

MÜHENDİSLİKTE ETİK SORUNLARIN ELE VERİLMESİ

Whistle-blowing in Engineering

Hasan GERÇEK (*)

ÖZET

Mühendislikte etik sorunların ele verilmesi çeşitli yönleriyle tartışılmıştır. Öncelikle, konuyla ilgili terimler hakkında bilgi verilmiş ve ele verme eylemi için gerekli koşullar göz önünde bulundurulmuştur. Sonra, eleverenlerin genellikle karşılaştıkları sıkıntılar ve almaları gereken önlemler sunulmuştur. Son olarak da, etik sorunların ele verilmesiyle ilgili sıkıntıları gidermek için organizasyonların izleyebilecekleri yaklaşımlardan bahsedilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Mühendislik Etiği, Ele Verme, Eleveren.

ABSTRACT

Various aspects of whistle-blowing in engineering are discussed. Firstly, information is given on the terms related to the subject, and necessary conditions for whistle-blowing are considered. Then, the problems usually encountered by whistle-blowers and precautionary measures to be taken by them are presented. Finally, the approaches that can be followed by the organizations to remedy the difficulties caused by whistle-blowing are mentioned.

Keywords: Engineering Ethics, Whistle-blowing, Whistle-blower.

(*)Prof. Dr., Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Mühendislik Fak., Maden Mühendisliği Bölümü
Zonguldak, gercek@karaelmas.edu.tr

1. GİRİŞ

Dünyanın en saygın haftalık haber dergilerinden olan Time, her yıl Aralık ayının son haftasında yayımlanan sayısında geçmiş yıla damgasını vuran bir kişiyi “yılın kişisi” olarak seçmeyi bir gelenek haline getirmiştir. Her ne kadar bu kişinin, “olumlu” bir şeyler yapmış olması ya da “sevilen” biri olması zorunluluğu yoksa da, temel ölçüt kişinin geçmiş yıl içinde yaptıklarının toplumu (özellikle de Amerikan halkını) önemli derecede etkilemiş olmasıdır. Time dergisi 2002 yılında, hoş bir sürprizle, üç bayanı “yılın kişileri” olarak seçmiştir. Adları Cynthia Cooper (WorldCom şirketinin saymanlık denetçisi), Coleen Rowley (FBI'da görevli avukat) ve Sherron Watkins (Enron şirketinin başkan yardımcısı) olan bu üç bayanın sarışın olmaları dışında çok ilginç bir ortak yönleri vardı: çalıştıkları firma veya kurumdaki etik sorunları ele vermek için çok büyük mesleki ve kişisel riskleri göze almışlardı (Lacayo ve Ripley, 2002).

İşte, resimleri Time dergisinin 2002 yılının son (aynı zamanda 2003 yılının ilk) sayısının kapağında yer alan bu üç cesur kadının örnek davranışı, yani “etik sorunların ele verilmesi,” bu yazının temel konusunu oluşturmaktadır. Bu kapsamda, özgül bir açıdan konunun mühendislik etiğindeki yeri ve önemi de ayrıca irdelenmektedir. Yazıda; öncelikle, bazı temel kavramların tanımları yapılmıştır; sonra, etik sorunların ele verilmesinde gerekli koşullar tartışılmış ve bu eylemi gerçekleştirenlerin karşılaştıkları zorluklara değinilmiştir. Son olarak da, etik sorunların ele verilmesi sonucunda ortaya çıkan sıkıntıların giderilmesi için firma veya kurumların izlemesi gereken yaklaşımlar sunulmuştur.

2. ETİK SORUNLARIN ELE VERİLMESİ

Time dergisinin 2002 yılının kişileri olarak seçtiği üç bayanın kapak resminin altında “The Whistleblowers” şeklinde bir tanımlama yer almaktadır. Webster Sözlüğü, “whistle-blower” terimini “gizli veya örtülü olan bir şeyi açıklayan ya da biri aleyhine bilgi veren kimse” şeklinde tanımlamaktadır (Merriam Webster, 1993). Eylemin ise biraz daha ayrıntılı ve kapsamlı tanımı yapılmaktadır.

Whistle-blowing;

- iddia edilen bir suçu (sahtekarlık, hırsızlık vb.), ayrımcılığı (ırk, din, milliyet, cinsiyet vb.) veya misillemeyi;
- bir yasaya, bir düzenlemeye, bir devlet politikasına, ahlaki değerlere, etik kurallara veya terbiyeye aykırı oluşumu;
- özellikle de toplumun sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokan hususları

açığa çıkartmak ve/veya şikayet etmek amacıyla yapılan, bir kamu kuruluşundaki ya da özel sektördeki bir kişiyle, kurumla veya örgütle yapılan sözlü veya yazılı iletişimidir (Whistleblowers, 2004). Bazı kaynaklar (GAP, 2004a), “mahkemelerde bu amaçla tanıklık yapmak” ve “işyerindeki hatalı bir davranışa katılmayı reddetmek” gibi davranışları da bu eylem kapsamına almaktadır. Ayrıca, açığa vurma eyleminin firma veya kurumun “uygun kanalları dışından,” “üstlerin veya yöneticilerin aksi yöndeki baskılarına rağmen” yapılmış olması da vurgulanmaktadır (Martin ve Schinzingler, 2005).

Etik sorunların ele verilmesini tanımlayan ve kökeni İngilizce olan “whistle-blowing” teriminin tam Türkçe karşılığı ısıklık çalmak veya düdük öttürmek olmakla birlikte, dilimizde bu eylemi ve yapanı tanımlayan terimler genellikle olumsuzluk hatta aşağılama çağrışımı yapmaktadır (Çizelge 1). Gerçekten de, iş hayatında etik değerlerin iyi yerleşmediği toplumlarda, etik sorunların ele verilmesine ve etik sorunu eleverenlere genelde olumsuz bakılması, toplumun bu amaçla kullandığı sözcüklere yansımıştır.

Çizelge 1'de verilen terimler arasında, Öz Türkçe Sözlük'te (Püsküllüoğlu, 1994) de yer alan “gizletilemek” ve “gizletimci” sözcükleri, belki de söz konusu kavramların dilimizdeki en yakın karşılıkları olmaktadır. Ancak, bu sözcüklerin tanımlanmasında yer alan “... gizli kalması gereken eylemi ...” şeklindeki açıklama, aslında kavram olarak “gizli kalmaması gereken” etik sorunlara uygulanabilirlik açısından çelişki yaratmaktadır. Bu nedenle, yazının bundan sonraki kısımlarında; “bir çalışanın tarafından başka bir çalışanın veya amirin etik veya yasal olmayan davranışının topluma veya daha üst yönetime bildirilmesi (Fledderman, 1999)” eylemi “etik sorunun ele verilmesi”, bu işi yapan ise “etik sorunu eleveren” şeklinde adlandırılacaktır.

Çizelge 1. Etik sorunların ele verilmesiyle ilgili terimler.

whistle-blowing (eylem)	whistle-blower (işi yapan)
gammazlamak ispiyonlamak: (Fransızca'dan) birinin gizli işlerini, düşüncelerini gözleyerek, öğrenerek, bir çıkar karşılığında, yetkili yerlere iletmek (Püsküllüoğlu, 2001). jurnal etmek: (Fransızca'dan) bir kimseyle ilgili olarak yetkililere kovlama, kötüleme yazısı vermek ya da bir kimseyle ilgili gizli bilgiyi yetkililere iletmek (Püsküllüoğlu, 2001). ihbar etmek ele vermek gizletimlemek: birinin gizli kalması gereken eylemini yetkililere, yöneticilere yazılı ya da sözlü olarak iletmek (Püsküllüoğlu, 1994).	gammaz ispiyoncu (ispiyon): (Fransızca'dan) bir kimsenin gizli işlerini gözleyip, düşüncelerini öğrenip yetkililere bildirerek çıkar sağlayan kimse (Püsküllüoğlu, 2001). jurnalcı: (Fransızca'dan) bir kimseyi jurnal eden (Püsküllüoğlu, 2001). ihbarcı (muhibir) eleveren, eleverici gizletimci: birinin gizli kalması gereken eylemini yetkililere, yöneticilere bildiren kimse (Püsküllüoğlu, 1994).

Batılı toplumlarda, özellikle de Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD), etik sorunların ele verilmesiyle ilgili konular 1970'lerden bu yana ön plana çıkmış ve bu konulara daha fazla özen gösterilmeye başlanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki örnekler ilginçtir.

ABD başkanının (Richard M. Nixon) istifasıyla sonuçlanan Watergate Skandalı'nın ortaya çıkartılmasında büyük rol oynayan Washington Post gazetesi muhabirlerinden Bob Woodward'a 1972'de bilgi veren ve kimliği uzun yıllar gizli tutulan "Derin Gırtlak" (Deep Throat) tarihin en ünlü eleverenleri arasında sayılmaktadır (bu kişinin, FBI'nın o tarihteki 2 numaralı yöneticisi W. Mark Felt olduğu Mayıs 2005'te açıklanmıştır).

Yine ABD'de, 1974 yılında, Kerr-McGee firmasına ait pulutonyum üretim tesisindeki çok ciddi sağlık ve güvenlik sorunlarını basına ele veren Karen Silkwood'un daha sonra geçirdiği kuşkulu bir trafik kazasında hayatını kaybetmesi, eleverenlerin ne gibi tehlikelerle karşılaşabileceği konusunda ürkütücü bir örnek oluşturmaktadır.

Çalışma hayatındaki etik sorunlarla ilgilenen kamu yararına örgütler de ilk olarak 1970'li yıllarda kurulmaya başlanmıştır. Örneğin; ABD'de 1977'de kurulan ve kazanç gütmeyen bir sivil toplum örgütü ve hukuk firması olan GAP (Government Accountability Project); devletin ve şirketlerin sorumlu tutulabilirliği konusunda teşvik edici çalışmalar yapan, çalışma hayatındaki ifade hürriyetini ve etik uygulamaları savunan, ele verilen etik sorunlar hakkında dava açılmasına yardımcı olan, eleverenlerin kaygılarının topluma

duyurulmasını sağlayan ve eleverenlerin korunmasıyla ilgili yasalar üzerine politikalar, reformlar geliştiren bir örgüttür (GAP, 2004b).

Mühendislik etiği açısından bir kilometre taşı sayılabilecek "Challenger Faciası" ise 1986 yılında meydana gelmiştir. Bilindiği gibi, 28 Ocak 1986 günü Uzay Mekiği Challenger'ın fırlatılmasından 73 saniye sonra infilak etmesi tüm dünyayı şaşkınlığa uğratmıştır. Daha sonra, kazayı araştırmak üzere kurulan soruşturma komisyonuna ifade vererek, kazanın mühendislik etiğine aykırı kararlar alınması sonucunda meydana geldiğinin ortaya çıkartılmasında büyük rol oynayan Roger Boisjoly (katı yakıt roketlerini üreten Morton-Thiokol firmasının bir çalışanı), mühendis kökenli bir eleverendir. Mühendislik etiği ile ilgili hemen hemen tüm kaynaklarda, bu olaya atıfta bulunmaktadır (Harris vd., 1999; Fledderman, 1999; Martin ve Schinzingler, 2005).

Bir kimsenin, halen veya daha önce çalıştığı firma/kurum yöneticilerinin sebep olduğu zarar veya yolsuzluklarla ilgili önerümleri yazılı ya da görsel basına vermesinden kaynaklanan çarpıcı haberler günümüzde çok yaygındır. Mühendisler, toplumun sağlığını ve güvenliğini koruma görevini üstlendikleri için, bu değerlere zarar verecek davranış ve girişimleri "ele verme" zorunluluğunu hissedebilirler. Mühendislerin her ne kadar işverene karşı "güvenilir ve sadık olma" zorunlulukları varsa da, çalıştıkları firma veya kurumların bünyesindeki yanlış davranışları açığa vurmak ve yetkililerden bu konuda uygun önlemlerin alınmasını beklemek hakları da vardır.

Konunun iyice anlaşılabilmesi için, öncelikle, etik sorunların ele verilmiş şekilleri üzerinde durmakta yarar vardır. Fledderman (1999), aşağıda özetlenen türleri tanımlamaktadır:

İçeriden ele verme, çalışanın etik sorunu kendi amirinin daha üstündeki yöneticilere bildirmesidir. Bazen, çalışan tüm yönetim kademelerini atlayarak ve alışılmış kanalların dışında, kuruluşun en üst yöneticisine veya yönetim kuruluna da gidebilir. Ne şekilde olursa olsun, içten ele verme firma veya kurumun içinde kalır.

Dışarıya ele verme, çalışanın etik sorunu yazılı veya görsel basına ya da ilgili (adli) makamlara bildirmesidir.

Aslında, her iki türün de “sadakatsizlik” olarak algılanma eğilimi varsa da, genellikle sorunu dışarıya açıklamanın, firmanın veya kurumun içinde tutmaktan daha sakıncalı olduğu düşünülür. Bu, biraz da “kol kırılır, yen içinde kalır” geleneğinin sonucudur.

Bu arada, eleverenin kimliğini açıkladığı ve anonim yani adsız olduğu durumların da birbirinden farklılığı vurgulanmalıdır. Kimlik gizlemeden yapılan ele verme durumunda, çalışan yaptığı suçlamaların arkasında durmakta ve önesürümünün neden olacağı her türlü irdelemeye hazır olmaktadır. Diğer taraftan, anonim ele verme, çalışanın şikayetini yaparken kimliğini gizli tutmasıyla olur. Bu; üst yöneticilere, polise veya savcılığa isim vermeden (imzasız) yazılan mektuplar ve kendini tanıtmadan edilen telefonlarla olabilir. Günümüzde bunlara kimliğin gizlendiği elektronik posta mesajları veya web siteleri da eklenmiştir. Benzer şekilde, çalışan isminin yayımlanmasına veya kimliğinin açıklanmasına izin vermeden yazılı ya da görsel basına açıklamalarda bulunabilir.

Örnek verilecek olursa; Cynthia Cooper, Coleen Rowley ve Sherron Watkins'in eylemleri içeriden ele verme; Karen Silkwood ve Roger Boisjoly tarafından yapılanlar dışarıya ele verme; Derin Gırtlak'ın yaptığı ise bir anonim ele verme şeklidir.

Etik sorunların ele verilmesi, bir firmada veya kurumda çalışanların karşılıklı güveni ve uyumu açısından çok olumsuz sonuçlar doğurabilir. Durum, spor karşılaşmalarına atıfta bulunan bir benzetme ile daha iyi açıklanabilir:

“Eğer sözü edilen ‘düdük çalma’ eylemi bir karşılaşma sırasında yapılmış olsaydı ve oyun, kuralların çiğnendiği için hakem tarafından değil de, sizin bir takım arkadaşınız tarafından ve aleyhinize durdurulsaydı, ancak benzer bir etki yaratabilirdi. Spor karşılaşmalarında, bu tür bir ‘düdük çalma,’ her ne kadar centilmence olursa olsun, sadakatsizce yapılmış sayılır. Benzer şekilde, çalışma hayatındaki ele verme de, firmaya/kuruma ve iş arkadaşlarına karşı yapılmış ‘son derece sadakatsiz’ bir davranış olarak kabul edilir (Fledderman, 1999).”

3. GEREKLİ KOŞULLAR

Mühendisler, doğal olarak, meslek yaşamları sırasında yasal veya etik olmayan çeşitli davranışlarla karşılaşabilirler. Bu bağlamda, “Etik sorunlar ne zaman ele verilmelidir?” sorusunun yanıtı çok önemlidir. TMMOB Mesleki Davranış İlkeleri bu konuda şu sorumluluğu getirmiştir:

“Mühendisler ve mimarlar; kendilerinden istenen işin toplum ve doğa için ciddi bir tehlike yaratacağı sonucuna varırlarsa ve bu konudaki mesleki yargıları hizmet verilen gerçek ve tüzel kişiler tarafından dikkate alınmıyorsa, onların talimatlarına kayıtsız şartsız uymayı reddederler; bu durumun, kendilerine hizmet verilenleri uyarmak, gerektiğinde meslek örgütlerini ve hatta kamu oyunu bilgilendirmek gibi hak ve yükümlülükler getirdiğini dikkate alırlar (TMMOB, 2004).”

Öncelikle, “ele verebileceğimiz” ve “ele vermemiz gereken” durumların ayırımını yapmak gerekir. Fledderman'a (1999) göre; ancak aşağıdaki dört koşulun yerine gelmesi durumunda ele verme girişiminde bulunulmalıdır.

1. Zorunluluk: Ele verme ile “açık ve önemli” bir zarar önlenememelidir. Topluma açıklama yapıp yapmama konusunda çalışanın nicelik ve nitelik duygusunun olması gerekir. Her şey hakkında değil, yalnızca önemli hususlarda ihbarlar yapılmalıdır. Öte yandan, ufak ama çok sayıda ve sistematik yolsuzluklar varsa, bunların zamanla birikerek çok önemli sorunlara yol açabileceği de unutulmamalıdır.

2. Yakınlık: Eleveren, etik sorun hakkında bilgi vermek üzere çok açık bir konumda olmalıdır. Dedikodu veya duyular üzerine hareket etmek doğru değildir. Hatalı davranış veya uygulama hakkında etkin bir şekilde şikayette bulunabilmek

için birinci elden veya çok güvenilir bilgilere ve belgelere sahip olmak gerekir. Ayrıca, eleverenin konu hakkında gerçekçi bir değerlendirme yapabilecek düzeyde mesleki yetkinliğe sahip olması gerektiği de unutulmamalıdır. Bilindiği gibi, mühendislik etik kurallarından biri de mühendisin “yalnızca yeterli olduğu alanlardaki” işleri kabul etme zorunluluğudur. Bu nedenle, gerçekten hatalı bir davranışın olup olmadığına karar vermek için de bu ilke uygulanmalıdır.

3. Yetenek / Olanak: Eleverenin zararlı davranışı veya etik olmayan uygulamayı durdurmak için kabul edilebilir bir başarı şansının olması gerekir. Aksi takdirde, şikayetin gerekli önlemi alacak veya sorunu ortadan kaldıracak makamlara kadar ulaşmasını sağlayacak olanaklar yoksa, kişinin kariyerini ve ailesinin parasal güvenliğini tehlikeye atması gereksizdir.

4. Son Çare: Ele verme, son çare olarak düşünülmelidir. Sizden daha yetkin ve olaya daha yakın kimselerin bulunmaması durumunda, firma veya kurum içinde tüm diğer yolların denendiği ve sonuç vermediği zaman, ele verme kaçınılmaz olur.

Bu dört koşul, etik sorunun ele verilmesinin ne zaman ahlak açısından kabul edilebileceğini bize söyler. Diğer taraftan, “Bir mühendis, etik bir sorunu ne zaman ahlak açısından ele vermek zorundadır?” sorusunun yanıtı da önemlidir. Buna göre, şu iki ölçüt bize yardımcı olabilir (Fledderman, 1999):

- Hatalı bir davranışın farkında olduğumuz ve yukarıdaki dört koşulun da yerine geldiği durumda, olayın yeterince önemli olduğunu düşündüğümüz zaman, “etik sorunu ele verebiliriz.”
- Yukarıdaki dört koşulun sağlanmasına ek olarak, yanlışlığın sürmesi birisi için yakın ve açık bir tehlike oluşturuyorsa, “etik sorunu mutlaka ele vermeliyiz.”

Ele verme girişiminde bulunmadan önce, bireylerin çok etkili bir şekilde iç gözlem ve fikir değerlendirmesi yapması gerekir. Özellikle, eleverenin bu yola baş vurmada önce, kendisini bu yola sevk eden dürtülerini ve duygularını iyi değerlendirmeye çalışması yerinde olacaktır. Unutulmamalıdır ki toplumun yararı için yapılan ele vermeler kabul edilebilir hatta desteklenirse de iş arkadaşından, amirinden veya çalıştığı firmadan/kurumdan öç alma gibi bir neden asla kabul edilemez. Ayrıca, son yıllarda moda olan,

“ileride o konuda kitap yazmak veya söylevler vermek” yoluyla maddi kazançlar elde etmek umuduyla ele verme de artık toplumca hoş görülmemektedir (Fledderman, 1999).

4. ELEVERENLERİN KARŞILAŞTIĞI SIKINTILAR VE ÖNLEMLER

İşveren açısından bakılırsa, “ele verilmiş olmak” çok olumsuz bir konudur. Bu yüzden, çalışanların etik sorunları ele verme zorunluluğunda kalmaması sağlanmalıdır. Yanlış bir davranışın topluma açıklanması firma/kurum açısından olumsuz bir görüntü oluşturacak, organizasyonun geleceğini etkileyecektir. Bu zararın mutlaka önlenmesi gerekir.

Etik sorunların ele verildiği firmaların tipik yaklaşımı, bu davranışın ve ondan kaynaklanan firma içi kötü görüntünün önüne geçmek için eleverenlerin işine son vermektir. Bu şekilde, bir taşla iki kuş vurulmaktadır: eleveren cezalandırılmaktadır ve diğer çalışanlara gözdağı verilmektedir. Böyle bir yaklaşım, hem etkili değildir hem de etik açıdan kabul edilemez.

İşverenler ya da yöneticilerin eleverenlere karşı uyguladıkları tipik misilleme ve öç alma yaklaşımlarını bilmekte yarar vardır. GAP (2004c) bu yaklaşımları şu şekilde özetlemektedir:

1. Dikkatin eleverenlere çekilmesi: Bu tipik misilleme stratejisinde, işveren veya kusurlular eleverenin mesajı yerine kendisini tartışma konusu yapmaya çalışırlar. Eleverenin güdülerine, güvenilebilirliğine, mesleki yetkinliğine ve hatta özel yaşamına saldırılarak, ortaya attığı sorunları geri plana itecek hemen her şey kullanılır ve asıl etik sorun gizlenmeye çalışılır.

2. Zayıf bir sicil / geçmiş üretmek: Etik olmayan uygulamaları alışkanlık haline getiren işverenler ya da yöneticiler, elevereni “kronik sorunlu bir çalışan” olarak damgalamak üzere kayıtlar oluşturmak için bazen aylar veya yıllar harcarlar. Yetersiz veya sorunlu başarıyı yansıtan, gerçek veya uydurma olaylar hakkında iç yazışmalar biriktirilmeye başlanır. Daha önce kusursuz sicil almış olan eleverenler, zamanla üstlerinden düşük sicil notu almaya başlarlar.

3. Tehditle sessizliğe zorlamak: Bu taktik genellikle, “Bir daha bu şehirde veya sektörde

çalışamazsın!" türünde tehditlerle kendini gösterir. "Beyanat verme yasağı" gerekçesi kullanılarak ve işine son verme tehditleriyle, eleverenin açıklama yapması dolaylı olarak engellenir.

4. Yalnız bırakmak veya aşağılamak: Bir başka misilleme yaklaşımı, elevereni çalışma arkadaşlarından ayırarak bir örnek oluşturmaktır. Bu yolla, eleverenin etkili bir ele verme eylemini gerçekleştirmesi için gerekli olan bilgi kaynaklarından da uzaklaştırılması sağlanabilir. Ayrıca, işverenler veya yöneticiler, eleverene aşağılayıcı görevler de verebilirler. Bu tür taktikler, eleverenin bazı görevlerinden alınmasıyla, bazen de işine son verme hazırlıklarına dönüşebilir.

5. Başarısızlığa zemin hazırlamak: Yaygın uygulanan diğer bir misilleme taktiği ise, eleverene altından kalkamayacağı görev yükü ve sorumluluklar vererek, başarısızlığına zemin hazırlamaktır. Benzer bir art niyetli yaklaşım da, elevereni şikayet ettiği sorunu çözmekle görevlendirmek ama başarılı olması için gerekli yetkileri, kaynakları ve desteği ona vermemek şeklinde olmaktadır.

6. Dava etmek: Etik sorunları eleverenlerin en çok karşılaştıkları misilleme, sorunu açığa çıkartmak için kullanılan kanıtların "çalındığı" veya "yasal olmayan yollardan elde edildiği" yönünde yapılan suçlamalar ve dava etme tehditleridir.

7. Kariyeri yok etmek: Eleverenlerin, "yeniden yapılanma" gibi sözde nedenlerle işten çıkartılması, aykırı görevlere verilmesi veya her türlü atanma taleplerinin geri çevrilmesi de yaygın yıldırma taktiklerindedir. Bazen, işten çıkartılmaları yeterli görülmemekle, kendi dallarında bir daha çalışma olanağı bulmamaları için (olumsuz referans vermek, diğer işverenleri etkilemek vb. şeklinde) girişimlerde bulunulur.

Hiç kimsenin, etik açıdan sorgulanabilir bir eylemi önlemeye çalışması nedeniyle, kimseyi mağdur etmeye hakkı yoktur. Nitekim, bazı batı ülkelerinde bu amaçla eleverenleri koruyucu yasal düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin; ABD'de 1978, 1989 ve 1994'te elevereni koruma amaçlı federal yasalar (Whistleblower Protection Act) çıkartılmıştır. Michigan eyaleti, 1981'de böyle bir yasa çıkartarak, eyaletler bazında, bu açıdan bir ilki gerçekleştirmiştir (Harris vd., 1999). Yasanın çevirisi yaklaşık olarak şöyledir:

"Özel sektördeki herhangi bir çalışan, yetkili makamlara yaptığı; federal, eyalete ait veya yerel yasaları ihlali ileri süren şikayeti nedeniyle işinden kovulur veya yaptırımlara maruz bırakılırsa, haksız misilleme gerekçesiyle eyalet mahkemesinde dava açabilir. Eğer işveren, çalışanına karşı davranışının geçerli ve yasal personel uygulamaları veya geçerli iş gerekçeleri nedeniyle olduğunu gösteremezse, mahkeme çalışana; geçmiş ücretlerinin ödenmesine, işine yeniden alınmasına, mahkeme ve avukat ücretlerinin ödenmesine karar verebilir. İşverene ayrıca 500 dolara kadar da para cezası da verilebilir Michigan'daki tüm işverenler bu yeni yasanın duyurusunu işyerlerine asmak zorundadır (Harris vd., 1999)."

Buna benzer yasal düzenlemeler olmadan yolsuzluklarla, etik olamayan davranışlarla savaşmak çok zordur. Aslında, Yeni Türk Ceza Kanunu'nda, bazı etik sorunların ele verilmesini zorunlu kılan "suçu bildirmeme" ile ilgili maddeler de vardır.

"(1) İşlenmekte olan bir suçu yetkili makamlara bildirmeyen kişi, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) İşlenmiş olmakla birlikte, sebebiyet verdiği neticelerin sınırlandırılması hala mümkün olan bir suçu yetkili makamlara bildirmeyen kişi, yukarıdaki fıkra hükmüne göre cezalandırılır (TCK, 2004: Madde 278)."

"(1) Kamu adına soruşturma ve kovuşturmayı gerektiren bir suçun işlendiğini göreviyle bağlantılı olarak öğrenip de, yetkili makamlara bildirimde bulunmayı ihmal eden veya bu hususta gecikme gösteren kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (TCK, 2004: Madde 279)."

Bu durumda, yasal açıdan suç olmayan ama etik açıdan yanlış olan uygulamaların ele verilmesi, ancak firma veya kurumların benimsedikleri etik kurallar çerçevesinde çözülebilecektir. Bu bağlamda, "Kamu Görevlilerinin Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik Taslağı"nın "yetkili makamlara bildirim" ile ilgili aşağıdaki maddesi, kamu görevlilerine yükümlülükler yanında, çok da belirgin olmayan ve tartışmaya açık, "sözde" bir korunma garantisi getirmektedir.

"Kamu görevlileri, kötü yönetim unsuru içeren, bu yönetmelikte belirlenen etik davranış ilkeleriyle uyumlu olmayan ve yasadışı, uygunsuz ve ahlak

dışı iş ve eylemlerde bulunmaları yönünde kendilerinden talepte bulunulması halinde veya bu tür bir eylem ve işlemden haberdar olduklarında ya da gördüklerinde, durumu yetkili makamlara bildirirler.

Kamu görevlileri, işlerini yaparken karşılaştıkları kamu hizmetleriyle ilgili yasa dışı veya cezai suç niteliğindeki işlem ve eylemlerle alakalı her hangi bir iddia veya şüpheyi, yetkili makamlara bildirirler.

Kurum ve kuruluş amirleri, makul ve iyi niyetle ihbarda bulunan kamu görevlilerinin kimliğini gizli tutar ve kendilerine herhangi bir zarar gelmemesini garanti eder (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2004: Madde 12)."

Diğer taraftan, Yeni Türk Ceza Kanunu'nda yer alan ve kamu görevlilerine yönelik "göreve ilişkin sırrın açıklanması" maddesi ise bu konuda çelişkili uygulamalara, hatta eleverenlerin cezalandırılmasına yol açabilecek şekilde yazılmıştır:

"Görevi nedeniyle kendisine verilen veya aynı nedenle bilgi edindiği ve gizli kalması gereken belgeleri, kararları ve emirleri ve diğer tebligatı açıklayan veya yayınlayan veya ne suretle olursa olsun başkalarının bilgi edinmesini kolaylaştıran kamu görevlisine, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası verilir (TCK, 2004: Madde 258)."

Eleverenlerin çalışma ortamında karşılaştığı sıkıntılar, yalnızca işveren veya yöneticilerden kaynaklanmamaktadır. Çalışma arkadaşlarının tutumu da bazen çok yaralayıcı olabilmektedir. Özellikle; etik olmayan davranışla suçlananların tarafını tutanların, iş huzurunun bozulmasından elevereni suçlayanların, eleverenlerle birlikte görülmekten çekinenlerin veya hatalı davranışlara tanık oldukları halde "uç maymun" (görmedim, duymadım ve söylemem) rollerini oynayanların olabileceği unutulmamalıdır. Bu konuda en akılcı yaklaşım, bu kişilerin kendilerince haklı nedenleri olabileceğini düşünerek, çok fazla üzülmemektir.

Ele verme eylemini akıllı ve bilinçli bir şekilde yapabilmek için önerilen 12 hayatta kalma stratejisi aşağıda sıralanmıştır (GAP, 2004d):

1. Geriye dönüşü olmayan adımlar atmadan önce, ele verme kararınız hakkında aileniz ve yakın arkadaşlarınızla görüşün.

2. Yanlış davranış hakkında rahatsız olan başka görgü tanıklarının olup olmadığını öğrenmek için uyanık olun ve onları sakıngan bir şekilde araştırın.

3. Resmi olarak fikir ayrılığını açıklamadan önce, ilk yetkili makama giderek olayın sistem içinde halledilme şansını araştırın. Eğer açıklama yapmaya karar verdiyseniz, kimliğinizi gizlemeden açıklama yapmayı veya anonim kalmayı mı isteyeceğiniz konusunda dikkatlice düşünün. Her iki stratejinin de kendine özgü sıkıntıları vardır. Kararınız;

- kanıtlarınızın niteliği ve niceliğine,
- önemli gerçeklerle ilgili bilgilerinizi alalama (kamufle etme) yeteneğinize,
- göze almaya hazır olduğunuz risklere ve
- toplumun yoğun irdelemesine katlanmaya istekli olup olmadığınıza bağlıdır.

4. Planlarınızı o şekilde yapın ki ele verdikleriniz sizin eylemlerinize karşı önlem düşünsünler, siz onlarınkine karşı değil. Örneğin; yetkililere bilgi aktarımının stratejik olarak zamanlanmasına dikkat edin.

5. İdareciler ve yardımcı personel ile iyi ilişkilerinizi sürdürün.

6. Ele verme eyleminden önce ve sonra, gelişen olayları kayıt edin. Herhangi bir yasal işlem durumunda işverenin kayıtlarınıza giriş hakkı olacağını akılda tutarak, işinizle ilgili etkinliklerin ve olayların açık ve doğru kayıtlarını tutmaya çalışın.

7. Kaygılarınıza dikkati çekmeden önce, gerekli tüm kanıtları ve dayanakları belirleyin, kopyalarını alın.

8. Yalnızlık döngüsünü kırın; seçimle göreve gelmiş yetkililer, gazeteciler ve eylemciler gibi potansiyel yandaşları araştırın ve belirleyin.

9. Yetkin bir avukattan yasal görüşler alabilmek için parasal kaynak ayırın.

10. Suçlamalarınızı ilginçleştirmek veya güçlendirmek için hayal ürünü unsurlar eklememeye dikkat edin.

11. Ele verme girişimlerinizi, işverenin değil de yalnızca kendinize ait zaman ve kaynaklarla yapın.

12. Yetkililerle çalışırken eleştirel ve alaycı tavırlar takınmayın.

5. SORUNU ÖNLEYİCİ YAKLAŞIMLAR

Bir firmada veya kurumda, etik sorunların ele verilmesi nedeniyle ortaya çıkabilecek sıkıntıları çözmek için başlıca dört yol vardır (Fledderman, 1999):

1. Her şeyden önce, organizasyonda güçlü bir etik kültürü oluşmalıdır. Bu, en üst düzeydeki yöneticiden en alt kademedeki çalışana kadar, her seviyede etik kurallara açık bir bağlılıkla mümkündür. Tüm çalışanların zorunlu bir etik eğitimi alması sağlanmalıdır. Tüm yöneticiler, etik konularda çalışanlara örnek olmalıdırlar.

2. Organizasyonda tüm iletişim hatları açık olmalıdır. Açık kapı politikası adı verilen bu yaklaşım, düzeltilmesi gereken bir durum olduğunu düşünen çalışanlara, kaygılarını iletmek için kolaylık sağlar.

3. Tüm çalışanların, kaygılarını dile getirmek için üst düzey yöneticilere anlamlı erişim olanakları olmalıdır. Lafta kalmayan erişim olanağı, eleverene karşı "misilleme veya ayrımcılık yapılmayacağı garantisini" de birlikte getirmelidir. Aslında, öne çıkmayı göze alan çalışanlar, kendi firma veya kurumlarındaki etik davranışı geliştirmek için yaptıkları bu girişimden dolayı, gerekirse, ödüllendirilmelidirler.

4. Ayrıca, tüm yanlışlıkların ortadan kaldırılmasına imkan olmadığı gerçeği kabul edilmelidir. Çok güçlü etik kültürüne sahip organizasyonlarda bile, arada sırada etik olmayan davranışlarda bulunanlar veya bu yönde ayartılanlar olabilir; bunun kaçınılmaz olduğunu kabul etmek, ısrarla aksini ileri sürmekten daha akılcıdır. Yönetim tarafından, gerektiğinde topluma açık olarak, "hatayı kabul etme istemi" olmalıdır. Bu olgunluğu göstermek, böyle bir erdemli davranışta bulunabilmek, yöneticilik vasıflarından biri olmalıdır.

Yukarıda kısaca özetlenen bu tutumlar, tüm çalışanların etik davranması ve gerektiğinde de etik sorunları ele verebilmesi için gerekli ortamı sağlayacaktır.

Ayrıca, bir firma/kurum bünyesinde oluşturulan "etik kurul"da görev yapan bireylerin, geçmişteki ya da mevcut davranışlarının, uygulamalarının

veya kişisel ilişkilerinin etik açıdan sorunlu olmasının, kurula baş vurmaya düşünen eleverenleri olumsuz yönde etkileyebileceği unutulmamalıdır. Böyle bir durumda, ele verme eyleminin doğru ve nesnel bir şekilde değerlendirilmesi konusunda kuşkuların oluşması kaçınılmazdır. Bu nedenle, etik kurullarının oluşumuna özen gösterilmesi gerekir.

Dilimizde, "fincancı katırlarını ürkütenler" veya "işe çomak sokanlar" şeklinde deyimlerle tanımlanan eleverenlerin, "çamur at izi kalsın" dürtüsüyle hareket eden kötü niyetli insanlardan ayırt edilmesi çok özenli, bir o kadar da zor bir uğraştır. Yeni Türk Ceza Kanunu'nda yer alan, aşağıdaki "iftira" veya "suç uydurma" ile ilgili maddeler bu konuda caydırıcı olabilecektir.

"(1) Yetkili makamlara ihbar veya şikayette bulunarak ya da basın ve yayın yoluyla, işlemediğini bildiği halde, hakkında soruşturma ve kovuşturma başlatılmasını ya da idari bir yaptırım uygulanmasını sağlamak için, bir kimseye hukuka aykırı bir fiil isnat eden kişi, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Fiilin maddi eser ve delillerini uydurarak iftirada bulunulması halinde, ceza yarı oranında artırılır (TCK, 2004: Madde 267)."

"İşlenmediğini bildiği bir suçu, yetkili makamlara işlenmiş gibi ihbar eden ya da işlenmeyen bir suçun delil veya emarelerini soruşturma yapılmasını sağlayacak biçimde uyduran kimseye üç yıla kadar hapis cezası verilir (TCK, 2004: Madde 271)."

6. SONUÇ

Etik sorunların ele verilmesi, mühendislik etiğinin çok tartışmalı konularından biridir. Aslında, doğru olarak yapıldığında topluma getireceği genel yarar çok önemli olan bu davranış, sağlam bir kişilik ve cesaretin eseridir. Bu kapsamda, İsmet İnönü'nün (1884-1973) şu ünlü sözü mühendislere yol gösterici olabilir: "Bir ülkede namussuzlar kadar namuslular da cesur olmadıkça, o ülke için kurtuluş zordur."

KAYNAKLAR

Fledderman, C. B., 1999; "Engineering Ethics", Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ, 135.

GAP, 2004a; "Who is a whistleblower?", Government Accountability Project, <http://www.whistleblower.org/>

GAP, 2004b; "About GAP", Government Accountability Project, <http://www.whistleblower.org/>

GAP, 2004c; "Recognizing retaliation: the risks and costs of whistle blowing", Government Accountability Project, <http://www.whistleblower.org/>

GAP, 2004d; "Blowing the whistle wisely: 12 survival strategies," Government Accountability Project, <http://www.whistleblower.org/>

Harris, Jr., C.E., Pritchard, M.S. ve Rabins, M.J., 1999; "Engineering Ethics - Concepts and Cases", 2nd edn., Wadsworth Publishing Company, Scarborough, Ontario, 377.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2004; "Kamu Görevlilerinin Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik Taslağı", <http://www.basbakanlik.gov.tr>

Lacayo, R. ve Ripley, A., 2002; "Persons of the year: Cynthia Cooper, Coleen Rowley and Sherron Watkins", Time, **160**, (27), 36-39.

Martin, M.W. ve Schinzinger, R., 2005; "Ethics in Engineering", 4th edn., McGraw-Hill, New York, 339.

Merriam-Webster, 1993; "Merriam Webster's Collegiate Dictionary", 10th edn., Merriam-Webster, Inc., Springfield, Mass., 1345.

Püsküllüoğlu, A., 1994; "Öz Türkçe Sözlük", 11. baskı, Arkadaş Yayınları, Ankara, 600.

Püsküllüoğlu, A., 2001; "Türkçedeki Yabancı Sözcükler Sözlüğü," 2. baskı, Arkadaş Yayınları, Ankara, 500.

TCK, 2004; "Yeni Türk Ceza Kanunu", Yeni Gün Haber Ajansı San. ve Yayıncılık AŞ, İstanbul, 126.

TMMOB, 2004; "TMMOB mesleki davranış ilkeleri. Madencilik Bülteni", (70), 16-17.

Whistleblowers, 2004; "Blowing-the-Whistle", <http://www.whistleblowing.org/>

