

## MESLEKİ BAĞLILIĞIN ÇALIŞANLARIN İHBARCILIK EĞİLİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK GÖRGÜL BİR ÇALIŞMA

**Eyüp Bayram ŞEKERLİ**

*Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, eyupbs@gmail.com*

**Soner TASLAK**

*Doç. Dr, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, sonertaslak@gmail.com*

**M.Hürmet ÇETİNEL**

*Öğr. Gör., Uşak Üniversitesi, m.hurmet@hotmail.com*

*Received: 31.03.2016*

*Accepted: 08.12.2016*

### ÖZ

Yüksek mesleki bağlılık, bireylerin mesleğe karşı olan olumlu duyguları ile tanımlanmaktadır. Mesleki bağlılığı yüksek olan bireylerin etik değerlere verdikleri önem de yüksek olabilmektedir. Bu araştırma kapsamında, toplam 369 hemşirenin mesleki bağlılıkları mesleğe duygusal, devam ve normatif bağlılık tipolojisi kapsamında değerlendirilmiştir. Hemşirelerin sahip oldukları mesleki bağlılık düzeylerinin dış- iç ihbarcılık ve sessizlik eğilimleri üzerinde farklılık yaratma etkisi test edilmiştir. Hemşirelerin mesleğe duygusal bağlılıklarının devam ve normatif bağlılıklarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İhbarcılık konusunda ise, dış ihbarcılık ile karşılaştırıldığında hemşireler iç ihbarcılık konusunda daha olumlu tutumlara sahiplerdir. Farklılık analizleri sonucunda ise, mesleğe duygusal bağlılığı nispeten düşük olan hemşireler ile yüksek olan hemşireler arasında dış ihbarcılık tutumları açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. İç ihbarcılık açısından ise mesleğe duygusal bağlılığı yüksek olan hemşireler ile mesleki anlamda düşük duygusal bağlılığa sahip olanlar arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Araştırmadan genel olarak mesleğe duygusal bağlılığın düşük olması durumunda dış ihbarcılık tutumlarının; yüksek olması durumunda ise iç ihbarcılık tutumlarının daha olumlu olduğu sonucu elde edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki bağlılık, iç ihbarcılık, dış ihbarcılık.

### AN EMPIRICAL STUDY ON THE EFFECT OF OCCUPATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEES' WHISTLEBLOWING ATTITUDES

#### ABSTRACT

High occupational commitment indicates relatively positive attitudes of people to an occupation. A person who has high occupational commitment also has high ethical sensitivity. In this research occupational commitment of 369 nurses evaluated according to "affective", "continuance" and "normative" occupational commitment concept. Furthermore, effect of nurses' occupational level on internal-external whistleblowing and silence attitudes is tested. Consequently, results indicated that nurses' affective occupational commitment is relatively higher than other occupational commitments. On the other hand, analysis of nurses' whistleblowing attitudes reveals that internal whistleblowing is more common. Additionally, statistically significant

difference found on external whistleblowing attitudes between nurses who have more affective committed to an occupation and others. Another notable result discloses that there is a statistically significant difference in internal whistleblowing attitudes between nurses have effectively occupational commitment and others. Finally, provided that affective occupational commitment is low external whistleblowing attitudes can be comparably negative. Besides, results show that high affective occupational commitment also causes positive internal whistleblowing attitudes.

**Keywords:** Occupational commitment, internal whistleblowing, external whistleblowing.

## GİRİŞ

Örgütsel davranış alanında son yıllarda incelenen konulardan birisi olarak ihbarcılık, önceki ya da mevcut çalışanların örgütün yasadışı, ahlaki olmayan veya gayrimeşru uygulamalarını yetkili kişi ya da kurumlara ifşa etmelerini içermektedir (Nea ve Miceli, 1985:4). Jubb'a (1999: 78) göre ihbarcılık, bir organizasyonda bilgi veya veriye ayrıcalıklı erişim hakkı olan bir kişi tarafından yapılan, haksızlığı düzeltme potansiyeli olan kuruluşa, organizasyonun kontrolü altında bulunan gerçek, şüpheli veya beklenen, kanuna aykırılığı açığa çıkarma davranışıdır.

Bir çalışan için ihbarcılık kararı oldukça zordur. Nitekim, ihbarcının (whistleblower) kamu yararı ile işverenler ve çalışma arkadaşlarına olan sadakati arasında seçim yapması gerekmektedir. Bu nedenle, ihbarcılık karmaşık bir süreç olarak güçlü bir şekilde bireyleri etkilemektedir (Mansbach vd., 2013: 69). Örgütte yanlış yapılan, ahlak dışı bazı işleri gözlemleyen çalışan sessiz kalmayı ya da konuşmayı seçecektir.

Miceli ve Near (1992) ihbarcılığın içsel ve dışsal olmak üzere iki türü olduğunu belirtmektedir (Zhang vd., 2008: 25). Bazı durumlarda örgüt içerisindeki personele güvenmek gerekmektedir. Organizasyon içinde yetkisi olduğu düşünülen birine yanlış uygulamaların açıklaması ile sorunun çözüme ulaştırılabileceği düşünülebilmektedir. Böyle bir durumda, iç ihbarcılık benimsenebilmektedir. Diğer yandan, organizasyon içindeki yanlışlıkların kime rapor edileceği konusunda belirsizlik olması durumunda ise dışsal ihbarcılık kullanılabilir. Bu anlamda duruma göre, çalışan içsel veya dışsal ihbarcılık yolunu seçebilir (Dworkin ve Baucus, 1998: 1281).

Bireylerin mesleklerine olan tutumları, mesleğin sahip olduğu etik değerlere karşı hassasiyet oluşturabilmektedir. Mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanların aynı zamanda ilgili mesleğin etik değerlerini daha çok dikkate aldıkları belirtilmektedir (Jeffrey vd. 1996; Lee vd., 2000; Elias, 2008). Benzer şekilde, mesleki bağlılığı yüksek olan bireylerin ihbarcılık davranışını gösterme olasılıklarının da daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Elias, 2008:289). Aynı zamanda mesleki bağlılığı yüksek olan kişilerin kişisel sorumluluk düzeylerinin yüksek olduğu, yüksek kişisel sorumluluğun ise ihbarcılık tutumlarını desteklediği belirtilmektedir (Kaplan ve Whitecotton, 2001: 58).

**MESLEKİ BAĞLILIK**

Bağlılık; örgüt, iş, grup, kariyer ve mesleki düzeylerde gerçekleşebilmektedir (Blau, 1985). Yüksek mesleki bağlılık, bireylerin mesleğe karşı olan olumlu duyguları ile tanımlanmaktadır (Blau, 2003: 469). Meyer vd. (1993: 539) ise, mesleki bağlılığı bireyin mesleğine etkin bağlılığı olarak tanımlamaktadırlar. Kim ve Mueller (2011: 6) mesleki bağlılığı, kişi ile mesleği arasında etkin bir tepkiye dayanan psikolojik bağ olarak tanımlamaktadır. Mesleki bağlılığın, örgütsel bağlılık ve iş ile özdeşleşmeden farklı olduğu belirtilmektedir (Meyer vd., 1993; Blau, 1985). Meyer vd.'nin (1993) örgütsel ve mesleki bağlılık modellemesi ile ilgili yapmış olduğu doğrulayıcı faktör analizi sonucunda mesleki bağlılığın ayrı bir yapı olduğu belirlenmiştir. Örgüte ve kariyere bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 4-5).

Örgütsel düzeyde bağlılık ile mesleki bağlılık arasında etkileşim olduğu düşünülmektedir. Ceylan ve Bayram (2006: 114) duygusal, devam ve normatif bağlılık türleri ile mesleki bağlılığı değerlendirmişlerdir. Buna göre, duygusal ve devam bağlılığı ile birlikte ve mesleki bağlılık düzeyleri düşük olan bireyler en yüksek örgütten ayrılma niyetine sahiptirler. Diğer yandan, örgütsel düzeyde normatif bağlılık düzeyi düşük ve mesleki anlamda duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan bireyler en yüksek örgütten ayrılma niyetine sahiptir. Bireyler örgüte bağlılık göstermenin doğru ve ahlaki bir şey olduğuna inanmadıklarında mesleki bağlılık düzeyleri yüksek olsa bile, örgütten ayrılma eğilimi gösterebilmektedirler (Ceylan ve Bayram, 2006: 116). Ceylan ve Bayram (2006: 114) tarafından örgüte yapılan yatırımlar ve işten ayrılma durumunda alternatif işlerin azlığı ile birlikte mesleki bağlılığın örgütte kalma niyeti üzerinde olumlu bir etki yarattığı ifade edilmektedir. Diğer yandan Lee vd. (2000: 805) mesleki bağlılık ile duygusal ve normatif örgütsel bağlılık arasında olumlu korelasyon bulunduğunu, devam bağlılığı ile olan ilişkinin ters yönlü olduğu belirlemiştir (Lee vd., 2000: 805). Lee vd. (2000: 801) örgütsel ve mesleki bağlılık türlerinin belirli durumlarda birbirleri ile çatıştıklarını ifade etmektedirler. Bir mesleğin yan fonksiyonlarla ilgili olduğu (her hangi bir iş yerinde sağlık görevlisi olarak çalışan bir hemşire) ve ilgili mesleğin değerlerinin geniş anlamda paylaşılmadığı bir örgütte mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık çatışması yaşanabilmektedir. Diğer yandan mesleğin temel fonksiyonlarla ilgili olduğu (hastanede çalışan hemşireler) örgütlerde ise, örgütsel ve mesleki bağlılık arasındaki çatışmanın daha az olduğu ifade edilmektedir (Lee vd., 2000: 801). Nitekim, yapılan meta analiz çalışmasında elde edilen sonuçlar profesyonel mesleklere sahip olan kişilerin temel fonksiyonu icra ettikleri örgütlerde mesleki ve örgütsel bağlılığın kuvvetli bir korelasyon içerisinde olduğu görülmüştür (Lee vd., 2000: 806). Lee vd. (2000: 801) örgütün temel bir fonksiyonu olarak icra edildiği durumlarda meslek değerlerinin hâlihazırda örgüt tarafından içselleştirilmekte ve böylece mesleki-örgütsel bağlılık çatışması yaşanmamaktadır. Lee vd. (2000: 804) tarafından yapılan meta analiz araştırmasında mesleki bağlılık; iş tatmini, diğer çalışanlardan memnuniyet, mevcut etik değerlerin onaylanması, iş ile özdeşleşme, ücret tatmini, kariyer tatmini ile olumlu korelasyon içerisindeyken tükenme ile olumsuz korelasyon içerisinde olduğu görülmüştür.

Mesleki bağlılık ile diğer örgütsel davranış değişkenleri arasındaki öncül ve sonuç ilişkileri alan yazında ortaya konulmaktadır. Lee vd. (2000) mesleki bağlılığın; iş ile özdeşleşme, tatmin, etik, örgütte kalmaya devam etme ve tükenmişlik gibi örgütsel değişkenler üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedirler. Ayrıca, mesleki bağlılık bireyin yaşam doyumu üzerinde etkili olabilmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Şimşek ve Aslan, 2012). Tak ve Çiftçioğlu (2009: 168, 171) iş tatmini ile genel olarak mesleki bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin var olduğundan bahsederken, Meyer vd. (1993: 543) ise iş tatmini ile etkili mesleki bağlılık tipi arasındaki ilişkiye işaret etmektedir. Tak ve Çiftçioğlu (2009: 168) iş tatmini ve örgütte kalma niyeti arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu, mesleki bağlılığın ise bu ilişkide aracı rolü oynadığını ifade etmektedirler.

Mesleki bağlılığın örgüt değerlerini benimsemeyi kolaylaştırdığına da dikkat çekilmektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2009: 172). Yüksek mesleki bağlılığa sahip olan çalışanlar mesleki değerlere göre değerlendirme yapmaya diğerlerine göre daha fazla önem vermektedirler (Aranya ve Wheeler, 1986: 185). Larson (1977, akt. Aranya ve Wheeler, 1986: 185), mesleki açıdan bağlılığı yüksek olan kişilerin bireysel performanslarını artırmaya önem vermelerinin yanı sıra aynı zamanda mesleki değerlere katkı yapma konusunda da daha fazla istekli olduklarını belirtmektedir. Diğer yandan, kendi mesleklerine ait olan değerleri örgütte bulan kişilerin örgütte kalma niyetlerinin de güçleneceğini varsayılmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 160). Nitekim ilgili mesleğin değerleri konusunda bir bütünü ifade eden mesleki kültürün de, meslek mensuplarını bir arada tuttuğu ve bu birlikteliğin ne kadar kuvveti nispetinde mesleğe bağlılığının da o kadar yüksek olmasının beklenebileceği Kim ve Mueller (2011) tarafından belirtilmektedir.

Mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanların aynı zamanda yüksek etik değerler düzeyine sahip oldukları görülmektedir (Jeffrey vd. 1996; Elias, 2008). Jeffrey vd. (1996:25), yüksek mesleki bağlılığa sahip olan çalışanların etik değerler ile ilgili gelişimlerinin diğerlerine göre fazla olduğunu ifade etmektedir. Jackson (2010) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan nitel araştırmada ise kötü uygulama ve olaylar olduğunda hemşirelerin bunu sıklıkla ifşa ettiğini belirtilmiştir. Bu durum, mesleki bağlılığın yüksek olduğu çalışanların ihbarcılık ile ilgili eğilimlerinin yüksek olduğunu göstermektedirler. Elias (2008), muhasebe öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada daha önce muhasebecilik mesleği ile ilgili deneyim elde etmiş olan bireylerin ihbarcılık davranışı gösterme olasılığının daha fazla olduğunu ifade etmektedirler. Diğer bir deyişle, mesleki değerleri paylaşma konusunda tecrübeye sahip olan kişiler ihbarcılık konusunda daha olumlu tutumlara sahiplerdir.

Meyer vd. (1993: 540) mesleki bağlılığı üçlü tipoloji kapsamında incelemektedirler. Mesleğe bağlılık; devam, duygusal, normatif bağlılık olarak ele alınmaktadır. Duygusal bağlılık kapsamında birey mesleğine duyduğu duygusal ilgi sayesinde bağlanmakta ve mesleki gelişmelere karşı ilgi göstermektedirler. Mesleğin bireye tatmin edici bir deneyim sağlaması etkin bağlılık oluşmasını kolaylaştırmaktadır. Mesleğe normatif bağlılık kapsamında ise, birey mesleği sürdürme ile ilgili kendisini zorunlu hissetmektedir. Mesleğin sürdürülmesi ile ilgili normatif baskılar (üyesi olunan ailenin tarihsel olarak belirli bir mesleği sürdürmüş olması gibi) normatif anlamda mesleki bağlılığın gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Diğer yandan, devam bağlılığı bireylerin mesleği bırakma

durumun karşılaşılabilecekleri kayıplarla ilgili algılamaları ile şekillenmektedir. Devam bağlılığında bireyler meslekleri için yaptıkları yatırımlar nedeniyle mesleklerini bırakamamaktadırlar. Bireyin mesleğini elde etme konusunda yapmış olduğu yatırımlar devam bağlılığının oluşmasında etkilidir (Meyer vd.,1993: 540).

### İHBARCILIK

Örgütler bir takım süreçlerde hatalar ya da ihlaller yapabilmektedirler. Hatalar, kasıtsız yanlış uygulamaları ifade ederken ihlaller daha çok bilinçli yapılan yanlış eylemleri ifade etmektedir. Hata ya da ihlallerin önlenmesi örgütün devamlılığı, kamu güvenliğinin sağlanması ve kamu kaynaklarının doğru kullanılabilmesi için etkilidir. Özellikle bilinçli yapılan yanlış eylemler olarak ihlaller, “etik” kaygıları da beraberinde getirmektedir. Nitekim, Teo ve Casperz (2011: 237) ihlallerin bildirilmesi olarak ifade edilebilecek ihbarcılığı etik kapsamında değerlendirmektedir. Bu anlamda ihbarcılık; örgüt içerisindeki gayri meşru ve gayri etik durumların çalışanlar tarafından örgüt içerisinde ve/veya örgüt dışında bildirilmesini ifade etmektedir. Benzer bir şekilde Miceli ve Near (1992: 15) ihbarcılığı işverenlerin kontrolü altındaki yasadışı, ahlak dışı veya gayri meşru uygulamaların organizasyon üyeleri tarafından açıklanması olarak tanımlamaktadırlar (Teo ve Caspersz, 2011: 239). Jubb’da (1999: 78) benzer bir tanımla, ihbarcılığı bilgi veya veriye ayrıcalıklı erişim hakkı olan bir kişi ya da kişilerin, örgütün kontrolü altında bulunan gerçekleşmiş, olması beklenen veya şüpheli olayların haksızlığı düzeltme potansiyeli olduğu düşünülen bir kuruluşa bildirerek kanuna aykırılığı ifşa etmeleri olarak tanımlamaktadır.

İhbarcılık; insanların kabul gören evrensel kurallar ile uyum içinde hareket etmesi gerekliliğini ifade eden Kantçı teori kapsamında değerlendirilebilmektedir. Diğer yandan ihbarcılık, ahlak teorisi ve faydacı etiksel teoriler ile de açıklanmaktadır. Ahlak teorisine göre, birey doğruluğun canlı bir örneğidir ve birey cesaretli olmalıdır. Faydacılık ise insan yararını maksimize etme ve zararlarını ise minimize etme şeklindedir. İhbarcılık, toplumun en büyük iyiliği için ahlaki bir gerekliliktir (Lachman, 2008: 126). Bu durumda, gayri meşru durumlar ile karşı karşıya kalan birey, doğası ve ahlaki değerler gereğince (Hwang vd., 2008) bildirimde bulunmak isteyecek fakat sahip olduğu bir takım imkanları (iş, maaş, örgüt...vb.) da kaybetme durumu da ikilem yaratabilecektir.

İhbarcılık, çevreyi, kamu sağlığını, vatandaşların güvenliklerini tehdit eden olaylar ve finansal raporlardaki yolsuzlukları bulma gibi topluma değerli katkılar sağlayan gerekli ve arzu edilen bir davranıştır (Katz vd., 2012: 5). Brown (2008: 14-15), örgütlerdeki yanlış yapılan olayları “maddi kazanç için görevi kötüye kullanma (rüşvet, yolsuzluk, hırsızlık)”, “çıkar çatışması yanlış veya profesyonel olmayan davranışlar (görevi kötüye kullanma)”, “kusurlu yönetim (yetersizlik ve ihmal)”, “israf etmek veya kaynakları kötüye kullanmak” ve “adalet veya hesapları saptırmak” olarak ifade etmektedir.

Örgüt açısından bakıldığında, ihbarcılık sonucunda oluşan yasal maliyet, hukuki yargılama, satışların azalması, negatif tanıtım gibi faktörlerin oluşması genellikle örgütsel açıdan riskli bir durum olarak görülmektedir. Bu nedenle, dikkatli bir yönetiminin etkin bir içsel ihbarcılık sistemi kurması gerekmektedir. Etkili bir içsel ihbarcılık sistemi organizasyonu dışsal ihbarcılıktan koruyan bir mekanizma olarak tanımlanabilir (MacNab ve Worthley, 2008: 409). İhbarcılık ile ilgili politikalar çalışanlara vicdani ve toplumsal beklentiler doğrultusunda nasıl

davranmaları gerektiğini öğretmekte ve onları kontrol etmek için etkili bir yöntem olabilmektedir (Tsahuridu ve Vandekerckhove, 2008: 113).

Kültürlerarası farklı etik algılamalar ihbarcılık niyetini ve kararı üzerinde etkili olmaktadır (Tavakoli vd., 2003; Chiu, 2003; Park vd., 2005; Park vd., 2008). Tavakoli vd. (2003: 59), yüksek güç mesafeli/bireyci/eril kültürlerde (Nispeten kolektivist/dışıl Sırp çalışanları ile düşük güç mesafeli/bireyci/eril Amerikalı çalışanlar karşılaştırılmıştır) ihbarcılık eğiliminin daha fazla olduğunu ifade etmektedir. Diğer yandan, Park vd. (2005: 400) bireycilik ile ilgili değerlerin ihbarcılık üzerinde etkisini incelemekte ve dikey bireyciliğin ihbarcılık davranışı üzerinde etkili olduğuna işaret etmektedirler. Kültür ve milliyetin yanı sıra örgüt iklimi de "ihbarcılık" davranışı üzerinde etkili olabilmektedir. Buna göre olumlu etik iklimin olduğu örgütlerde ihbarcılık davranışı daha kolay ortaya çıkabilmektedir (Jackson vd., 2010; Saygan, 2011; Demirtaş, 2014). Ayrıca, örgüt tarafından daha önceki ihbarcılık davranışlarına verilen tepkiler ve güç mesafesi de olayları bildirme üzerinde etkili olmaktadır (Taylor ve Curtis, 2013). Jackson vd. (2010: 2198), tarafından yapılan görüşmelerde hemşirelerin ihbarcılık davranışı üzerinde yönetim tarafından oluşturulan örgütsel iklimin etkili olduğu belirtilmiştir.

İhbarcılık içsel ve dışsal olmak üzere iki şekilde görülebilmektedir (Miceli ve Near, 1992; Dworkin ve Baucus, 1998). Bireyin örgüt içerisindeki resmi ya da resmi olmayan yollar ile olayı organizasyon içindeki kişilere ihbar etmesi durumu içsel ihbarcılık olarak adlandırılmaktadır. Diğer yandan, yanlışlıkların örgüt içerisinde rapor edilmesi konusunda belirsizliklerin olması durumunda ise dışsal ihbarcılık kullanılabilir. Organizasyon dışından birisine, diğer bir ifade ile dışsal bir alıcıya rapor etmek gerekebilir. Bazı durumlarda ise, iç kanallardaki, organizasyonda bulunan personele güvenmek gerekebilir. Bu durumda ise, yetkili kurum ve kuruluşlara olaylar rapor edilmektedir. Park vd. (2008), ihbarcılık tiplerini "resmi-gayri resmi", "anonim- tanımlanmış" ve "içsel-dışsal" olarak tanımlanmıştır. Resmi-Gayri resmi ihbarcılık, yanlışlıkların standart iletişim yolları ve formal olarak organizasyon protokolü takip edilerek bildirilip bildirilmemesi ile ilgilidir. Anonim-tanımlanmış ihbarcılık kapsamında çalışanların raporlama işleminde açık kimliklerini paylaşmaları ile ilgilidir. İçsel ve dışsal ihbarcılık sınıflandırmasında çalışanın örgüt içinde veya dışında birine bilgi sağlaması olarak tanımlanmıştır.

İhbarcılar, ihbar etme eyleminde bulunmadan önce bir takım sonuçları değerlendirmektedirler (Jensen, 1987; Barnett, 1992; Rothwell ve Baldwin, 2006; Lachman, 2008; Wilkes vd., 2011; Katz vd., 2012). Düzenleyici kurumlara ve diğer organizasyonlara dışsal ihbarcılık eylemi sonucunda, bunun ihbarcı ve örgüt için ciddi sonuçlar oluşabilmektedir. Lindblom (2007: 413), bir çalışanın örgüte olan sadakat görevi ve ihbarcılık davranışı arasında ahlaki bir ikilem oluşabileceğini belirtmiştir. Dworkin ve Baucus (1998: 1288), dışsal ihbarcıların organizasyonda görev sürelerinin nispeten daha az olduğunu belirtmektedirler. Diğer çalışanlar ve yönetim tarafından yapılan misilleme eylemleri raporların içsel veya dışsal olmasına göre değişebilmektedir. Özellikle dışsal ihbarcılar içsel ihbarcılardan daha kapsamlı misilleme hareketine maruz kalmaktadırlar. Nitekim, Rothwell ve Baldwin (2006: 351) arkadaşlık, takım ikliminin ve sosyal sorumluluk iklimi ihbarcılık düzeyi üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle bazı araştırmalarda (Berkowitz vd., 2011; Teo ve Caspersz 2011; Esen ve Kaplan, 2012) yapılacak yasal düzenlemeler ile çalışanların ihbarcılık davranışının risklerinden korunmaları

gerektiği bildirilmektedir. İhbarcılık davranışı üzerinde bulunduğu bağlam etkili olabilmektedir. Kişinin kendisi, üst yönetim ve diğer kişiler ihbarcılık davranışını etkilemektedir (Liebenau, 2006: 16-18). Örgütte yanlış veya ahlak dışı bazı işleri gözlemleyen çalışanlar sessiz kalmayı ya da konuşmayı seçecektir. Bu anlamda ihbarcılık davranışı, birey açısından oldukça riskli bir davranış olduğundan zor bir karar sürecini ifade etmektedir. İhbarda bulunacak çalışanın kamu yararı ile işverenler ve çalışma arkadaşlarına olan sadakati arasında seçim yapması gerekebilmektedir (Mansbach vd., 2013: 69). İhbarcılık, ihbarcı açısından istenmeyen sonuçlar getirebilir. İhbar davranışının sonunda işin kaybedilmesi, intikam tehditleri alma, işte sosyal izolasyon yaşama gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşılabilir (Chiu, 2003:65).

İhbarcı üzerindeki olumsuz etkiler bulunmasına rağmen sahip olunan etik değerler bireyin ilgili konudaki eğilimlerinin artmasına neden olmaktadır. Bireyin sahip olduğu etik değerler, yürütülen mesleğin sahip olduğu değerlerden de etkilenmektedir. Çalışanların mesleki bağlılık ile ilgili sahip oldukları tutumlar ihbarcılık eğilimleri üzerinde etkili olabilmektedir. Yürütülen meslek ile yüksek seviyeli özdeşleşme yanlışlıkların bildirilmesini kolaylaştırmaktadır (Elias, 2008; Taylor ve Curtis, 2010).

#### ARAŞTIRMANIN AMACI

Hemşireler, ihbarcılık davranışını hasta emniyetini artıran gerekli bir davranış olarak görmektedirler. Jackson vd. (2010:2197), hasta emniyetinin sağlanmasını hemşirelerin önemli bir mesleki değer olarak algıladıklarını bildirmektedir. Mansbach vd.'ye (2013) göre hemşireler bir meslektaşının veya yönetimin zararlı davranışını durdurmak için hiçbir şey yapmamaya karar verirse, hasta güvenliğinin sağlanması ile ilgili en temel mesleki değerlerini ihlal etmeyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durumda, araştırma kapsamında özellikle normatif ve duygusal anlamda mesleki değerlere farklı seviyede bağlılıkları olan hemşirelerin ihbarcılık konusundaki tutumları değerlendirilmeye çalışılmaktadır.

Araştırmanın temel sorusunu “yüksek mesleki bağlılığa sahip olan çalışanlar ile diğerleri arasında ihbarcılık eğilimleri açısından fark var mıdır?” oluşturmaktadır. Bu anlamda araştırmanın sahip olduğu hipotezler;

**H1:** Mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanlar dış ihbarcılık ile ilgili daha olumlu tutumlara sahiplerdir.

**H1<sub>a</sub>:** Mesleğe duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre daha olumlu dış ihbarcılık eğilimlerine sahiplerdir.

**H1<sub>b</sub>:** Mesleğe devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre daha olumlu dış ihbarcılık eğilimlerine sahiplerdir.

**H1<sub>c</sub>:** Mesleğe normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre daha olumlu dış ihbarcılık eğilimlerine sahiplerdir.

**H2:** Mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanlar iç ihbarcılık ile ilgili daha olumlu tutumlara sahiplerdir.

**H2<sub>a</sub>:** Mesleğe duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre daha olumlu iç ihbarcılık eğilimlerine sahiptir.

**H2<sub>b</sub>:** Mesleğe devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre daha olumlu iç ihbarcılık eğilimlerine sahiptir.

**H2<sub>c</sub>:** Mesleğe normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre daha olumlu iç ihbarcılık eğilimlerine sahiptir.

**H3:** Mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanlar olaylar karşısında sessiz kalmama konusunda daha olumlu tutumlara sahiptir.

**H3<sub>a</sub>:** Mesleğe duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre olaylar karşısında sessiz kalma konusunda daha olumlu tutumlara sahiptir.

**H3<sub>b</sub>:** Mesleğe devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre olaylar karşısında sessiz kalma konusunda daha olumlu tutumlara sahiptir.

**H3<sub>c</sub>:** Mesleğe normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre olaylar karşısında sessiz kalma konusunda daha olumlu tutumlara sahiptir.

## YÖNTEM

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak "anket yöntemi" kullanılmıştır. İhbarcılık tutumları Park (2005) tarafından geliştirilen Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik testleri Sayğan (2011) tarafından yapılmış ihbarcılık ölçeği kullanılmıştır. İlgili ölçeğin ifadelerinde bazı değişiklikler yapılarak kullanılmıştır.

Mesleki bağlılık ise, Meyer vd., (1993) tarafından geliştirilmiş, Tak ve Çiftçioğlu (2009) ve Aktaş (2014) tarafından Türkiye bağlamında güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmış olan ölçek kullanılmıştır. Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından kullanılan ifadelerin hemşirelik mesleği bağlamında olması nedeniyle doğrudan alınmıştır. Ölçek; mesleğe duygusal bağlılık, mesleğe devam bağlılığı ve mesleğe normatif bağlılık olmak üzere üç alt ölçekten ve on sekiz maddeden oluşmaktadır. Ölçekler 5'li Likert şeklinde uygulanmıştır. Veriler, Muğla ilinde yer alan 6 devlet ve 3 özel hastanede görev yapan hemşirelerden "kolayda örnekleme" anlayışına göre elde edilmiştir. Anket kapsamında ihbarcılık tutumlarını ölçmeye yönelik 9, mesleki bağlılığı ölçmeye yönelik 18 ve 6 adet demografik soru yer almaktadır. Veri toplama sürecince toplam 5 kamu ve 3 özel hastaneden toplam 369 adet geçerli soru formu elde edilmiştir.

Elde edilen verilerin analizinde temel olarak nicel yöntemler kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik çalışmalarında faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca ihbarcılık tutumları üzerinde mesleki bağlılık düzeylerinin yarattığı farklılıkların ölçülmesinde t-testleri kullanılmıştır.



## BULGULAR

## Güvenilirlik Çalışmaları

Park (2005) tarafından geliştirilen ihbarcılık ölçeği dil geçerliliği çalışmaları çeviri-tekrar çeviri yöntemleri ile yapılmıştır. Ayrıca daha önce Sayğan (2011) tarafından güvenilirlik ve geçerlilik çalışmalarını yapmış olan ifadelerle karşılaştırılmıştır. Bazı ifadelerde değişiklikler yapılmıştır. Ölçek, üç boyut ve toplam dokuz maddeden oluşmaktadır. Dış ihbarcılık üç, iç ihbarcılık dört ve sessizlik iki maddeden oluşmaktadır.

Ölçek ile ilgili yapılan doğrulayıcı faktör analizi çalışmalarında ölçeğin üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Temel bileşenler faktör analizi sonucunda örneklem büyüklüğü ve uygunluğu ile ilgili istatistikler KMO: 0,701; Bartlett Küresellik Testi 1179,740 (p: 0,00) olarak gerçekleşmiştir. Varimax döndürme tekniği sonucunda elde edilen bileşen yüklerinin tamamı 0,50'den (0,739-0,927) büyüktür. Ölçekte bulunan dokuz madde toplam varyansın % 69'unu açıklamaktadır. Güvenilirlikle ilgili yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen Cronbach Alfa değerlerinin yeterli olduğu görülmüştür. Buna göre dört bileşenden oluşan ve işletme içerisinde yanlış olayların raporlanması ile ilgili eğilimleri ölçmeyi hedefleyen "iç ihbarcılık"; olayların örgüt dışına aktarılması ile ilgili tutumları belirlemeye çalışan "dış ihbarcılık"; olaylar karşısında "sessiz kalma eğilimini ölçen "sessizlik eğilimi" alt ölçeklerinin Cronbach alfa değerleri sırası ile 0.792; 0.722; 0.886 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1: İhbarcılık Ölçeği Faktör Yapısı

	Bileşenler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Cronbach Alfa Değerleri
İç İhbarcılık	Olayı hastane içerisindeki üst düzey yönetime bildirim.	,807			0,792
	Olayı bildirmede hastane içerisindeki resmi bildirim kanallarını kullandım.	,772			
	Olayı işletme içi prosedürleri (örneğin hasta güvenliğini sağlama, beklenmeyen olayları raporlama, uygun olmayan ürün ve hizmetin kontrolü prosedürü gibi) kullanarak bildirdim.	,765			
	Olayı en yakın amirime bildirdim.	,739			
Dış İhbarcılık	Olayı hastane dışındaki kişilere bildirdim		,841		0,722
	Olayı hastane dışındaki ilgili yetkili mercilere (ildeki sağlık müdürlüğü, tabip odası gibi) bildirdim.		,798		
	Olayı kamuoyuna (örneğin sosyal medya ve basın yoluyla) ifşa ederdim.		,762		
Sessizlik	Olayla ilgili sessiz kaldım.			,927	0,886
	Olayı görmemiş, haberim yokmuş gibi davranırdım.			,908	

Mesleki bağlılık ölçeğinin güvenilirlik çalışmaları kapsamında yapılan temel bileşen faktör analizleri sonucunda bazı bileşenlerin birkaç boyutta düşük faktör yüküne sahip oldukları ya da tek başına ayrıştığı görülmüştür. Sonuç olarak, mesleki bağlılık ölçeğinden yedi ifade çıkarılmış ve mesleki bağlılık ile ilgili analizler on bir ifade üzerinden yapılmıştır. Faktör analizinin yapılabilmesi ile ilgili uygunluk istatistikleri KMO:0,752; Bartlett Küresellik testi 894,306 (p:0,00) olarak belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda elde edilen on bir bileşen toplam

varyansın % 60'ını açıklamaktadır. Faktörleri oluşturan bileşen yükleri 0,568 ile 0,872 arasında değişmektedir. Ölçeklerin Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri 0.737, 0.749, 0.762 olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 2:** Mesleki Bağlılık Ölçeği Faktör Yapısı

Mesleki Bağlılık Boyutları	Bileşenler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Cronbach Alfa Değerleri
Mesleğe Duygusal Bağlılık	Hemşirelik mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum. (R)	,849			0,737
	Hemşirelik mesleğine girdiğim için pişmanım. (R)	,790			
	Bir hemşire olmaktan hoşlanmıyorum. (R)	,721			
	Hemşire olduğum için gurur duyuyorum.	,568			
Mesleğe Normatif Bağlılık	Hemşireliği bırakırsam kendimi suçlu hissederim.		,797		0,749
	Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı hemşirelik yapmaya devam ediyorum.		,716		
	Hemşirelik mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum.		,703		
	Bana avantaj sağlayacak olsa bile, hemşirelik mesleğini bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum.		,660		
Mesleğe Devam Bağlılığı	Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatım büyük ölçüde altüst olur.			,872	0,762
	Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar.			,837	
	Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.			,753	

İhbarcılık ve mesleki bağlılık ölçeklerinin güvenilirlik analizlerinin ürettiği KMO, Bartlett değerleri yeterli ve anlamlı olduğu görülmüştür. Her iki ölçeğin güvenilirliği ile ilgili yapılan Cronbach Alfa testleri de yeterli sonuçlar üretmiştir. Böylece, farklılık analizlerine geçilmiştir.

### Örneklem Kütlesinin Özellikleri

Araştırma kapsamında toplanan verilerin önemli bir bölümü kamu hastanelerinden elde edilmiştir. Toplanan verilerin %30'u özel hastaneleri temsil ederken, %70'i kamu hastanelerini temsil etmektedir. Ayrıca, örneklem grubunun önemli bir bölümünü (%89) bayan hemşireler oluşturmaktadır. Diğer yandan, araştırmada yer alan kişilerin çoğunluğu lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitime sahiptirler. Araştırma kapsamındaki hemşirelerin önemli bir bölümü (%82) mesleklerini on yıldan fazladır sürdürmektedirler. Kurumda geçirilen süre değerlendirildiğinde ise, hemşirelerin çoğunluğu (%80) görev yaptıkları mevcut hastanede 11 yıldan daha az bir süredir çalışmakta oldukları görülmektedir. Yaş değişkeni incelendiğinde, katılımcıların genelinin (%80) 20 ila 43 yaş aralığında oldukları görülmekte, hemşirelerin %50'sinin 36 yaşından büyük olması dikkat çekmektedir.

**Tablo 3:** Örneklem Kümesinin Demografik Özellikleri

Değişkenler	Sınıflar	Sıklık	%	Değişkenler	Sınıflar	Sıklık	%
Hastane Mülkiyeti	Özel	107	29,0	Cinsiyet	Bayan	327	88,6
	Kamu	262	71,0		Bay	42	11,4
Eğitim Düzeyi	Lise	122	33,1	Hâlihazırda Çalışılan Kurumda Geçirilen Süre	1-3 Yıl	152	41,2
	Ön lisans	179	48,5		4-11 Yıl	145	39,3
	Lisans	57	15,4		12-19 Yıl	46	12,5
	Y. Lisans	10	2,7		20-27 Yıl	20	5,4
	Doktora	1	0,3		28-35 Yıl	6	1,6
Meslekte Geçirilen Süre	1-2 Yıl	66	17,9	Yaş	17-19 Yas Aralığı	21	5,7
	3-10 Yıl	80	21,7		20-27 Yas Aralığı	82	22,2
	11-18 Yıl	89	24,1		28-35 Yas Aralığı	77	20,9
	19-26 Yıl	102	27,6		36-43 Yas Aralığı	136	36,9
	27-34 Yıl	29	7,9		44-55 Yas Aralığı	53	14,4
	35-40 Yıl	3	0,8				
				Medeni Durum	Evli	272	73,7
					Bekar	97	26,3

### Mesleki Bağlılık Düzeyine Göre İhbarcılık Tutumlarının Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeyleri ve ihbarcılık eğilimleri ile ilgili farklılıklar araştırılmıştır. İlk aşamada yapılan betimleyici analizler mesleğe duygusal bağlılığın ( $\bar{x}$ :3,56) mesleğe devam ( $\bar{x}$ :3,21) ve normatif bağlılık ( $\bar{x}$ :2,88) tiplerinden daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Mesleki bağlılık genel ortalaması  $\bar{x}$ :3,22'dir (Tablo 4).

**Tablo 4:** Mesleğe Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık Ortalama Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma
Mesleğe Duygusal Bağlılık	3,56	,94034
Mesleğe Devam Bağlılığı	3,21	1,02052
Mesleğe Normatif Bağlılık	2,88	,76709

İhbarcılık eğilimleri değerlendirildiğinde ise, iç ihbarcılık eğiliminin ( $\bar{x}$ :3,92) dış ihbarcılık ( $\bar{x}$ :2,29) eğiliminden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan sessiz kalma ortalamasının ( $\bar{x}$ :1,73) düşük olduğu görülmektedir. Sessiz kalma ile ilgili ortalamasının düşük olması hemşirelerin meydana gelen uygunsuz bir durum karşısında sessiz kalmamayı tercih ettiklerine işaret etmektedir (Tablo 5).

**Tablo 5:** Dış İhbar, İç İhbar, Sessizlik Eğilimleri Ortalama Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma
Dış İhbarcılık	2,29	,99299
İç İhbarcılık	3,92	,80732
Sessizlik	1,73	,93176

Hemşirelerin sahip oldukları mesleki bağlılık tipinde yüksek veya düşük değerlerin ihbar eğiliminin farklılaştırıp farklılaştırmadığı konusundaki analizler t-testleri ile yapılmıştır. Mesleki bağlılık ile ilgili boyutların ortalama değerlerinin 3'ten fazla olması durumunda yüksek; 3'e eşit 3'ten düşük olması durumunda düşük olarak kabul edilmiştir. Düşük ve yüksek duygusal mesleki bağlılık düzeyleri değerlendirilmiştir. T-testi sonuçları farklı duygusal mesleki bağlılık düzeylerine sahip olan hemşirelerin iç/dış ihbarcılık ve sessizlik eğilimlerinin farklılık göstermiştir.

Ortalamalar değerlendirildiğinde (Tablo 6) mesleğe duygusal bağlılık seviyesi yüksek olan hemşirelerin aynı zamanda daha düşük dış ihbarcılık ortalamalarına sahip oldukları görülmüştür. Fakat, mesleğe duygusal bağlılık düzeyleri arasındaki fark T-testi analizleri incelendiğinde hemşirelerin dış ihbarcılık eğilimleri arasında herhangi bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu anlamda "Mesleğe duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre daha olumlu dış ihbarcılık eğilimlerine sahiplerdir" şeklindeki H1<sub>a</sub> varsayımı reddedilmiştir.

Mesleğe duygusal bağlılığın ve iç ihbarcılık üzerinde yarattığı farklılığı incelemeye yönelik analizler mesleğe duygusal bağlılığı yüksek olan hemşirelerin aynı zamanda iç ihbarcılık ile ilgili ortalamalarının ( $\bar{x}$ : 3,99) da nispeten yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 6). Ayrıca yapılan t-testi sonucunda farklı düzeyde mesleki duygusal bağlılığa sahip olan hemşireler arasında iç ihbarcılık konusunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Bu durum mesleğe duygusal bağlılıkları yüksek olan hemşirelerin diğerlerine göre iç ihbarcılık eğilimlerinin daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Böylece "Mesleğe duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre daha olumlu iç ihbarcılık eğilimlerine sahiplerdir" H2<sub>a</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

Sessizlik ile ilgili tutumlar ele alındığında, düşük mesleki bağlılık ile ilgili ortalamaların ( $\bar{x}$ :2,06) nispeten daha yüksek olduğu görülmektedir. Sessiz kalma ölçeğinde yer alan, olaylar karşısında sessiz kalma konusundaki toplam iki ifade olumlu (Olayla ilgili sessiz kalırdım, Görmemiş gibi davranırdım) ifadelerdir. Diğer bir deyişle bu ölçekte elde edilen ortalamaların nispeten daha yüksek olması bireylerin karşılaştıkları olumsuz durumları raporlama ile ilgili eğilimlerinin düşük olduğuna işaret etmektedir. Mesleğe duygusal bağlılıkları düşük olan hemşirelerin nispeten daha yüksek ortalamalara sahip oldukları ve mesleğe duygusal bağlılığı nispeten yüksek olan kişilere göre olaylara karşı sessiz kalma konusunda daha olumlu tutumlara oldukları görülmektedir. Sonuç olarak "Mesleğe duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre olaylar karşısında sessiz kalma konusunda daha olumlu tutumlara sahiplerdir" şeklindeki H3<sub>a</sub> varsayımı reddedilmiştir.

**Tablo 6:** Mesleğe Duygusal Bağlılık Açısından Dış İhbarcılık Tutumları Arasındaki Farklılıklar-T-Testi

İhbarcılık Tipi	M.Duygusal Bağl. Seviyesi	N	Ortalama	t	df	Sig. (2-tailed)
Dış İhbarcılık	Yüksek	248	2,2298	-1,669	367	,096
	Düşük	121	2,4132			
İç İhbarcılık	Yüksek	248	3,9940	2,253	367	,025
	Düşük	121	3,7934			
Sessizlik	Yüksek	248	1,6351	-3,004	367	,003
	Düşük	121	1,9421			

Farklı mesleki devam bağlılıklarına sahip olan hemşirelerin ihbarcılık tutumları arasında farklılıklar t-testi ile araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre (Tablo 7) mesleğe devam bağlılığının yüksek veya düşük olması iç veya dış ihbarcılık eğilimleri üzerinde herhangi bir fark yaratmamaktadır. Bu anlamda “Mesleğe devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre daha olumlu dış ihbarcılık eğilimlerine sahiplerdir” şeklindeki H1<sub>b</sub> ve “Mesleğe devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre daha olumlu iç ihbarcılık eğilimlerine sahiplerdir” şeklindeki H2<sub>b</sub> hipotezleri reddedilmiştir. Diğer yandan, mesleğe karşı devam bağlılıkları nispeten daha yüksek olan hemşireler ile düşük olan hemşireler arasında meydana gelen olaylar karşısında sessiz kalma konusunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar mesleğe devam bağlılıkları yüksek olan hemşirelerin aynı zamanda sessiz kalma konusunda sahip oldukları ortalamaların yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, mesleğe devam bağlılığı nispeten yüksek olan hemşirelerin diğerlerine göre olaylar karşısında sessiz kalma konusunda daha olumlu tutumlara sahip olduklarını göstermektedir. Böylece “Mesleğe devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre olaylar karşısında sessiz kalma konusunda daha olumlu tutumlara sahiplerdir” şeklindeki H3<sub>b</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 7:** Mesleğe Devam Bağlılığı Açısından Dış İhbarcılık Tutumları Arasındaki Farklılıklar-T-Testi

İhbarcılık Tipi	M.Devam Bağl. Seviyesi	N	Ortalama	t	df	Sig. (2-tailed)
Dış ihbarcılık	Yüksek	197	2,2538	-,748	367	,455
	Düşük	172	2,3314			
İç İhbarcılık	Yüksek	197	3,9492	,536	367	,593
	Düşük	172	3,9041			
Sessizlik	Yüksek	197	1,8503	2,571	366,880	,011
	Düşük	172	1,6047			

Mesleğe normatif bağlılık açısından değerlendirildiğinde ihbarcılık tutumları arasında herhangi bir anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. Bu durum ihbarcılık davranışının bireylerin mesleklerine normatif bağlılıklarından bağımsız olduğuna işaret etmektedir. Sonuç olarak “H1<sub>c</sub>: Mesleğe normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, olmayanlara göre daha olumlu dış ihbarcılık eğilimlerine sahiplerdir”, “H2<sub>c</sub>: Mesleğe normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, olmayanlara göre daha olumlu iç ihbarcılık eğilimlerine sahiplerdir”, “H3<sub>c</sub>: Mesleğe normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar olmayanlara göre olaylar karşısında sessiz kalma konusunda daha olumlu tutumlara sahiplerdir” şeklindeki hipotezler reddedilmiştir.

**Tablo 8:** Mesleğe Normatif Bağlılık Açısından İhbarcılık Tutumları Arasındaki Farklılıklar-T-Testi

İhbarcılık Tipi-Sessizlik Eğilimi	M.Normatif Bağl. Düzeyi	N	Ortalama	t	df	Sig. (2-tailed)
Dış ihbar	Yüksek	105	2,2444	-,555	367	,579
	Düşük	264	2,3081			
İç ihbar	Yüksek	105	4,0238	1,514	214,466	,131
	Düşük	264	3,8902			
Sessizlik	Yüksek	105	1,6762	-,774	367	,439
	Düşük	264	1,7595			

Yapılan analizler sonucunda mesleğe duygusal bağlılığın şiddeti hemşirelerin ihbarcılık eğilimleri arasında farklılıklara neden olmaktadır. Özellikle mesleğe duygusal bağlılığı nispeten yüksek olan çalışanlar dış ihbarcılık

konusunda diğerlerine göre daha olumsuz tutumlara sahipken iç ihbarcılık konusunda daha olumlu tutumlara sahiplerdir. Mesleki anlamda duygusal bağlılığın yüksek olması bireylerin olumsuz durumlar konusunda elde ettikleri bilgileri dışarıya iletmek yerine örgüt içerisinde ilgili yerlerle paylaşma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Ayrıca mesleğe karşı oluşturulmuş duygusal bağların güçlü olması olaylar karşısında hemşirelerin sessiz kalmalarını zorlaştırmaktadır. Diğer yandan mesleğe karşı geliştirilmiş olan devam bağlılığın şiddeti iç ve dış ihbarcılık tutumları üzerinde bir farklılığa yol açmamakta, fakat bu tip bağlılığın yüksek olması durumunda olaylar karşısında sessiz kalma ile ilgili tutumlar daha olumlu olmaktadır. Diğer yandan mesleğe karşı normatif anlamda geliştirilen bağlılığın yüksek veya düşük olması ihbarcılık ve olaylar karşısında sessiz kalma ile ilgili tutumlar üzerinde farklılık yaratan bir nitelikte olmadığı görülmüştür.

### TARTIŞMA ve SONUÇ

İhbarcılık çok çeşitli konularda gayri meşru uygulamalarla ilgili olabilmektedir. Sağlık sektöründeki ihbarcılık, özellikle hasta güvenliğinin sağlanmasında etkili olabilmektedir. Hastaneler, birçok riskli süreçler yürüten kurumlar olduğundan bu süreçlerde yapılabilecek ihlallerin önemli problemlere sebebiyet verme ihtimali bulunmaktadır. Meydana gelebilecek ihlallerin yönetimin kendisi veya yönetimden habersiz bir şekilde örgüt içerisindeki diğer çalışanlar tarafından sistematik hale getirilmiş olması kamu güvenliği açısından da önemlidir. Bu durumda sistematik hata veya ihlallerin gerek iç gerekse dış çevrede bildirilmesi ile ilgili davranışlar örgütün etik çerçeve içerisinde faaliyetlerini sürdürmesini sağlayabilmektedir (Mansbach vd., 2013).

Bireyler mesleklerine bir takım değerler ve anlamlar atfedebilmektedirler. Çoğu zaman bireyin mesleği aynı zamanda kişiliğinin oluşmasında da katkı sağlayabilmektedir. Özellikle, toplumsal açıdan yüklenen değerler ve mesleğin nitelikleri (meslek mensuplarının hayat kurtarıyor olması, birey ve toplumla ilgili kritik kararlar verebiliyor olması, kullanına aletlerin karmaşıklığı vb.) bireylerin meslekleri ile ilgili tutumlarını belirleyebilmektedir. Hemşirelik mesleği hayat kurtarma, kişilerin sağlığına katkıda bulunma gibi değer atfedilen eylemleri içermektedir. Bu anlamda bireylerin mesleklerine yükledikleri farklı değerler mesleki bağlılığın nedenlerinden birisi olarak değerlendirilmektedir (McNeese-Smith, 2001). Mesleki bağlılığın yüksek olması bireylerin görev için olumlu ve faydalı gördükleri davranış kalıplarını üstlerinden gelecek bir emre bağlı olmada, gönüllü olarak gerçekleştirmektedirler. Ayrıca, mesleki bağlılık düzeyleri yüksek olan kişilerin kendi rolleri kapsamındaki görev ve sorumluluklarının ötesine geçmeyi ifade eden örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergilemektedirler (Ahn ve Kim, 2004). Mesleki bağlılıklarının yüksek olması nedeniyle bireyler bir takım etik değerlere ve genel olarak ilgili mesleğin üyeleri tarafından gözetilen değerlere daha fazla duyarlılık göstermektedirler (Jeffrey vd. 1996; Lee vd., 2000; Elias, 2008; Tak ve Çiftçioğlu, 2008). Örneğin, hemşireler hasta güvenliği için zararlı olabilecek en ufak olayları dahi ciddiye alarak bir an önce harekete geçmenin önemli olduğuna inanmaktadır (Mansbach vd., 2013). Bu anlamda mesleki bağlılığı yüksek olan bireylerin ihbarcılık davranışını gösterme olasılıklarının da daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Elias, 2008; Jackson, 2010; Jalil, 2014; Mela vd., 2016). Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar hemşirelerin de mesleki bağlılıklarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Hemşirelerin özellikle duygusal bağlılıkları diğer mesleki bağlılık türlerine göre

göre daha yüksektir. Meyer vd. (1993) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin mesleğe duygusal bağlılıkları ile ilgili benzer sonuçlar elde edilmiştir. Mesleğe duygusal bağlılığın yüksek olması hemşirelerin çalıştıkları kurumda meydana gelebilecek gayrimeşru durumları ihbar etmelerini kolaylaştırabileceğini akla getirmektedir. Diğer yandan sessizlik ihbarcılık davranışı için oldukça önemlidir. Bireylerin sessiz kalma konusundaki tutumları ihbarcılık konusundaki eğilimleri ile ilgili fikir verebilmektedir. Özellikle mesleki duygusal bağlılığı yüksek olan hemşireler mesleğe duygusal bağlılığı düşük hemşirelere göre olaylar karşısında sessiz kalmama konusunda daha olumlu tutumlara sahiptirler. Başka bir deyişle, bireylerin mesleklerine duygusal anlamdaki bağlılıklarının düşük olması olaylara karşı sessiz kalmalarına neden olabilmektedir. Benzer biçimde mesleğe devam bağlılığı yüksek olan hemşirelerin de olaylar karşısında sessiz kalabilme konusundaki tutumları daha kuvvetlidir. Mesleklerine olan bağlılıklarının daha çok meslekte geçirilen süre ve diğer çıkarlardan kaynaklanması durumunda hemşirelerin olaylar karşısında sessiz kalmaları kolaylaşabilmektedir.

Hemşireler, ihbarcılık davranışını içsel ya da dışsal kanalları kullanarak göstermektedirler. Örgüt içindeki resmi ya da gayri resmi iletişim kanallarını kullanarak yasal olmayan olayların raporlanmasını ifade eden iç ihbarcılık araştırma kapsamındaki hemşireler tarafından daha olumlu bir yol olarak değerlendirilmektedir. İç ihbarcılığın hemşireler tarafından diğer ihbarcılık türlerine göre daha fazla tercih edilmesi literatürdeki diğer araştırmalarla (Mansbach & Bachner, 2010; Mansbach vd., 2013) da uyumludur. Bu durum değerlendirildiğinde ülkemizde gayrimeşru durumları ihbar eden kişileri korumaya yönelik herhangi bir yasal düzenlemenin olmamasından kaynaklanabilmektedir. Ayrıca iç ihbarcılık ile ilgili kanalların daha iyi bilinmesi de bireylerin bu ihbarcılık türünü seçmelerini kolaylaştırmaktadır (Miceli ve Near, 1984). Diğer bir deyişle, hemşirelerin daha çok iç ihbarcılığı tercih etmelerinin nedeni ihbarcılık için kullanabilecekleri örgüt içerisindeki kanalların neler olduğunu bilmeleri veya bunlara kolay ulaşabilmelerinden kaynaklanabilmektedir.

Çalışma kapsamında, özellikle duygusal bağlılığı yüksek olan hemşirelerin olaylar karşısından sessiz kalmama ve iç ihbarcılık kanallarını kullanarak olayları bildirme konusunda olumlu tutumlara sahip oldukları görülmüştür. Diğer yandan, mesleki bağlılığın dışında hemşirelerin ihbarcılık eğilimlerini etkileyen değişkenlerin nitel araştırma yöntemleri de göz önünde bulundurularak değerlendirildiği bir çalışmanın yapılmasının da yararlı olabileceği düşünülmektedir.

## ÖNERİLER

Çalışma kapsamında, özellikle duygusal bağlılığı yüksek olan hemşirelerin olaylar karşısından sessiz kalmama ve iç ihbarcılık kanallarını kullanarak olayları bildirme konusunda olumlu tutumlara sahip oldukları görülmüştür. Diğer yandan, mesleki bağlılığın dışında hemşirelerin ihbarcılık eğilimlerini etkileyen değişkenlerin nitel araştırma yöntemleri de göz önünde bulundurularak değerlendirildiği bir çalışmanın yapılmasının da yararlı olabileceği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Ahn, K. & Kim, M. (2004). The Relationship Between Job Characteristics And OCB of Teachers, And Moderating Effect Of OC & PC. *Korean Journal of Business Education*, 34(1), 349–372.
- Aranya, N. & Wheeler, J. T. (1986). Accountants' Personality Types and Their Commitment to Organization and Profession. *Contemporary Accounting Research*, 3(1), 184-199.
- Barnett, T. (1992). A Preliminary Investigation of the Relationship between Selected Organizational Characteristics and External Whistleblowing by Employees. *Journal of Business Ethics*, 11(12), 949-959.
- Berkowitz, A., M., T. C., Downes, J. & Caroline, D. (2011). Whistleblowing. *Employee Relations Journal*, 36(4), 15-32.
- Blau, G. (2003). Testing for a Four-Dimensional Structure of Occupational Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 469-488.
- Blau, G. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Brown, A. J. (2008). *Whistleblowing in the Australian Public Sector: Enhancing the Theory and Practice of Internal Witness Management in Public Sector Organisations*. Canberra : ANU E Press .
- Chiu, R. (2003). Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Business Ethics*, 43(1), 65-74.
- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(1), 136-156.
- Dworkin, T. & Baucus, M. (1998). Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes. *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1281-1298.
- Elias, R. (2008). Auditing Students' Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23(3), 283 - 294.
- Esen, E. ve Kaplan, H. (2012). İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 33-52.
- Hwang, D., Staley, B., Chen, Y. T., & Lan, J.-S. (2008). Confucian Culture and Whistle-Blowing by Professional Accountants: An Exploratory Study. *Managerial Auditing Journal*, 23(5), 504 - 526.
- Jackson, D., Peters, K., Andrew, S., Edenborough, M., Halcomb, E., Luck, L., et al. (2010). Understanding Whistleblowing: Qualitative Insights from Nurse Whistleblowers. *Journal of Advanced Nursing*, 66(10), 1365-2648.
- Jalil, F. Y. (2014). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku Whistleblowing. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 198-209.
- Jeffrey, C., Weatherholt, N. & Lo, S. (1996). Ethical Development, Professional Commitment and Rule Observance Attitudes: A Study of Auditors in Taiwan. *The International Journal of Accounting*, 365–379(31), 365–379.
- Jensen, J. (1987). Ethical Tension Points in Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 6(4), 321-328.
- Jos, P. H., Tompkins, M. E. & Hays, S. W. (1989). In Praise of Difficult People: A Portrait of the Committed Whistleblower. *Public Administration Review*, 49(6), 552-561.



- Jubb, P. (1999). Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Katz , A., LaVan, H. & Lopez, Y. (2012). Whistleblowing in Organizations: Implications From Litigation. *SAM Advanced Management Journal*, 77(3), 4-17.
- Kim, S.-W. & Mueller, C. W. (2011). Occupational and Organizational Commitment in Different Occupational Contexts. *Work and Occupations*, 38(1), 3-36.
- Lachman, V. (2008). Whistleblowers: Troublemakers or Virtuous Nurses? *MEDSURG Nursing*, 17(2), 126-134.
- Larson, M. (1977). *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*. Berkeley, California: University of California Press.
- Lee, K., Carswell, J. J. & Allen, N. J. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811.
- Lindblom, L. (2007). Dissolving the Moral Dilemma of Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 76(4), 413–426.
- M.Şerif Şimşek, Ş. A. (2012). Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(23), 414-454.
- MacNab, B. & Worthley, R. (2008). *Journal of Business Ethics. Self-Efficacy as an Intrapersonal Predictor for Internal Whistleblowing: A US and Canada Examination*, 79(4), 407-421.
- Major, D. A., Morganson, V. J. & Bolen, H. M. (2013). Predictors of Occupational and Organizational Commitment in Information Technology: Exploring Gender Differences and Similarities. *Journal of Business & Psychology*, 28(3), 301-31.
- Mansbach, A. & Bachner, Y. G. (2010). Internal or External Whistleblowing: Nurses' Willingness to Report Wrongdoing. *Nursing Ethics*, 17(4), 483–490.
- Mansbach, A., Ziedenbergb, H. & Bachner, Y. G. (2013). Nursing Students' Willingness to Blow the Whistle. *Nurse Education Today*, 33(1), 69–72.
- McNeese-Smith, D. (2001). A Nursing Shortage: Building Organizational Commitment Among Nurses. *Journal of Healthcare Management*, 46(3), 173-86.
- Mela, N. F., Zarefar, A. & Andreas. (2016). The Relationship of Professional Commitment of Auditing Student and Anticipatory Socialization toward Whistleblowing Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219(1), 507–512.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Miceli, M. P. & Near, J. P. (1984). Organizational Position, and Whistle-Blowing Status: A Discriminant Analysis. *Academy of Management Journal*, 27(4), 687-705
- Miceli, M. P. & Near, J. P. (1992). *Blowing the Whistle: The Organizational And Legal Implications for Companies and Employees*. New York: Lexington Publications.
- Nam, D.-i. & Lemak, D. J. (2007). The Whistle-Blowing Zone: Applying Barnard's Insights to a Modern Ethical Dilemma. *Journal of Management History*, 13(1), 33 - 42.
- Nea, J. P. & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence-Sidence: The Case Of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.

- Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yasam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*(28), 1-20.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K. & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939.
- Park, H., Rehg, M. T. & 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.
- Rohde-Liebenau, B. (2006). *Whistleblowing Rules: Best Practice; Assessment and Revision of Rules Existing in EU Institutions*. Brussels: European Parliament.
- Rothwell, G. R. & Baldwin, N. J. (2007). Ethical Climate Theory, Whistle-blowing, and the Code of Silence in Police Agencies in the State of Georgia. *Journal of Business Ethics*, 70(4), 341-361.
- Saygan, S. (2011). *Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*. Konya.: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Şimşek, M. Ş. & Aslan, Ş. (2012). Meslekî ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(23), 414-454.
- Tak, B. & Çiftçiöğlü, B. A. (2009). Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35-54.
- Tavakoli, A. A., Keenan, J. P. & Cranjak-Karanovic, B. (2003). Culture and Whistleblowing An Empirical Study of Croatian and United States Managers Utilizing Hofstede's Cultural Dimensions. *Journal of Business Ethics*, 43(1-2), 49-69.
- Taylor, E. Z. & Curtis, M. B. (2010). An Examination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 21-37.
- Teo, H. & Caspersz, D. (2011). Dissenting Discourse: Exploring Alternatives to the Whistleblowing/Silence Dichotomy. *Journal Business Ethics*, 104(2), 237-249.
- Tsahuridu, E. E. & Vandekerckhove, W. (2008). Organisational Whistleblowing Policies: Making Employees Responsible or Liable? *Journal of Business Ethics*, 82(1), 107-118.
- Wilkes, L., Peter, K., Weaver, R. & Jackson, D. (2011). Nurses Involved in Whistleblowing Incidents: Sequelae for their Families. *Collegian*, 18(3), 101-106.
- Zhang, J., Chiu, R. & Wei, L. (2009). Journal of Business Ethics. *Decision-Making Process of Internal Whistleblowing Behavior in China: Empirical Evidence and Implications*, 88(1), 25-41.

**EXTENDED SUMMARY****Introduction**

Whistleblowing as one of the popular topics of organizational behavior field defined as announcing unethical and illegal acts inside or outside of the organization by employees (Nea ve Miceli, 1985: 4). As stated by Jubb (1199: 78) whistleblowing is the act of releasing of actual, suspectible or expected illegal events by the person who has the right to exclusively reach to knowledge sources. The decision process of whistle-blowing is a challenging for employees. Thus, employers should prefer either public's wellbeing and organizational loyalty. Consequently, whistleblowing as a complex process, affects employee significantly (Mansbach et al., 2013: 69). Miceli and Near (1992) classify whistle-blowing as an internal and external. In some cases the reporting process can consist of uncertainties, likewise ambiguity about whom to report. In the event of perceiving a person in the organization as reliable and capable of solving the problem, employees can choose internal whistleblowing rather than external (Dworkin ve Baucus, 1998: 1281).

High occupational commitment ease of being sensitiv to the ethical values of profession (Jeffrey vd. 1996; Lee et al., 2000; Elias, 2008). Moreover, employees with high occupational commitment also have high personal responsibility either. Thus, high personel responsibilty may ease the whistleblowing action (Kaplan and Whitecotton, 2001: 58).

**Method**

This research carried out with nurses working at public and private hospitals. As a total 350 questionnaires delivered, 301 were returned completed, representing an acceptable response. Whistleblowing act perceived as a necessity of related profession by Nurses. Patient safety is a widely shared professional value among nurses (Jackson et al., 2010: 2197; Lachman, 2008: 134). So that, main purpose of this study consists whether higher occupational commitment accompany with higher whistleblowing attitudes or not. Hypothesis of this research are;

H1: Employees with higher occupational commitment have more positive attitudes toward to external whistleblowing.

H1a: Employees with higher affective commitment to occupational have more positive attitudes toward to external whistleblowing.

H1b: Employees with higher continuance commitment to occupational have more positive attitudes toward to external whistleblowing.

H1c: Employees with higher normative commitment to occupational have more positive attitudes toward to external whistleblowing.

H2: Employees with higher occupational commitment have more positive attitudes toward to internal whistleblowing.

H2a: Employees with higher affective commitment to occupational have more positive attitudes toward to internal whistleblowing.

H2b: Employees with higher continuance commitment to occupational have more positive attitudes toward to internal whistleblowing.

H2c: Employees with higher normative commitment to occupational have more positive attitudes toward to internal whistleblowing.

H3: Employees with higher commitment to occupational have more positive attitudes about not being silent.

H3a: Employees with higher affective commitment to occupational have more positive attitudes about being silent.

H3b: Employees with higher continuance commitment to occupational have more positive attitudes about being silent.

H3c: Employees with higher normative commitment to occupational have more positive attitudes about being silent.

Whistleblowing was measured using Park's (2005) 9 items scale which is translated into Turkish and tested by Sayğan (2011). Occupational commitment was measured using Meyer et al.'s (1993) 18-item measure which is translated into Turkish and tested.

### Findings (Results)

Descriptive analysis indicated that affective commitment ( $\bar{x}$ : 3,60) was more severe than the continuance ( $\bar{x}$ : 3,20) and normative commitment ( $\bar{x}$ : 2,93) to occupation. Furthermore, analysis on whistleblowing showed internal whistleblowing ( $\bar{x}$ :3,93) was more distinguishable than internal whistleblowing ( $\bar{x}$ :2,25). Additionally, because of the negative statements average of the silence ( $\bar{x}$ :1,75) scale was the lowest. Consequently, nurses considerably eager to report illegal events or wrong doings rather internally.

Whistleblowing differences of Nurses' with contrasting level of occupational commitment were analyzed by independent t-test analysis. Occupational commitment classified low or high according to means of three. Provided that average occupational commitment level is more than three it is accepted as high or vice versa. The result of the t-test indicated that whistleblowing attitudes of nurses are significantly distinctive. Nurses with different occupational commitment levels has also different whistleblowing attitudes.

T-test analysis indicates that nurses with a low occupational commitment have relatively negative external whistleblowing attitudes. Consequently, "Employees with a higher affective commitment to occupational have more positive attitudes toward to external whistleblowing" H1a is not supported.

Furthermore, nurses' whose affective commitment is relatively high also have positive attitudes towards to internal whistleblowing. Thus, H2a "Employees with a higher affective commitment to occupational have more positive attitudes toward to internal whistleblowing" is supported. Additionally, another result indicates that nurses with a high affective occupational commitment has negative attitudes to be silent against illegal or wrongdoings. Thus, H3a "Employees with a higher affective commitment to occupational have more positive attitudes about being silent" was not supported.

Moreover, in this research it is another aim to understand whether nurses' continuance occupational commitment level causes to difference on their internal whistleblowing attitudes or not. Therefore, there is no evidence found that supports different continuance commitment to the occupation can lead to contrasting levels of internal whistleblowing among nurses. So that, H2b "Employees with a higher continuance commitment to occupational have more positive attitudes toward to internal whistleblowing" was supported.

Besides, once the level of occupational continuance commitment and being silent attitudes of nurses' was analyzed and statistically significant difference found. Nurses with higher levels of occupational commitment level are more ready to be silent against unapproved events. Thus, H3b "Employees with a higher continuance commitment to occupational have more positive attitudes about being silent" was supported.

Once, effect of occupational normative commitment levels on whistleblowing attitudes, no evidence was found. Accordingly, nurses' whistleblowing attitudes are independent of their normative occupational commitment levels. Thereupon; H1c "Employees with a higher normative commitment to occupational have more positive attitudes toward to external whistleblowing", H2c "Employees with a higher normative commitment to occupational have more positive attitudes toward to internal whistleblowing", H3c "Employees with a higher normative commitment to occupational have more positive attitudes about not being silent" hypotheses were not supported.

### **Conclulsion and Discussion**

Research findings demonstrate that different occupational commitment levels are in relation with different whistleblowing attitudes. Also results related to occupational commitment and whistleblowing type shows that nurses with a low occupational commitment have relatively negative external whistleblowing attitudes as in Meyer vd. (1993). Another findings indicates that nurses prefer rather internal whistleblowing. This findings are consistent with other research results (Mansbach & Bachner, 2010; Mansbach et al., 2013). This attitude probably comes from insufficiency of legal arrangements which are devoted to protect employees. Beside, high familiarity about internal whistleblowing channels leads employees to evaluate internal whistleblowing more easily as reported by Miceli ve Near (1984).