین می‌شود و آنان را در رفتار و عملکردهایشان به سوی آرمان‌های ارزشی سازمان هدایت می‌کند. بنابراین، تدوین منشور رعایت اخلاقیات و قانون‌گرایی در سازمان، می‌تواند یکی از پیشنهادها در زمینه ایجاد و استقرار اخلاقیات و قانون‌گرایی در سازمان‌ها باشد. در نهایت به مدیران و رهبران سازمانی پیشنهاد می‌گردد که در ایجاد فرهنگ اخلاق اسلامی کار و تشویق افراد به صحبت کردن و ایراد کردن عمل اشتباه دیگران بر مبنای اصول اخلاقی و حرفه‌ای تلاش نمایند و این امر از طریق آموزش برنامه‌ریزی شده و صحیح امکان‌پذیر می‌شود. آموزش در زمینه اخلاق و رفتارهای اخلاقی به منظور افزایش دانش، مهارت و نگرش‌های کارکنان، ضروری است.

## منابع

۱. اسدی، م.، و شیرزاد، م. (۱۳۹۱)، «نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی»، دو فصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، ۱ (۲)، ص ۱۳۳-۱۵۰.
  ۲. حسنی، محمد؛ زهرا حیدری زاده و ابوالفضل قاسم زاده (۱۳۹۱)، «بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز»، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۰، ش ۲، ص ۹-۲۳.
  ۳. رحمان سرشت، ح.، رفیعی، م.، و کوشا، م. (۱۳۸۸)، «مسئولیت اجتماعی؛ اخلاقیات فراسازمانی»، مجله تدبیر، ش ۲۰۴، ص ۲۲-۲۶.
  ۴. سلطانی، مرتضی (۱۳۸۲)، «مدیریت اخلاق در سازمان»، ماهنامه تدبیر، ۱۴ (۱۳۲).
  ۵. صیادی تورانلو، ح.، و ثقفی، س. (۱۳۹۶)، «پیامدهای اخلاق کار اسلامی»، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۵ (۴)، ص ۱-۱۰.
  ۶. عطرکار روشن، ص.، و مریم شوندی (۱۳۹۴)، «اخلاق اسلامی، بستری مناسب در رسیدن به توسعه اقتصادی-مطالعه موردی بر مفهوم سرمایه اجتماعی»، مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات فارس.
  ۷. عظیمی، پ. (۱۳۹۱)، آسیب‌شناسی اخلاق سازمانی با استفاده از تعالیم قرآنی و رویکرد آمار مهندسی، همایش منطقه‌ای اخلاق اجتماعی از منظر قرآن و عترت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفت.
  ۸. علامه، م.، و آقایی، م. (۱۳۹۴)، «تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی»، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۳ (۴)، ص ۱۷-۱۵۵.
  ۹. موثقی، سیداحمد (۱۳۸۷)، «اخلاق اسلامی کار»، کار و جامعه، ش ۳۱، ص ۱۵-۲۳.
1. Al -Aidaros, A., Shamsudin, F., & Idris, K. M. (2013), Ethics and ethical theories from an Islamic perspective. *International Journal of Islamic Thought*, 4(1), 21-34.
  2. Al -Banna. (1940), Messages: Group of imam hasan al-Banna1. *Alexandria: Darul Al-D'aoah Publication*.
  3. Alford, C. Fred. (2001), *Whistleblowers: Broken Lives and Organizational Power*. Ithaca, NY: Cornell University Press.



4. Anderson, M. et al (1980), *Divided Loyalties*, Purdue University Press.
5. Crowder, S.; Turvey, B .E. (2013), Whistleblowers in the criminal justice system and ethical justice. *Elsevier Inc., All rights reserved* 435-454. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-404597-2.00015-2>.
6. De Maria, W., and Jan, C. (1994), *Wounded Workers, Queensland Whistleblower Study, Result Release Two*. St Lucia, Brisbane : University of Queensland. Google Scholar.
7. Dyck, A., Morse, A., and zingales, L., 2010. Who blows the whistle on corporate fraud? *Journal of Finance*, 65 (6), 2213-2253.
8. Gino, F., & Bazerman, M. H. (2009), When misconduct goes unnoticed: The acceptability of gradual erosion in others, unethical behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 708-719.
9. Hashi, A.A. (2011), Islamic ethics: An Outline of its principles and scope. *Revelation and Science*, 1(3), 122-130.
10. Hashim, J. (2008). The Quran-based human resource management and its effects on organizational justice, job satisfaction and turnover intention. *The Journal of International Management Studies*. 3(2), August, 148-159.
11. Hersh, M. A. (2002), Whistleblowers-heroes or traitors? Individual and collective responsibility for ethical behavior. *Annual Reviews in Control*, 26, 262-443.
12. Johnson, R. (2005), Whistleblowing and the police. *Rutgers Journal of Law and Urban Policy*, 3(1), 74–83.
13. Miceli, M. P. and Near, J. P. (1992), *Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees*, New York et al.
14. Minson, J. A., Monin, B. (2012), Do-gooder derogation: Disparaging morally motivated minorities to defuse anticipated reproach. *Social Psychological and Personality Science*, 3, 200–207.
15. Miethe, T. D., Rothschild, J. (1994), Whistleblowing and the control of organizational misconduct. *Sociological Inquiry*, 64, 322-347.
16. Nizam bin Salah din, S.; binti Baharuddin, S. S.; Safizal A. M.; & Osman, A .(2016), The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, .582 – 590.

17. Krull, A. (1996), Whistleblowers and Informants. *Computer Fraud & Security*.
18. Rizk R.R., (2008), Back to basics: An Islamic perspective on business and work ethics. *Soc ResponsJ*, 4(1/2), 54- 246.
19. Sharbatoghlie, A., Mosleh, M., & Shokatian, T. (2013), Exploring trends in the codes of ethics of the fortune 100 and global 100 corporations. *Journal of Management Development*, 32(7), 675-689.
20. Sloan, S., Baillargeon, R., & premack, D. (2012), Do infants have a sense of fairness? *Psychological Science*, 23, 196-204.
21. Shaw A., DeScioli p., Olson K. R. (2012), Fairness versus favoritism in children, *Evol. Hum. Behav.* 33, 736-745.
22. Strader, K.D. (1993), *Univ. Cincinnati law Review* 62-764, 713.
23. Wahab, M. A., Quazi, A.; & Blackman, D. (2016), Measuring and validating islamic work value constructs: An empirical exploration using malaysian samples", *Journal of Business Research*, Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.005>.
24. Waytz, A. ; Dungan , J .;& Young , L. (2013), The whistleblower's dilemma and the fairness–loyalty trade off. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49, 1027–1033.
25. Yake. (2006), What is the meaning of my belong to Islam? *Beirut: Daryl Al-Ressalh Publication*.
26. Yousef, D. A. (2000), Islamic work ethics as a mediator of relationship between locus of control. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 283-298.
27. Zuckerman, P., & Micheal, M. (Eds). (2005), *Atheism: Contemporary rates and patterns in the cambridge companion to atheism.UK: Cambridge University Press*.