

Whistleblowing: Türkiye’den İki Örnek Olay

Ahmet ATILGAN*
Esmâ KOÇ**

ÖZ

Whistleblowing yani ihbar, etik olmayan veya yasadışı olan bir olayı veya durumu bu işi çözebilecek yetkisi bulunan kişilere iletmektir şeklinde tanımlanabilir. İhbar, yapılaş şekillerine göre resmi whistleblowing ve resmi olmayan whistleblowing olarak ikiye ayrılır. Resmi whistleblowing kullanırken ihbarcı, yasadışı durum veya olayı iletirken resmi mercilere başvurur. Ancak resmi olmayan whistleblowing türünü seçtiğinde ihbarcı, tanıdığı ve güvendiği insanlara bunu sözlü olarak iletmektedir. Bunların alt dalı olarak ihbar türleri üç gruba ayrılır. Bunlar: sessiz kalmak, içsel ihbar ve dışsal ihbardır. Sessiz kalmada çalışan, ihbar edilmesi gereken olaylara çeşitli sebeplerden dolayı, olayın farkında olduğu halde sessiz kalmayı ve hiçbir şey yapmamayı seçmektedir. Bunun başlıca sebebi olarak işpiyoncu damgası yemek istememesi veya örgütüne güvenmemesi gelmektedir. Çalışanın yasadışı olan ve etik olmayan durumu işletmedeki üst yetkilisine bildirmesi içsel ihbardır. Ancak örgütün bu konuda çözüme yanaşmadığını düşünürse çalışan dışsal ihbara başvurur. Dışsal ihbarda çalışan, mahkeme, medya, polis, gibi işletme dışı yetkili kuruluşlara yasadışı olan ve etik olmayan durumu bildirmektedir.

İhbar yapılması gereken durumlara gelinirse, toplumun sağlığı veya güvenliğini bozan durumlarda, hırsızlık ya da sahtekârlık gibi olaylarda, etik kurallarına, terbiyeye, ahlaki değerlere, yasalara, yasal düzenlemelere ve devlet politikasına aykırı hallerde, cinsiyet, milliyet, din ve ırk konusunda ayrımcılık yapıldığında ihbara başvurulmalıdır. Özetlenecek olunursa kamu yararını sağlayacak her konu ihbarın kapsamına girmektedir.

İhbar yapılmasını etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bunları Hassink, Vries ve Bolle (2007;29-30) beş kategoriye ayırmıştır. Bunlar; psikolojik faktörler, etik ve kültürel faktörler, kurumsal ya da yapısal faktörler, misilleme veya intikam ve son olarak yanlış uygulamaların türü olarak sınıflanabilir.

İhbarın ihbarcı açısından bazı tehlikeleri bulunmaktadır. Bunların başında ihbarcıya yönelik misilleme hareketleri gelmektedir. Bu misilleme hareketleri yedi şekilde olmaktadır. Bu misilleme hareketlerinin başında dikkatlerin ihbarcıya çekilmesi gelir ki bu süreçte ihbar edilen durumdansa ihbarcı ön plana çıkarılır ve ihbarcının mesleki yetkinliğine, güvenilirliğine ve özel yaşamına saldırılarda bulunulmaktadır. Diğer bir misilleme hareketi ise zayıf bir sicil üretmektir. Bu süreçte yasa dışı eylem yapanlar, ihbarcının sorunlu ve yetersiz bir çalışan olduğunu göstermek için uydurma evraklar oluşturmaya başlarlar. Bir diğer misilleme hareketi ise ihbarcıyı tehditle sessizliğe zorlamaktır. Adından da anlaşılacağı üzere bu aşamada çeşitli tehditlerle ihbarcının yasa dışı olayı duyurmasını engellenmektedir. Başka bir misilleme hareketi de ihbarcıya mobbing uygulamaktır. Burada amaç, ihbarcının zamanla işten atılması için çalışmaktır. Bir diğer misilleme hareketi başarısızlığa zemin hazırlamaktır. Çok yaygın kullanılan bu misilleme yönteminde ihbarcıya başından kalkamayacağı işler verilerek onun başarısız olması için çalışılmaktadır. Bir diğer misilleme hareketi ise ihbarcıyı dava etmektir. İhbarcı en çok bu misilleme hareketi ile karşılaşır ve elindeki verileri yasal olmayan yöntemlerle aldığı gerekçesiyle suçlanır. Son misilleme hareketi ise ihbarcının kariyerini yok etmektir. Bu süreçte ihbarcı işten atılır ve olumsuz referans verilerle işe girmesi engellenmeye çalışılır.

Yukarıda bahsi geçen tehlikelerin önlenmesi için işletmenin etkin bir ihbar politikası oluşturması gereklidir. Bunun için ise yapması gerekenler üst yönetimin kararlı olması, eğitim, iletişim, ombudsman bürosu, kontrol ve denetim, ödüllendirme, cezalandırma, koruma, yazılı kodlar ve kurallar, adil soruşturma süreci ile sonucun ilan edilmesi ve kamuoyuna doğru bilgi aktarma şeklinde sıralanabilmektedir.

Bu çalışmada Türkiye’de askeri darbe girişimlerini ihbar eden Samet Kuşçu ve Mahir Kaynak’ın ihbar hikâyeleri anlatılmaya çalışıldı.

Anahtar Kelimeler: Whistleblowing, Samet Kuşçu, Mahir Kaynak.

Whistleblowing: Two Case Study From Turkey

ABSTRACT

Whistleblowing can describe that convey to peoples who have authority to solve the unethical or illegal case or situation. Whistleblowing is divided into two form of construction as formal whistleblowing and informal whistleblowing. When whistleblower using formal whistleblowing, he/she make an application to official authorities while he/she transmits a criminal case or situation. But when he/she prefer informal whistleblowing type, he/she convey this situation to people who he/she knows and trust as verbally. As sub-branch from this whistleblowing types are divided into three groups. These are; be silent, internal whistleblowing and external whistleblowing. In the be the silent type of whistleblowing, an employee is aware of must be reported case but due to various reasons he/she choose to be silent and not doing anything. As the main reason for this is he/she doesn't want to stigma as the rat, or he/she doesn't trust own organization. Internal whistleblowing is illegal and unethical situation reported by an employee to top authority in the organization. However, if the employee thinks that organization doesn't

* Dr. Öğr. Üyesi, KTO Karatay Üniversitesi, orcid no: 0000-0002-1531-3996, atilgan53@hotmail.com.

** Yüksek Lisans Mezunu, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı, orcid no: 0000-0001-5730-3078, esma052000@hotmail.com

Makalenin Gönderim Tarihi: 06.12.2017; Makalenin Kabul Tarihi: 19.03.2019

approach to solve in this matter, he/she resort to external whistleblowing. At external whistleblowing, employee report illegal and unethical situation to the authorized establishment outside of the organization as the court, media, police, etc.

When we come to about a situations that we must announce, we make an application to whistleblowing when a case that disturb the society's health and safety, an event like theft or fraud, the states against to ethics, manners, moral values, laws, legal regulations and government policy, a discrimination about gender, nationality, religion and race. If we summarize every topic that provides public welfare is entering to whistleblowing content.

Some factors are affecting to whistleblowing. Hassink, Vries, and Bolle (2007;29-30) were separated five categories to this. We can categorize this as psychological factors, ethics and cultural factors, corporate or structural factors, retaliation or revenge and lastly the type of misapplication.

There are some dangers to the whistleblower. In the beginning, there is the retaliation movements intended for the whistleblower. These retaliation movements are in seven ways. Firstly orientation towards whistleblower. In this process whistleblower highlight than a criminal case and there is an attack for professional competence, reliability, and privacy of the whistleblower. Another retaliation movement is producing a weak record. In this process, people who make illegal work are starts producing fake documents for showing that whistleblower is problematic and inadequate employment. Another retaliation movement is force whistleblower to silence with threatening. As you can understand from the name, in this stage, people who do illegal works prevents announce to the illegal case of the whistleblower with the various threat. Another retaliation movement is perform mobbing to the whistleblower. Their purpose in this stage is working for whistleblower will be fired. Another retaliation movement is making a failure. In this widespread retaliation movement, they try to make whistleblower unsuccessful while they give a lot of work that he/she can't make. Another retaliation movement is sue to the whistleblower. Whistleblower experiences mostly this retaliation movement and he/she accused with the reason that he/she attainment documents without illegal ways. Last retaliation movement is destroying whistleblower's career. In this process, the whistleblower will be fired, and they are trying to prevent he/she get a job while they give a negative reference for him/her.

The organization must create an effective whistleblowing policy for prevention the dangers that we said above. For this the organization must what to do, can align as senior management must be determined, education, communication, ombudsman bureau, control and check, reward, punishment, protection, written codes and rules, the result must be announced with fair investigation process and right information transfer to public opinion.

In this study, we tried to tell whistleblowing stories of Samet Kuşçu and Mahir Kaynak who report military coup attempt in Turkey.

Keywords: Whistleblowing, Samet Kuşçu, Mahir Kaynak.

Giriş

Bu çalışmanın amacı, son zamanlarda önem kazanan whistleblowing konusuyla ilgili bilgilendirme yapmaktır. Yasal olarak pek güvencesi olmayan ancak kurumların mal varlığının, imajının, toplumun düzeninin bozulmaması için yapılması elzem olan ihbar bu çalışmada konu olarak seçilmiştir. Bu çalışmada ilk olarak ihbarın ne demek olduğu, türlerinin neler olduğu anlatıldıktan sonra ihbar yapılması gereken durumlar anlatılacaktır. Sonra ihbarda bulunmayı etkileyen faktörler anlatılacaktır. Sonrasında ihbarcı açısından ihbarın tehlikeleri anlatılacak ve bu tehlikelerin önlenmesi için yapılması gerekenler açıklanacaktır. Son olarak Dokuz Subay Olayı'nın ortaya çıkmasında yaptığı ihbarla bu olayda önemli bir aktör olan Samet Kuşçu ve 9 Mart cuntacılarını deşifre eden eski MİT üyesi Mahir Kaynak'ın ihbar hikâyeleri anlatılacaktır.

1. Whistleblowing

Whistleblowing terimi İngiliz polisinin suç işleme eğiliminde olan bir kişiyi uyarmak amacıyla ıslık çalmasından kaynaklı olarak kullanılan bir kelimedir (Başol ve Karatuna, 2015; 155). Whistleblowing diğer bir ifadeyle ihbar, etik olmayan veya yasadışı olan bir olayı veya durumu bu işi çözebilecek yetkisi bulunan kişilere iletmektir şeklinde tanımlanabilir. Aşağıda Tablo 1'de de görüleceği üzere yapılış şekillerine göre ihbar, resmi whistleblowing ve resmi olmayan whistleblowing olarak ikiye ayrılmaktadır. Resmi ihbarda bulunacağında ihbarcı, ihbarda bulunurken resmi kanalları kullanmaktadır. Resmi olmayan ihbarla durumu duyururken ihbarcı, tanıdığı veya güvendiği birisine bu durumu bildirmek gibi informal yolları kullanır (Gökçe, 2014; 266).

Tablo 1: Whistleblowing Tipolojisi

Whistleblowing	Resmi	İsimsiz	İç
			Dış
		İsimli	İç
			Dış
	Resmi Olmayan	İsimsiz	İç
			Dış
		İsimli	İç
			Dış

Kaynak: Park vd., 2008; 18.

Yukarıda Tablo 1’de görüldüğü üzere ihbar türleri üç gruba ayrılır. Bunlar: sessiz kalmak, içsel ihbar ve dışsal ihbardır. Sessiz kalmada çalışan, ihbar edilmesi gereken olaylara çeşitli sebeplerden dolayı, olayın farkında olduğu halde sessiz kalmayı ve hiçbir şey yapmamayı seçmektedir. Bunun başlıca sebebi olarak ispiyoncu damgası yemek istememesi gelmektedir (www.tdk.gov.tr). Birisinin davranışlarını, düşüncelerini, sırlarını gözleyip diğer insanlara bildirmek suretiyle çıkar sağlayan kişiye ispiyoncu denmektedir. Yukarıda yapılan açıklamalara bakıldığında ihbarcı ile ispiyoncunun bir benzerliği olmadığı görülmektedir. Sessiz kalmanın bir diğer nedeni olarak karşımıza ihbarcının örgütüne güvenmemesi gelmektedir. Çalışanın yasadışı olan ve etik olmayan durumu işletmedeki üst yetkilisine bildirmesi içsel ihbardır. Ancak örgütün bu konuda çözüme yanaşmadığını düşünürse çalışan, dışsal ihbara başvurur. Dışsal ihbarda çalışan, mahkeme, medya, polis, gibi işletme dışı yetkili kuruluşlara yasadışı olan ve etik olmayan durumu bildirmektedir. Ancak dışsal ihbar, örgüt için birçok ekonomik zorlukla beraber örgütte güven ve itibar problemlerine yol açmaktadır. Bu yüzden dolayı dış ihbarda bulunduğu ihbarcı, oldukça tehlikeli misilleme hareketleriyle karşılaşabilmektedir.

1.1. İhbar Yapılması Gereken Durumlar

İş yerlerinde her gün pek çok olay ve durumla karşılaşılır. Ancak ihbar yapılması gereken durumlar şu şekilde sıralanabilir:

- Sahtekârlık ve hırsızlık gibi suçlarda,
- Irk, din, cinsiyet ve milliyet gibi ayrımcılık yapılan durumlarda,
- Terbiyeye ve etik kurallarına, yasalara, ahlaki değerlere, devlet politikasına ve yasal düzenlemelere aykırılıkta,
- Toplumun güvenliğini veya sağlığını tehdit eden bir durum varsa (Gerçek, 2005: 30).

İhbarda bulunulması gereken eylemler daha detaylı anlatılacak olursa şu şekilde sıralanabilir: İşletme varlıklarının çalınması, muhasebe kayıtlarında hile yapılması, rüşvet verilmesi ve rüşvet alınması, örgütteki önemli verilerin kişisel çıkar elde edebilmek amacıyla işletme dışına çıkarılması, denetimde ihmal, işletme kaynaklarının boşa harcanması, kara para aklanması, etik ihlallerinin bildirilmemesi, hediye alınması, işletmedeki pozisyonun kişisel çıkar için kullanılması, üretilen ürünlerde sağlığa zararlı madde kullanıldığının saklanması, yapılan ameliyatlarda ölüm oranları yüksek iken bu konunun üzerine gidilmemesi, işyerinde saklanan suçlar, insan haklarının ihlal edilmesi, şiddet, taciz, işletmenin çevreyi kirlettiğinin saklanması v.b. (Candan ve Kaya, 2015: 309). Kısacası ihbarın konusuna kamu yararını sağlayacak her türlü bilgi girmektedir.

1.2. İhbarda Bulunmayı Etkileyen Faktörler

İhbarda bulunmayı etkileyen bazı faktörler vardır. Seifert (2006) ihbarcayı etkileyen üç faktör olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar: kişisel faktörler, durumsal faktörler ve örgütsel faktörlerdir. Kişisel faktörler, çalışanın ahlaki değerlere bağlılığı, iş doyumunu ve örgüte bağlılığı ile ilgili değişkendir (Gökçe, 2014; 264). Durumsal faktörlerde ihbarcı yanlış eylemlerin farkındadır ve bu eylemlerin topluma ve iş arkadaşlarına zarar verdiğini fark ettiği zaman harekete geçmeye hazırdır. Durumsal faktörlerden sonra ihbarcı cesaretlendirilip desteklenirse yanlış uygulamaların bildirilmesi daha çok artacaktır (Uyar ve Yelgen, 2015;

93). Çalışanın ihbarda bulunmasında örgütsel faktörler çok önemli rol oynamaktadır. Eğer çalışan, yapılan yanlış uygulamalardan örgütün mağdur olduğunu veya örgütün bu eylemden yararlandığını düşünürse ona göre ihbar davranışını şekillendirecektir. Bu konuda örgüt kültürü çok etkin bir rol oynamaktadır. Eğer örgüt, çalışanın ihbarda bulunmasına “örgüte yardım ediyor” gözüyle bakarsa çalışan içsel ihbarı tercih edecektir. Ancak örgüt, çalışanı “ispiyoncu” olarak görürse çalışana karşı misilleme hareketlerine başvuracak ve dolayısıyla çalışan dış ihbarda bulunmaya zorlanacaktır.

İhbar davranışını Hassink, Vries ve Bolle (2007; 29-30) yaptıkları çalışmalar sonucunda beş temel faktörün etkilediğini bulmuştur. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Psikolojik faktörler,
- Kültürel ve etik faktörler,
- Yapısal-kurumsal faktörler,
- Misilleme/intikam ve
- Yanlış uygulamaların türü.

1.3. İhbarcı Açısından İhbarın Tehlikeleri

İhbarda bulunmanın ihbarcı açısından tehlikeleri oldukça fazladır ve bu tehlikelerin en başında ihbarcılara uygulanan misilleme davranışları gelmektedir. Bu misilleme davranışlarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- Dikkatleri ihbarcıya çekmek,
- Zayıf bir sicil üretmek,
- Tehditle ihbarcıyı sessizliğe zorlamak,
- İhbarcıya mobbing uygulamak,
- Başarısızlığa zemin hazırlamak,
- Dava açmak ve
- İhbarcının kariyerini yok etmektir.

Aşağıda ihbarcıya yapılan misilleme davranışları sırasıyla açıklanmıştır.

1.3.1 Dikkatin İhbarcıya Çekilmesi

Bu durumda yanlış uygulamayı yapan kurum veya kişi, yanlış uygulamadansa ihbarcıyı tartışma konusu haline getirmektedir. İhbarcının güvenilirliğine, özel yaşamına ve mesleki yetkinliğine saldırılarda bulunmaktadır. Yanlış iş yapanlar, ihbar edilen durumu geri plana atacak şeyler yapmakta ve asıl sorunu bu yöntemlerle gizlemeye çalışmaktadırlar (Çiğdem, 2013; 100).

1.3.2. Zayıf Bir Sicil Üretmek

Yasadışı iş yapanlar, ihbarcının “kronik sorunlu bir çalışan” olarak görülmesi için bu aşamada kayıtlar oluşturmaya çalışmaktadırlar. Bu kayıtları oluşturmak aylar hatta yıllar sürse bile ihbarcıyı yetersiz ve sorunlu biri olarak göstermek için uydurma veya gerçek birçok iç yazışma biriktirilmeye başlanır. Daha önceleri kusursuz bir sicili olan ihbarcı, zamanla düşük sicil notu olan birine dönüştürülür (Gerçek, 2005; 33).

1.3.3. Tehditle Sessizliğe Zorlamak

Bu aşamada ihbarcı, “bir daha bu sektörde veya bu şehirde iş bulamazsın!” şeklindeki tehditlerle karşılaşmaktadır. Kurum, ihbarcıya “beyanat verme yasağı” gerekçesini öne sürerek işine son verme tehdidinde bulunmaktadır. Böylece ihbarcının yasa dışı uygulamaları duyurması dolaylı olarak engellenmektedir (Sayğan ve Bedük, 2011; 19).

1.3.4. İhbarcıya Mobbing Uygulamak

İhbarcıya mobbing uygulandığında, genellikle ihbarcı, iş arkadaşlarından ayrılmış bir alanda çalışmaya zorlanmaktadır. Bu şekilde ihbarcı, ihbar ettiği konuyla ilgili bilgi kaynaklarından uzaklaştırılmaktadır. Ayrıca aşağılayıcı görevler vererek de ihbarcıya mobbing uygulanabilmektedir. Bu aşamada başta ihbarcının

elindeki görevlerden bazıları elinden alınmakta ve sonra ihbarcının işten atılmasına giden bir aşama başlatılmaktadır (Çiğdem, 2013; 101).

1.3.5. Başarısızlığa Zemin Hazırlamak

Çok yaygın uygulanan bir misilleme yöntemidir. Bu aşamada altından kalkamayacağı görev ve sorumluluklar ihbarcıya yüklenmektedir. Böylece onun başarısızlığına zemin hazırlanmaktadır. Burada uygulanan diğer bir yöntem ise, şikâyet ettiği problemi çözmekle ihbarcının görevlendirilmesi, ama bu iş için gerekli olan yetkiyi, kaynakları ve desteği ona vermeyerek onun başarısız olmasına sebep olunmasıdır (Saygan ve Bedük, 2011; 19-20).

1.3.6. Dava Açmak

İhbarcı en çok bu misilleme yaklaşımıyla karşılaşmaktadır. Bu aşamada ihbarcı, yasa dışı olan sorunu açığa çıkarırken kullandığı belgeleri yasal olmayan yollarla elde etmekle ya da çalmakla suçlanıp dava edileceğine dair tehditlerle karşılaşmaktadır (Gerçek, 2005; 34).

1.3.7. İhbarcının Kariyerini Yok Etmek

Yasa dışı işi yapan kurumun, yeniden yapılanma gibi sebepleri bahane ederek ihbarcıyı işten çıkarması, aykırı görevlere atması, ihbarcının eski konumuna atanma isteğinin her türlü geri çevrilmesi bu konuda uygulanan yaygın taktiklerdir. Bazen kurum, ihbarcı kendi alanında bir daha çalışmasın diye olumsuz referans verme gibi yöntemleri denemektedir (Çiğdem, 2013; 101).

1.4. Etkin İhbar Politikası Oluşturmak İçin Yapılması Gerekenler

İhbarcıya yönelik yukarıda sayılan tehlikelerin önlenmesi için işletme içinde etkin bir ihbar politikası oluşturulmalıdır. Örgüt içinde etkin bir ihbar politikası oluşturabilmek için örgütün yapması gerekenler ise şunlardır:

- Üst yönetimin kararlılığı,
- Eğitim,
- İletişim,
- Ombudsman bürosu,
- Kontrol ve denetim,
- Ödüllendirme,
- Cezalandırma,
- Koruma,
- Yazılı kurallar ve kodlar,
- Adil soruşturma süreci ve sonucun açıkça ilan edilmesi,
- Kamuoyuna doğru bilgi aktarma (Uyar ve Yelgen, 2015; 97-98).

Yukarıda bahsi geçen örgüt içerisinde etkin bir ihbar politikası oluşturmak için örgütün yapması gereken işlemler aşağıda kısaca açıklanmıştır.

1.4.1. Üst Yönetimin Kararlılığı

İhbarcı üst yönetimine güven duyarsa ihbarda bulunmaktadır. Kurum içinde çalışan, kolaylıkla üst yönetime ulaşabilmeli ve durumu iletebilmelidir. Ayrıca üst yönetim, ihbarcıyı yargılamadan ve suçlamadan dinlemelidir. Üst yönetim, çalışanlarına ihbar konusunda samimi ve kararlı bir politikaya sahip olduğunu göstererek güven oluşturmalıdır (Uyar ve Yelgen, 2015; 97).

1.4.2. Eğitim

Kurum, çalışanlarını yasadışı eylemler konusunda bilgilendirilmelidir. Kurum içinde bir etik kültürü oluşturulmalıdır. Üst yönetim, çalışanlarına iyi örnek olacak şekilde ahlaki ve etik davranmalıdır. Etik kültürün kurum içinde yerleşebilmesi için konferans ve seminerler düzenlenmelidir (Uyar ve Yelgen, 2015; 97).

1.4.3. İletişim

İhbarla ilgili iletişim sürecinde tarafsız, dürüst, yapıcı, sempatik, kolay ulaşılabilir ve açık olunmalı, ilgisiz ve saldırgan bir yaklaşım sergilenmemelidir. Çalışanların seslerine kulak verilerek düzenli toplantılar yapılmalı ve bu toplantılarda çalışanların görüşleri alınmalıdır. Çalışanlar, ihbar edebilmeleri konusunda cesaretlendirilmelidir ve çalışanların örgütlerine güven duyması sağlanmalıdır. Kurum içinde sadece ihbarla ilgilenen bir e-posta hesabı açılmalı ve çalışanlar karşılaştıkları yanlış uygulamaları bu e-posta adresi üzerinden bildirmelidir. Böylelikle her çalışan, meslektaşlarını denetlemiş olacaktır (Aktan, 2006; 11).

1.4.4. Ombudsman Bürosu

Her ülkede farklı isimlerle anılan ombudsmanın tam olarak Türkçe karşılığı “Kamu Denetçisi”dir. Ombudsmanlık Kurumunun Türkiye’de oluşturulma çalışmaları 1970’lere kadar uzanmakta olup 2012 yılında yasalaşmış ve yürürlüğe girmiştir (Efe ve Demirci, 2013; 52-57). “Ombudsman, anayasaya, yasaya veya parlamentonun aldığı bir karara göre kurulan, parlamentoya karşı sorumlu, devlet dairelerindeki memurlar ve çalışanlar hakkındaki şikâyetleri alan, bu şikâyetler üzerine veya kendi isteğiyle harekete geçen, araştırma-soruşturma yapma, yanlışlıkların düzeltilmesi için tavsiyelerde bulunma, rapor hazırlama yetkisine sahip, bağımsız bir dairedir.” (Efe ve Demirci, 2013; 51-52). Ombudsmanlık kurumunun bağımsız bir statüye sahip olması gereklidir.

1.4.5. Kontrol ve Denetim

Yasadışı eylemlerin ortaya çıkarılması kadar önemli olan şey, yasadışı eylemlerin gerçekleşmeden önlenmesidir. Bunun için üst yönetim, sürpriz denetimde bulunma, kamera sistemleri ile gözetim yapma, bordro bilgilerini kontrol etme, stoklarda fiziksel inceleme yapma, banka mutakablatları ve satıcıların kontrolü gibi bazı önlemleri almalıdır (Uyar ve Yelgen, 2015; 97).

1.4.6. Ödüllendirme

Yetkililere doğru bir bilgi vermiş ise ihbarcı, üst yönetim tarafından gizlice ödüllendirmelidir. Ödüllendirme herkese duyurulmamalıdır. Öbür türlü ihbarcı, örgütte misilleme hareketleriyle yüzleşmek zorunda kalacaktır (Aktan, 2006; 11).

1.4.7. Cezalandırma

Yasadışı eylemleri yapan kişiler üst yönetim tarafından mutlaka cezalandırılmalıdır ve bu kişiler diğer çalışanlara duyurulmalıdır. Bu şekilde yasadışı uygulama yapmaya meyli olanlar, yasadışı iş yapmanın sonucundan dolayı bunu yapmaktan vazgeçebilir. Yasadışı iş yapanlar cezalandırılmazsa çalışanların örgüte güveni zedeleneyecektir. Ayrıca yasadışı iş yapmaya teşvik ettiği için ileride kurum ve toplum pek çok ekonomik kayıp verecektir (Uyar ve Yelgen, 2015; 98).

1.4.8. Koruma

İşletmenin ihbarda bulunacak kişiyi koruması çok önemlidir. Yasa dışı olan ve etik olmayan davranışların azaltılması için ihbarcılarının korunması ve desteklenmesi çok önemlidir. Çünkü ihbarcı, yasal olarak korunmazsa ihbarcıya yönelik misilleme hareketleri şiddetlenecektir (Çiğdem, 2013; 104).

1.4.9. Yazılı Kurallar ve Kodlar

Kurum içinde ihbarla alakalı yazılı kurallar oluşturulmalı ve çalışanlara duyurulmalıdır. Ayrıca olası bir ihbar durumunda kurum içinde bir kriz olabileceği öngörülmesi ve kriz iletişim planları güncel olmalıdır (Uyar ve Yelgen, 2015; 98).

1.4.10. Adil Soruşturma Süreci ve Sonucun Açıkça İlan Edilmesi

İhbar yapıldığında tarafsız bir soruşturma yapılmalıdır. Samimi, önyargıdan uzak ve kararlı bir şekilde ihbarcı dinlenmelidir. Sunduğu belgeler özenle ve dikkatle incelenmelidir. Soruna bir an önce çözüm getirilmeye çalışılmalıdır. Elde edilen sonuçların da açıkça ilan edilmesi gereklidir (Aktan, 2006; 11).

1.4.11. Kamuoyuna Doğru Bilgi Aktarma

Eğer çalışan dış ihbarda bulunmuş ise kamuoyuna konu hakkında gerçek, dürüst ve doğru bilgiler saptırılmadan ve zamanında duyurulmalıdır. Açıklama yaparken bu durumla ilgili şu anda yapılanların ve ileride yapılacakların doğru biçimde duyurulmasına, eğer kurumsal kusur mevcut ise kamuoyuna bunun açık yüreklilikle söylenmesine dikkat edilmelidir. Kurumsal bir kusur yok ise, yetkililere kurumun suçsuzluğunu kanıtlamak için gerekli yardımlarda bulunulmalıdır. Medya ile ilişki kurarken daha dikkatli olunmalı, güvenilirliğin yitirilmemesi için çabalanmalı, kurumun ana hedefleri ve misyonu unutulmamalı, tutarlı olunmalı ve bunun için gerekli iletişim yöntemleri etkin bir şekilde kullanılmalıdır (Uyar ve Yelgen, 2015; 98).

1.5. Türkiye'den İki İhbar Örneği

Türkiye'de pek çok konuda ihbar eden kişi bulunmakla birlikte bu çalışmada daha önce bu konuda hiç çalışma yapılmadığı için sadece askeri darbe girişimlerinin ihbarı konusu seçilmiştir. Burada örnek olay olarak Dokuz Subay Olayı'nı ihbar eden Samet Kuşçu ile 9 Mart Cuntacılarını ihbar eden Mahir Kaynak seçilmiştir. Bunun nedeni Türkiye'de askeri darbe girişiminde ihbarda bulunmaları ve bu konuda yeterli veriye ulaşılabilesidir. Çalışmamızda Samet Kuşçu ve Mahir Kaynak'ın seçilmesinin diğer bir nedeni ise onların yaşadıkları dönemdeki kısıtlı imkânlarla rağmen ihbarda bulunmalarıdır. Bu ihbar sürecinde kullandıkları yöntemlerin detaylarının bir çalışma olarak yapılması gereklidir. Günümüzde ihbar konusu daha bilinen ve bazı ülkelerde yasal olarak güvence altına alınan bir şartlarda yapılmakta iken seçilen Samet Kuşçu ve Mahir Kaynak ihbar yaptığında böyle bir güvence söz konusu değildi.

Aşağıda Samet Kuşçu Davası ve Mahir Kaynak Davası sırasıyla açıklanmıştır.

1.5.1. Samet Kuşçu Davası

Kurmay Binbaşı olan Samet Kuşçu, Demokrat Parti iktidarına karşı yapılması planlanan bir darbe girişimini 1958 yılında ihbar ederek Dokuz Subay Olayı'nın ortaya çıkarılmasında önemli bir rol oynamıştır. Fakat Samet Kuşçu ihbarda bulunduğu elinde yeterli delili bulunmamaktaydı. Bu yüzden Samet Kuşçu ve onun ismini verdiği dokuz subay sorgulanmak üzere tutuklanmıştır. Soruşturma altı ay sürmüştür. Soruşturmanın sonunda "orduyu isyana teşvik" suçuyla Samet Kuşçu'nun 2 yıl hapsedilmesi kararı alınmıştır. Samet Kuşçu'nun haklılığı 1960 yılı darbesinden sonra ispatlandığı için Samet Kuşçu serbest bırakılmıştır (wikipedia.org; Emiroğlu, 2011; 17; Keskin, 2012; 117-118). Bunu bir tablo ile anlatacak olursak durum daha net anlaşılacaktır.

Tablo 2: Samet Kuşçu İhbar Detay

İhbarcı	Kurmay Binbaşı Samet Kuşçu
İhbar edilenler	Albay İlhami Barut, Yüzbaşı Kazım Özfırat, Yarbay Faruk Güventürk, Binbaşı Ata Tan, Binbaşı Asım Ural, Albay Naci Aşkun, Yüzbaşı Hasan Sabuncu, emekli subay Cemal Yıldırım.
İhbar türü	Dış ihbar
İhbarın bildirildiği yer	İstanbul Express Gazetesi'nin sahibi, aynı zamanda bir milletvekili olan Mithat Perin ile emekli Tümgeneral Kazım Demirkan aracılığıyla hükümete yapıldı. Burada Samet Kuşçu resmi ve resmi olmayan ihbar türünü birlikte kullanmıştır.
Kanıt	Yeterli kanıt yok. Bunun üzerine Kazım Demirkan'ın önerisiyle Kuşçu'nun İlhami Barut'la gizli görüşme yapması kararlaştırıldı. Barut sorulardan şüphelendiği için cevap vermedi. Bu yüzden delil yetersizliği oldu.
İhbar Süresi	1957 yılında ihbar edildi, 1958'de yalan ihbar muamelesi gördü.
İhbarın sonucu	İhbar ciddiye alınmadı. 1960 yılı darbesi gerçekleşince ihbarın doğru bir ihbar olduğu ispatlandı.
Misilleme	Ciddiye alınmama, "orduyu isyana teşvik" suçuyla hapsedilme.

Kaynak: wikipedia.org; Emiroğlu, 2011; 17; Keskin, 2012; 117-118 kaynaklarından faydalanılarak türetilmiş bir tablodur.

1.5.2. Mahir Kaynak Davası

Mahir Kaynak ise 9 Mart Cuntacılarını deşifre etmiştir. Bu olay "Madanoğlu Cuntası Davası" olarak da geçmektedir. Mahir Kaynak bir MİT ajanıdır. 1969 yılında hükümeti devirmek için Korgeneral Cemal Madanoğlu'nun içinde bulunduğu "Milli Demokratik Devrimciler" ekibinin içine sızmış ve planlanan

bütün faaliyetleri MİT'e "Fakülteli" kod adıyla bildirmiştir. Bu şekilde darbe planı bir sonuca ulaşmamıştır. Mahir Kaynak, 1967 yılında, tanıdığı biri olan Hıfzı Kaçar'ın bir ihtilal örgütü kurmaya karar verip O'nu da içine dâhil etmek istemesi üzerine bunu kabul etmiştir. Sonrasında örgütün toplantılarına katılmış ve darbe planlarını teybe kaydedip MİT'e aktarmıştır. 1971 yılının Haziran ayında açılan bu dava sonucunda Cemal Madanoğlu, İlhami Soysal, Doğan Avcıoğlu ve İlhan Selçuk bir süre tutuklu olarak yargılandılar. 2 Ekim 1974 yılında davanın kararı çıktı ve tüm sanıklar beraat etti. Davanın kararında Mahir Kaynak'ın verdiği bilgiler "güvenilmez" ve "çelişkili" bulundu (wikipedia.org; milliyet.com.tr; Tarım, 2013; 93; Önal, 2016; 90). Bunu bir tablo ile anlatacak olursak durum daha net anlaşılacaktır.

Tablo 2: Mahir Kaynak İhbar Detay

İhbarcı	Mahir Kaynak
İhbar edilenler	Milli Demokratik Devrimciler (Cemal Madanoğlu, Osman Köksal, Doğan Avcıoğlu, İlhan Selçuk, İlhami Soysal, Uluç Gürkan, Hasan Cemal) (anahabergazete.com).
İhbar türü	Mahir Kaynak bir MİT ajanı olduğu ve durumu MİT'e bildirdiği için bunu iç ihbar olarak nitelendirebiliriz. Mahir Kaynak burada kimliğini gizli tutup "Fakülteli" rumuzunu kullanarak ihbarda bulunmuştur. Yani kimliği belli olmayan ihbar türünü tercih etmiştir.
İhbarın bildirilmesi	Genel Kurmay Başkanı Memduh Tağmaç ve 1. Ordu Komutanı Faik Türün'e haber verildi.
Kanıt	Teybe çektiği ses kayıtları ve bazı belgelerin fotokopileri
İhbar Süresi	1967'den 1971'e kadar deliller MİT'e verildi. 1974 yılında dava sonuçlandı.
İhbarın sonucu	MİT gerekli önlemleri aldı ve darbe girişimi engellendi.
Misilleme	Mahir Kaynak, ihbarda bulunduğu sırada bir misilleme hareketiyle karşılaşmasa da dava sonucunda verdiği bilgiler çelişkili ve güvenilmez bulundu. Buradan misilleme yaklaşımlarından dikkatin ihbarcıya çekilmesi ile karşılaştığı söylenebilir.

Kaynak: wikipedia.org; milliyet.com.tr; Tarım, 2013; 93; Önal, 2016; 90, anahabergazete.com kaynaklarından faydalanılarak türetilmiş bir tablodur.

Sonuç

Whistleblowing yani ihbar, etik olmayan veya yasadışı olan bir olayı veya durumu bu işi çözebilecek yetkisi bulunan kişilere iletmektir şeklinde tanımlanabilir. Yapılış şekillerine göre ihbar resmi ve resmi olmayan şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Resmi whitleblowing'de ihbarcı ihbarda bulunduğu anda resmi kanalları kullanırken, resmi olmayan ihbarda ihbarcı tanıdığı ve güvendiği kişilere resmi olmayan yöntemlerle durumu duyurmaktadır (Gökçe, 2014; 266).

Terbiyeye ve etik kurallarına, devlet politikalarına, ahlaki değerlere, yasalara ve yasal düzenlemelere aykırı hallerde, ırk, cinsiyet, milliyet ve din gibi ayrımcılık yapılan durumlarda, hırsızlık veya sahtekârlık gibi suçlarda, toplumun güvenliğini ya da sağlığını tehlikeye sokan bir durum varsa ihbar yapılması gereklidir (Gerçek, 2005: 30).

İhbar davranışını etkileyen pek çok faktör olmasına rağmen Hassink, Vries ve Bolle (2007; 29-30) yaptıkları çalışma sonucunda bunu beş temel faktör olarak sınıflandırmışlardır. Bunlar psikolojik faktörler, kültürel ve etik faktörler, yapısal-kurumsal faktörler, misilleme/intikam ve yanlış uygulamaların türü olarak sınıflandırılabilir.

İhbar türleri üç gruba ayrılır. Bunlar: sessiz kalmak, içsel ihbar ve dışsal ihbardır. Sessiz kalmada çalışan, olayı görse de susmayı tercih ederken. Bunun başlıca sebebi, ihbarcının ispiyoncu olarak anılmak istememesi ve örgütüne güvenmemesidir. İçsel ihbarda ihbarcı, işletme içinde üst yetkiliye durumu bildirmektedir. İhbarcı işletme içindeki yetkililerin işi çözemeyeceğine inanırsa dış ihbara başvurmuştur. Dış ihbarda ise ihbarcı durumu işletme dışındaki yetkililere bildirmektedir. Ancak dışsal ihbar, örgüt için birçok ekonomik zorlukla beraber örgütte güven ve itibar problemlerine yol açmaktadır. Bu yüzden ihbarcı dış ihbarda bulunduğu anda, oldukça tehlikeli misilleme hareketleriyle karşılaşabilmektedir. Bu misilleme davranışlarını şu şekilde sıralayabiliriz: Dikkatleri ihbarcıya çekmek, zayıf bir sicil üretmek, tehditle ihbarcıyı

sessizliğe zorlamak, ihbarcıya mobbing uygulamak, başarısızlığa zemin hazırlamak, dava açmak ve ihbarcının kariyerini yok etmektir (Çiğdem, 2013; 101).

İhbarcıya yönelik bu tehlikelerin önlenmesi için örgütün yapması gerekenler ise şunlardır: Üst yönetimin kararlılığı, eğitim, iletişim, ombudsman bürosu, kontrol ve denetim, ödüllendirme, cezalandırma, koruma, yazılı kurallar ve kodlar koyma, adil soruşturma süreci ve sonucun açıkça ilan edilmesi, kamuoyuna doğru bilgi aktarma (Uyar ve Yelgen, 2015; 97-98).

Bu çalışmada Türkiye'de askeri darbe girişimlerini ihbar eden Samet Kuşçu ve Mahir Kaynak'ın ihbar hikâyeleri anlatılmıştır.

Kurmay Binbaşı Samet Kuşçu, 1958 yılında Demokrat Parti iktidarına yönelik yapılması planlanan bir darbe girişimini ihbar etmiştir ve bu hareketiyle Dokuz Subay Olayı'nın ortaya çıkarılmasında önemli bir aktör olmuştur. Fakat yeterli delili olmadığı için ciddiye alınmamıştır ve "orduyu isyana teşvik" suçuyla hapsi istenmiştir. 2 yıl hapis yattıktan sonra 1960 yılında darbe gerçekleştiğinde haklılığı anlaşılıp serbest bırakılmıştır (wikipedia.org; Emiroğlu, 2011; 17; Keskin, 2012; 117-118).

Eski bir MİT ajanı olan Mahir Kaynak ise 9 Mart Cuntacılarını açığa çıkarmıştır. Hükümeti devirmek için bulunan "Milli Demokratik Devrimciler" ekibinin içine girmiş ve onların bütün planlarını "Fakülteli" rumuzuyla 1969 yılında yetkililere bildirmiştir. Bu bilgiler sayesinde önlemler alınmış ve darbe girişimi engellenmiştir. Fakat 1974 yılında bu davanın kararı açıklandığında Mahir Kaynak'ın verdiği bilgiler "güvenilmez" ve "çelişkili" bulundu (wikipedia.org; milliyet.com.tr; Tarım, 2013; 93; Önal, 2016; 90).

Yukarıda anlatılan iki örneğe bakıldığında ihbarcının karşılaştığı muamele açıkça görülmektedir. Bu da ihbar davranışında bulunmada caydırıcı bir etken olabilmektedir. Ülkemizde ihbar davranışının daha çok yaygınlaşabilmesi için ihbarcının yasal olarak korunması gerekmektedir. Bunun için ihbarcıyı koruyacak yasaların çıkarılması önerilir. Ayrıca ihbarcılarının ihbarda bulunduğu ciddiye alınması, örgütün geleceği için daha yararlı olacaktır. Ülkede ihbar algısı oluşturulabilmesi için ilkokullardaki öğrencileri de kapsayacak şekilde insanlara etik konusunda eğitimler verilmelidir.

Kaynakça

- Aktan, C. C. (2006). "Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vijdani Red Davranış: WHISTLEBLOWING", Mercek Dergisi, Ekim Sayısı, s. 1-13.
- Başol, O. ve Karatuna, I. (2015). "Örgütlerde Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ve Örgütsel İletişim İlişkisi", Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi, 37 (2): 153-170.
- Candan, H. & Kaya, T. P. (2015). "İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma (Bildiri)". 13. Kamu Yönetim Kongresi, Konya.
- Çiğdem, S. (2013). "Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı, sayı:1, s. 93- 109.
- Efe, H. ve Demirci, M. (2013). "Ombudsmanlık Kavramı ve Türkiye'de Kamu Denetçiliği Kurumundan Beklentiler", Sayıştay Dergisi, sayı: 90, s. 49- 72.
- Emiroğlu, A. (2011). "27 Mayıs 1960 İhtilali ve Demokrat Parti'nin Tasfiyesi", Sosyoteknik, sayı: 1, s.13-27.
- Gerçek, H. (2005). "Mübaşirlikte Etik Sorunların Ele Verilmesi", Madencilik Dergisi, 44 (4): 29-38.
- Gökçe, A. T. (2014). "Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, sayı: 22, s. 261-282.
- Hassink, H., Vries, M. De and Bollen, L. (2007). "A Content Analysis of Whistleblowing Policies of Leading European Companies", Journal of Business Ethics, sayı: 75, s. 25-44.
- Keskin, Y. Z. (2012). "Demokrat Parti İktidarı ve Günümüze Yansımaları", EÜSBED, 1 (V): 107-130.
- Kesler, M. (2012). "Mahir Kaynak'ın 41 Yıllık Sır İfadesi", Milliyet, [Online] Mevcut: <<http://www.milliyet.com.tr/mahir-kaynak-in-41-yillik-sir-ifadesi-gundem-1618752/>>, [Erişim tarihi: 05.10.2017].
- Park, H., Blenkinsopp, J., Öktem, M. K. and Ömürgönülşen, 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.
- Saygı, S. (2011). "Whistleblowing ve örgütsel etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama". Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.

Seifert, D. L. (2006). *“The Influence of organizational justice on the perceived likelihood of whistle-blowing”*, Washington State University College of Business, Doctor of Philosophy.

Tarım, O. (2013). *“27 Mayıs’tan 12 Mart’a Adalet Partisi ve Türkiye”*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tarih Anabilim Dalı.

Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015). *“Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim”*, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13 (1): 85- 106.

wikipedia.org; Emiroğlu, 2011.

wikipedia.org; milliyet.com.tr