

Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşmenin Whistleblowing (Bilgi İfşası) Üzerine Etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde Bir Araştırma*

The Effect Of Organizational Commitment and Organizational Identification On Whistleblowing: A Research at Sivas Cumhuriyet University

Makale Başvuru Tarihi: 08.04.2022

Makale Kabul Tarihi: 27.04.2022

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Prof. Dr. Hasan TAĞRAF** Elif GÖZE***

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Bağlılık,
Örgütsel Özdeşleşme, Bilgi İfşası.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin bilgi ifşası üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim öğretim yılı güz döneminde Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 1953 akademisyen oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri "kişisel bilgi formu", "örgütsel bağlılık ölçeği", "örgütsel özdeşleşme ölçeği" ve "bilgi ifşası ölçeği" kullanılarak anket tekniği ile toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 25 programı ile analiz edilmiştir. Öncelikle ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach's Alpha katsayıları belirlenmiş; verilerin dağılımını bulmak için aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için pearson korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan pearson korelasyon analizi sonucuna göre; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif yönde orta seviyede bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılık düzeyleri ile bilgi ifşası düzeyleri arasında pozitif yönde düşük seviyede bir ilişki olduğu ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile bilgi ifşası düzeyleri arasında pozitif yönde düşük seviyede bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin bilgi ifşası üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel bağlılığın bilgi ifşası üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, örgütsel özdeşleşmenin bilgi ifşası üzerinde %99 güven düzeyinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Keywords:

Organizational Commitment,
Organizational Identification,
Whistleblowing.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of organizational commitment and organizational identification on whistleblowing. The target population of the research consists of 1953 academicians working at Sivas Cumhuriyet University in the fall semester of the 2019-2020 Academic Year. The data of the study were collected by questionnaire technique using "personal information form", "organizational commitment scale", "organizational identification scale" and "whistleblowing scale". The data obtained were analyzed using the SPSS 25 program. First, Cronbach's Alpha coefficients were determined to measure the reliability of the scales. Arithmetic mean, median, skew and kurtosis coefficients were examined to find the distribution of the data. Pearson Correlation Analysis and multiple regression analysis were used to examine the relationship between variables.

According to the results of the Pearson Correlation Analysis conducted to examine the relationship between variables, it was observed that there is a moderate positive correlation between the organizational commitment levels of the participants and their level of identification. It was determined that there is a low level positive correlation between organizational commitment levels and information disclosure levels. It was determined that there is a low level positive relationship between organizational identification levels and information disclosure levels. According to the results of multiple regression analysis conducted to determine the effect of organizational commitment and organizational identification on whistleblowing, it was determined that organizational commitment does not have a significant effect on whistleblowing, and that organizational identification has a significant effect on whistleblowing at 99% confidence level.

* Bu çalışma "Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşmenin Whistleblowing (Bilgi İfşası) Üzerine Etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sivas, htagraf@cumhuriyet.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8366-3824

*** Yüksek lisans mezunu, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD Yönetim ve Organizasyon Bölümü, elifgozee@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4056-8445

1. GİRİŞ

Bu çalışma “Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin whistleblowing (bilgi ifşası) üzerine etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi’nde bir araştırma” adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir. Çalışmada örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin bilgi ifşası üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi’ndeki akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri belirlenerek bunun bilgilendirme davranışlarına olan etkisi ölçülmüştür. Bu kapsamda örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve bilgi ifşası konuları hakkında genel bilgi verilmiş, hipotezlere ilişkin verilerin analizi/değerlendirilmesi yapılmış ve sonuç ve öneriler ile çalışma sonlandırılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Bağlılık

İlk kez 1956’da Whyte tarafından çalışılan örgütsel bağlılığı; Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer ve Becker gibi birçok araştırmacı farklı yönleriyle ele alarak geliştirmiştir. Becker (1960) örgütsel bağlılığı; bireyin örgütünde çalıştığı zaman içinde harcadığı emeğinin, çabasının, kazandığı statüsünün ve maddi kazançlarının örgütünden ayrılması sonucunda kaybedeceği korkusuyla oluşturduğu bağlılık şeklinde belirtirken (Gül, 2003: 73-74); Allen ve Meyer (1990: 1) ise örgüte ait amaçların ve değerlerin yüksek bir inançla kabullenilmesi, örgütün yararı için daha çok çaba gösterilmesi ve örgütte kalma isteğinin güçlü olması şeklinde tanımlamaktadırlar.

Allen ve Meyer’in (1984) çok boyutlu olarak geliştirdiği örgütsel bağlılık modeli yaygın olarak kullanılmış ve kabul görmüş bir model olarak bilinmektedir (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007: 16). Allen ve Meyer (1997); çalışanların örgüt ile arasındaki ilişkilerle biçimlenen, onların örgütte devamlı kalma kararlarını oluşturan davranış şeklinde tanımladıkları örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif adlarıyla üç boyutlu olarak incelemişler ve “*Örgütsel Bağlılık Modeli (Three Component Model of Organizational Commitment)*”ni geliştirmişlerdir. **Duygusal Bağlılık:** “Bir işletmede çalışan bireyin duygusal olarak kendi tercihi ile işletmede kalma arzusu” şeklinde tanımlanan duygusal bağlılık (Ada vd., 2008: 496-500), örgüt içindeki birtakım faktörlere bağlıdır. Bu faktörler; işin cazibesi, rol açıklığı, amaç açıklığı, amaç güçlüğü, önerilere açıklık, çalışanlar arasında uyum, örgütsel güvenirlilik, eşitlik, bireye önem, geri besleme ve katılım şeklinde sıralanmaktadır. **Devam Bağlılığı:** Bu bağlılık türünde çalışan, örgütten ayrılması durumunda bazı maliyet getirilerinin ve olumsuzlukların oluşması nedeniyle istese bile örgütten ayrılamamaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 3-18). **Normatif Bağlılık:** Örgütün çalışanlarına yaptığı yatırım ve harcamalar, çalışanları örgüte karşı borçlu hissetmelerine neden olmakta ve böylelikle onları örgüte normatif biçimde bağlamaktadır. Bu

şekilde oluşan bağlılığın, örgüt çalışanın örgütüne olan borçlarını ödemesi ile sona ereceği belirtilmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 72).

2.2. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, örgüt üyesinin kendini örgütüyle bir olarak algılayarak, kendini örgüte ait hissetme duygusu; örgütün ve bireyin amaçlarının gittikçe daha fazla entegre veya uyumlu hale gelmesi sürecidir. Birey bulunduğu örgütün kimliğini, kendine ait kimlik şeklinde algıladığında örgütle olan özdeşleşmesi gerçekleşecek; örgütün kimliğini, kendine ait kimlik şeklinde algılamadığıdaysa özdeşleşme gerçekleşmeyecektir (Ashforth ve Mael, 1989: 2; Hall vd., 1970: 176-177; Ravishankar ve Shan, 2008: 223). Dutton ve arkadaşları (1994: 239) örgütsel özdeşleşmeyi, üyelerin örgütlerini tanımlamak için kullandıkları özniteliklerin kendilerini de tanımlamakta olduğunu ifade etmişlerdir. Daha geniş bir bakış açısıyla örgütsel özdeşleşme; örgüt ve üyelerin birbirleriyle dayanışması, üyelerin örgütlerine olumlu davranışlarda bulunması ve üyelerin paylaştığı farklılık gösteren özelliklerin algılanması olarak belirtilmiştir (Miller vd., 2000: 629).

Örgütsel özdeşleşmenin temelini, Turner (1985) tarafından geliştirilen “*kendini kategorilendirme teorisi (selfcategorization theory)*” ve Tajfel (1978)’in geliştirdiği “*sosyal kimlik yaklaşımı (social identity approach)*” oluşturmaktadır. Sosyal kimlik yaklaşımına göre kişiler kendilerini belli bir gruba ait görmelerinden kaynaklanan benlik duyguları ile motive olurlar. Böylece sosyal kimliğin, benlik tanımının bir parçası olduğu belirtilmektedir (Işık ve Zincirkıran, 2016: 92). Sosyal kimlik teorisinde özdeşleşme, bireylerin sosyal bağlılıklarının oluşmasını sağlayan süreç olarak görülmektedir. Bu süreçte bireylerin ve örgütlerin amaç ve hedefleri bütünleşerek ortak noktada buluşmaktadır (Tuna ve Yeşiltaş, 2014: 107).

2.3. Bilgi İfşası

“Whistleblowing” kavramı Anglosakson hukukundan ve “to blow the whistle on” temelinden gelmiş kavramdır (Alp, 2014: 386) ve evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımlaması yoktur (Lewis, 2011: 72). İngilizcede “ıslık çalma” anlamına gelen “whistleblowing” (Petit ve Surply, 2008:115), hakemin bir faul karşısında düdük çalarak oyunu durdurması veya polisin bir suç karşısında düdüğünü çalarak dikkat çekmeye çalışması olarak açıklanmaktadır (Hersh, 2002: 243).

“Whistleblowing” kavramının tam bir Türkçe karşılığının bulunmadığı ve bu kavramın karşılığı olarak farklı birçok terimin kullanıldığı belirtilmektedir. Etik dışı meselelerin ortaya çıkarılması, yanlış uygulamalara karşı ahlaki tepki, etik ve yasal olmayan uygulamaların

bildirilmesi, bilgi uçurma, olumsuz durumların ifşa edilmesi, kurumlarda gayriahlaki davranışların duyurulması, sorun bildirimi ve etik hattı bu terimlerden bazılarıdır. Gammazlama, ispiyonculuk, ajanlık, muhbirlik veya jurnalcılık gibi kelimeler whistleblowing eylemini olumsuz olarak gösterdikleri için uygun düşmemektedirler (Aktan, 2015: 22-23; Alp, 2014: 387; Danışman, 2006: 227; Demirtaş, 2014: 138). Bu çalışmada “whistleblowing” kavramının karşılığı olarak Mercan, Altınay ve Aksanyar (2012), Fettahlıoğlu ve Demir (2014), Uyar ve Yelgen (2015)'in çalışmalarında kullandıkları şekilde “bilgi ifşası”; bilgi ifşasını gerçekleştiren kişi yani “whistleblower” için ise “ifşacı” kavramları kullanılmıştır.

Bilgi ifşası kavramı ilk kez 1985 yılında Near ve Miceli (1985: 4) tarafından, örgüt yönetiminin kontrolündeki yasa dışı, gayriahlaki ve gayrimeşru faaliyetlerin üyeler tarafından bu eylemleri etkileyebilecek kişilere ve yapılara ifşa edilmesi olarak tanımlanan bilgi ifşası; bir örgütün verilerine veya bilgilerine erişimi olan bir kişinin, haksızlığı düzeltebilecek güce sahip örgüt dışındaki şahıs ya da kuruma, örgütün kontrolündeki veya örgüt ile ilgili gerçek, kuşkulu veya öngörülen haksızlıklarla ilgili zorunluluk olmaksızın yapılan ifşa etme eylemi olarak ifade edilmektedir (Jubb, 1999: 78). Çalışmaları sırasında karşılaştıkları etik dışı veya yasa dışı davranışları ifşa eden kişiler olan ifşacılar ise (Bouville, 2008: 579; Khemani, 2009: 4), doğrudan denetim yetkisi bulunmayan “gönüllü denetçiler” olarak adlandırılabilirler (Aktan, 2015: 25). Bilgi ifşası kavramında bulunması gereken yedi unsur vardır. Bu yedi unsur Tablo 1. de sunulmuştur.

Tablo 1. Bilgisel İfşanın Bileşenleri, Tanımlayıcıları ve Niteleyicileri

Bileşenler	Tanımlayıcılar	Niteleyiciler
Eylem	İfşa	Kasıtlı/Kasıtlı olmayan Yetki dahilinde/Yetki dışında Zaruri/Zaruri dışı Rollerin gerektirdikleri/Rollerin gerektirmedikleri
Sonuç	Kamuyu bilgilendirme Kamuyu bilgilendirmeme	İmzasız/İmzalı (İsimsiz/İsimli)
Aktör	Çalışan	İç denetçi Etik üyeler Diğer
	Örgüt üyesi	Daha önce çalışmış/Halen çalışan
	Kurum bilgi ve verilerine erişim imkânı olan kişi	Daha önce çalışmış/Halen çalışan
Güdü	Diğerkâmlık Egoistlik	Şahsi çıkarım olmadığı, toplum yararlarına Hem toplum yararları hemde şahsi çıkarlar
Konu	İllegallik	Önemli/Önemsiz Güncel/Geçmiş/Potansiyel
	Ahlak dışı davranışlar	Önemli/Önemsiz Güncel/Geçmiş/Potansiyel
	Tüzüklere aykırı olma	Önemli/Önemsiz Güncel/Geçmiş/Potansiyel
Hedef	Örgüt içinde oluşmuş olan	Görevini sürdüren/Görevinden ayrılmış

	Örgütün denetiminde oluşmuş olan veya kapsamı örgüt olan Örgüt üyesini kapsayan	
Alıcı	Örgütün içindeki yetkililer Örgütün dışındaki yetkililer Basın	Formel veya bilinen iletişim yolları ile Formel veya bilinen iletişim yollarından farklı

Kaynak: Vandekerchove and Wim, (2006). Whistleblowing and Organizational Social Responsibility. Berlington: Ashgate Publishing Company.

Bilgi ifşasının temel konusunu, çalışanın örgütte gerçekleşen hukuka ve etik değerlere aykırı eylemleri açığa çıkarması oluşturur (Baltacı, 2017: 59). Near ve diğerleri (2004: 226-227), etik olmayan davranışları hırsızlık, israf, kötü yönetim, güvenlik sorunları, cinsel taciz, ayrımcılık ve diğer yasal ihlaller şeklinde sınıflandırmışlardır. Brown (2008: 14) ise ifşa eylemine konu olan yanlış davranışları 7 kategoride gruplandırmaktadır. Bunlar; maddi kazanç için görevi kötüye kullanma (rüşvet, yolsuzluk vb.), çıkar çatışması, uygun olmayan ve profesyonellikten uzak davranışlar, kusurlu yönetim, kaynakların israf edilmesi veya kötü yönetilmesi, adaletin saptırılması ve personel ya da işyeri şikâyetleridir.

2.3.1 Bilgi İfşası İçin Gerekli Koşullar Ve Bilgi İfşası Süreci

Fledderman'a (1999: 109) göre bilgi ifşası eylemi için dört koşul gereklidir. Bunlar:

- 1. Zorunluluk/İhtiyaç:** İfşa eylemi ile açık ve önemli bir zarar önlenmelidir. İfşa eylemi her şey hakkında değil, sadece önemli konularda yapılmalıdır.
- 2. Yakınlık:** Eyleme geçmek için sadece duyumlar yeterli değildir. Etkili bir ifşa eylemi için bilgilere ilk elden ulaşmak gerekir.
- 3. Yetenek:** İfşacının zararlı davranışı durdurması için kabul edilebilir bir başarı şansının olması gerekir.
- 4. Son Çare:** Bilgisel ifşa eylemi, daha yetkin ve olaya daha yakın bir kimse yoksa ve kurum içinde diğer tüm yollar denenerek bir sonuç alınamadıysa gerçekleştirilmelidir.

Bilgi ifşası süreci genel olarak dört adımdan oluşmaktadır. Birinci adımda olayı gözlemleyen kişi, olayın gerçekten hatalı yani yasadışı, etik dışı ve gayrimeşru bir olay olup olmadığına karar vermelidir. İkinci adımda faaliyeti rapor edip etmeme kararı yer alır. İfşacı etik dışı olarak gördüğü olayın farklı yollarla çözülebileme ihtimalini düşünmeli ve ifşa eylemini kime yapacağı konusunda karar vermelidir. İfşa eylemi sonucunda örgütün göstereceği tepki ise üçüncü adımı oluşturur. Son adımda ise örgüt, ifşa konusunda bir karar vererek, ifşayı görmezden gelme ya da ifşacıyı susturma yoluna gidebilir (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 3; Near ve Miceli, 1985: 4-5).

Örgüt içindeki kişiler etik dışı olaylarla karşılaştıkları zaman üç şekilde davranış gösterebilirler. Bunlar (Aktan, 2015: 25-26; Park vd., 2005: 389; Uyar ve Yelgen, 2015: 89):

1. Hiçbir Şey Yapmamak: Kişi, etik dışı olayı görmüştür ve durumu bilmektedir. Ancak konuyu yetkililere bildirmekten kaçınmaktadır. Bu davranışın temelini “kinik ahlakı” yani “bana dokunmayan yılan bin yıl yaşasın” ya da “bana ne, beni ilgilendirmez” felsefesi oluşturmaktadır.

2. Diğer Üyelerle Durumun Paylaşılması, Örgüt İçinde İfşa, Örgüt Dışında İfşa: Kişi, şahit olduğu etik dışı eylemleri, ilk olarak örgüt içindeki yetkili makam ve kişilere bildirerek süreci kovuşturmaktadır. Kişi eğer bir sonuç alamayacağını düşünüyorsa, olayı örgüt dışındaki ilgililere bildirmektedir.

3. Örgütten Ayrılmak: Bu davranış türünde, psikolojik şiddete uğrayan kişi mücadeleden vazgeçerek ve örgütten ayrılarak sorunu çözeceğine inanmaktadır.

2.3.2. Bilgi İfşası Türleri

Bilgi ifşası genellikle resmi-gayrı resmi bildirim, aleni-zımnı bildirim ve içsel-dışsal bildirim sınıflandırmasıyla birlikte üç boyutlu olarak incelenmiştir (Uyar ve Yelgen, 2015: 92).

Resmi Bilgi İfşası – Gayrı Resmi Bilgi İfşası: Formal olarak da adlandırılan resmi bilgi ifşası, ifşanın kurum içindeki iletişim mekanizması yoluyla ihbar kanalları kullanılarak gerekli kişilere iletilmesi; informal olarak bilinen gayrı resmi bilgi ifşası ise tanık olunan etik dışı eylemlerin yakın ve güvenilir olarak görülen kişilere bildirilmesidir (Arslan ve Kayalar, 2017: 19).

İsimli Bilgi İfşası - İsimsiz Bilgi İfşası: İfşacı, ifşa olayını kimliğini gizlemeye gerek duymadan gerçekleştiriyorsa isimli, kimliğini gizli tutarak gerçekleştiriyorsa isimsiz ifşa olmaktadır (Turan ve İpçioğlu, 2018: 149).

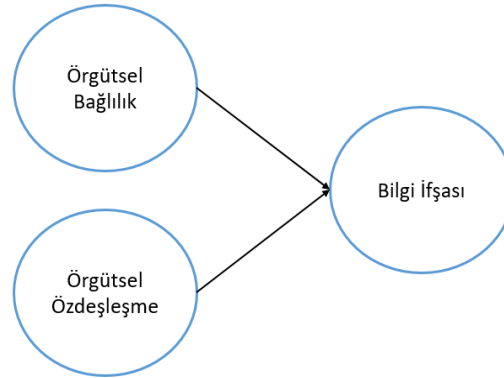
İçsel Bilgi İfşası - Dışsal Bilgi İfşası: İçsel bilgi ifşası, kişilerin karşılaştıkları etik dışı davranışları örgütün içindeki kişi veya yöneticilere bildirmesi; dışsal bilgi ifşası ise kişilerin etik dışı davranışları örgüt dışındaki otoritelere ya da kamuya bildirmesidir (Mercan vd., 2012: 171). İçsel bilgi ifşasında ifşacı, karşılaştığı etik dışı davranışları amiriyle ya da üst yönetimle paylaşarak örgüt içi iletişim sürecini başlatmış olur. İfşacının bildirdiği bu bilgiyi üst yönetim ciddiye alarak sorunu çözmek üzerine yoğunlaşırsa bilgisel ifşa örgüt içinde sona erecek; ciddiye almaz ve örgütün çıkarlarını korumak için onu susturma ya da işten uzaklaştırma yoluna giderse ifşacı dışsal ifşaya yönelecektir (Yılmaz, 2009: 1460-1461). Ancak dışsal bildirim, hem örgüt hem de ifşacı açısından olumsuz sonuçlar doğurabileceği için çok tercih edilmeyen bir

bildirim türüdür. Özellikle işçacılar dışlanma, misilleme, mobbing ve işten çıkarılma gibi sorunlarla karşılaşabilirler. Kişiler ve toplum aşırı zarara uğramadıkça ve sorunun çözümü için üst yönetimden beklentiler bitmedikçe dışsal bildirim yoluna gidilmemelidir (Yüceol vd., 2016: 1035).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Evreni, Örneklemi ve Modeli

Bu çalışmanın amacı örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin bilgi ifşası üzerine etkisini araştırmak; çalışmada ulaşılmak istenen hedefler ise incelenen değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması ve yararlı olabilecek bilimsel bulguların elde edilmesidir. Araştırma evrenini 2019-2020 eğitim öğretim yılının güz döneminde görev yapmakta olan Sivas Cumhuriyet Üniversitesi akademisyenleri oluşturmaktadır. Sivas Cumhuriyet Üniversite'sinde, kendi web sayfasındaki güncel verilere göre toplam 1953 akademik personel bulunmaktadır (N:1953). Çalışmada örneklem büyüklüğü ise $n = N.t.p.q / d2.(N-1)+t.p.q$ formülü kullanılarak $n=322$ olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin bilgi ifşası üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanan araştırmanın modeli Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1: Örgütsel Bağlılığın ve Örgütsel Özdeşleşmenin Bilgi İfşası Üzerindeki Etkisine Ait Araştırma Modeli

3.2. Veri Toplama Tekniği ve Kullanılan Ölçekler

Çalışmada veri toplama aracı olarak toplam 40 soru/ifadeden oluşturulan anket formu kullanılmıştır. Anket verileri yüz yüze ve e-mail yoluyla uygulanarak toplanmıştır. Akademisyenlere ulaştırılan yaklaşık 900 anketten 356 adet geri dönüş olmuş, ancak eksik ve hatalı veriler sebebiyle analize 336 tanesi dâhil edilmiştir. Araştırmadaki verilerin toplanması için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır.

Araştırmada kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların kişisel bilgileri, ikinci bölümde örgütsel bağlılığı ölçen soru seti, üçüncü bölümde örgütsel özdeşleşme

ile ilgili sorular, dördüncü bölümde ise ihbar davranışını ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Kişisel bilgi formu akademisyenlerin kişisel bilgilerine ve çalışma sürelerine yönelik toplam 7 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, akademik unvan, kurumdaki çalışma süresi ile toplam çalışma süresi olarak sıralanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği olarak Meyer ve Allen (1993) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak 3 alt boyuttan ve toplam 18 sorudan oluşmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ölçeği olarak Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve 6 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Bilgi ifşası ölçeği Park, Lee ve Rehg tarafından 2005 yılında geliştirilen ölçektir. Bu ölçek 9 sorudan oluşmaktadır. Ancak analizler sonucunda “Kurum içindeki yetkili makamlara durumu bildiririm” ifadesi güvenilirlik derecesini düşürdüğü için ankette çıkarılmış ve anket 8 soru ile tamamlanmıştır. 5’li likert ölçeği kullanılan anket sorularındaki seçenekler 1.Kesinlikle katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kararsızım, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle katılıyorum şekilde ifade edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma için 1 ana hipotez ve 3 alt hipotez ileri sürülmüştür. Bu hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

H₁: Katılımcılarda örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin bilgi ifşası üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1.1}: Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki anlamlıdır.

H_{1.2}: Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile bilgi ifşası düzeyleri arasındaki ilişki anlamlıdır.

H_{1.3}: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile bilgi ifşası düzeyleri arasındaki ilişki anlamlıdır.

3.4. Verilerin Analizi/Değerlendirilmesi

Toplanan verilerin analizi SPSS 25 programı ile yapılmıştır. Öncelikle ölçeklerin güvenilirliklerini ölçebilmek için Cronbach’s Alpha Katsayıları belirlenmiş; verilerin dağılımın incelenmesi için aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için pearson korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Katılımcıların Demografik Bulguları

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bulgularının Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde(%)
Erkek	198	58,9
Kadın	138	41,1
Toplam	336	100,0
Medeni Durum	Sayı	Yüzde(%)
Evli	226	67,3
Bekâr	110	32,7
Toplam	336	100,0
Yaş	Sayı	Yüzde(%)
25-34 yaş	139	41,4
35-44 yaş	99	29,5
45-54 yaş	70	20,8
55 yaş ve üzeri	28	8,3
Toplam	336	100,0
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde(%)
Yüksek Lisans	67	19,9
Doktora	269	80,1
Toplam	336	100,0
Akademik Unvan	Sayı	Yüzde(%)
Araştırma Görevlisi	106	31,5
Öğretim Görevlisi	35	10,4
Dr. Öğretim Üyesi	86	25,6
Doçent Dr.	54	16,1
Profesör Dr.	55	16,4
Toplam	336	100,0
Kurumda Kıdem	Sayı	Yüzde(%)
0-5 yıl	122	36,3
6-10 yıl	70	20,8
11-15 yıl	35	10,4
16-20 yıl	35	10,4
21 yıl ve üzeri	74	22,0
Toplam	336	100,0
Mesleki Kıdem	Sayı	Yüzde(%)
0-5 yıl	73	21,7
6-10 yıl	75	22,3
11-15 yıl	49	14,6
16-20 yıl	42	12,5
21 yıl ve üzeri	97	28,9
Toplam	336	100,0

Katılımcıların cinsiyet dağılımlarını incelendiğinde; %58,9'unun erkek, %41,1'inin kadın, medeni durum dağılımları incelendiğinde; %67,3'ünün evli, %32,7'sinin bekâr olduğu

belirlenmiştir. Yaş dağılımları incelendiğinde; %41,4'ünün 25-34 yaş, %29,5'inin 35-44 yaş, %20,8'inin 45-54 yaş, %8,3'ünün 55 yaş ve üzeri, eğitim durumu dağılımları incelendiğinde; %19,9'unun yüksek lisans, %80,1'inin doktora olduğu belirlenmiştir. Akademik unvana göre dağılımları incelendiğinde; %31,5'inin araştırma görevlisi, %10,4'ünün öğretim görevlisi, %25,6'sının doktor öğretim üyesi, %16,1'inin doçent doktor, %16,4'ünün profesör doktor, kurumdaki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde; %36,3'ünün 0-5 yıl, %20,8'inin 6-10 yıl, %10,4'ünün 11-15 yıl, %10,4'ünün 16-20 yıl, %22,0'mın 21 yıl ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdem dağılımları incelendiğinde; %21,7'sinin 0-5 yıl, %22,3'ünün 6-10 yıl, %14,6'sının 11-15 yıl, %12,5'inin 16-20 yıl ve %28,9'unun 21 yıl ve üzeri olduğu belirlenmiştir.

4.2. Güvenilirlik Analizleri

Tablo 3. Araştırma Kapsamındaki Kişilerin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve Bilgi İfşası Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analizleri

	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Duygusal Bağlılık	0,942	6
Devam Bağlılığı	0,716	6
Normatif Bağlılık	0,768	6
Örgütsel Bağlılık	0,824	18
Örgütsel Özdeşleşme	0,873	6
Bilgi İfşası	0,761	8

Güvenilirlik katsayıları incelendiğinde duygusal bağlılık alt boyutunun yüksek güvenilirlikte olduğu (Cronbach's Alpha= 0,942), devam bağlılığı alt boyutunun oldukça güvenilir olduğu (Cronbach's Alpha= 0,716), normatif bağlılık alt boyutunun oldukça güvenilir olduğu (Cronbach's Alpha= 0,768); örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu (Cronbach's Alpha= 0,824); örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu (Cronbach's Alpha= 0,873); bilgi ifşası ölçeğinin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğin oldukça güvenilir olduğu belirlenmiştir (Cronbach's Alpha= 0,761).

4.3. Ölçeklere İlişkin Analizlerin Sonuçları

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Normallik Testi Sonuçları

Ölçek	Statistic	Sd	p	\bar{x}	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal Bağlılık	0,105	336	0,000	3,48	3,70	-0,382	0,664
Devam Bağlılığı	0,098	336	0,000	2,45	2,30	0,177	0,209
Normatif Bağlılık	0,081	336	0,000	3,00	3,00	0,078	0,330
Örgütsel Bağlılık	0,073	336	0,000	2,97	3,00	-0,337	0,135
Örgütsel Özdeşleşme	0,091	336	0,000	3,36	3,50	-0,398	0,004
Bilgi İfşası	0,108	336	0,000	3,47	3,50	-0,705	1,364

Verilerin dağılımını belirleyebilmek amacıyla; aritmetik ortalama değerleri, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenerek, aritmetik ortalama ve medyanın eşit veya yakın olması ve çarpıklık ile basıklık katsayılarının $\pm 1,5$ aralığında yer almasından ötürü verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 5. Ölçeklere İlişkin Bulgular

Ölçek	\bar{x}	ss
Duygusal Bağlılık	3,48	1,04
Devam Bağlılığı	2,45	0,66
Normatif Bağlılık	3,00	0,69
Örgütsel Bağlılık	2,97	0,57
Örgütsel Özdeşleşme	3,36	0,87
Bilgi İfşası	3,47	0,54

Tablo 5. incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeğinin genel ortalamasının orta düzeyde ($\bar{x}=2,97$), duygusal bağlılık ortalamasının yüksek düzeyde ($\bar{x}=3,48$), devam bağlılığı ortalamasının düşük

düzye ($\bar{x}=2,45$) ve normatif bağlılık ortalamasının orta düzeyde ($\bar{x}=3,00$) olduğu; örgütsel özdeşleşme ölçeğinin genel ortalamasının orta düzeyde ($\bar{x}=3,36$) olduğu; bilgi ifşası ölçeğinin genel ortalamasının yüksek düzeyde ($\bar{x}=3,47$) olduğu belirlenmiştir.

4.4. Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve Bilgi İfşası Ölçekleri Arasındaki Analizlerin Sonuçları

Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve bilgi ifşası değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemek için pearson korelasyon analizi, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin bilgi ifşası üzerindeki etkisini belirlemek için ise çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 6. Araştırma Kapsamındaki Kişilerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Analizi

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
Örgütsel Bağlılık (1)	r	1	0,829	0,435	0,823	0,615
	p		0,000	0,000	0,000	0,000
Duygusal Bağlılık (2)	r		1	-0,027	0,590	0,703
	p			0,620	0,000	0,000
Devam Bağlılığı (3)	r			1	0,168	-0,036
	p				0,002	0,508
Normatif Bağlılık (4)	r				1	0,515
	p					0,000
Örgütsel Özdeşleşme (5)	r					1
	p					

H_{1.1}: Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki anlamlıdır.

Araştırma kapsamındaki kişilerin örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki düzeyinin belirlenebilmesi amacıyla pearson korelasyon kat sayısına bakılmıştır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin pozitif yönde orta düzeyde ($p=0,000$; $r=0,615$) olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyut düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde; duygusal bağlılık ve örgütsel

özdeşleşme arasındaki ilişkinin pozitif yönde yüksek düzeyde ($p=0,000$; $r=0,703$), normatif bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin ise pozitif yönde orta düzeyde ($p=0,000$; $r=0,515$) olduğu belirlenmiştir. Buna göre **H_{1.1}** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Araştırma Kapsamındaki Kişilerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Bilgi İfşası Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Analizi

Değişkenler		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Örgütsel Bağlılık (1)	r	1	0,829	0,435	0,823	0,200
	p		0,000	0,000	0,000	0,000
Duygusal Bağlılık (2)	r		1	-0,027	0,590	0,260
	p			0,620	0,000	0,000
Devam Bağlılığı (3)	r			1	0,168	-0,044
	p				0,002	0,425
Normatif Bağlılık (4)	r				1	0,144
	p					0,008
Bilgi İfşası (5)	r					1
	p					

H_{1.2}: Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile bilgi ifşası düzeyleri arasındaki ilişki anlamlıdır.

Araştırma kapsamındaki kişilerin örgütsel bağlılık ve bilgi ifşası düzeyleri arasındaki ilişki düzeyinin belirlenebilmesi amacıyla pearson korelasyon kat sayısına bakılmıştır. Örgütsel bağlılık ve bilgi ifşası düzeyleri arasındaki ilişkinin pozitif yönde düşük düzeyde ($p=0,000$; $r=0,200$) olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyut düzeyleri ile bilgi ifşası düzeyleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde; duygusal bağlılık ve bilgi ifşası arasındaki ilişkinin pozitif yönde düşük düzeyde ($p=0,000$; $r=0,260$), normatif bağlılık ve bilgi ifşası arasındaki ilişkinin ise pozitif yönde çok düşük düzeyde ($p=0,008$; $r=0,144$) olduğu belirlenmiştir. Buna göre **H_{1.2}** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Araştırma Kapsamındaki Kişilerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile Bilgi İfşası Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Analizi

Değişkenler	(1)	(2)
Bilgi İfşası (1)	r	1
	p	0,256
Örgütsel Özdeşleşme (2)	r	1
	p	

H_{1.3}: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile bilgi ifşası düzeyleri arasındaki ilişki anlamlıdır.

Araştırma kapsamındaki kişilerin örgütsel özdeşleşme ve bilgi ifşası düzeyleri arasındaki ilişki düzeyinin belirlenebilmesi amacıyla pearson korelasyon kat sayısına bakılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve bilgi ifşası düzeyleri arasındaki ilişkinin pozitif yönde düşük düzeyde (**p=0,000**; **r=0,256**) olduğu belirlenmiştir. Buna göre **H_{1.3}** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9. Araştırma Kapsamındaki Kişilerin Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Bilgi İfşası Düzeylerini Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	β	Standart Hata	t	p	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	2,836	0,153	18,562	0,000			
Örgütsel Bağlılık	0,064	0,063	1,016	0,310	1,610	12,201	0,000
Örgütsel Özdeşleşme	0,133	0,042	3,184	0,002	1,610		

R=0,068

Düzeltilmiş R²=0,063

Durbin Watson= 1,666

Bağımsız: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme

Bağımlı: Bilgi İfşası

H₁: Katılımcılarda örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin bilgi ifşası üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

Çoklu regresyon analiz sonuçlarına göre; bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki ($F=12,201$ $p=0,000$ $p<0,01$) olduğu, bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağıntı problemini tespit etmek amacıyla kullanılan ve 10'un altında çıkması gereken VIF değerlerinin 1,610 bulunmalarından dolayı çoklu doğrusallık sorununun olmadığı ve 1 ile 3 değerleri arasında olması gereken Durbin Watson değerinin 1,666 bulunmasından dolayı otokorelasyon durumunun olmadığı belirlenmiştir (Field, 2005). Örgütsel bağlılığın ($p>0.05$) bilgi ifşası üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, örgütsel özdeşleşmenin ($t=3,184$ $p=0,002$ $p<0.01$) bilgi ifşası üzerinde %99 güven düzeyinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinin bilgi ifşası değişkeninin %6,3'ünü açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0,063$). Bilgi ifşasının %93,7'sini modele dahil olmayan değişkenler açıklamaktadır. Çoklu regresyon analizine göre, örgütsel özdeşleşme düzeyinde bir birimlik artışın bilgi ifşası üstünde 0,133'lük bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Çoklu regresyon analizi sonucunda regresyon eşitliği aşağıdaki gibidir.

Bilgi İfşası = $2,836 + 0,133 * \text{Örgütsel Özdeşleşme}$

SONUÇ

Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin bilgi ifşası üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanan bu araştırma Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde görev yapan 336 akademisyen ile gerçekleştirilmiş, veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 25 programı kullanılarak analiz edilmiş; T-Testi, Anova testi, PostHoc test gruplarından Scheffe testi, pearson korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach's Alpha katsayıları belirlenmiş; örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik düzeyi yüksek, duygusal bağlılık alt boyutunun güvenilirlik düzeyi yüksek, devam bağlılığı alt boyutunun güvenilirlik düzeyi oldukça güvenilir, normatif bağlılık alt boyutunun güvenilirlik düzeyini oldukça güvenilir, örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik düzeyi yüksek ve bilgi ifşası ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin oldukça güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,615$), duygusal bağlılık alt boyut düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif yönlü yüksek seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,703$), normatif bağlılık alt boyut düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri

arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,515$) belirlenmiştir. Çakınberk, Derin ve Demirel (2011); Sökmen ve Bıyık (2016); Sökmen (2019) yaptıkları çalışmalarda da örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile bilgi ifşası düzeyleri arasında pozitif yönde düşük seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,200$), duygusal bağlılık alt boyut düzeyleri ile bilgi ifşası düzeyleri arasında pozitif yönde düşük seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,260$), normatif bağlılık alt boyut düzeyleri ile bilgi ifşası düzeyleri arasında pozitif yönde çok düşük seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,008$; $r=0,144$) belirlenmiştir. Çetinkaya (2017); Kaplan ve Güven (2017); Street (2011) tarafından yapılan araştırmalarda da örgütsel bağlılık ve bilgi ifşası arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile bilgi ifşası düzeyleri arasında pozitif yönlü düşük seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,256$) belirlenmiştir. Liu vd. tarafından 2016 yılında yapılan çalışmada da örgütsel özdeşleşme ve bilgi ifşası arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme ile bilgi ifşası arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ($F=12,201$ $p=0,000$ $p<0.01$), ayrıca çoklu doğrusallık sorununun ve otokorelasyon durumunun olmadığı belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın bilgi ifşası üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, örgütsel özdeşleşmenin ($t=3,184$ $p=0,002$ $p<0.01$) bilgi ifşası üzerinde %99 güven düzeyinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. **Bilgi İfşası=2,836+0,133*Örgütsel Özdeşleşme** regresyon eşitliğine göre; örgütsel özdeşleşme düzeyinde bir birimlik artışın bilgi ifşası üzerinde 0,133'lük bir artışa neden olacağı beklenmektedir.

Araştırmada iki bağımsız (örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme) ve bir bağımlı (bilgi ifşası) olmak üzere üç değişken mevcuttur. Literatür incelendiğinde bu üç değişkenin birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma bu açıdan önemlidir ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın evrenini Sivas Cumhuriyet Üniversitesi akademisyenleri oluşturmaktadır. Farklı üniversitelerde veya farklı kurumlarda daha geniş bir evren ve örneklem ile ve farklı ölçeklerle araştırma tekrarlanabilir, böylece literatüre katkı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Ada, N., Alver, İ. ve Atlı, F. (2008), “Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8(2), 487-518.
- Aktan, C. C. (2015), “Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vijdani Red Davranışı: Whistleblowing”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990), “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment To the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alp, M. (2014). “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(0), 385- 422.
- Arslan, E. T. ve Kayalar, M. (2017), “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti Karşılaştırmalı Bir Analiz”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19, 15–26.
- Ashforth, B. E. and Mael, F. (1989), “Social Identity Theory and the Organizations”, *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Baltacı, A. (2017), "Eğitim Örgütlerinde Bilgi Uçurma: Eğitim Çalışanlarının Bilgi Uçurdukları Kişi ve Makamlar", *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 57-85.
- Bouville, M. (2008), “Whistle-blowing and morality”, *Journal of Business Ethics*, 81(3), 579-585.
- Brown, A.J. (2008), *Whistleblowing In The Australian Public Sector : Enhancing The Theory And Practice Of Internal Witness Management İn Public Sector Organisations*. Anu E Press, Australia, <https://pressfiles.anu.edu.au/downloads/press/p8901/pdf/book.pdf> (15.09.2018).
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel E. T. (2011), “Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çekmecelioglu, H. G. ve Eren, E. (2007), “Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi”, *Yönetim Dergisi*, 18(57): 13-25.
- Çetinkaya, B. D. (2017), *Bireysel Etik Değerlerin Örgütsel Bağlılık Kapsamında Whistleblowing (Bilgi Sızdırma) Davranışı Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi.

- Danışman, S. A. (2006), “Sosyal Bir Sorumluluk Olarak İhbarcılık”, İş Ahlakı Dergisi, 227-238.
- Dasgupta, S. and Kesharwani, A. (2010), “Whistleblowing: A survey of literatüre”, The IUP Journal of Corporate Governance, 9(4), 1-14.
- Demirtaş, Ö. (2014), “İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü”, Istanbul University Journal of the School of Business Administration, 136-156.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. and Harquail, C. V. (1994), “Organizational Images and Member Identification”, Administrative Science Quarterly, 39(2), 239–263.
- Fettahlıoğlu, Ö. O. ve Demir, S. (2014), “Konuşma Hürriyetinin Yanında Sessiz Kalma Seçeneği: Üniversite Akademik Personelinin Örgütsel Sessizlik ve Whistleblowing (İfşa Etme) Hakkındaki Görüşleri”, Akademik Bakış Dergisi, 45, 1-26.
- Field, A. (2005), Discovering Statistics Using SPSS, London: Sage.
- Fledderman, C. B. (1999), Engineering Ethics, Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Gül, H. (2003), “Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi”, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 10(1), 73-83.
- Hall, D. T., Schneider, B. and Nygren, H. T. (1970), “Personal Factors in Organizational Identification”, Administrative Science Quarterly, 15, 176- 190.
- Hersh, M. (2002), “Whistleblowers-Heroes or Traitors?: Individual and Collective Responsibility For Ethical Behaviour”, Annual Reviews in Control, 26, 243-262.
- Işık, M. ve Zincirkıran, M. (2016), “Kurumsal İtibar Algısının İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: Doğu Anadolu Bölgesindeki Üniversiteler Üzerinde Bir Uygulama”, Journal of Business Research Turk, 8(3), 89-106.
- Jubb, P. B. (1999), “Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation”, Journal of Business Ethics, 21(1), 77-94.
- Kaplan, Ç. ve Güven, A. (2017), “Yerel Yönetimlerde Örgütsel Bağlılık ve Whistleblowing”, TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi, 9(36), 41-51.
- Khemani, M. (2009), “The Protection of National Security Whistleblowers: Imperative but Impossible A Critical Appraisal of the Scope and Adequacy of Whistleblower Protection Laws for National Security Whistleblowers”, 10 Ekim 2018 tarihinde https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1412112 adresinden alındı.
- Lewis, D. (2011), “Whistleblowing in a Changing Legal Climate: is it Time to Revisit Our Approach to Trust and Loyalty at the Workplace?”, Business Ethics: A European Review, 20(1), 71-87.

- Liu, Y., Zhao, S., Li, R., Zhou, L. and Tian, F. (2016), “The Relationship Between Organizational Identification and Internal Whistle-blowing: The Joint Moderating Effects of Perceived Ethical Climate and Proactive Personality”, *Review of Managerial Science*, 12(1), 113–134.
- Mercan, N., Altınay, A. ve Aksanyar, Y. (2012), “Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 167-176.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991), “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Miller, V., Allen, M., Casey, M. K. and Johnson, J. (2000), “Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire”, *Management Communication Quarterly*, 13, 626-658.
- Near, J. P. and Miceli, M. P. (1985), “Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing”, *Journal Of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Near, J. P., Rehg, M. T., Van Scotter, J. R. and Micelli, M. P. (2004), “Does Type Of Wrongdoing Affect The Whistleblowing Process? ”, *Business Ethics Quarterly*, 14(2), 219-242.
- Park, H., Rehg, M. T. and Lee, D. (2005), “The Influence of Confucian Ethics and Collectivism On Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employees”, *Journal of Business Ethics*, 58(4), 387-403.
- Petit, S. C. and Surply, J. (2008), “Du Whistleblowing à Laméricaine à Lalerte Ethique à la Française: Enjeux et Perspectives Pour le Gouvernement Dentreprise”, *M@n@gement*, 11(2), 113-135.
- Ravishankar, M. N. and Shan, L. P. (2008), “The Influence of Organizational Identification on Organizational Knowledge Management”, *Omega*, 36(2), 221-234.
- Sökmen, A. (2019), “Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 980-990.
- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016), “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi - Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkileri: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221-227.
- Street, M. D. (2011), “Cognitive Moral Development and Organizational Commitment: Two Potential Predictors of Whistle-blowing”, *Journal of Applied Business Research*, 11(4), 104-110.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013), *Using Multivariate Statistics*, Boston: Pearson.

- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014), “Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Turan, B. ve İpçioğlu, İ. (2018), “Planlı Davranış Teorisi İle Whistleblowing Niyetinin İncelenmesi: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17, 147-166.
- Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015), “Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-10.
- Vandekerchove, W. (2006), *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility*, Berlington: Ashgate Publishing Company.
- Yılmaz, E. G. (2009), “Kurumsal İletişim ve Prensipere Dayalı Kurumla Uyuşmazlık Davranışı: Whistleblowing”, *Sözel Bildiri, Uluslararası Davraz Kongresi, Isparta*.
- Yüceol, N., Ateşoğlu, H., Şen, E. ve Tozlu, E. (2016), “İş Yaşamında Olumsuz Durumları İfşa Etme: Whistleblowing”, *Sözel Bildiri, 15. Ulusal İşletmecilik Kongre Kitabı (1029-1039) İstanbul*.