



Dergi ana sayfası: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/pausbed>

Araştırma Makalesi

Atıf Bilgisi: Batga Yurtsever, B. (2026). Bilgi İfşası Sürecinde Sosyal Medya Kullanımının Rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (72), 25-42. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1734092>

BİLGİ İFŞASI SÜRECİNDE SOSYAL MEDYA KULLANIMININ ROLÜ

Burcu BATGA YURTSEVER¹

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bingöl Üniversitesi, Bingöl Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, bbatga@bingol.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7170-5054>

Öz

Bu araştırmanın temel amacı sağlık sektöründe çalışanların sosyal medya kullanımlarının bilgi ifşası niyetleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu kapsamda yerli ve yabancı literatür incelenerek araştırmanın modeli oluşturulmuştur. Araştırmanın evrenini Bingöl ilinde faaliyet gösteren bir sağlık kurumundaki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket uygulaması katılımcılarla yüz yüze, bulundukları iş sahası içinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemi 202 sağlık sektörü çalışanından oluşmaktadır. Araştırma modelinin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) kullanılmıştır. Veriler SmartPLS 4 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlara göre sosyal medya kullanımının yetkinlik boyutunun formal bilgi ifşası üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre sosyal medya ne kadar etkin bir şekilde kullanılıyorsa, bireyin formal bilgi ifşasında bulunma eğilimi de artış göstermektedir. Sosyal medya kullanımındaki yetkinlik, kişilerin sosyal medya araçlarını nasıl kullanacaklarına dair becerilerini ve bilgilerini kapsar. Eğer bir kişi, sosyal medyada aktif ve etkili bir şekilde fikirlerini paylaşabiliyorsa, bu kişi aynı zamanda çalıştığı iş yerindeki yanlışlıkları ifşa etmek için de dijital platformları kullanma konusunda daha istekli olabilmektedir.

Anahtar kelimeler: Bilgi ifşası, Sosyal medya, Sosyal medya kullanımı.

THE ROLE OF SOCIAL MEDIA USE IN THE WHISTLEBLOWING PROCESS

Abstract

The main purpose of this research is to determine the effect of social media usage of employees in the health sector on their intention to whistleblowing. In this context, the research model was created by examining domestic and foreign literature. The universe of the study consists of employees working in a health institution operating in Bingöl province. A survey was used as a data collection technique in the study and was conducted face to face with the participants in their workplace. The sample of the study consists of 202 health sector employees. Partial least squares path analysis (PLS-SEM) was used to analyze the research model. Data were analyzed using the SmartPLS 4 statistical program. According to the results obtained from the analyses, it was determined that the competence dimension of social media use had a significant effect on formal whistleblowing. According to this result, the more effectively social media is used, the more the individual's tendency to formal whistleblowing increases. Social media competence encompasses a person's skills and knowledge of how to use social media tools. If a person can actively and effectively share their opinions on social media, they may also be more willing to use digital platforms to expose workplace wrongdoing.

Keywords: Whistleblowing, Social media, Social media usage

1. GİRİŞ

Bilgi ifşası örgütlerde var olan yasa, etik ve ahlak dışı uygulamaların örgüt çalışanları tarafından farklı kanallar kullanılarak açığa çıkarılmasını ifade etmektedir (Near & Miceli, 1985; Alford, 2001; Singh, 2023). Çalışanlar çoğu zaman içsel kanalları kullanarak yanlış giden uygulamaları örgüt içindeki yetkililerine bildirmektedirler. İçsel mekanizmayı kullanıp sonuç alamadıklarında ise dışsal bilgi ifşasına başvurmaktadırlar. Bu kapsamda yanlış giden uygulamaları örgüt dışında sorunu çözme gücü ve yetkisi olan bir otoriteye, medyaya ya da kamuya ifşa etmektedirler. Çalışanların birçoğu bilgi ifşasını formal yolları takip ederek hayata geçirmektedir. Formal bilgi ifşası, örgütlerde yanlış giden yasa ve etik dışı uygulamaların yetkili kişi ya da kurumlara resmi yollarla açıklanması sürecidir. Çalışanların bir kısmı ise formal kanalların yetersiz kalması durumunda informal bilgi ifşası kanallarını tercih etmektedirler. Informal bilgi ifşası, örgütlerde yanlış giden yasa ve etik dışı uygulamaların resmî olmayan, kontrolsüz ve çoğu zaman yetkisiz yollarla üçüncü taraflara açıklanmasıdır. Ayrıca çalışanlar ifşa sürecinde kimliklerini gizleyerek zımnî bir şekilde bilgi ifşasında bulunurken aynı zamanda alenî bir şekilde gerçek kimlikleriyle de ifşada bulunabilmektedirler (Park vd. 2008: 3-4).

Daha önce yapılan çalışmalar, bilgi ifşasının hem örgüt içinde, örneğin bir amire raporlamayı içeren içsel kanalları hem de kurum dışında, örneğin bir haber veya devlet kurumuna raporlamayı içeren dışsal kanalları kullanmalarını araştırmışlardır. Bugüne kadar araştırmaların çok azı örgütlerin dijitalleşmesi bağlamında, sanal bilgi ifşası yoluyla yanlışları bildirmeye yönelik bir yaklaşım olarak ele almıştır. Bilgi paylaşımı ve yanlışlar hakkında konuşmak, bilgi teknolojisinin hızla yaygınlaşmasıyla daha kolay hale gelmiş ve bireylerin veya grupların zaman ve mekân fark etmeksizin çevrimiçi olarak sosyalleşmelerine ve bağlantı kurmalarına olanak sağlamıştır. Sanal bilgi ifşası, örgütlerde yanlış giden yasa ve etik dışı uygulamaların internet, bulut sistemleri, sosyal medya, e-posta, mesajlaşma uygulamaları vb. dijital ortamlarda yetkisiz şekilde paylaşılması ve açığa çıkarılması durumudur. Sosyal medya, insanlar arasında sosyal etkileşime olanak tanıyan, bilgi ve fikir oluşturma, paylaşma veya alışverişinde bulunmayı sağlayan ve aynı anda sanal topluluklar ve ağlarda iş birliği ve katılıma olanak tanıyan güçlü araçlardan biridir (Severo, 2015). Sosyal medya kullanımı bireylerin sosyal medyayı aktif kullanıp kullanmadıklarını ifade eden süreklilik ve sosyal medya kullanımında bireylerin beceri ve bilgilerini ifade eden yetkinlik alt boyutlarından oluşmaktadır. Süreklilik boyutu, bireyin sosyal medyayı düzenli, istikrarlı ve uzun vadeli olarak kullanma derecesini ifade etmektedir. Yetkinlik boyutu ise, bireyin sosyal medyayı etkili, bilinçli ve becerikli bir şekilde kullanma kapasitesini ifade etmektedir. Örneğin bir birey sosyal medyada bilgi paylaşma, arama, doğrulama becerisine sahipse ya da içerik üretme ve kendini ifade etme becerisine sahipse yetkinlik boyutu kapsamında değerlendirilebilir (Deniz ve Ünal, 2019: 1047). Günümüz iş dünyasında sosyal medya kullanımının yaygın bir şekilde artması örgütler için önemli avantaj ve riskler doğurabilmektedir. İfşa sürecinin hızlanması ve yayılma etkisi, anonimlik ve güvenlik sorunları, sosyal medyanın ikincil denetim aracı olması, güvenilirlik ve bilgi manipülasyonu, toplumsal farkındalık ve destek, yasal sorunlar ve riskler, kamuoyu baskısı ve değişim talepleri bu avantaj ve risklerin bazılarını ifade etmektedir (Cherry 2012; Bosua vd., 2014; Latan vd., 2020).

Yapılan çalışmaların çoğunda içsel ve dışsal bilgi ifşası kanalları kapsama dahil edilirken, genel olarak ifşanın medya ya da sosyal medya aracılığıyla yapılmasını ifade eden sanal bilgi ifşası konusunda ciddi bir tartışma eksikliği ve önemli ölçüde ampirik kanıt eksikliği olduğu görülmektedir. Bu araştırma bilgi ifşa sürecinde sosyal medya kullanımının rolünü araştırarak literatürdeki bu boşluğa önemli katkılarda bulunmayı hedeflemektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2. 1. Bilgi İfşası

Bilgi ifşası, çeşitli bakış açılarından çok sayıda bilim insanı tarafından tanımlanmıştır (Near & Miceli, 1985; Alford, 2001; Singh, 2023). Bilgi ifşası, "eski veya mevcut örgüt üyelerinin, işverenlerinin kontrolü altındaki yasa dışı, ahlaka aykırı veya meşru olmayan uygulamaları, bu uygulamalara müdahale edebilecek kişi veya kuruluşlara açıklaması" olarak tanımlanmaktadır (Near & Miceli, 1985: 4). Başka bir tanıma göre; bir örgüt içerisindeki dolandırıcılık, istismar, yolsuzluk vb. yanlış davranışları rapor

etmektir (Singh, 2023). Örgütsel bilgi ifşası, bir bireyin örgütteki mali suistimal, sömürü veya ayrımcılık gibi yanlışları bildirmesiyle gerçekleşmektedir. Bu kişi genellikle bir çalışandır ancak bir tedarikçi veya müşteri gibi üçüncü bir taraf da olabilir (Homann, 2024). Başka bir tanımda ise bilgi ifşası; meşru bir örgüt üyesinin, söz konusu örgüt içinde gerçekleştiği iddia edilen bazı yanlışları, bu yanlışları ortadan kaldırmak adına düzeltici eylemler başlatmak amacıyla gönüllü olarak bildirmesi olarak ifade edilmiştir (Ceva & Bocchiola, 2018).

Park ve arkadaşları (2008) Güney Kore, Türkiye ve Birleşik Krallıkta karşılaştırmalı olarak yaptıkları bir araştırma sonucunda üç tür bilgi ifşası tipolojisinden söz etmektedir. Bu tipolojideki her boyutun çalışan için bir tercihi temsil ettiğini ifade etmektedirler. Bu tipolojiye göre örgütlerde yanlış giden uygulamalar formal-informal, aleni-zımnî ve içsel-dışsal bilgi ifşası yoluyla açığa çıkarılmaktadır. İçsel bilgi ifşası yasa ve etik dışı uygulamaların örgütün içindeki kişilere ve yöneticilere bildirilmesini ifade ederken dışsal bilgi ifşası örgütün dışındaki yetkililere veya kamuoyuna bildirilmesi durumudur (Park vd. 2008: 3-4, Singh, 2023). En az 49 çalışanı olan AB'deki şirketler artık bu amaçla içsel bilgi ifşası kanalları uygulamakla yasal yükümlüdür, böylece çalışanlar ve diğer paydaşlar uygunsuz davranışların farkına vardıklarında konuyla ilgili konuşabilmektedir. Çalışanlar ayrıca kendi hat yöneticilerine de bu yol ile rapor verebilirler. Dışsal bilgi ifşası, bir çalışanın medya, polis veya sosyal medya kanalları aracılığıyla kamuoyuna ihbarda bulunmasıdır. Çalışanlar genellikle içsel kanallardan herhangi bir sonuç alamadıklarında veya örgüt içerisinde bir bilgi ifşası sistemi yoksa kamuoyuna duyurmayı ifade eden dışsal bilgi ifşası seçeneğini tercih etmektedirler (Homann, 2024). Formal ve informal bilgi ifşası sınıflandırması, bir kuruluştaki yanlışları bildirmek için kullanılan iletişim kanalının veya prosedürün halihazırda mevcut olup olmadığına dayanır. Formal bilgi ifşası, resmi bir kurumsal protokolü izleyerek yanlışları bildirmenin kurumsal biçimidir. Informal bilgi ifşası ise çalışanın yakın arkadaşlarına veya güvendiği birine yapılan yanlışları şahsen söylemesiyle yapılır. Aleni bilgi ifşası, bir çalışanın gerçek adını kullanarak veya kendisini tanımlayabilecek bilgileri başka bir şekilde vererek yasadışı uygulamaları bildirmesidir. Buna karşın, zımnî bilgi ifşasında çalışan kendisi hakkında hiçbir bilgi vermez ve takma bir ad kullanarak ifşa eylemini gerçekleştirir (Park vd. 2008: 4).

Bilgi ifşasına konu olabilecek vakalar şu şekildedir; yolsuzluk, işyerinde ayrımcılık ve taciz, yasa ihlalleri ve suçlar, insan hakları ihlalleri, rüşvet, kötü yönetim, içeriden bilgi ticareti, verilerin kötüye kullanımı, tedarik zinciri ihlalleri. Bu vakalar çalışanlar, örgütler veya tüm ülkeler için ciddi sonuçlar doğurabilecek çeşitli büyük riskler içerebilir. Bu nedenle, bireylerin veya örgütlerin yasadışı olarak kendilerini zenginleştirmelerini veya herhangi bir cezai sonuç doğurmadan yanlış yapmalarını önlemek için etik olmayan davranışlar kamuoyunun dikkatine sunulmalıdır (Homann, 2024). Bilgi ifşası, bazen kolluk kuvvetlerinin bile fark edemediği, görünmeyen suçları gün yüzüne çıkarmaya yardımcı olur. İfşacılar, çalıştıkları örgütlerin yanlışlarını bildirmek için hayatlarını riske atarak, kamuoyunun gözündeki yalanlar perdesini kaldırmaya çalışırlar. Bu ifşalar, toplumun zararlı ürün, hizmet ve yanlışlardan korunmasını sağlayarak olumlu sosyal değişim yaratmaktadır (Singh, 2023). Bilgi ifşası, toplum yararına bir davranış olarak kabul edilir; bu durumda bir örgütteki yanlışları ortaya çıkararak başkalarına fayda sağlamayı amaçlayan bir davranıştır (Miceli vd. 2008; Alford, 2001). Miceli ve diğerleri (2008), bu davranışın toplum yararına olarak kabul edilmesi için fedakârlık içermesi gerektiğini vurgularlar. Ancak ifşacıların harekete geçmek için ahlaki olarak zorunlu hissetmeleriyle birlikte, ifşanın kendileri için kişisel bir kazanç sağlayacağı görüşünü de benimseyebileceklerini belirtmektedirler. İfşa eylemi sonrasında bazı kişiler ifşacıları çevre koruma ve gıda güvenliği gibi etik değerleri savunan kahramanlar olarak görmektedir. Olumlu etkileri göz önüne alındığında, bilgi ifşası örgütler tarafından bir dereceye kadar teşvik edilmektedir. Ancak, bireylerin geriye kalan kısmı ise ifşacıları hain ve ispiyoncu olarak görmekte ve bu şekilde muamelede bulunmaktadır. Çünkü bu kişiler yanlışların ve usulsüzlüklerin yalnızca örgütler tarafından düzeltilmesi gerektiğine ve ifşa yoluyla şikâyetle bulunmanın gizliliğe aykırı olduğuna inanmaktadırlar (Rothschild & Miethe 1999: 121).

Bilgi ifşası sürecinde ilk aşama, yasa ve etik dışı şüpheli bir faaliyeti gözlemlemeyi ve onu yanlış olarak etiketlemeyi içermektedir. İkinci aşamada, ifşacı olayın ciddiyetini değerlendirerek yanlışla tepki verir. Son olarak, üçüncü aşamada ifşanın mevcut bir seçenek olduğunu ve eyleme dönüştürmesi

gerektiğine karar verir (Near & Miceli, 2011). Bir ifşacı, örgütünde/kurumunda yanlışlıkların farkında olan bir kişi veya grup olup, bunları dış kaynaklara (kamu medyası) veya iç kaynaklara (İK) bildiren kişidir (Singh, 2023). Bilgi ifşacıları günümüzün karmaşık ve dijital teknolojilerinden oluşan örgütlerinde yanlış giden uygulamaları ortaya çıkarmada hayati bir rol oynamaktadırlar (Andrade 2015; Loyens & Maesschalck 2014). Örgütlerde yaşanan bu dijital dönüşüm yanlışların ifşa edilme biçiminde değişimleri beraberinde getirmiştir (Munro, 2017). Yanlış giden uygulamaların sosyal medya aracılığıyla ya da başka çevrim içi sanal kanallar aracılığıyla duyurulması bu değişimin bir yansımasıdır.

Bilgi ifşası eyleminin gerçekleştirilmesinin ardından ifşacı çoğu zaman eylemin olumsuz sonuçlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Eylemin ardından ifşacılar çoğunlukla zorbalık, mobbing, misilleme vb. davranışlara maruz kalmaktadırlar (Bjørkelo, 2013: 16; Kartal & Sipahi, 2018: 130). Tarihsel olarak, ABD, Fransa ve İngiltere bilgi ifşacıları için yasal koruma alanında öncü ülkeler olarak görülmektedir ancak çıkardıkları yasalarda eksiklikler de mevcuttur. Avrupa'da AB, AB İhbar Direktifi aracılığıyla yasal ortamı kapsamlı ve evrensel bir standarda getirmeyi amaçlamıştır. Bu mevzuat, şirketleri gizli ve güvenli raporlama kanalları kurmaya ve ifşacıları misillemelerden etkili bir şekilde korumaya mecbur kılmaktadır. Bir bilgi ifşası sistemi usulsüzlüklerin gizli bir şekilde raporlanmasını sağlar. Yaşanan deneyimler, şirketlerin ve kuruluşların yıllık cirolarının yaklaşık %7'sini ihlaller nedeniyle kaybettiğini göstermektedir. İçsel raporlar, bu vakaların önemli bir kısmını ortaya çıkarmaya ve bunun sonucunda oluşan mali zararı en aza indirmeye yardımcı olabilmektedir (Homann, 2024). İşyerinde yanlış giden uygulamalar arttıkça, bilgi ifşası örgütler için daha değerli bir hale gelmiştir (Callahan & Dworkin, 2000; 99). Özellikle son yıllarda yaşanan bir dizi yüksek profilli skandal ve olay karşısında örgütsel usulsüzlükleri bildirmek önem kazanmıştır. 2007-2008 küresel mali krizi, finansal kurumlarda yaygın bir kötü yönetimi ortaya çıkarmış ve 2015'teki Volkswagen Dieseltgate skandalı, otomobil üreticisinin ABD'de emisyon testlerinde yasadışı hile yaptığını gözler önüne sermiştir. Bu olayların her ikisi de şirketlere milyarlarca dolara mal olmuş ve etkili içsel bilgi ifşası politikaları ve kanallarının önlemeye yardımcı olabileceği türden olaylar olarak ele alınmıştır (Homann, 2024).

2. 2. Sosyal Medya

Sosyal medya, insanlar arasında sosyal etkileşime olanak tanıyan, bilgi ve fikir oluşturma, paylaşma veya alışverişinde bulunmayı sağlayan ve aynı anda sanal topluluklar ve ağlarda iş birliği ve katılıma olanak tanıyan güçlü bilgisayar aracılı araçlardan birini temsil etmektedir (Severo, 2015). Sosyal medya, en son ve hızla büyüyen olgulardan biridir. Facebook (2004), Twitter (2006), Foursquare (2009) ve Instagram (2010) gibi sosyal medya kanalları aşağıdan yukarıya bilgi üretmede önemlidir (Arribas-Bel vd., 2015). Sosyal medya teknolojileri, örgütlere ve üst düzey yöneticilere yatırımcılar, müşteriler ve çalışanlarla etkileşim kurmaları için pek çok fırsat yaratmaktadır (Lee vd., 2015). Ancak çok boyutlu iletişim, haberlerin hızlı ve geniş kitlelere yayılması gibi kendine özgü özellikleriyle sosyal medya, örgütler açısından pek çok yeni riski de beraberinde getirmektedir (Lenk vd., 2019). Özellikle sosyal medya teknolojileri yeni türde suçları ortaya çıkardığı gibi bilgi ifşasının yapılabileceği yeni kanallar da yaratmaktadır (Brown vd., 2014; Xiao & Wong-On-Wing, 2022: 521). WikiLeaks gibi bilgi ifşasına adanmış web yayın kuruluşları veya özellikle ifşa için tasarlanmamış olan Facebook ya da Twitter gibi yaygın sosyal medya siteleri, kurumsal yanlışların ifşa edilmesini kolaylaştırmak için kullanılabilir (Tweedie, 2010).

Sosyal medya kullanımı bireylerin sosyal medyayı aktif kullanıp kullanmadıklarını ifade eden süreklilik ve sosyal medya kullanımında bireylerin beceri ve bilgilerini ifade eden yetkinlik alt boyutlarından oluşmaktadır. Sosyal medya kullanımında süreklilik, kişinin sosyal medya etkinlikleri ile yoğun olarak meşgul olmasını, sosyal medyada sürekli olarak bulunmasını ifade etmektedir. Sosyal medya kullanımında yetkinlik ise bireyin sosyal medya ortamında gerçekleştirilebilecek çeşitli günlük yaşam etkinliklerini yapabilmede yeterli olmasını ve dijital becerilere sahip olmasını içermektedir. (Deniz & Ünal, 2019: 1047).

Günümüz iş dünyasında sosyal medya kullanımının yaygın bir şekilde artması örgütler için önemli avantaj ve riskler doğurabilmektedir. Örneğin, çalışanlar veya üst düzey yöneticiler, gizli şirket bilgilerini

sızdırmak, yanlış veya uygunsuz yorumlar göndermek gibi sosyal medyayı kasıtlı veya kasıtsız olarak kötüye kullanabilirler (Di Gangi & Wasko, 2016: 15). Ayrıca sosyal medya platformları, bilgi ifşacılarının mevcut geleneksel raporlama kanallarına ek olarak başvurabilecekleri yeni kanallar sağlamaktadır. Geleneksel kanallar aracılığıyla çalışanların ifşada bulunmasıyla karşılaştırıldığında, sosyal medya kanalları aracılığıyla bilgi ifşasında bulunmak, özellikle ifşa mesajı viral hale geldiğinde, işveren için zararlı olabilmektedir. Sosyal medya; çalışanların haksız ödemeleri, bir restoranda kirli bir mutfak gibi yasa ve etik dışı uygulamaları, hastane yoğun bakımının kalitesini ve işyerinde cinsel tacizi ifşa etmeleri için kullanışlı bir platform haline gelmiştir. Bu nedenle, çalışanların sosyal medyada bilgi ifşasında bulunması, kurumsal itibar, yasal uyumluluk sorunları açısından önemli bir risk oluşturmakta ve maddi kayıplara yol açmaktadır. Bu riskler nedeniyle, bazı şirketler bilgi ifşasını sosyal medya politikaları aracılığıyla resmi olarak düzenlemektedir (Xiao & Wong-On-Wing, 2022: 522). Vandekerckhove ve arkadaşlarının (2014) belirttiği gibi, çevrimiçi kanalları veya sosyal medya kullanımı, yanlış davranışları ifşa etmek için çağdaş bir yaklaşım olarak ele alınmalıdır. YouTube, bloglar, sosyal ağlar ve WikiLeaks gibi ifşa web sitelerinin ortaya çıkmasıyla ifşacılık paradigması değişme göstermektedir. Sanal bilgi ifşası için yeni paradigma giderek daha fazla çevrimiçi, ağ tabanlı ve anonim hale gelmektedir (Cherry 2012).

2. 3. Sosyal Medya Kullanımı ve Bilgi İfşası İlişkisi

Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde bilgi ifşası kavramının pek çok farklı değişken ile ele alındığı görülmektedir. Birçok araştırmada bilgi ifşasının etik iş iklimi (Saygan & Bedük, 2013; Zhou vd., 2018; Batga & Özdemir, 2022a;), örgütsel sessizlik (Park & Keil, 2009; Alper & Erdem, 2021; Gündüz & Gün, 2024), otantik liderlik (Liu vd., 2015; Anugerah vd., 2019; Bay & Yeniavcı, 2020), mobbing (Kartal & Sipahi, 2018; Özbek & Şengül, 2020), kayırmacılık (Kaygısız vd., 2018), örgütsel güven (Aydin & Kaya, 2018) ve kişilik özellikleri (Çoban & Bükeç, 2021; Batga & Özdemir, 2022b) gibi değişkenlerle ilişkisi ele alınıp incelenmiştir. Ancak bilgi ifşasının sosyal medya kullanımı ile ilişkisinin ele alındığı çalışmalar oldukça sınırlıdır. Sınırlı sayıda olan bu çalışmaların birinde sosyal medya stratejisi ve sosyal medya politikasının, Amerika'da çalışanların sosyal medya aracılığıyla ifşada bulunma riskine karşı duyarlılığı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışan cinsiyeti ile bilgi sızdırma ve çevrimiçi şikâyet etme gibi iki sosyal medya suistimali arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma sonuçları, sosyal medya stratejisi ve sosyal medya politikasının çalışanların duyarlılığı üzerindeki etkisinin cinsiyete ve iki vakaya göre farklılık olduğunu göstermektedir. Bilgi sızdırma vakasında, sosyal medya stratejisi, sosyal medya politikası ve cinsiyet, çalışanların sosyal medya kanalları aracılığıyla ifşada bulunma riskine karşı duyarlılığını birlikte etkilemektedir. Çevrimiçi şikâyet etme vakasında, cinsiyetin bu duyarlılık üzerinde ana etkisi bulunmuştur (Xiao & Wong-On-Wing, 2022: 519). Başka bir araştırmada ise sanal bilgi ifşası kanalları aracılığıyla ifşacıların yanlışları ortaya çıkarmalarını etkileyen faktörler deneysel olarak test edilmiştir. Bu çalışmada kullanılan örneklem, Endonezya'daki çevrimiçi mağazalardan alışveriş yapan müşterilerden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre baskının bilgi ifşasında bulunma üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ve kişinin kendisinden kaynaklanan içsel baskının potansiyel ifşacıları harekete geçmede motive ettiğini göstermiştir (Latan vd., 2020; 529). Başka bir araştırmada sosyal medya aracılığıyla yapılan bilgi ifşası niyetinin örgütsel bağlılık, ifşa motivasyonu ve riskler arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırma Endonezya'daki üretim, hizmet ve ticaret sektörlerinde faaliyet gösteren 40 şirketin muhasebe, finans ve vergi alanlarındaki çalışanlarına odaklanmıştır. Araştırma sonuçları, örgütsel bağlılığın bilgi ifşası niyeti üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğunu gösterirken, teşvik edici motivasyonun önemli bir etkisi olmadığını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca sosyal medya üzerinden bilgi ifşası için risk değişkeni, ifşa motivasyonunu azaltabilecek olumsuz bir etki göstermemektedir (Istiqomah & Anugrahani, 2024; 202). Sosyal medya ve diğer internet tabanlı siteler aracılığıyla sanal bilgi ifşasının birçok örneği vardır. YouTube videoları genellikle bilgi ifşası için kullanılmakta ve United Airlines'ın bir yolcuyu uçaktan indirmesi örneğinde olduğu gibi hızla viral hale gelebilmektedir (Zdanowicz & Grinberg, 2017).

Bilgi ifşası ve sosyal medya kullanımı arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır, çünkü sosyal medya, ifşacılar için yeni ve güçlü bir iletişim kanalı sunmaktadır. Geleneksel olarak bilgi ifşaları, kurum içi kanallar veya resmi denetim organları üzerinden yapılırken, sosyal medya bu süreci hızlandırarak ve

geniş kitlelere duyurmaktadır. Sosyal medya, bilgi ifşası süreçlerini hızlandırmak, daha geniş kitlelere duyurmak ve kamusal farkındalık yaratmak için güçlü bir araç sunar. Ancak güvenilirlik, anonimlik ve yasal güvence eksikliği gibi zorluklar da söz konusudur. Sosyal medya kullanımı, ifşacıların sesinin duyulmasını sağlarken, bu ifşa süreçlerini daha riskli hale de getirebilmektedir (Cherry 2012; Bosua vd., 2014; Latan vd., 2020).

3. KURAMSAL ÇERÇEVE

3. 1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı sağlık sektöründe çalışanların sosyal medya kullanımları ile bilgi ifşası niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Son zamanlarda sağlık sektöründe yaşanan skandalların da etkisiyle kurumlarda yanlış giden uygulamaların duyurulmasının önemi bir kez daha kendini göstermiş ve bilgi ifşası mekanizması tekrar gündeme gelmiştir. Sosyal medya, bilgi ifşası süreçlerini hızlandırmak, daha geniş kitlelere duyurmak ve kamusal farkındalık yaratmak için güçlü bir araç sunmaktadır. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının çalıştıkları kurumlarda farkına vardıkları yasa ve ahlak dışı uygulamaları ifşa etme süreçlerinde sosyal medya kullanımının bir etkisinin olup olmadığının araştırılması önem arz etmektedir. Ayrıca sanal bilgi ifşası konusunda ciddi bir tartışma eksikliği ve önemli ölçüde ampirik kanıt eksikliği bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın sonucunda elde edilecek bulgular literatürdeki bu boşluğu doldurma noktasında katkı sağlayacaktır.

3. 2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

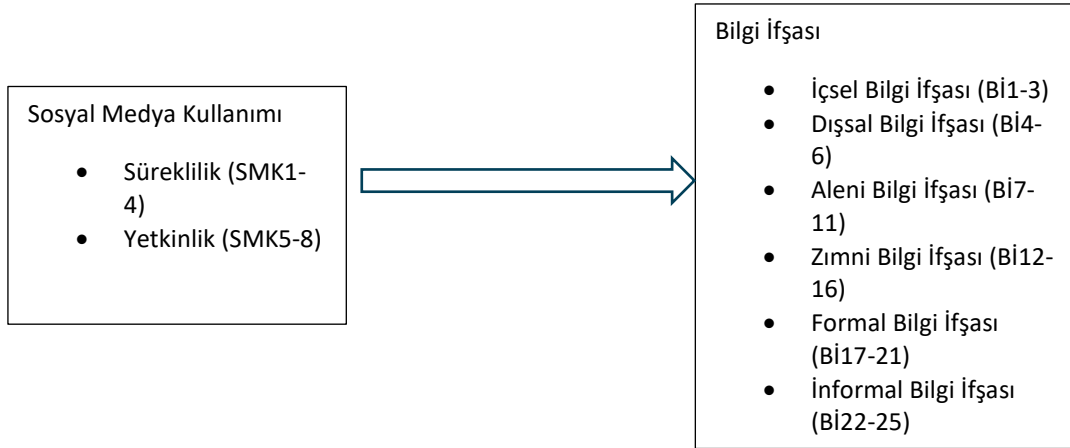
Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak nicel yöntem, veri toplama tekniği olarak ise anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Bingöl ilinde faaliyet gösteren bir sağlık kurumu çalışanları oluşturmaktadır. Kurumdan gerekli izinler alındıktan sonra 2025 Ocak ayı içerisinde veriler toplanmıştır. Araştırma, katılımcılarla yüz yüze, bulundukları iş sahası içinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini 202 sağlık sektörü çalışanından oluşmaktadır.

3. 3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için kullanılan anket formunda yer alan ölçekler geçerliliği ve güvenilirliği daha önce test edilmiş, alan yazında kabul görmüş ölçeklerdir. Bu bağlamda anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde çalışanların sosyal medya kullanımlarını ölçmek için 2019 yılında Deniz ve Ünal tarafından geliştirilmiş olan Sosyal Medya Kullanım Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 8 maddeyi içermekte olup süreklilik ve yetkinlik adını alan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Üçüncü bölümde kullanılan Bilgi Ifşası Ölçeği ise çalışanların etik dışı davranışların ifşasında ifşa şekillerini ölçmeye yönelik olarak Park vd. (2009) çalışmasından yararlanılarak oluşturulmuş olan, Oran (2018) "Liderlik Tarzlarının Örgütsel Güven ve Etik Dışı Davranışların Ifşasına (Whistleblowing) Etkisi" isimli çalışmasından alınmıştır. Ölçek içsel, dışsal, aleni, zımnı, formal, informal bilgi ifşası türlerini ölçmeye yönelik 25 sorudan oluşmaktadır.

3. 4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın modeli, yapılan literatür taraması sonucunda, araştırmalarda kullanılan değişkenler temel alınarak oluşturulmuştur. Literatür taraması sonucunda araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan model ve hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın modeli.

Araştırmanın modelinde 2 değişken vardır. Sosyal medya kullanımı değişkeni iki boyutlu, bilgi ifşası değişkeni ise 6 boyutludur. Değişkenlerin kaç soruyla ölçüldükleri ve veri setinde nasıl kodlandıkları değişken isimlerinin yanında parantez içinde gösterilmiştir. Araştırmanın hipotezleri aşağıda ifade edilmiştir.

H1: Sosyal medya kullanımının süreklilik boyutunun bilgi ifşasının alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Sosyal medya kullanımının yetkinlik boyutunun bilgi ifşasının alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3.5. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırma modelinin analizinden önce araştırmada yer alan yapıların geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında; iç tutarlılık güvenirliliği (internal consistency reliability), birleşme geçerliği (convergent validity) ve ayırma geçerliği (discriminant validity) değerlendirilmiştir. İç tutarlılık güvenirliliği için Cronbach's Alfa ve birleşik güvenirlilik (CR=Composite Reliability) katsayıları incelenmiştir. Birleşme geçerliğinin tespitinde, faktör yükleri ile açıklanan ortalama varyans (AVE=Average Variance Extracted) değerleri kullanılmıştır. Faktör yüklerinin $\geq 0,70$; Cronbach's Alfa ve birleşik güvenirlilik katsayılarının $\geq 0,70$; açıklanan ortalama varyans değerinin de $\geq 0,50$ olarak gerçekleşmesi beklenmektedir (Hair vd., 2010; Hair vd., 2022). Tablo 1'de ölçüm modeli sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 1. Ölçüm modeli sonuçları.

Değişken	İfade	Faktör Yüğü	Cronbach's Alfa	CR	AVE
İçsel Bilgi İfşası	Bİ1	0,896	0,912	0,938	0,835
	Bİ2	0,965			
	Bİ3	0,878			
	Bİ4	0,915			
Dışsal Bilgi İfşası	Bİ5	0,930	0,896	0,934	0,825
	Bİ6	0,879			
	Bİ7	0,541			
	Bİ8	0,642			
Aleni Bilgi İfşası	Bİ9	0,590	0,856	0,828	0,501
	Bİ10	0,757			
	Bİ11	0,938			

Değişken	İfade	Faktör Yüğü	Cronbach's Alfa	CR	AVE
Zımnı Bilgi İfşası	Bi12	0,588	0,832	0,879	0,597
	Bi13	0,830			
	Bi14	0,812			
	Bi15	0,793			
	Bi16	0,813			
Formal Bilgi İfşası	Bi17	0,751	0,875	0,908	0,664
	Bi18	0,866			
	Bi19	0,838			
	Bi20	0,873			
	Bi21	0,735			
İnformal Bilgi İfşası	Bi22	0,814	0,751	0,804	0,594
	Bi23	0,943			
	Bi24	0,479			
Süreklilik	SMK1	0,790	0,803	0,870	0,627
	SMK2	0,857			
	SMK3	0,748			
	SMK4	0,769			
	SMK5	0,692			
Yetkinlik	SMK6	0,792	0,807	0,871	0,630
	SMK7	0,883			
	SMK8	0,795			

Hair vd. (2022)'ne göre faktör yükleri $\geq 0,70$ olmalıdır. Yazarlar faktör yükü 0,40'ın altında olan ifadelerin ölçüm modelinden çıkarılması gerektiğini; faktör yükü 0,40 ile 0,70 arasında olan ifadelerin ise ait olduğu değişkenin AVE ya da CR değerlerinin eşik değerin altında olması durumunda ölçüm modelinden çıkarılmasını önermektedir. Bu doğrultuda yapılan faktör analizi sonucunda bilgi ifşası değişkeninin alt boyutu olan informal bilgi ifşasının 25 numaralı ifadesi faktör yükünün 0,40'ın altında olması sebebiyle ölçüm modelinden çıkarılarak analiz tekrar yapılmıştır. Bunun sonucunda faktör yüklerinin yükseldiği tespit edilmiştir. Aleni bilgi ifşası değişkeninin 7, 8, 9, zımnı bilgi ifşası değişkeninin 12, informal bilgi ifşası değişkeninin 24 numaralı ifadelerinin faktör yükleri eşik değerin altında hesaplanmıştır. İfadelerin ait olduğu değişkenlerin AVE ve CR değerleri eşik değerin üzerinde olduğu için belirtilen ifadeler ölçüm modelinden çıkartılmamıştır.

Yapıların, Cronbach's Alfa katsayılarının 0,751 ile 0,912 arasında; CR katsayılarının da 0,804 ile 0,938 arasında gerçekleşmiş olması nedeniyle iç tutarlılık güvenilirliğinin sağlandığı söylenebilir. Yapıların, faktör yüklerinin 0,479 ile 0,965 arasında; AVE değerlerinin de 0,501 ile 0,835 arasında olması nedeniyle birleşme geçerliğinin sağlandığı belirtilebilir.

Ayrışma geçerliğinin tespitinde; çapraz yükler, Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen kriter ile Henseler vd. (2015) tarafından önerilen HTMT ölçütü kullanılmıştır. Çapraz yükler Tablo 2'de, Fornell ve Larcker (1981) sonuçları Tablo 3'te, HTMT katsayıları da Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 2. *Çapraz yükler.*

	Aleni bilgi ifşası	Dışsal bilgi ifşası	Formal bilgi ifşası	Süreklilik	Yetkinlik	Zımni bilgi ifşası	İnformal bilgi ifşası	İçsel bilgi ifşası
Bi1	0,520	0,025	0,498	0,038	0,035	0,058	-0,037	0,896
Bi2	0,479	0,043	0,555	0,066	0,061	0,103	-0,007	0,965
Bi3	0,505	0,090	0,588	0,011	0,018	0,006	-0,059	0,878
Bi4	0,215	0,915	0,056	0,222	0,213	0,279	0,238	0,068
Bi5	0,233	0,930	0,034	0,147	0,169	0,338	0,265	0,071
Bi6	0,214	0,879	0,022	0,106	0,182	0,325	0,250	-0,026
Bi7	0,541	0,445	0,240	0,026	-0,002	0,114	0,134	0,323
Bi8	0,642	0,361	0,268	0,062	0,042	0,138	0,151	0,382
Bi9	0,590	0,207	0,253	-0,001	-0,006	0,056	0,121	0,325
Bi10	0,757	0,229	0,366	0,028	0,006	0,079	0,136	0,448
Bi11	0,938	0,120	0,398	0,117	0,152	0,115	0,067	0,475
Bi12	-0,003	0,239	0,082	0,046	0,107	0,588	0,333	-0,063
Bi13	0,074	0,302	0,221	0,150	0,158	0,830	0,119	0,042
Bi14	0,105	0,244	0,165	0,053	0,101	0,812	0,133	0,058
Bi15	0,175	0,284	0,253	0,154	0,168	0,793	0,154	0,064
Bi16	0,141	0,245	0,226	0,143	0,208	0,813	0,197	0,143
Bi17	0,324	0,072	0,751	0,048	0,101	0,220	-0,012	0,441
Bi18	0,386	0,001	0,866	0,013	0,110	0,159	-0,060	0,504
Bi19	0,324	0,046	0,838	0,025	0,155	0,290	0,041	0,431
Bi20	0,422	0,034	0,873	0,076	0,112	0,208	0,025	0,556
Bi21	0,271	0,012	0,735	-0,005	0,070	0,147	0,056	0,452
Bi22	0,097	0,254	0,114	0,080	0,062	0,207	0,814	0,066
Bi23	0,101	0,270	-0,060	0,131	0,121	0,216	0,943	-0,083
Bi24	0,016	0,461	-0,124	-0,007	-0,015	0,301	0,479	-0,138
SMK1	0,100	0,196	0,088	0,790	0,418	0,049	0,030	0,102
SMK2	0,121	0,204	-0,005	0,857	0,466	0,088	0,160	0,064
SMK3	0,044	0,057	-0,023	0,748	0,497	0,184	0,097	0,001
SMK4	0,077	0,100	0,074	0,769	0,622	0,199	0,109	-0,004
SMK5	0,095	0,062	0,066	0,432	0,692	0,162	0,036	-0,004
SMK6	0,062	0,092	0,132	0,494	0,792	0,176	0,109	0,033
SMK7	0,184	0,250	0,131	0,586	0,883	0,166	0,131	0,070
SMK8	0,041	0,202	0,107	0,465	0,795	0,160	0,064	0,037

Tablo 2'deki çapraz yükler tablosu kontrol edildiğinde, araştırma değişkenlerini ölçen ifadeler arasında binişik madde olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. *Ayrışma geçerliği sonuçları (Fornell ve Larcker Kriteri).*

	Aleni bilgi ifşası	Dışsal bilgi ifşası	Formal bilgi ifşası	Süreklilik	Yetkinlik	Zımnı bilgi ifşası	İnformal bilgi ifşası	İçsel bilgi ifşası
Aleni bilgi ifşası	0,708							
Dışsal bilgi ifşası	0,242	0,908						
Formal bilgi ifşası	0,428	0,044	0,815					
Süreklilik	0,112	0,184	0,043	0,792				
Yetkinlik	0,130	0,210	0,141	0,629	0,793			
Zımnı bilgi ifşası	0,142	0,341	0,263	0,159	0,206	0,772		
İnformal bilgi ifşası	0,114	0,275	0,011	0,130	0,115	0,226	0,771	
İçsel bilgi ifşası	0,531	0,047	0,581	0,054	0,050	0,082	-0,025	0,914

Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre, araştırmada yer alan yapıların açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerinin karekökü, araştırmada yer alan yapılar arasındaki korelasyon katsayılarından yüksek olmalıdır. Tablodaki parantez içindeki değerler AVE'nin karekök değerleri, diğer katsayılar değişkenler arasındaki korelasyon değerleridir. Tablodaki değerler incelendiğinde, her bir yapının AVE değerinin karekökünün, diğer yapılarla olan korelasyon katsayılarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4. *Ayrışma geçerliği sonuçları (HTMT Kriteri).*

	Aleni bilgi ifşası	Dışsal bilgi ifşası	Formal bilgi ifşası	Süreklilik	Yetkinlik	Zımnı bilgi ifşası	İnformal bilgi ifşası	İçsel bilgi ifşası
Aleni bilgi ifşası								
Dışsal bilgi ifşası	0,397							
Formal bilgi ifşası	0,446	0,061						
Süreklilik	0,088	0,199	0,097					
Yetkinlik	0,118	0,219	0,158	0,777				
Zımnı bilgi ifşası	0,156	0,400	0,284	0,198	0,239			
İnformal bilgi ifşası	0,248	0,491	0,150	0,121	0,096	0,409		
İçsel bilgi ifşası	0,570	0,076	0,668	0,079	0,063	0,097	0,137	

Henseler vd. (2015)'nin kriterine göre HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio), araştırmada yer alan tüm değişkenlere ait ifadelerin korelasyonlarının ortalamasının (the heterotrait-heteromethod correlations) aynı değişkene ait ifadelerin korelasyonlarının (the monotrait-heteromethod correlations) geometrik ortalamalara oranlarını ifade etmektedir. Yazarlar HTMT değerinin; teorik olarak birbirine yakın kavramlarda 0,90'ın, uzak kavramlarda ise 0,85'in altında olmasını gerektiğini belirtmişlerdir. Tablo 4'teki HTMT katsayılarının eşik değerin altında olduğu görülmektedir. Çapraz yükler, Fornell-Larcker kriteri ve HTMT ölçütüne göre ayrışma geçerliğinin sağlandığı belirtilebilir.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmada katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve hastanenin bağlı olduğu sektör ele alınmıştır. Bu değişkenlere ilişkin demografik dağılımlar, Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin istatistikî bulgular.

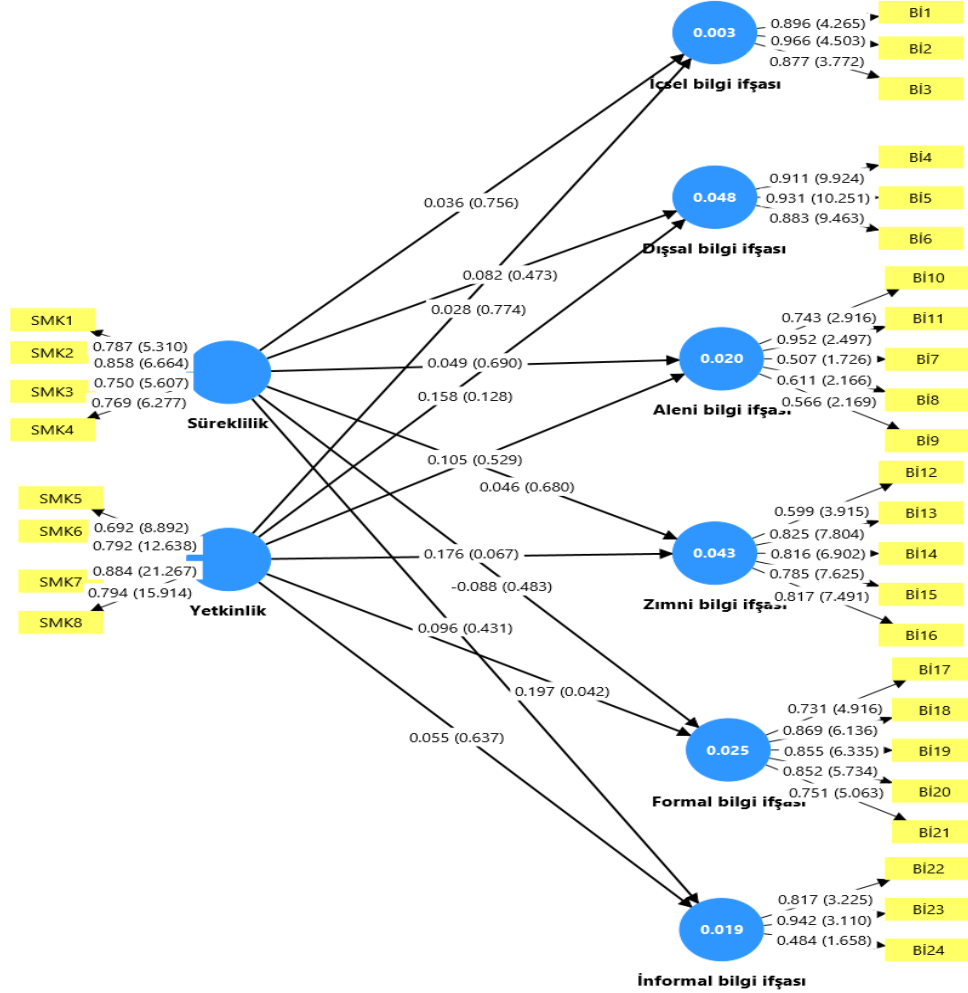
		Frekans	Yüzde (%)			Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	86	42.6	Medeni Durum	Evli	156	77.2
	Erkek	116	57.4		Bekar	46	22.8
	Toplam	202	100,0		Toplam	202	100.0
Yaş	18-23	3	1.5	Toplam Çalışma Süreniz	0-3 yıl	29	14.4
	24-33	38	18.8		4-7 yıl	19	9.4
	34-43	69	34.2		8-11 yıl	35	17.3
	44-53	68	33.7		12- 15 yıl	46	22.8
	54 ve üzeri	24	11.9		16 yıl ve üzeri	73	36.1
	Toplam	202	100.0		Toplam	202	100.0
	İlköğretim	1	0,5	Görev Unvanınız	Doktor	5	2.5
Eğitim Durumu	Lise	23	11.4		Hemşire	28	13.9
	Üniversite	144	71.3		Ebe	20	9.9
	Lisansüstü	34	16.8		Sağlık Memuru	25	12.4
	Toplam	202	100.0		Tıbbi Sekreter	24	11.9
	25.000 TL'den az	4	2.0		Diğer	100	49.5
Gelir Düzeyiniz	25.001-40.000 TL	13	6.4	Sosyal Medya Kullanımı	Toplam	202	100.0
	40.001-70.000 TL	170	84.2		Evet	198	98.0
	70.001-90.000 TL	5	2.5		Hayır	4	2.0
	90.001 TL ve üzeri	10	5.0		Toplam	202	100.0
	Toplam	202	100.0		Facebook	39	19.3
					X (Twitter)	56	27.7
					Instagram	115	56.9
					YouTube	51	25.2
					WhatsApp	124	61.4
					Diğer	3	1.5

Tablo 5'te araştırmaya katılan sağlık sektöründe çalışanlarının demografik özelliklerini açıklayan bulgular yer almaktadır. Tablo 'ya bakıldığında katılımcıların %42,6'sı kadın, %57,4'ünün erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %77,2'sini evliler, %22,8'ini bekarlar oluşturmaktadır. Yaşlarına göre dağılım incelendiğinde, en çok katılımcının %34,2 ile 34-43 yaş aralığında olduğu, bunu takiben %33,7 ile 44-53 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına bakıldığında %71,3'lük bir oran ile büyük çoğunluğunun üniversite mezunu olduğu görülmektedir. %84,2'si 40.001-70.000 TL arasında bir gelir düzeyinde yer almaktadır. Katılımcıların %36,1'i 16 yıl ve üzerinde bir süredir mevcut kurumlarında çalışmaktadır. Katılımcıların %49,5'lik bir oranla büyük çoğunluğu diyetisyen, sağlık teknikeri, mühendis, eczacı, veri hazırlama ve kontrol işletmeni gibi görev unvanına sahiptir. Bunu takiben %13,9'u hemşire olarak çalışmaktadır. Katılımcıların %98'i sosyal medyayı aktif kullanmaktadır. %61,4'lük bir oranla WhatsApp ve %56,9'luk bir oranla da Instagram en sık kullanılan sosyal medya siteleridir.

4.2. Araştırma Modelinin Test Edilmesi ve Sonuçlar

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2. Yapısal eşitlik modeli.



Araştırma modelinin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) kullanılmıştır. Veriler SmartPLS 4 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir (Ringle vd., 2022; Yıldız, 2024). Araştırma modeline ilişkin; doğrusallık, yol katsayıları, R^2 ve etki büyüklüğünü (f^2) hesaplamak için PLS algoritması çalıştırılmıştır. PLS yol katsayılarının anlamlılıklarını değerlendirmek için yeniden örnekleme (bootstrapping) ile örneklemden 10.000 alt örneklem alınarak t değerleri hesaplanmıştır. Araştırma sonuçlarına ilişkin; VIF, R^2 ve f^2 değerleri Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Araştırma modeli katsayıları.

Değişkenler	VIF	R^2	f^2
Süreklilik Aleni bilgi ifşası	1,657	0,001	0,007
Yetkinlik Dışsal bilgi ifşası	1,657	0,048	0,016
Süreklilik Formal bilgi ifşası	1,657	0,025	0,005
Yetkinlik Zımni bilgi ifşası	1,657	0,024	0,024
Süreklilik İnfomal bilgi ifşası	1,657	0,006	

Yetkinlik	İnformel bilgi ifşası	1,657	0,019	0,002
Süreklilik	İçsel bilgi ifşası	1,657		0,001
Yetkinlik	İfşası	1,657	0,003	0,000
Süreklilik	Zımni bilgi ifşası	1,657		0,001
Yetkinlik	İfşası	1,657	0,043	0,020

Varyans arttırıcı faktör (VIF=Variance Inflation Factor) katsayısının 5'in altında olması araştırmada kullanılan değişkenler arasında doğrusallık problemi olmadığını kanıtı olarak değerlendirilir (Hair vd., 2022). Gerçekleşen VIF katsayılarının 5'in altında olduğu Tablo 5'teki sonuçlardan görülmektedir. Bu bulgular ışığında araştırma değişkenleri arasında doğrusallık problemi olmadığı ifade edilebilir.

Etki büyüklüğü katsayısının (f^2) 0,02 ve üzeri olması düşük; 0,15 ve üzeri olması orta; 0,35 ve üzeri olması ise yüksek olarak değerlendirilmektedir (Cohen, 1988). Sarstedt vd. (2017)'e göre de katsayının 0,02'nin altında gerçekleştiği durumlarda da bir etkiden söz etmenin mümkün olmadığı belirtilmiştir. Etki büyüklüğü katsayıları (f^2) incelendiğinde, formal bilgi ifşası ile zımni bilgi ifşası değişkenleri üzerinde yetkinlik boyutunun düşük seviyede etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür. Diğer değişkenlerin etki büyüklüğü katsayılarının 0,02'nin altında olması değişkenler arasında herhangi bir etki olmadığını göstermiştir. Doğrudan etkilere yönelik sonuçlara Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 7. Araştırma modeli doğrudan etki katsayıları.

Değişkenler	Standardize β	Standart Sapma	t değeri	P
Süreklilik	Aleni bilgi	0,049	0,123	0,398
Yetkinlik	İfşası	0,105	0,167	0,629
Süreklilik	Dışsal bilgi	0,082	0,115	0,718
Yetkinlik	İfşası	0,158	0,104	1,523
Süreklilik	Formal bilgi	-0,088	0,125	0,702
Yetkinlik	İfşası	0,197	0,097	2,038
Süreklilik	İnformel	0,096	0,121	0,788
Yetkinlik	bilgi ifşası	0,055	0,116	0,472
Süreklilik	İçsel bilgi	0,036	0,117	0,311
Yetkinlik	İfşası	0,028	0,097	0,287
Süreklilik	Zımni bilgi	0,046	0,112	0,412
Yetkinlik	İfşası	0,176	0,096	1,829

Tablo 7'deki etkiler incelendiğinde, aleni bilgi ifşası değişkeni üzerinde süreklilik ($\beta=0,049$; $p>0,05$) ve yetkinlik ($\beta=0,105$; $p>0,05$) değişkenlerinin; dışsal bilgi ifşası üzerinde süreklilik ($\beta=0,082$; $p>0,05$) ve yetkinlik ($\beta=0,158$; $p>0,05$) değişkenlerinin, formal bilgi ifşası üzerinde süreklilik ($\beta=-0,088$; $p>0,05$) değişkeninin; informal bilgi ifşası değişkeni üzerinde süreklilik ($\beta=0,096$; $p>0,05$) ve yetkinlik ($\beta=0,055$; $p>0,05$) değişkenlerinin; içsel bilgi ifşası değişkeni üzerinde süreklilik ($\beta=0,036$; $p>0,05$) ve yetkinlik ($\beta=0,028$; $p>0,05$) değişkenlerinin; zımni bilgi ifşası değişkeni üzerinde süreklilik ($\beta=0,046$; $p>0,05$) ve yetkinlik ($\beta=0,176$; $p>0,05$) değişkenlerinin etkilerinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı gözlemlenmiştir. Formal bilgi ifşası değişkeni üzerinde yetkinlik ($\beta=0,197$; $p<0,05$) değişkeninin etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar ışığında araştırmanın H1 numaralı hipotezi reddedilirken, H2 hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

5. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı sağlık sektöründe çalışanların sosyal medya kullanımları ile bilgi ifşası niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu doğrultuda anket tekniğiyle sağlık çalışanlarından veri toplanmış ve elde edilen verilerin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar sosyal medya kullanımının yetkinlik boyutunun formal bilgi ifşası üzerinde istatistiksel olarak belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle, sosyal medya ne kadar etkin

kullanılırsa, kişilerin çalıştıkları iş yerinde tanık oldukları yasa, etik ve ahlak dışı gibi yanlış giden uygulamaları paylaşma eğilimleri de artış gösterebilmektedir. Sosyal medya platformları, kişilerin bir durum hakkında seslerini duyurmaları için güçlü araçlardır. İnsanlar, toplumsal ve işyeri sorunları hakkında bilgi paylaşıırken, genellikle sosyal medyayı kullanırlar. Ancak, bilgi ifşası konusu daha spesifik bir davranış olduğu için, bu alanda sosyal medya kullanımı, resmi bir biçimde ifşa kararını doğrudan etkileyebilir. Sosyal medya kullanımındaki yetkinlik, kişilerin sosyal medya araçlarını nasıl kullanacaklarına dair becerilerini ve bilgilerini kapsar. Eğer bir kişi, sosyal medyada aktif ve etkili bir şekilde fikirlerini paylaşabiliyorsa, bu kişi aynı zamanda çalıştığı iş yerindeki yanlışlıkları ifşa etmek için de dijital platformları kullanma konusunda daha istekli olabilmektedir. Ayrıca, dijital beceriler ve özgüven bilgi ifşası kararını etkileyebilir; çünkü sosyal medya üzerinde daha fazla görünürlük, kişiye cesaret verebilmektedir. Sosyal medya, şeffaflık yaratma ve toplumsal baskı oluşturma konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal medya üzerinden yapılan bilgi ifşaları bazen anonim olabilir, bu durum ifşacılar için daha fazla koruma sağlayabilir ve onları, özellikle güçlü örgütlere karşı daha rahat hareket etmeye teşvik edebilir. Sosyal medyanın sağladığı bu avantajlar bilgi ifşası davranışının artmasına yol açabilir (Cherry 2012; Bosua vd., 2014). Çalışanlar sosyal medya üzerinden resmi bir bilgi ifşasında bulunmayı düşünürken, bunun sonuçlarını ve risklerini de göz önünde bulundurmaktadır. Sosyal medyada daha fazla etkinlik, bazen potansiyel cezai sonuçlar, iş güvencesizliği gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya kalma riskini de artırmaktadır. Ancak, bir çalışan sosyal medya üzerinden ciddi bir bilgi ifşasında bulunduğunda, bu durum geniş bir topluluk tarafından görülüp, daha fazla dikkat çekmektedir (Latan vd., 2020). Sonuç olarak sosyal medya kullanımındaki yetkinlik, çalışanların etik dışı ya da yasa dışı davranışları şikâyet etme ve buna dair resmi bildirimlerde bulunma kararını etkileyebilir. Sosyal medya, bilgi ifşasını kolaylaştıran bir araç olabilir, ancak bunun sonucunda kişi profesyonel itibarını, iş güvenliğini ve kişisel gizliliğini riske atabilir. Bu yüzden, sosyal medya kullanımının artması, bilgi ifşası kararlarını daha cesur hale getirebilir, ancak aynı zamanda çeşitli riskler ve toplumsal baskılar da beraberinde getirebilir.

Analiz sonuçlarından elde edilen bir diğer bulguya göre sosyal medya kullanımının süreklilik boyutunun bilgi ifşası ve bilgi ifşasının alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç çalışanların sosyal medyayı sürekli kullanma alışkanlığının bilgi ifşası davranışı üzerinde belirgin veya ölçülebilir bir etkisi olmadığını ifade etmektedir. Elde edilen bu sonuç sosyal medyayı aktif kullanan kişilerin, düzenli olarak sosyal medyada vakit geçirmelerinin, bilgi ifşası eğilimlerini artırmadığını veya azaltmadığını göstermektedir. Bir kişinin sosyal medyayı sık kullanması, onun etik dışı bir durumu ifşa etme kararını etkilememektedir. Bu sonucun altında yatan nedenlere bakmamız gerektiğinde; ilk olarak farklı motivasyonlar ve psikolojik engellerden kaynaklandığı söylenebilir. Sosyal medya kullanımının sürekliliği, genellikle kişisel paylaşımlar, sosyal bağlantılar kurma, eğlence veya bilgi paylaşımı gibi sebeplerle gerçekleşir. Ancak, bilgi ifşası gibi ciddi ve riskli bir eylem, kişisel motivasyonlardan bağımsız olarak, daha çok etik sorumluluklar, örgütsel politikalar ve kişisel değerler tarafından şekillendirilir. Bir kişi sosyal medyada ne kadar aktif olursa olsun, bilgi ifşası kararı genellikle daha derin etik ve toplumsal sorumluluk bilinci ile ilişkilidir, sosyal medya kullanım alışkanlığı ile doğrudan bağlantılı olmayabilir. İkinci olarak sosyal medyanın bilgi ifşası için yetersiz olması düşüncesi söylenebilir. Sosyal medya, çoğu zaman kişisel içerik paylaşımı ve gündelik etkileşimler için kullanılan bir platformdur. Bilgi ifşası ise genellikle daha gizlilik gerektiren ve ciddi bir durumu içerdiği için, sosyal medya üzerinden yapılması genellikle tercih edilmez. Kişiler, bilgi ifşası için daha güvenli olabilecek örgüt içindeki içsel kanalları tercih edebilirler. Üçüncü olarak hukuki ve iş güvencesi endişeleri olduğu söylenebilir. Çünkü bilgi ifşası, iş yerinde işten çıkarılma, itibar kaybı, misilleme, mobbing vb. ciddi sonuçlar doğurabilecek bir eylem olabilmektedir (Björkelo, 2013:16; Kartal & Sipahi, 2018:130; Özbek & Şengül, 2020). Bu nedenle, bir kişi sosyal medyada ne kadar aktif olsa da bilgi ifşası kararını genellikle doğrudan etkileyen faktörler arasında iş güvenliği kaygıları, anonimlik sağlama endişeleri veya hukuki durumlar bulunmaktadır. Bu nedenle, sosyal medya kullanımının sürekli olmasının, bilgi ifşası kararı üzerinde doğrudan bir etkisi olmayabilir. Sonuç olarak bilgi ifşası genellikle daha ciddi, profesyonel ve etik bir sorumluluk gerektiren bir davranış olduğundan, sosyal medya kullanımıyla ilgisinin bu araştırma kapsamı için sınırlı olduğu söylenebilir. Kişinin sosyal

medya platformlarını ne kadar aktif kullandığı, onun çalıştığı işyerindeki sorunları raporlama veya etik dışı davranışları bildirme kararını etkilemediği görülmüştür. Bu durum, bilgi ifşası kararının daha çok kişisel etik değerler, örgütsel yapı, yasal güvenceler ve gizlilik endişeleri gibi faktörlerle şekillendiğini göstermektedir. Gelecekte bu alanda yapılacak çalışmalarda araştırmacıların bu değişkenler üzerinden çalışmalarını yürütmeleri önerilebilir. Ayrıca bu araştırma, yasa ve etik dışı davranışları ortaya çıkarmak için olumlu raporlamayı teşvik eden bilgi ifşası politikaları oluşturma konusunda rehberlik sağlayarak örgütlere katkıda bulunmaktadır.

Beyan ve Açıklamalar

1. Bu çalışmanın yazarı, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduğunu kabul etmektedir.
2. Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Alford, C. F. (2001). Whistleblowers and the narrative of ethics. *Journal of Social Philosophy*, 32(3), s. 402–418. <https://doi.org/10.1111/0047-2786.00103>
- Alper, M., & Erdem, İ. (2021). Whistleblowing ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiye Örgüt Kültürünün Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), s. 550-567. <https://doi.org/10.24315/tred.602518>
- Andrade, J. A. (2015). Reconceptualising whistleblowing in a complex World. *Journal of Business Ethics*, 128, s. 321–335. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2105-z>.
- Anugerah, R., Abdillah, M.R., & Anita, R. (2019). Authentic leadership and internal whistleblowing intention: The mediating role of psychological safety. *Journal of Financial Crime*, 26(2), s. 556-567. <https://doi.org/10.1108/JFC-04-2018-0045>
- Arribas-Bel, D., Kourtiti, K., Nijkamp, P., & Steenbruggen, J. (2015). Cyber Cities: Social Media as a Tool for Understanding Cities. *Applied Spatial Analysis and Policy*, 8, s. 231–247. <https://doi.org/10.1007/s12061-015-9154-2>
- Aydan, S., & Kaya, S. (2018). Ethical climate as a moderator between organizational trust and whistleblowing among nurses and secretaries. *Pak J Med Sci*, 34(2), s. 429-434. <https://doi.org/10.12669/pjms.342.14669>
- Bay, M., & Yeniavcı, P. (2020). Otantik Liderliğin Bilgi İfşası (Whistleblowing) Üzerine Etkisi: Aydın İlinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(75), s. 718-734. <https://doi.org/10.17719/JISR.11167>
- Batga, B., & Özdemir, L. (2022a). Politik Davranış, Bilgi İfşası ve Etik İş İklimi Algısı Üzerine Sağlık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, s. 220-235. <https://doi.org/10.29029/busbed.1123984>
- Batga, B., & Özdemir, L. (2022b). The Role Of Ethical Work Climate Perception In The Effect Of Sociotropicalautonomous Personality Characteristics On Whistleblowing. *Kafkas University Economics and Administrative Sciences Faculty (KAUJEASF)*, 13: Congress Special Issue, s. 48-73. <https://doi.org/10.36543/kauibfd.2022.ozelsayi3>
- Björkelo, B. (2013). Workplace bullying after whistleblowing: future research and implications. *Journal of Managerial Psychology*, 28(3), s.306-323. <https://doi.org/10.1108/02683941311321178>
- Brown, A.J., Lewis, D., Moberly, R., & Vandekerckhove, W. (2014). *International Handbook on Whistleblowing Research*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK.
- Bosua, R., Milton, S., Dreyfus, S., & Lederman, R. (2014). Going public: Researching external whistleblowing in a new media age, *International handbook on whistleblowing research* (Ed: A.J. Brown) Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK.

- Callahan, E. S., & Dworkin, T. M. (2000). The state of state whistleblower protection. *American Business Law Journal*, 38(1), s. 99–175. <https://doi.org/10.1111/j.1744-1714.2000.tb00286.x>
- Ceva, E., & Bocchiola, M. (2018). *Is whistleblowing a duty?*. Polity Press, Cambridge.
- Cherry, M. A. (2012). Virtual whistleblowing. *South. Texas Law Review*, 54(1), s. 9–35.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences*, Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Çoban, R., & Bükeç, C. M. (2021). Proaktif Kişilik Özelliğinin Bilgi İfşasına Etkisi: Hava Trafik Kontrolörleri Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Aviation*, 5(2), s. 150-169. <https://doi.org/10.30518/jav.987666>
- Deniz, L., & Ünal, A.T. (2019). Sosyal medya çağında kuşakların sosyal medya kullanımı ve değerlerine yönelik bir dizi ölçek geliştirme çalışması. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), s. 1025-1057. <https://doi.org/10.26466/opus.557240>
- Di Gangi, P. M., & Wasko, M. M. (2016). Social Media Engagement Theory: Exploring the Influence of User Engagement on Social Media Usage. *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)*, 28(2), s. 53-73. 10.4018/JOEUC.2016040104
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), s. 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gündüz, Y., & Gün, G. (2024). Örgütsel Sessizlik Davranışları ile Bilgi İfşası (Whistleblowing) Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. *International European Journal of Managerial Research Dergisi*, 8(14), s. 16-34. <https://doi.org/10.62666/eujmr.1463310>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham R. L. (2010). *Multivariate Data Analysis*, 7. Baskı, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 3. Baskı, CA: Sage, Thousand Oaks.
- Henseler, J., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion For Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modelling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, s. 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Homann, M. (2024). What is Whistleblowing in the Workplace? FAQ for Companies. (28.10.2024) <https://www.integrityline.com/>.
- Istiqomah, A. D., & Anugrahani, I. S. (2024). The impact of organizational commitment, incentive, and risk reporting through social media on whistleblowing intention. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 16(2), s. 202-214. <https://doi.org/10.15294/jda.v16i2.3484>
- Kartal, Y., & Sipahi, H. (2018). Whistleblowing ile Mobbing ilişkisi: Kavramsal Bir Bakış ve Çözüm Önerileri. *International Journal of Management and Administration*, 2(4), s. 119-134. <https://doi.org/10.29064/ijma.463853>
- Kaygısız, E. G., Çelik, A., & Kaplan, M. (2018). Aile İşletmelerinde Kayırmacılığın Bilgi İfşa Üzerine Etkisi: Konya İlinde Bir Araştırma. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(27), s. 2997-3005. <https://doi.org/10.26450/jshsr.701>
- Latan, H., Jabbour, C. J. C., & Jabbour, A. B. L. S. (2020). Social Media as a Form of Virtual Whistleblowing: Empirical Evidence for Elements of the Diamond Model. *Journal of Business Ethics*, 174, s. 529–548. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04598-y>
- Lee, L. F., Hutton, A. P., & Shu, S. (2015). The role of social media in the capital market: Evidence from consumer product recalls. *Journal of Accounting Research*, 53(2), s. 367–404. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12074>
- Lenk, M. M., Krahel, J. P., Janvrin, D. J., & Considine, B. (2019). Social technology: An integrated strategy and risk management framework. *Journal of Information Systems*, 33(2), s. 129–153. <https://doi.org/10.2308/ISYS-52065>

- Liu, S., Liao, J., & Wei, H. (2015). Authentic Leadership and Whistleblowing: Mediating Roles of Psychological Safety and Personal Identification. *Journal of Business Ethics* 131, s. 107–119. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2271-z>
- Loyens, K., & Maesschalck, J. (2014). Whistleblowing and power, *International handbook on whistleblowing research* Cheltenham, (Ed: A. J. Brown, D. Lewis, R. Moberly ve W. Vandekerckhove), Edward Elgar.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in organizations*. Taylor & Francis, New York.
- Munro, I. (2017). Whistle-blowing and the politics of truth: Mobilizing ‘truth games’ in the WikiLeaks case. *Human Relations*, 70(5), s. 519–543. <https://doi.org/10.1177/0018726716672721>
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), s. 1–16. <https://doi.org/10.1007/BF00382668>
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (2011). Integrating models of whistle-blowing and wrongdoing: a proposal for a new research agenda, *Rebels in groups: Dissent, deviance, difference and defiance*, (Ed: J. Jetten ve M. J. Hornsey), Wiley-Blackwell, Hoboken.
- Oran, F. Ç. (2018). *Liderlik Tarzlarının Örgütsel Güven ve Etik Dışı Davranışların İfşasına (Whistleblowing) Etkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Trakya Üniversitesi.
- Özbek, A. G., & Şengül, C. (2020). Örgütlerde Mobbing, Whistleblowing ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Stajyer Avukatlar Örneği. *International Journal of Social, Political and Economic Research* 7(3), s. 556-574. <https://doi.org/10.46291/IJOSPERvol7iss3pp556-574>
- 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 UK. *Journal of Business Ethics*, 82(4), s. 929–939. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9603-1>
- Park, C. W., & Keil, M. (2009). Organizational Silence and WhistleBlowing on IT Projects: An Integrated Model. *Decision Sciences*, 40(4), s. 901-918. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2009.00255.x>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2022). *SmartPLS 4. Boenningstedt: SmartPLS*. Retrieved from <https://www.smartpls.com>
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation the battle to control information about organization corruption. *Work and Occupations*, 26(1), s. 107–128. <https://doi.org/10.1177/0730888499026001006>
- Sarstedt, M., Ringle, C.M., & Hair, J.F. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modelling, Handbook of Market Research*, (Ed: C. Homburg, M.Klarmann, A.Vomberg), Heidelberg, Springer.
- Saygan, S., & Bedük, A. (2013). Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2871, s. 1-23.
- Severo, M. (2015). Social Media as New Arenas for Intangible Heritage, In Mesquita, *Proceedings of the 2nd European Conference on Social Media 2015: ECSM 2015*, (Ed: A., Peres, P.), Academic Conferences Limited.
- Singh, V. (2023). What is whistleblowing?. (28.10.2024.) www.pitchlabs.org
- Tweedie, B. (2010). Whistle Stop: The Suppression of Whistleblowers in the Canadian Government. Electronic Theses and Dissertations. 7, <http://scholar.uwindsor.ca/etd/7>
- Xiao, F., & Wong-On-Wing, B. (2022). Employee Sensitivity to the Risk of Whistleblowing via Social Media: The Role of Social Media Strategy and Policy. *Journal of Business Ethics*, 181, s. 519–542. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04914-0>

- Vandekerckhove, W., Brown, A. J., Moberly, R., & Lewis, D. (2014). Strategic issues in whistleblowing research. *International handbook of whistleblowing research*, (Ed: A. J. Brown, D. Lewis, R. Moberly ve W. Vandekerckhove), Cheltenham: Edward-Elgar.
- Yıldız, E. (2024). *SmartPLS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Reflektif ve Formatif Yapılar*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Zdanowicz, C., & Grinberg, E. (2017). Passenger Dragged off Overbooked United Flight, *CNN* (11 Nisan 2017). (06.04.2025) <https://www.cnn.com/2017/04/10/travel/passenger-removed-united-flight-trnd/index.html>
- Zhou, L., Liu, Y., Chen, Z. & Zhao, S. (2018). Psychological mechanisms linking ethical climate to employee whistle-blowing intention. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), s. 196-213. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2017-0292>