



RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND WHISTLEBLOWING

DOI: 10.17261/Pressacademia.2015414452

Hatice Necla Keles¹, Tugba Kiral Ozkan²

¹Bahcesehir University. necla.keles@bahcesehir.edu.tr

²Bahcesehir University. tugba.kiral@bahcesehir.edu.tr

Keywords

Organizational Identification, Whistleblowing, Organization, Internal whistleblowing, External whistleblowing.

JEL Classification
M10, M19, D23

ABSTRACT

Organizational identification, asserted to be the gradual process of the integration and harmonization of the purposes of the organization with that of the individual (Mael and Ashforth,1992), is the state of an individual's unification with the organization and his/her perception of the success and failure of the organization as his/her own. Organizational identification, which contains psychological processes within itself, is described as the psychological affinity felt by the individual towards the organization (Mael and Ashforth, 1992). The concept of whistleblowing is translated as "the exposure of misconduct or illegal activities within a workplace by the employee" and "the behavior of civil virtue, moral reaction, and conscientious objection against unethical wrongdoings within organizations" (Nayır, 2012). With reference to the thought that the behavior of the exposure of in-house corruption may vary based on the organizational identification levels of the employees with the intention of exposing and revealing the corruption and illegal situations they face within the organization, this study aims at examining the relationship of organization identification level with the behavior of the exposure of in-house corruption. "Organizational Identification Scale", developed by Mael and Ashforth (1992) and adapted into Turkish by Tak and Aydemir (2004), and "Scale of In-house Corruption Exposure Channels" developed by Park et al. (2008) were used as data collection tools. Employers of the organization in Bursa province were included to the research and collected data were analyzed via statistical tools.

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE WHISTLEBLOWING İLİŞKİSİ

Anahtar Kelimeler

Örgütsel özdeşleşme, ifşa, organizasyon, iç ifşa, dış ifşa

JEL Sınıflandırması

M10, M19, D23

ÖZET

Örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci (Mael ve Ashforth, 1992) olarak ifade edilen örgütsel özdeşleşme, bir bireyin örgütle bir olma hali ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendininmiş gibi algılamasıdır. İçinde psikolojik süreçleri barındıran örgütsel özdeşleşme bireyin örgüte duyduğu psikolojik yakınlık olarak tarif edilmektedir (Mael ve Ashforth,1992). Whistleblowing kavramı ise, "çalışanın işyerindeki suistimalleri ya da kanun dışı faaliyetleri açığa çıkarması" ve "organizasyonlarda etik olmayan yanlış uygulamalara karşı, sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı" olarak tercüme edilmektedir (Nayır,2012). Örgütte şahit oldukları yolsuzlukları ve hukuka aykırılıkları ifşa etme ve açığa çıkarma davranışına niyetlenen çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerine göre kurum içi yolsuzluk ifşa davranışının farklılaşabileceği düşüncesinden hareketle; bu çalışma örgütsel özdeşleşme düzeyinin kurum içi yolsuzluk ifşa davranışı ile ilişkisini irdelemek amacını taşımaktadır. Çalışmada veri toplama araçları olarak, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilerek Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" ile Park vd. (2008) tarafından geliştirilen "Kurum İçi Yolsuzluk İfşa Kanalları" ölçeği kullanılmıştır. Bursa ilinde dayanıklı tüketim malı üreten bir kurum çalışanlarının dahil edildiği çalışmada veriler istatistiksel programlar aracılığı ile analiz edilmiştir.

1. GİRİŞ

Örgütle birey arasındaki ilişkiyi açıklayan en önemli değişkenlerden biri olarak kabul edilen örgütsel özdeşleşme (Turunç, 2011) bir bireyin örgütle bir olma hali ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendininmiş gibi algılaması (Mael ve Asforth, 1992) olarak tanımlanmakta, birey için örgüt ile dayanışma içinde olmayı, örgüte tutum ve davranışsal olarak destekte bulunmayı içermektedir (Miller, vd.,2000). Örgüt üyeliğini çalışanların benliklerinin önemli bir parçası haline getirmek ve onların kendilerini örgüte üye olmakla tanımlarken gurur duymalarını sağlamak, günümüz koşullarında uzun vadeli başarılar kazanmada kilit rol oynamaktadır (İşcan, 2006). Bu nedenle örgütsel özdeşleşme kavramı gerek örgüt yazını gerekse iş hayatı açısından önem taşımaktadır. Çalışanlar, örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri açısından farklılık gösterebilmektedirler (Gioia vd., 2000). Örgütsel özdeşleşme düzeylerine göre kurum içi yolsuzluk ifşa davranışlarının farklılaşabileceği düşüncesinden hareketle; bu çalışma bir dayanıklı mal üretim işletmesi çalışanlarının “kurum içi suistimal ve yolsuzluk ifşası” için kullanmayı düşündükleri ifşa yollarının örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilişkisini irdelemek amacını taşımaktadır. Çalışmada öncelikle örgütsel özdeşleşme ve kurum içi suistimal ve yolsuzlukların ifşası anlamında kullanılan whistleblowing kavramlarına yer verilmiştir. Çalışma Bursa ilinde faaliyet gösteren bir dayanıklı tüketim malı üretim işletmesinde yapılmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel programlar aracılığı ile analizleri ve bulgular çalışmada yer almaktadır. Analiz sonucu elde edilen bulguların hipotezler ile karşılaştırılması, gelecekte yapılacak çalışmalar için öneriler ve yapılan çalışmanın sınırlılıklarına sonuç bölümünde yer verilmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1.Örgütsel Özdeşleşme

“Bir nesne ya da bireyin bir kümenin tüm özelliklerini özümlemesi ya da onunla bütünleşmesi” (www.tdk.gov.tr) olarak tanımlanan özdeşleşme kavramı çalışanın, aidiyet ihtiyacını gidermek ve belirsizliği azaltmak için (Balcı vd.,2012) örgüt ile arasında kurduğu ilişkide (Brown, 1969) incelenmesi gereken bir olgu olarak ön plana çıkmaktadır.

Sosyal kimliğin özel bir formu ve örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşme ve uyumlaşması sürecini ifade eden örgütsel özdeşleşme (Asforth ve Mael, 1989) bir bireyin benliğinde var olan örgütüne yönelik özgünlük, merkezilik ve süreklilik inanışları ile örtüşmesidir. Bir başka ifade ile örgütsel özdeşleşme, örgüt üyesinin, örgütün örgütsel kimliği ile kendi kimliğini birleştirme ve bütünleştirme derecesi olarak ifade edilebilir (Dutton vd.,1994).

Örgütsel özdeşleşme düzeyleri çalışanlarda farklılık gösterebilmektedir (Gioia vd., 2000). Bir örgüt üyesi olarak, bireyin sosyal bir grup olarak örgütü tanımladığı özellikler ile birey olarak kendini tanımladığı özellikler benzer ve fazla ise, o bireyin örgütle daha çok özdeşleştiği söylenebilir (Dutton vd.,1994). Örgütsel özdeşleşme yüksek ise örgüt üyeliği bireyin benliğinde merkezi bir rol oynamakta ve kişinin başka sosyal kategorilere üyeliğinden daha anlamlı olmaktadır (Karabey ve İşcan, 2007). Başka bir ifadeyle bireyler, örgütleri ile özdeşleştiklerinde bir bakıma kendilerini örgütleri ile kişileştirmektedirler (Mael ve Asforth, 1995). Ancak, bireylerin inanç ve değerleri örgütün inanç ve değerleri ile uyum içinde değilse bireyler kendi içlerinde ve örgüt ile gerilim yaşayabilmektedirler (Eicholtz, 2001).

2.2. Whistleblowing

Türkçe’de karşılığı bulunmayan bir kavram olan whistleblowing; kelime anlamı olarak bir faul olduğu zaman çalınan bir düdükle oyunun durdurulması veya bir suç işlendiğinde polisin düdük çalarak halkın dikkatini çekmeye çalışması (Aydın, 2003) olarak ifade edilmektedir.

Bir örgütte yasa dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin eski ve/veya mevcut çalışanlar tarafından, örgüt içi ve/veya örgüt dışı başka kişilere ve kurumlara zarar vermemesi için açığa çıkartılması (Regh vd.,2008) olarak ifade edilen whistleblowing kavramı, 1971 yılında ilk kez “Computer” dergisinde yayınlanan bir köşe yazısında kullanılmış ve yazarı tarafından eleştirilerek (Vandekerckhove,2004’den Nayır, 2012), olumsuz çağrışımlar yapmıştır. Ancak günümüzde durum değişmiş olup kurumlarındaki aksaklıkları şikayet etmekten kaçınmayan ve onları ifşa eden bireyler, günümüzde takdirle karşılanmakta, bir çok ülkede zarar görmemeleri için kanunlarla korunmaktadır (Nayır, 2012).

Çalışanın, örgütte bir değişiklik ya da olumlu anlamda bir düzenleme yapmak amacıyla yasal olan bir olayı dile getirmesi whistleblowing değildir; çünkü burada önemli olan dile getirilen olayın yada durumun yasalara ve ahlaka aykırı olmasıdır. O halde örgüt çalışanlarının örgütsel etkinliği ve performansı arttırmak amacıyla kendilerine uygun gelmeyen ve olmaması gerektiğini düşündükleri fakat yasal olan durumları ve eylemleri dile getirmeleri bu kapsamda değildir (Near ve Miceli, 1985).

Kurum içi yolsuzlukların ifşası farklı şekillerde yapılabilmektedir.

“İç” ifşa, yolsuzluğu gözleyen birey, kendi kurumu içindeki kişilere ifşada bulunmaktadır. İç ifşa kanalını kullanan kişi, kuruma olan bağlılığına zarar getirici davranışta bulunmamakta ve hatanın düzeltilmesi için kurumuna bir şans vermektedir. Yolsuzluğun kurum dışındaki kişi ve kurumlara bildirilmesi “dış” ifşa adını almaktadır. Bir diğer ayırım, kişinin ifşayı kimliğini beyan ederek “açık” mı yoksa kişinin kimliğini belirtmeksizin “anonim” şekilde mi yaptığını ifade etmektedir (Keil vd.,2010’dan Nayır, 2012). Bir diğer ayırım ise Park vd.(2008) tarafından eklenen, ifşanın “resmi” bir yöntemi mi, yoksa “gayri resmi” bir yöntemi mi seçerek gerçekleştirildiğini temel alan ayırımdır. “Resmi” ifşada çalışan, kurum içinde oluşturulmuş ve bu tür ihbarlar için devrede bulunan şikâyet kanallarına başvururken; “gayri resmi” ifşada kişi şahit olduğu olayı iş arkadaşına ya da amirine bildirmektedir (Nayır, 2012).

3. VERİ VE METODOLOJİ

Araştırma, Bursa İli’nde faaliyet gösteren 221 çalışanı olan bir dayanıklı tüketim malı üretim işletmesinde yapılmıştır. İşletmede çalışanlara anket formları araştırmacılar tarafından verilmiştir. Anketlerden 214 adedi cevaplanmıştır. Değerlendirmeler esnasında anket formlarından 9’ü hatalı doldurulduğu için geçersiz sayılmış, 205 anket değerlendirilmeye dâhil edilmiştir.

Araştırmada Park vd. (2008) tarafından geliştirilen “Kurum İçi İfşa Kanalları” ölçeği (Nayır, 2012) kullanılmış olup ölçeğin güvenilirliği Tablo1’de yer almaktadır. Çalışmada örgütsel özdeşleşme değişkenine ilişkin veri toplama aracı olarak ise, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilerek Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel

Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmış olup güvenilirliği Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 1: Kurum İçi İfşa Kanalları Ölçeği Güvenirlik Sonuçları

	Madde Sayısı	Cronbach’s Alfa	Güvenirlik
Kurum İçi İfşa Kanalları	14	,850	Yüksek Derecede Güvenilir

Tablo 2: Örgüsel Özdeşleşme Ölçeği Güvenirlik Sonuçları

	Madde Sayısı	Cronbach’s Alfa	Güvenirlik
Örgüsel Özdeşleşme	6	,925	Yüksek Derecede Güvenilir

Örgütsel özdeşleşme düzeyinin whistleblowing ile ilişkisinin incelendiği bu araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1: Örgütsel özdeşleşme düzeyi ile ifşa şekillerinden anonim / açık ifşa türleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Örgütsel özdeşleşme düzeyi ile ifşa şekillerinden iç / dış kanallar aracılığı ile ifşa türleri arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Örgütsel özdeşleşme düzeyi ile ifşa şekillerinden resmi / gayri resmi ifşa türleri arasında bir ilişki vardır.

4. BULGULAR

Araştırmaya katılan çalışanların %97,1’i erkek, %2,9’u kadındır, %73,7’si evli, %67,8’i ise çocuk sahibidir. Araştırmaya katılan çalışanlara ilişkin demografik özelliklerin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3: Demografik Özelliklere İlişin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Özellikler	f	%	Özellikler	f	%
Cinsiyet			Eğitim Düzeyi		
Kadın	6	2,9	İlköğretim	55	26,8
Erkek	199	97,1	Lise	133	11,9
Medeni Durum			Önlisans	17	8,3
Evli	151	73,7	Çocuk Var/Yok		
Bekar	54	26,3	Var	139	67,8
Çalışma süresi			Yok	66	32,2
1 yıldan az	14	6,8	Toplam Çalışma Süresi		
1-5 yıl arası	65	31,7	1 yıldan az	7	3,4
6-10 yıl arası	37	18,0	1-5 yıl arası	29	14,1
11-15 yıl arası	46	22,4	6-10 yıl arası	47	22,9
16-20 yıl arası	36	17,6	11-15 yıl arası	54	26,3
21 yıldan fazla	7	3,4	16-20 yıl arası	40	19,5
			21 yıldan fazla	28	13,7

Araştırmaya katılan 205 çalışanın örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek için öncelikle madde parselleme yapılmıştır. Her katılımcının altı maddeye verdiği cevaplar toplanarak ortalamaları alınmış ve bu ortalama değeri 3’den büyükse “örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek” , 3 ve 3’den düşük ise “örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük” olarak kategorize edilmiştir. Kurum içi ifşa kanalları ölçeği için ise; öncelikle her alt ölçeğin ortalaması alınıp; iç kanallar aracılığı ile yapılan ifşa ortalaması dış kanallar aracılığı ile yapılan ifşa ortalamasından düşük ise iç ifşa, yüksek ise dış ifşa olarak, açık ifşa ortalaması anonim ifşa ortalamasından düşük ise açık ifşa, yüksek ise anonim ifşa olarak, resmi ifşa ortalaması gayriresmi ifşa ortalamasından düşük ise resmi ifşa, yüksek ise gayriresmi ifşa olarak kategorize edilmiştir.

4.1 Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi ile İfşa Şekillerinin Çapraz Tablo ve Ki-kare Analizi Sonuçları

İki değişken için Ki-kare analizi, kategorik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmak için kullanılmaktadır (Arıcıgil, 2009).

H_1 : Örgütsel Özdeşleşme ile ifşa şekillerinden iç/dış ifşa kanalları arasında bir ilişki vardır. Hipotez testi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 4: Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi ile İç/dış İfşa Kanalı İlişkisi

		İfşa Kanalları			Toplam
		İç İfşa	Dış İfşa		
Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi	Düşük	F	84	8	92
		% örg.özdeş	91,3	8,7	100
		%iç/dıştoplam	41,0	3,9	44,9
	Yüksek	F	104	9	113
		% örg.özdeş	92	8	100
		%iç/dıştoplam	50,7	4,4	55,1
Toplam		F	188	17	205
		% örg.özdeş	91,7	8,3	100

Ki-Kare Testi

	Değer	df	Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	0,036	1	0,85

Ki-kare test değerleri incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme düzeyinin iç/dış ifşa kanalı tercih etme ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkili olmadığı gözlenmektedir (Ki-kare= 0,36, p: 0.850>0.05).

Tablo 4 incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olanların %91,3’ü ile örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olanların %92’sinin iç ifşa kanallarını tercih ettiği gözlenmiştir.

H_2 : Örgütsel Özdeşleşme ile ifşa şekillerinden açık/anonim ifşa kanalları arasında bir ilişki vardır.

Hipotez testi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 5: Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Açık/Anonim İfşa Kanalı İlişkisi

			İfşa Kanalları		Toplam
			Açık İfşa	Anonim İfşa	
Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi	Düşük	F	81	11	92
		% örg.özdeş	88	12	100
		%açık/anonimtop.	39,5	5,4	44,9
	Yüksek	F	100	13	113
		% örg.özdeş	88,5	11,5	100
		%açık/anonimtop.	48,8	6,3	55,1
Toplam		F	181	24	205
		% örg.özdeş	88,3	11,7	100

Ki-Kare Testi

	Değer	df	Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,010	1	,920

Ki-kare test değerleri incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme düzeyinin açık/anonim ifşa kanalı tercih etme ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkili olmadığı gözlenmektedir (Ki-kare= 0,10, p: 0.920>0.05).

Tablo 5 incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olanların %88'i ile örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olanların %88,5'inin açık ifşa kanallarını tercih ettiği gözlenmiştir.

H₃: Örgütsel Özdeşleşme ile ifşa şekillerinden resmi/gayri resmi ifşa kanalları arasında bir ilişki vardır.

Hipotez testi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 6: Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Resmi/Gayriresmi İfşa Kanalı İlişkisi

			İfşa Kanalları		Toplam
			Resmi İfşa	Gayriresmi İfşa	
Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi	Düşük	F	66	26	92
		% örg.özdeş	71,7	28,3	100
		%resmi/gayrires.top.	32,2	12,7	44,9
	Yüksek	F	83	30	113
		% örg.özdeş	73,5	26,5	100
		%resmi/gayrires.top.	40,5	14,6	55,1
Toplam	F	149	56	205	
	% örg.özdeş	72,7	27,3	100	

Ki-Kare Testi

	Değer	df	Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,075	1	,784

Ki-kare test değerleri incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme düzeyinin resmi/gayriresmi ifşa kanalı tercih etme ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkili olmadığı gözlenmektedir (Ki-kare= 0,75, p: 0.784>0.05).

Tablo 6 incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olanların %71,7'si ile örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olanların %73,5'inin resmi ifşa kanallarını tercih ettiği gözlenmiştir.

5. SONUÇ

Örgütle bir olma hali ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendininmiş gibi algılaması olarak ifade edilen örgütsel özdeşleşme düzeyleri kurumlarda çalışanlara göre farklılık gösterebilmektedir. Kişilerin örgütleri ile özdeşleşmeleri arttıkça, örgütsel perspektiften hareket etme ve düşünme düzeylerinin de arttığı (Dutton vd., 1994) görüşünden hareketle çalışma bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile bireylerin kurum içi suistimal ve yolsuzluk ifşası davranışı arasındaki ilişkiyi incelemektedir.

Çalışanların fiili ifşa davranışlarının değil, ifşa niyetlerinin incelendiği çalışmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyindeki farklılıklar ile ifşa kanalları ve ifşa türleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Çalışmanın yapıldığı kurum içinde destekleyici bir ortam bulunmakta, açık iletişim ile çalışanların endişe edilen bir durumu rahatlıkla dile getirilmelerine olanak sağlanmaktadır. Kurum yönetimi “açık kapı” adını verdiği bir uygulama ile haftanın belirli günlerinde tüm çalışanların diledikleri konu ile ilgili olarak üst yönetim ile görüşebilmesine olanak sağlamaktadır. Kurum çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun farklı örgütsel özdeşleşme düzeylerine sahip olmakla birlikte Tablo 4’te görüleceği üzere iç ifşa, Tablo 5’te görüleceği üzere açık ifşa tercih ettikleri anlaşılmaktadır.

Bu araştırma bugüne dek çok fazla ele alınmamış ancak son derece önemli bir konu olan kurum içi suistimal ve yolsuzlukların ifşası kavramı ile örgütsel özdeşleşme ilişkisini inceleyerek bundan sonraki araştırmalara önemli bulgular ve bu bulgular ışığında yeni sorular sormayı amaçlamaktadır.

Elde edilen bulguların yanında bu çalışmanın çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışmanın sadece Bursa’da faaliyet gösteren bir özel işletmede, sınırlı sayıda denek üzerinde yapılmış olması, sonuçları hakkında genellemede bulunulmasını engellemektedir. Kamuda veya farklı sektörlerde yapılacak olan araştırmalarda daha farklı bulguların elde edilebileceği değerlendirilmelidir.

Bir başka kısıt, kişinin vereceği cevabın kendisini riskli bir duruma düşüreceğine inanması durumunda cevabı değiştirmesi ve sosyal yönden kabul göreceği bir cevap vermesi olarak adlandırılan sosyal kabul hatasıdır. Kişi gerçekte öyle olmadığı halde, olduğundan farklı gözükerek, gerçek dışı cevaplar verip ankete sosyal kabul hatası karıştırabilir. Kurum içi yolsuzluk ifşa davranışlarının incelendiği bu çalışma sonuçları bu husus dikkate alınarak değerlendirilmelidir.

Çalışmada yer alan değişkenlerin kişisel algılara dayanması ve kişisel beyan yoluyla ölçülmesi diğer bir kısıt olarak sayılabilir. Bu nedenle bulgular araştırmanın örneklem yapısı ile örneklemenin yapıldığı örgütün sosyal yapısı göz önüne alınarak incelenmelidir.

REFERENCES

- Ashforth, B.E., F.Mael, (1989), Social Identity Theory And The Organization, *Academy of Management Review*, 14, 1, p.20-39.
- Arcıgil Ç. Ç. (2009), Sosyal Bilimlerde Kategorik Verilerle İlişki Analizi, Pegem Akademi, İstanbul.
- Aydın, U. (2003), İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması, *Sosyal Bilimler Dergisi*, p.81.
- Balci, A.,A. Baltacı, T.Fidan, C.Cereci, U.Acar. (2012), Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2, 2, p.47-67.
- Brown, M. E. (1969), Identification And Some Condition of Organizational Involvement, *Administrative Science Quarterly*, 14, 3, p.346-355.
- Dutton, J.,J. Dukerich, C.V. Harquail. (1994), Organizational Images and Membership Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 34, p.239-263.
- Eicholtz, M.M. (2001), Negotiating Organizational Identification, *Organizational Communication Division of International Communication Association Annual Convention*, Washington D.C., May.
- Gioia, D.A., M.Schultz, K.G.Corley. (2000), Organizational Identity, Image and Adaptive Instability, *Academy of Management Review*, 25, 1, p.63-82.

- İşcan, Ö.F. (2006), Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11, p.160-177.
- Karabey, C.N., İşcan, Ö.F. (2007), "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21, 2, p.232.
- Keil, M., A.Tiwana, R.Sainsbury, S.Sneha. (2010), Toward A Theory Of Whistleblowing Intentions: A Benefit-To-Cost Differential Perspective, Decision Sciences, 41, 4, p.787-812.
- Mael,F.A.ve B.E. Asforth, (1992), Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", Journal of Organizational Behaviour, 13,2, p.103-123.
- Mael,F.A. ve B.E. Asforth, (1995), Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification and Turnover Among Newcomers, Personnel Psychology, 48,2, p.309-333.
- Miller, V.D., M. Allen, M.K.Casey ve J.R. Johnson. (2000), Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire, Management Communication Quarterly, 13, 4, p.626-658.
- Nayır, D.Z. (2012), Kurumsal Etik ve Whistleblowing, Pozitif Yayınları, İstanbul.
- Near, J.P. ,M.P. Miceli. (1985), Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing, Journal of Business Ethics, 4, p.1-16.
- Park, H., J.Blenkinsopp, M.K. Öktem, U.Omurgonulsen. (2008), "Cultural Orientation And Attitudes Toward Different Forms Of Whistleblowing: A Comparison Of South Korea, Turkey, And The U.K., Journal of Business Ethics, 58, 387-403.
- Tak, B. ve B.A. Aydemir, (2004), Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma, 12.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Turunç, Ö. (2011), Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13,1, p.148.
- Vandekerckhove, W., MSR Commers. (2004), Whistle Blowing and Rational Loyalty, Journal of Business Ethics,53, p.225-233.

www.tdk.gov.tr