

International Journal of Social, Political and Economic Research

IJOSPER

ISSN: 2667-8810 (Online)

ijosper.uk

OPEN ACCESS

Original Article

Received Date: 09-07-2020

Accepted Date: 25-08-2020

DOI: doi.org/10.46291/IJOSPERvol7iss3pp556-574

Örgütlerde Mobbing, Whistleblowing ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Stajyer Avukatlar Örneği

Ayça GÜZEL ÖZBEK*
Cansu ŞENGÜL**

* Anadolu Üniversitesi, İİBF,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri Bölümü, Yönetim ve
Çalışma Sosyolojisi ABD,
Eskişehir
aycaguzel@anadolu.edu.tr

** Anadolu Üniversitesi, İİBF,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri Bölümü, İş ve Sosyal
Güvenlik Hukuku ABD, Eskişehir
cansusengul@anadolu.edu.tr

Özet:

Örgütlerde mobbing uzun yıllardır önlenmeye çalışılan sorunlardan biridir. Sistematik bir yıldırma davranışı olan mobbing özellikle çalışma hayatının başındaki bireylerde ciddi sorunlara yol açmaktadır. Avukat adaylarının daha donanımlı halde mesleğe başlaması amacıyla planlanan staj döneminde adayların yeni girdikleri örgütle ilgili algıları da önemlidir. Bu algılar avukatın örgütüyle özdeşleşmesini ve örgütte gördüğü sorunları dile getirmesini sağlayacak bir bakış açısı geliştirmesinde rol oynamaktadır.

Bu çalışmada avukat adaylarının mobbing algıları ile örgütsel özdeşleşme ve whistleblowing davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre avukat adaylarının adliye çalışanlarının ve yanlarında staj gördükleri avukatların kendilerine mobbing uyguladığını düşündüğü ortaya çıkmıştır. Ancak Türkiye literatürüyle uyumlu olarak; mobbing ile whistleblowing ve özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır.

Anahtar Kelimeler:

Mobbing, Örgütsel
özdeşleşme, Whistleblowing,
Stajyer Avukat

A Research on Relationship Between Mobbing, Whistleblowing and Organizational Identification in Organizations: Example of Trainee Lawyers

Abstract

In organizations, mobbing is one of the major problems that has been tried to prevent for many years. Mobbing, which is a systematic bullying behavior, causes serious problems especially in individuals at the beginning of the working life. In the internship period, which is planned to start the profession with better equipped candidates, the candidates' perceptions of the newly entered organization are also important. These perceptions play a role in developing a perspective that will enable the lawyer to identify with his organization and to express his/her problems in the organization.

In this study, it was aimed to investigate the relationship between candidate lawyers' mobbing perceptions and organizational identification and whistleblowing behaviors. According to the results of the research, it was revealed that the candidate lawyers thought that the courthouse employees and the lawyers with whom they had internships applied mobbing to them. But, in accordance with the literature in Turkey; there was no significant relationship between mobbing and whistleblowing and identification.

Key words: Mobbing, Organizational Identification, Whistleblowing, Candidate Lawyer

GİRİŞ

Örgütlerde görülen istenmeyen davranışlar olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bunlardan biri olan mobbing geçmişten günümüze ayrıntılı olarak incelenmiş, nedenleri ve etkileri araştırılmış ve mobbingle mücadele yöntemleri geliştirilmiştir. Çok geniş bir kapsamı olan mobbing örgütlerde üstler ve eşit düzeydeki iş arkadaşları tarafından farklı sebeplerle uygulanmakta olup birçok şekilde ortaya çıkabilir. Bununla birlikte mobbing hukuki anlamda da çalışmalara konu olmuş, bu konuda düzenlemeler yapılmıştır. Aynı zamanda çalışma hayatıyla ilgili düzenlemeler yapan örgütler ve uluslararası kuruluşlar da mobbing konusunu sıkça ele almıştır. Dünyada birçok ülkede bu alanda sıkı yaptırımlar uygulanmakta ve mobbing konusunda caydırıcı önlemler alınmaya çalışılmaktadır. Çalışma hayatındaki etkileriyle iş hukuku anlamında birçok sonuç doğurmakla birlikte mobbing konusu eylemler aynı zamanda cezai yaptırımla da karşı karşıya kalabilecektir. Karmaşık ve ispatlanması bazı durumlarda çok da kolay olmayan mobbing aynı zamanda mağdurların farklı nedenlerle sessiz kalmayı seçmesi, yapılanları sindirmesi nedeniyle de büyük bir sorun olarak örgütlerde ve daha genel anlamıyla çalışma hayatında önem arz etmektedir.

Örgütlerde motivasyon ve performans düşüren, işten ayrılma gibi sonuçlara yol açabilen davranışlarla karşılaşan işgörenler bu durumlarda farklı tepkiler verebilmektedir. İşlerini kaybetme korkusu, yükselmeme korkusu veya umursamazlık nedeniyle olabildiği gibi aile ve yakınlarından korkması, çekinmesi, toplum tarafından dışlanacağını düşünmesi gibi sebeplerle sessiz kalan işgörenlerin

yanında yapılan haksız ve yanlış eylemelere karşı ses çıkarmayı seçen işgörenler de vardır. Bu davranışlarla mücadele etmeyi seçen işgörenlerin durumu örgütsel davranış literatüründe whistleblowing (bilgi ifşası) olarak geçmektedir. Örgütlerin yapısı ve diğer işgörenler ile işverenin tavrına göre farklı sonuçlar doğurabilen bu tür olaylarda işgörenin tepkisini ortaya koyması kolay olmamakla birlikte, öncelikle örgütlerin ve buna bağlı olarak toplumların değişerek gelişmesi için önem taşımaktadır.

İşgörenlerin bir sözleşme ile bağlı oldukları örgüte aynı zamanda duygusal olarak bağlı olmaları ve kedilerini örgütün bir parçası gibi hissetmeleri çok önemlidir. Örgütsel özdeşleşme sonucunu doğuran bu durum örgütsel davranış bağlamında incelenen birçok değişkenle ilişki içerisindedir. Örgütle kurulan söz konusu bağın güçlü olması en temelde işgörenlerin işlerini ve örgütlerini sevmeleri sonucuna bizleri götürecektir. Bu bağlamda örgüt içindeki olumsuz durumların azalması ve olumlu sonuçlar doğuran eylem ve düşüncelerin artması beklenen sonuçtur.

Bu çalışmada mobbing, whistleblowing ve örgütsel özdeşleşme kavramları incelendikten sonra stajyer avukatlar üzerinde yapılan çalışmanın sonuçları üzerinden yapılan değerlendirmeye kavramlar arasındaki bağlantı incelenecek ve avukatlık mesleğine yeni başlayacak bireylerin mobbing mağduru olmasının önlenmesi, özdeşleşmenin artmasını ve örgüt içindeki bireylerin yaşadıkları olumsuzluklarda ses çıkarması için mevcut sonuçlar doğrultusunda çözüm önerileri sunulacaktır.

MOBBİNG

Bir işyerinde çalışan bir bireye uygulanan; üstleri veya eşit düzeyde bulunduğu çalışanlar tarafından sistematik ve sık aralıklarla uygulanan kötü muamele, ayrımcılık, aşağılama, tehdit, değersiz hissettirme gibi şekillerde kendini gösteren davranışlardır. Söz konusu yıldırma girişimleri ve psikolojik saldırılar aynı işyerinde çalışan ve aynı amaç doğrultusunda hareket etmesi beklenen kişiler tarafından uygulanmakta olup bu yönüyle de önem taşımaktadır (Altuntaş, 2010, s. 2005). Çünkü hem mobbing mağdurunun performansı, örgütsel bağlılığı ve benzer pozitif tutumlar bundan zarar görecektir hem de mobbing uygulayan taraf başka bir çalışanı bu durumla karşı karşıya bıraktığı için örgüt aleyhine sonuçlar ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Kişiler ve örgütler üzerinde bıraktığı olumsuz etkiler çok ağır nitelikte olduğu için mobbing konusu ortaya atıldığı ilk zamandan bu yana üzerinde önemle durulmuş ve birçok çalışmaya konu olmuştur.

Mobbing, tespit edilmesi zor bir durumdur. Kişiler mobbing mağduru olduklarını çevrelerine ve hatta kendilerine itiraf etmekte güçlü çekerler. Aynı şekilde yaşanan olayların mobbing olduğu konusunda bilgisiz olunması veya olayların küçümsenerek mobbing kapsamında değerlendirilmemesi sıkça karşılaşılan durumlardır. İşyerinde yaşanan olumsuz durumların mobbing çerçevesinde ele alınıp

alınmayacağında bazı temel sorunlar belirleyici olarak kullanılabilir. Bunlar; örgütte ortaya çıkan sorunlarda yönelinen kişinin hep aynı olması, yüksek işgücü devir hızı ve üst pozisyonlardakilerin ani işten ayrılmaları, çalışanlarda genel mutsuzluk hali ve sık izin kullanma durumu, yöneticilerin yeteneksiz ve deneyimsiz olması, işyerinde iletişim ve işbirliğinin eksik olması ve çalışanların performansındaki düşüşle sorun çıkardığının görülmesidir (Kirel, 2007, s. 323).

Mobbing terimi ilk olarak Konrad Lorenz (1963) tarafından birtakım hayvan davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır. Lorenz, doğal ortamlarında av olan hayvanların bir araya gelerek, kendileri için tehdit oluşturan tek bir avcı hayvanı korkutmak için yaptıkları davranışları mobbing olarak adlandırmıştır. Sosyal hayvanların, buldukları her fırsatta birlikte hareket ederek, kendileri için tehdit oluşturan tek bir avcı hayvana saldırmaya çalıştıkları gözlenmiştir.

Mobbing teriminin iş yaşantısında kullanılması ise Heinz Leymann'ın araştırmaları ile başlamıştır. Leymann, 1990 yılında yaptığı *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces* adlı çalışmasında mobbing terimini "Birden fazla çalışanın tek bir çalışana karşı bir araya gelmesi ve hedeflerindeki kişi üzerinde psikolojik baskı kurması" şeklinde tanımlamıştır. Aynı zamanda çalışmada, mobbing davranışının kurbanda psikolojik hasar oluşturduğu ve iş yaşantısına da zarar verdiği konularına değinilmiştir.

Leymann, 1996 yılında yaptığı çalışmada mobbing tanımını "İş yerinde bir çalışana karşı birlik olma, çalışanı tacize veya psikolojik baskıya maruz bırakma davranışları" şeklinde güncellemiştir. Çalışmada 800 vakadan elde edilen veriler analiz edilmiş ve mobbinge maruz kalan çalışanlardan %10 ile %20'sinin uzun vadede ciddi sağlık problemleri yaşadığı ya da intihara teşebbüs ettiği tespit edilmiştir.

Davenport vd., 2003 yılında yaptıkları çalışmada mobbing kavramını duygusal saldırı olarak ele almışlardır. Çalışmada mobbing "Bir kişinin; iş yerindeki çalışanları zorla ya da kendi rızalarıyla diğer bir kişi etrafında toplaması, süregelen art niyetli hareketler, alay etme, ima, ya da kişinin toplumsal itibarını zedeleme gibi davranışlarla bir çalışanı işten çıkmaya zorlaması" şeklinde tanımlanmıştır. Bu çalışma 2005 yılında Türkçeye çevrilerek ülkemizde bu konudaki ilk bilimsel yayın olarak literatüre girmiştir.

Solmuş (2005), yaptığı çalışmada mobbing kavramını "iş yerinde duygusal zorbalık" olarak ele almış ve mobbingin nedenleri, süreçleri ve sonuçları ele alınmıştır. Ayrıca çalışmada mobbinge maruz kalan çalışanların başvurabilecekleri bireysel ya da örgütsel faaliyetlere yönelik öneriler tartışılmıştır. Tınaz (2006) yaptığı çalışmada mobbingi "işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör" şeklinde tanımlamıştır. Üç bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde bazı ülkelerdeki mobbing oranları incelenmiş, ikinci

bölümünde mobbingin sonuçları ele alınmış, üçüncü bölümünde mobbinge mücadele konusuna yer verilmiştir.

Aluntaş (2010) tarafından yapılan çalışmada 10 ayrı katılımcı ile mülakat yapılarak mobbingin süreçleri ile psikolojik ve ekonomik sonuçları incelenmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise mobbing ile başa çıkmak için uygulanabilecek çözüm önerilerine yer verilmiştir.

Bayat ve Baykal (2015) tarafından yapılan çalışmada mobbingin kavramsal çerçevesi incelenmiş, mobbing ile mücadeleye ilişkin uluslararası alandaki ve ülkemizdeki yasal düzenlemeler ele alınmıştır. Çalışma sonucunda ülkemizdeki düzenlemelerin mobbinge mücadele konusunda yetersiz olduğu ve mobbing konusunun İş Kanunu'nda doğrudan ve ayrıntılı olarak yer alması gerektiği vurgulanmıştır.

Majidli ve Budak (2008) yaptıkları çalışmada mobbingin tarihçesine ve çeşitlerine değinmiştir. Çalışmada moobbinge mücadelede yararlanılabilecek stratejiler önerilmiştir. Toplam 7 strateji geliştirilmiş ve stratejilerin ayrıntıları 28 maddeden oluşmaktadır. Önerilen stratejiler Avustralya, Yeni Zellanda ve Türkiye hükümetleri tarafından mobbinge mücadele hakkında yayımlanmış olan bildirimlerin yanı sıra “Bütünleşmiş etkili farklılık yönetimi modeli” baz alınarak geliştirilmiştir.

Mobbing hukuki temellerini Anayasa başta olmak üzere, Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunundan almaktadır. Anayasa'da temel hak ve hürriyetlerin niteliğini düzenleyen 12. madde, kişinin dokunulmazlığı ile maddi ve manevi varlığını koruma altına alan 17. madde, din ve vicdan hürriyetini düzenleyen 24. madde ile düşünce ve kanaat hürriyetini düzenleyen 25. madde ile çalışma hakkı, çalışma şartları ve dinlenme hakkı ve sendika hakkı düzenlemeleri içeren 48, 49 ve 50. maddeler mobbing yasağı konusunda temel teşkil etmektedir. Görüldüğü gibi Anayasa temelindeki mobbing yasağı, kişilerin hak ve özgürlüklerinin ihlalden kaynaklanmaktadır. İşlenecek diğer kanunlardaki düzenlemeler de bu doğrultuda şekillenmektedir.

Türk Ceza Kanunu (TCK)'da, mobbing uygulayanın mobbing mağduruna verdiği zararın sonucuna göre çeşitli maddeler mobbing bağlantılı kabul edilmektedir. Şöyle ki, yapılan eylemin TCK'nın eziyet suçunu düzenleyen 96. Maddesi, kişilerin huzur ve sükununu sokma suçunu düzenleyen 123. maddesi, hakaret suçunu düzenleyen 125. madesi, tehdit suçunu düzenleyen 106. maddesi veya iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali suçunu düzenleyen 117. maddesi mobbing uygulandığında cezaya hükmedilmesine dayanak maddeler olabilir (Özkul ve Çarıkçı, 2010). Bununla birlikte mobbing mağdurunun sağlığının bozulması durumunda TCK bize kasten yaralama suçunun düzenlendiği 86. maddeyi de gösterebilir. Bu doğrultuda bakıldığında mobbing hem uygulanış şekli hem de ortaya çıkardığı sonuçlar bakımından suç teşkil etmektedir ve cezai yaptırım mevcuttur. İşyerinde her ne kadar sonuçlarının bu doğrultuda olacağı düşünülmesede uygulanan istenmeyen davranışlar sonucunda kişilerin ceza hukuku bağlamında korunması mobbingin önüne geçmek için önem arz

etmektedir. Fakat burada değerlendirilmesi gereken husus ve yapılması gereken inceleme, kendisine mobbing uygulanan mağdurun haklarının ve izleyebileceği yolların neler olduğu hakkında bilgi sahibi olması konusundadır. Çünkü mobbing mağdurlarının; işlerini kaybetme, mobbing uygulayanlar dışındaki kişilerden de kötü muamele görme korkusu gibi sebeplerle konuyu yok saymaları sıkça görülen bir tutumdur.

Ülkemizde yürürlükte olan İş Kanunu'nun belki de alması gereken en büyük eleştiri mobbing ile ilgili bir hüküm içermemesidir. Kanunda sadece işyerinde cinsel taciz ve bunun yaptırımlarına değinilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise, bu konuyu kapsayan bir düzenleme içermektedir. Söz konusu kanun kamu ve özel bütün işyerleri için uygulanmakta olup 4. maddesinde yer alan işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamakla yükümlü olduğunu içermektedir (Kehribar vd., 2017). Bu hüküm uyarınca işyerinde mobbing ile karşı karşıya kalınmamasının sağlanması işverenin yükümlülüğü olarak kabul edilmiştir. Bu hem işverence hem de işverenin gözetim ve denetimi altındaki çalışanlarca mobbing uygulanmasında işverene bir yükümlülüktür.

Türk Borçlar Kanunu, doğrudan mobbing konusunda düzenleme yapan tek kanundur. Düzenleme çok detaylı olmasa da şu şekildedir: "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." Bu hüküm uyarınca bütün hizmet sözleşmeleri için işverene bir yükümlülük getirilmiş ve işçilerin psikolojik şiddetten korunması amaçlanmıştır.

WHISTLEBLOWING

Islık çalarak bir sorunun bildirilmesi anlamından yola çıkarak türetilmiş bir kelime olan whistleblowing kavramının Türkçede bir karşılığı olmamakla birlikte tanımını en genel ifadeyle bir örgütteki yanlış davranışlara ses çıkarmak olarak yapılabilir (Aydın, 2003, s. 80). Türkçe literatürde ihbarcılık, bilgi ifşası, bilgi uçurma gibi kavramlar whistleblowing yerine kullanılmakta olup ortak bir kullanım benimsenmemiştir. Jubb'ın 1999 yılında yaptığı whistleblowing tanımından yola çıkarak kavrama ilişkin ölçütleri de ele alınabilir. Buna göre whistleblowing, örgütün kontrol alanı altında vuku bulan veya örgütün etkilenebileceği, yasal olmayan veya yanlış olan herhangi bir davranışın, örgütteki bilgilere erişim hakkı olan bir kişi tarafından öğrenilip durumu çözme yetkisi olan bir kişiyle paylaşılmasını içeren kasıtlı olarak yapılmayan bir eylemdir. Buna göre whistleblowing; örgüt yönetiminin bilgisi dahilinde ya da sonuçlarından örgütün etkilenebileceği bir olayla ilgili ses çıkarma eylemidir. Örgütteki etik olmayan/yanlış davranışı ortaya çıkaran, bilgilere yasal yollarla ulaşmış olması gerekmektedir. Bilgilerin paylaşıldığı kişinin olayı çözme yetkisinin olması da önemlidir. Buna göre örneğin, muhasebe kayıtlarında muhasebe müdürünün yaptığı yolsuzluklardan en üst

yönetimin haberdar edilmesi; bir sonuç alınmaması veya bu yolsuzlukta en üst yönetimin de işbirliği içinde olması durumunda gerekli resmi yollara başvurulması whistleblowing kapsamında olacaktır. Söz konusu sorunun bildirilmesinde, sorun bildiren (whistleblower) örgütün zarar görmesini amaçlamamakta, yapılan yanlışlığa ses çıkararak yasal ve etik davranılmasını amaçlamaktadır.

Yukarıdaki örnekte de görüldüğü ve literatürdeki tanımlarda da yer aldığı üzere örgüt içindeki sorun öncelikle örgüt içinde bildirilmeli, örgütün önlem alma, durdurma ve cezalandırmada yetersizliği durumunda örgüt dışına bildirilmesi söz konusu olabilir. Bu whistleblowing çeşitleri incelenirken yapılan ilk ayırımıdır; içsel ve dışsal whistleblowing. Bir diğer ayırım da whistleblowing yapılırken kimlik bildirilmesi veya kimliğin gizli tutulması şeklinde karşımıza çıkan aleni veya zımni whistleblowing sınıflandırmasıdır (Sağyan, 2011, s.34).

Whistleblowing konusunda literatürde 90'lı yılların başından itibaren yapılan çalışmalar mevcuttur. Dünyada çok önemli bazı whistleblowing vakalarının gerçekleşmesiyle bu konudaki çalışmalar hız kazanmıştır.

Literatürde whistleblowing üzerine yapılan incelemelerde değişken olarak etik unsurların seçilmesi sıkça karşılaşılan bir durumdur. Bu başlık altında yapılan ilk çalışma mühendislikte etik sorunların ele verilmesini incelemiştir (Gerçek, 2005). Takip eden çalışmalarda ise whistleblowing-etik ilişkisi teorik bir şekilde incelenmiş; birden çok çalışmada ilk ve orta dereceli okullarda, farklı çalışmalarda üniversitelerdeki araştırma görevlileri ve akademik personel üzerinde, büro yönetimi çalışanlarında, farklı birçok çalışmada özel sağlık kuruluşlarındaki personel üzerinde, kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı şekilde araştırmalar yapılmıştır (Özler vd., 2010; Celep ve Konaklı, 2012; Çiğdem, 2012; Saygan ve Bedük, 2013; Demirtaş, 2014; Taş,2017; Kördeve, 2017; Aydan, 2017).

Whistleblowing kavramının hukuksal yönüyle bağlantılı olarak denetim konusuyla birlikte incelendiği çalışmalar yapılmış, özellikler muhasebe konularındaki hileler ile ilgili olarak iç denetimin önemi vurgulanmıştır. Muhasebe alanındaki söz konusu etik dışı davranışların ortaya çıkarılmasında whistleblowing etkisinin azımsanamayacak ölçüde olduğu bulunmuştur (Mercan vd., 2012; Yelgen, 2015; Cemaloğlu ve Akyürek, 2017).

Whistleblowing ile ilgili hukuki düzenlemelere bakıldığında öncelikle doğrudan çalışma hayatını düzenlemeyen ama suç teşkil eden fiilleri bildirme hususunu içeren hükümler karşımıza çıkmaktadır. Bunlar Anayasa ve TCK'da yer almaktadır (Aydın, 2003, s. 81). Anayasa'nın 74. maddesinde dilekçe hakkı düzenlenmiştir. Buna göre; "Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye'de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir." Bu hüküm işyerinde bildirilmesi gereken herhangi bir durum olduğunda çalışanların yetkili kişi ve kurumlara iletilmesi hakkını güvence altına almaktadır. TCK'da yer alan hükümler ise, bildirilmesi gereken

durumun suç teşkil ettiği halleri düzenlemiştir. TCK m. 278 ve devam hükümleri bu konuya ilişkindir. Bu hükümler uyarınca, işlenmekte olan veya işlenmiş olmasına rağmen sebebiyet verdiği neticelerin sınırlandırılması halen mümkün bulunan bir suçun varlığını bildirmeyen kişiler hakkında cezai yaptırım uygulanacaktır. Kamu adına soruşturma ve kovuşturmayı gerektiren bir suçun işlendiğini göreviyle bağlantılı olarak öğrenip de yetkili makamlara bildirimde bulunmayı ihmal eden veya bu hususta gecikme gösteren kamu görevlisi ile görevini yaptığı sırada bir suçun işlendiği yönünde bir belirti ile karşılaşmasına rağmen, durumu yetkili makamlara bildirmeyen veya bu hususta gecikme gösteren sağlık mesleği mensubu ayrı olarak düzenleme alanı bulmuştur. Söz konusu iki hal için de cezai yaptırım mevcuttur. TCK ayrıca, gerçeğin meydana çıkmasını engellemek amacıyla, bir suçun delillerini yok eden, silen, gizleyen, değiştiren veya bozan kişi hakkında da yaptırım öngörmüştür. TCK'nın bu düzenlemeleri işyerinde meydana gelen herhangi suç teşkil eden bir durumda, suçu bildirmenin aksi bir tutum sergileyen çalışanları ilgilendirmektedir. Çalışanın iş tatmini, iç huzuru, örgüte olan bağlılığı, yöneticilerine olan bağlılığı ve benzer sebeplerle orta çıkabilecek olan whistleblowing, TCK'da yer alan bu hükümler nedeniyle suç teşkil eden davranışlar için zorunlu hale gelmektedir.

Çalışma hayatındaki yasal olmayan veya yanlış davranışların bildirilmesini ifade eden whistleblowing ile ilgili olarak iş hukuku mevzuatı da bize yol gösterici olmakta, bir yandan da sınırlayıcı rol oynamaktadır. Şöyle ki, çalışanın işyeri ile ilgili bilgileri üst makama veya yetkili birimlere bildirmesi sadakat yükümlülüğü ile sınırlandırılmış ve fakat bildirmesinin sadakat yükümlülüğüne aykırı olmadığı, bildirmesi gereken haller kapsamında da çalışan feshe karşı korunmuştur.

Sadakat yükümlülüğü, Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinden kaynaklanmakta olup işçi ve işveren arasındaki güvene dayalı ilişkinin hizmet sözleşmesi boyunca ve hatta sona erdikten sonra devam etmesini amaçlamaktadır. Buna göre sadakat yükümlülüğü, özen yükümlülüğü, sır saklama yükümlülüğü gibi yükümlülükleri kapsamına almaktadır (Albayrak Gül, 2016, s.121). Görüldüğü gibi burada çalışanın işveren ve işyeri ile ilgili bilgileri bildirmesi sınırlandırılmıştır. Hangi bilgilerin sadakat yükümlülüğü konusunda bildirilemeyeceği ve bu yükümlülüğe aykırı sonuç oluşturacağı somut olayda hakimin takdir yetkisinde olacaktır. Whistleblowing söz konusu olduğunda işverence hizmet akdinin sona erdirilmesi söz konusu olabileceğinden –ki buna uygulamada sıkça rastlanmaktadır- bu ayrımın yapılması önemlidir. Şöyle ki, çalışanın işyerindeki bir olayı veya süregelen bir durumu yetkili mercilere bildirmesi sonucunda işten çıkarılması söz konusu olduğunda açılacak bir davada bu husus gündeme gelecektir. İş güvencesi kapsamında olan işçiler bakımından İş Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan; mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya

bu hususta başlatılmış sürece katılmanın geçerli bir fesih sebebi oluşturmayacağına ilişkin düzenleme sessiz kalmamaya yöneltici niteliktedir. Burada belirtilmesi gereken son husus ise whistleblowing konusu olan eylemin; işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlardan oluşması veya işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış kapsamında değerlendirilmesi İş Kanunu m. 25/2'ye göre işveren açısından haklı nedenle derhal fesih hakkı doğuracaktır.

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Bir örgüte fiilen bağlı olarak çalışmakta olan işgörenin işyerine karşı olumsuz duygular beslememesi, işyerini sevmesi, işten ayrılma niyetinin olmaması, örgüte sinist duygular beslememesi istenen durumlar olmakla birlikte değişen ve gelişen çalışma hayatında bunlar yeterli olmamakta işgörenlerin kişiliğini örgütle özdeşleştirmesi beklenmektedir (İşcan, 2006, s.161).

Özdeşleşme kavramı ilk defa Freud tarafından 1921 yılında kullanılmıştır. Buna göre, özdeşleşme taklit süreci değildir çünkü davranışsal veya duygusal bir süreç değildir. Özdeşleşme bilinç dışındaki bir unsurdan kaynaklanır. Kişiler özdeşleşmeye bağlı olarak değişime uğrarlar ve kendilerine topluma uyum sağlarlar. Örgütsel özdeşleşme söz konusu olduğunda ise, bireyin kimliği örgütün kimliği ile benzeşecek ve birey kendini örgütten ayrı tutamayacaktır (Kırkbeşoğlu ve Tüzün, 2009, s. 3).

Örgütsel özdeşleşme kavramı, 90'lı yıllarda ilerleme kaydetmiş ve sebepleri ve ortaya çıkardığı sonuçlar bağlamında birçok çalışma yapılmıştır. Mael ve Ashforth tarafından 1992 yılında yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme bireyin kendisini örgütle bir olarak algılaması ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendinin olarak atfetmesi durumudur. Kavram bu kadar güncellik kazanmadan 1970 yılında yapılan bir çalışmada ise örgütsel özdeşleşmede kişisel faktörler incelenmiş ve özdeşleşmenin hissedilmesinde kimlik algısı, kişisel değerler ve tatmin ihtiyacının varlığı tespit edilmiştir (Hall vd., 1970, 176). Bir diğer çalışmada ise örgütsel özdeşleşme temel bir insan fonksiyonu olarak değerlendirilmiş ve güvenlik ihtiyacı, duygusal bağlılık, yükselme isteği ve bütünlük ihtiyacından kaynaklanmaktadır (Whetten ve Godfrey, 1998, s. 181).

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının birbirine literatürde birbiri yerine kullanıldığına rastlanılsa da bunlar ayrı kavramlar olup iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok eser bulunmaktadır (Çiftçioğlu ve Bilçin, 2009; Polat ve Meyda, 2011; Sökmen ve Bıyık, 2016; Çelik ve Yıldız, 2018) Özdeşleşme kavramında ortak noktalar ve benzerlikler kaynaklı bir bütünlükten bahsedilebilirken bağlılık kavramında ortada bir çıkar ilişkisi vardır, maddesel bir ilişki söz konusudur (Gautam vd, 2004, s. 305). Bu durum da daha önce belirtildiği gibi özdeşleşmenin bilişsel bir süreç olduğunu bir defa daha ortaya koymaktadır.

Güncel bazı çalışmalarda etiğin kurumsallaşması ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye değinen (Kumar, 2017), örgütsel özdeşleşme ile liderlik türleri arasındaki ilişkiyi inceleyen (Nart vd., 2018), kurumsal sosyal sorumluluğun örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven ile arasındaki bağı inceleyen (Islam vd., 2018), çalışmalarla örgütsel özdeşleşmenin temeli ve bu biliniçi yaratabilmek için izlenebilecek yollar araştırılmıştır.

5. STAJYER AVUKAT ÜZERİNE BİR UYGULAMA

5.1. Evren ve Örneklem

Hukuk fakültesi öğrencileri mezun olduktan sonra, takip eden dönemde herhangi bir süre kısıtı ve zaman aralığı olmadan avukatlık stajı için staj yapmak istedikleri ilin barosuna başvuruda bulunabilirler. Kendilerinden istenen belgeleri teslim ettikleri başvuru tarihini takip eden 15 gün ilgili baro tarafından evraklara ve stajyer adayına ilişkin inceleme yapılırken başvuru baroda askıda kalarak ilgili tarafların bilgisine de sunulmaktadır. 15 günlük askı süresini takip eden iş günü avukatlık stajı başlar. Belirtildiği üzere başvuru herhangi bir tarihte yapılabileceği gibi stajın başlama tarihini de sadece başvuru tarihi belirlemektedir. Bu nedenle barolarda staj yapmakta olan avukat stajyerlerinin sayısı günden güne değişebilmekte, belirli bir dönem içinde sabit bir stajyer sayısından bahsedilememektedir.

Uygulamanın yapıldığı tarihte Eskişehir Barosuna kayıtlı toplam stajyer avukat sayısı 166'dır. Uygulamada toplanan ve değerlendirmeye uygun bulunan anket sayısı ise 103'tür. Bu durumda evren olarak kabul edilebilecek Eskişehir Barosunun stajyer avukatlarını temsil edebilecek sayıda ankete ulaşıldığı söylenebilir.

5.2. Sınırlılıklar

Araştırmanın yalnızca Eskişehir ili barosu ile sınırlı olduğu ve genelleme yapılırken bu hususa dikkat edilmesi gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır. Anketlere cevap verenlerin samimi oldukları var sayılmaktadır. Özellikle mobbing ölçeğinde algının ölçüldüğü unutulmamalıdır.

5.3. Metodoloji ve Model

5.3.1. Ölçekler

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (ÖÖÖ)

Çalışanların örgütsel özdeşleşme derecelerini belirlemek için de Mael ve Ashforth'un (1992) geliştirdikleri ve Tüzün (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek, 6 sorudan oluşmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ölçüm araçlarında beşli Likert Tipi Derecelendirme ölçeği (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır.

Yapılan güvenilirlik testi sonucu Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine ait cronbach's alpha değeri 0, 784 olarak bulunmuştur.

Tablo 1: ÖÖÖ Güvenilirlik analizi sonuçları

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	6

Mobbing Ölçeği (MÖ)

Çalışmada Aiello vd. (2008) tarafından geliştirilen, Laleoğlu ve Özmete (2013) tarafından Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılan Mobbing ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 38 maddeden oluşmaktadır.

(i) Birinci faktör: İş arkadaşları ile ilişkiler faktörü başlığı altında incelenen birinci faktörde 17 madde yer almaktadır.

(ii) İkinci faktör: Tehdit ve taciz başlığı altında incelenen ikinci faktörde 7 madde yer almaktadır. Faktör yük değerlerinin 0.583 ile 0.836, madde toplam korelasyon değerlerinin de 0.668 ile 0.795 arasında değiştiği saptanmıştır. Güvenirlik için hesaplanan alpha değeri 0.904, açıklanan varyans ise % 12. 317'dir.

(iii) Üçüncü faktör: İş ve kariyer ile ilgili engellemeler başlığı altında incelenen üçüncü faktörde 8 madde bulunmaktadır.

(iv) Dördüncü faktör: Özel yaşama müdahale başlığı altında incelenen dördüncü faktörde 4 madde bulunmaktadır.

Ölçeğin toplam güvenilirlik testi sonucuna göre cronbach's alpha değerleri; Adliye Personelinden algılanan mobbing için 0,964, yanında staj yapılan avukattan algılanan mobbing için ise 0,933 olarak belirlenmiştir.

Tablo 2: MÖ Güvenilirlik analizi sonuçları (adliye personeli)

Mobbing Ölçeği

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	38

Tablo 3: MÖ Güvenilirlik analizi sonuçları (yanında staj yapılan avukat)

Mobbing Ölçeği

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	38

Sorun Bildirme (Whistle Blowing) Ölçeği

Araştırma kapsamında ele alınan diğer konu olan işgörenlerin olumsuz durumları bildirme eğilimini belirlemek için Park vd. (2005; 2008) tarafından geliştirilerek literatürde yayın olarak kabul gören ölçeği kullanılmıştır. Yapılan testler sonucunda ölçeğin güvenilir sınırlar içinde olduğu belirlenmiştir ($\alpha=0,734$).

Tablo 4: WBÖ Güvenilirlik analizi sonuçları

Whistleblowing Ölçeği

Cronbach's Alpha	N of Items
,734	14

5.3.2. Hipotezler

Araştırma planlanırken, aşağıdaki hipotezlerin test edilmesi amaçlanmıştır:

H₁: Örgütsel özdeşleşme ile Whistle-blowing arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₂: Örgütsel özdeşleşme ile adliye personelinden algılanan mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₃: Örgütsel özdeşleşme ile yanında staj yapılan avukattan algılanan mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₄: Whistle-blowing ile adliye personelinden algılanan mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₅: Whistle-blowing ile yanında staj yapılan avukattan algılanan mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₆: Adliye personelinden algılanan mobbing ile yanında staj yapılan avukattan algılanan mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

5.4. Bulgular

Ankette cevaplanması istenen demografik değişkenlere ait frekans analizlerinin sonuçları şu şekildedir;

- Katılımcıların büyük çoğunluğu (%70) 23-25 yaş aralığındadır. Bu haliyle katılımcıların Y kuşağının son üyeleri olduğu söylenebilir.

Tablo 5: Katılımcıların yaş dağılımları

		f	yüzde	Kümülatif yüzde
Yaş	22	8	7,8	7,8
	23	42	40,8	48,5
	24	21	20,4	68,9
	25	13	12,6	81,6
	26	5	4,9	86,4
	27	3	2,9	89,3
	28	2	1,9	91,3
	29	1	1,0	92,2
	30	3	2,9	95,1
	31	1	1,0	96,1
	33	1	1,0	97,1
	34	1	1,0	98,1
	36	1	1,0	99,0
	49	1	1,0	100,0
Total	103	100,0		

- Katılımcıların büyük çoğunluğunu (%91) bekarlar oluşturmaktadır.

Tablo 6: Katılımcıların medeni durum dağılımları

		f	Yüzde	Kümülatif yüzde
Medeni durum	Evli	9	8,7	8,7
	Bekar	94	91,3	100,0
	Total	103	100,0	

- Katılımcıların yalnızca %5'i Yüksek lisans mezunudur.

Tablo 7: Katılımcıların eğitim durumu dağılımları

		f	Yüzde	Kümülatif yüzde
Eğitim	Lisans	98	95,1	95,1
	Lisansüstü	5	4,9	100,0
	Total	103	100,0	

- Katılımcıların cinsiyetlerinde homojen bir dağılım görüldüğü söylenebilir.

Tablo 8: Katılımcıların cinsiyet dağılımları

		f	Yüzde	Kümülatif yüzde
Cinsiyet	Erkek	47	45,6	45,6
	Kadın	56	54,4	100,0
	Total	103	100,0	

- Katılımcıların %34'ü adliyede staj (ilk 6 aylık dönem) yapmakta iken %66'sı bir avukatın yanında staj (ikinci 6 ay / büro stajı) yapmaktadır.

Çalışmayan ilerleyen bölümünde değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için korelasyon testleri yapılmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 8: ÖÖÖ, MÖ ve WBÖ arasındaki korelasyon

Korelasyonlar

		Whistleblowing_ortalama	Özdeşleme_ortalama	AP_Mobbing_ortalama	AV_Mobbing_ortalama
Whistleblowing_ortalama	Pearson Correlation	1	,060	-,035	-,008
	Sig. (2-tailed)		,544	,743	,941
	N	103	103	92	100
Özdeşleme_ortalama	Pearson Correlation	,060	1	,090	-,030
	Sig. (2-tailed)	,544		,393	,768
	N	103	103	92	100
AP_Mobbing_ortalama	Pearson Correlation	-,035	,090	1	,402**
	Sig. (2-tailed)	,743	,393		,000
	N	92	92	92	91
AV_Mobbing_ortalama	Pearson Correlation	-,008	-,030	,402**	1
	Sig. (2-tailed)	,941	,768	,000	
	N	100	100	91	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Bu sonuçlara göre yalnızca H₆ hipotezinin doğrulandığı görülmektedir. Buna göre stajyer avukatların adliye personelinden algıladıkları mobbing ile yanlarında staj yaptıkları avukatlardan algıladıkları mobbing arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Başka bir deyişle adliye personelinin kendisine mobbing uyguladığını düşünen stajyerler avukatlardan da mobbing algılamaktadır.

Literatüre bakıldığında mobbinge uğrayanların whistleblowing yani sorun bildirme/haber uçurma davranışını daha az sergiledikleri görülmüştür (Demirtaş, 2014). Ancak çalışmamızda buna benzer bir sonuç çıkmamıştır.

Araştırma hipotezlerimiz H₂ ve H₃; mobbinge uğrama gibi olumsuz bir durumun örgütsel özdeşleşmeyi zayıflatacağı varsayılarak kurulmuştur. Ancak araştırma yaptığımız örnekte; Coşkun vd. (2018) tarafından yapılan çalışmayla benzer şekilde mobbing ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

Çalışmamızda, Keleş ve Özkan'ın (2015, s. 504) çalışması ile benzer şekilde whistleblowing ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak Liu vd. (2016) tarafından Çin'de yapılan bir çalışmada ise bu iki kavram arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuş, whistleblowing'in örgütsel özdeşleşme tarafından yordandığı gözlenmiştir. Kassing (2000) ise örgütlerde bireylerin özgürce konuşabiliyor olmalarının örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirecek etkide bulunduğunu öne sürmüştür.

Çalışmamız genel sonuçları itibariyle Türkiye'de yapılan çalışma ile uyumlu ancak yurtdışında yapılan çalışmalar ile farklı sonuçlar veren bir yapıdadır. Bu farklılığın nedeninin kültürel olup olmadığının araştırılması ileriki çalışmalar için bir öneri olarak sunulabilir.

6. SONUÇ

Türkiye Barolar Birliği Avukatlık Staj Yönetmeliği 1. maddesi şu şekildedir: “Bu Yönetmeliğin amacı Avukatlık stajının hukuk bilgilerini bilimsel verilerden ayrılmaksızın ve bilimin yöntemlerini kullanarak somut olaylara uygulayabilen, yargılama süresince yargılama faaliyetinin yönetimine ve kararın oluşumuna etkin biçimde katılabilen, meslek ilke ve kurallarına bağlı, hak arama özgürlüğünün yaşama geçmesi için uğraş veren, insan haklarına saygılı, demokrasi ve hukukun üstünlüğünden ayrılmayan, bağımsız ve özgür avukatların yetişmesi için hukuksal, sanatsal, eğitsel olanakların sağlanmasıdır.” Burada görüldüğü üzere hukuk fakültesi mezunlarının dört yıllık hukuk eğitimleri sırasında kazandıkları teorik bilgilerin, hukuk düzeni içinde işlevsel olarak kullanılması için uygulamanın öğrenilmesi avukatlık stajı sırasında gerçekleşmektedir. Burada mesleğe yeni başlayacak olan bireylerin ayrılmaması gereken yol ise hak arama özgürlüğü, hukukun üstünlüğü, bağımsızlık ve özgürlüktür. Burada temel olarak dikkat çekilmek istenen nokta şudur: Temeli, başka bireylerin haklarını savunmak ve onların hak arama özgürlüklerinin sağlanabilmesi için çalışmak olan bir mesleğe başlayacak olan stajyer avukatlar kendi haklarını ne denli arayabiliyorlar? Kendileri meslekte istenmeyen davranışlarla karşılaştıklarında nasıl tepki veriyorlar? Şikayet mekanizmalarını hangi ölçüde kullanabiliyorlar? Mobbing veya whistleblowing gibi hukuki dayanakları olan konularda bilgili olmaları beklenen stajyerlerin bu durumlar karşısında tutumları ne oluyor?

Uygulama sonuçlarına göre stajyerlerin örgütsel özdeşleşme ve whistleblowing düzeyleri ortalamanın çok az üzerinde çıkmıştır. Bu durum bize hem örgütsel özdeşleşme düzeylerinin hem de şikayetlerini resmi / gayri resmi yollardan bildirme oranlarının beklenenin altında olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde stajyerlerin mobbing algıları da oldukça düşüktür.

Avukatlık mesleğini icra ederek başkalarının haklarını korumaları beklenen bireyler, kendi çalışma hayatlarında karşılaştıkları zorluklarda çözüm üretmezler, sessiz kalırlar, haklarını aramazlarsa bunu diğer faaliyet alanlarında görmek çok güçtür. İçtihadta bu yönde verilen kararların artması ve duyurulması, iş mahkemelerinin işçi lehine yorum ilkesini dahilinde bu konuya özenle eğilmesi, hukuk fakültelerinde mobbing, mobbing durumunda yapılabilecekler ve haksız davranış karşısında her zaman gereğinin yapılması konusunda önemle bilgi verilmesi çok önemlidir. Hak arama bireyin kendisinde başlar. Sessiz kalma gibi çok farklı nedenlere dayanan olgularla şikayet edemeyen, suçları bildiremeyen bireyler en azından işle ilgili çekincelerle bu yola sapmayı seçmemelidirler.

KAYNAKÇA

- Aiello, A., Dientinger, P., Nardella, C., Bonafede, M. (2008), A Tool for Assessing the Risk of Mobbing in Organizational Environments: The “Val.Mob.” Scale, *Prevention Today*, 3: 9– 24.
- Ashforth, B.E. and Mael, F. (1989). “Social Identity Theory and the Organizations”, *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Aydın, U. (2003). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), ss.79-100.
- Bilçin, T. A. K., ve Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (18), ss.100-116.
- Celep, C., ve Konaklı, T. (2012). Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki/Whistleblowing: A Response to Unethical and Illegitimate Practices in Educational Organizations. *e-international Journal of Educational Research*, 3(4).
- Coskuner, S , Costur, R , Bayhan-Karapınar, P , Camgoz, S , Ceylan, S , Demirtas-Zorbaz, S , Aktas, E , Cıffılız, G . (2018). Mobbing, Organizational Identification, and Perceived Support: Evidence from a Higher Education Institution. *Eurasian Journal of Educational Research* , 18 (73) , 19-40 .
- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 43, 1, 136-156
- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 43(1).

- Freud, S. (2016). Grup Psikolojisi ve Ego Analizi (H.İlhan, çev.). Ankara: Yason Yayınları.
- Gautam, T., R. Van Dick. Ve U. Wagner. "Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts", Asian Journal of Social Psychology, 7, 2004, 301 – 315.
- Gerçek, H. (2005). Mühendislikte Etik Sorunların Ele Verilmesi. Bilimsel Madencilik Dergisi, 44(4), 29-38.
- Hall, D. T., Schneider, B. and Nygren H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. Administrative Science Quarterly, 15(2). Ss.176-190.
- Islam, T. vd. (2018). Employees' Response to CSR: Role of Organizational Identification and Organizational Trust. Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences 12(1), ss.153-166.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (11), ss.160-177
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation. Journal of Business Ethics, 21(1), ss.77-94.
- Kassing, J.W. (2000). Exploring the Relationship between Workplace Freedom of Speech, Organizational Identification, and Employee Dissent, Communication Research Reports, 17(4), p, 387-396.
- Keleş, H.N. ve Kiral Ozkan, T. (2015).Relationship Between Organizational Identification And Whistleblowing.Research Journal Of Business And Management. RJBm (2015), Vol.2(4), ss. 498-506.
- Kirel, Ç. (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Anadolu University Journal of Social Sciences 7(2), ss.317-334.
- Kırkbeşoğlu, E. ve Kalemci Tüzün, İ. (2009). Bireycilik - Toplulukçuluk İkileminde Mesleki Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Ayrımı. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(1), ss.1-8.
- Laleoğlu, A. ve Özmete, E. (2013), Mobbing Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması, Sosyal Politika Çalışmaları Yıl: 13 Sayı: 31 Temmuz-Aralık 2013, 9-31.
- 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. Rev Manag Sci (2018) 12:113–134.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. Journal of Organizational Behavior, 13(2), ss.130-123.

- Nart, S. vd. (2018). The Relationship of Diversity Management and Servant Leadership with Organizational Identification and Creativity in Multinational Enterprises. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar* 55(637) 31-47.
- Özler, D. E., Şahin, M. D., ve Atalay, C. G. (2010). Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing-Etik Anlayışı. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2).
- Özler, D. E., Şahin, M. D., ve Atalay, C. G. (2010). Teorik bir çerçeve de whistleblowing-etik anlayışı. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2).
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K. ve Omurgonulsen, U. (2008). Cultural Orientation and Attitudes Toward Different From of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82, 929-939.
- Park, H., Rehg, M. T. ve Lee, D. (2005). The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employee. *Journal Business Ethics*, 58, 387-403.
- Polat, M. ve Meyda, C.H. (2011). Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 25(1).
- Sağyan, S. (2011). Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Saygan, S., ve Bedük, A. (2013). Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) Ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1).
- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016) Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), ss.221-227.
- Taş, F. (2015). Kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin izharcılık (whistleblowing) tutumları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 34-54.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tüzün, İ. K. (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Uygulamalı bir çalışma, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tüzün, İ. K., ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yaşar University*, 3(9), ss.1011-1027.

Whetten, D. A. ve Godfrey, P. C. (1998) Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations. New York: SAGE Publication