

ÇAĞDAŞ KAMU YÖNETİMİNDE KAMU DENETÇİLİĞİ (OMBUDSMANLIK) VE TÜRKİYE İÇİN ASKERİ OMBUDSMANLIK ÖNERİSİ

PUBLIC AUDITING (OMBUDSMAN) AT CONTEMPORARY PUBLIC ADMINISTRATION AND MILITARY OMBUDSMAN SUGGESTION FOR TURKEY

Yrd. Doç. Dr. Ali Fuat GÖKÇE*

ÖZET

Kamu denetçiliği (Ombudsmanlık) kamu kurumları ile vatandaş arasındaki sorunları çözmeye çağdaş bir uygulamadır. Kamu denetçiliği klasik uygulama alanının dışında farklı alanlarda da uygulanmaktadır. Askeri ombudsmanlık bu farklı alanlardan birisidir.

Ombudsmanlık geçmişte girişimler olmasına rağmen, 2010 yılında yapılan halk oylamasına kadar olan dönemde çeşitli sebeplerle Türkiye’de uygulanmamıştır.

Türk Silahlı Kuvvetleri teşkilat yapısı ve geniş personel kadrosuyla ülkenin her yerinde görev yapmaktadır. Personel kadrosunun genişliği ve vatandaşla olan ilişkiler çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Bu çalışmada; silahlı kuvvetlerde ombudsmanlık kurumunun faydaları ve sakıncaları tartışılmış, askeri ombudsmanlığın gerekliliği açıklanmıştır.

ABSTRACT

Public auditing is a contemporary application for accommodation the problems between public institutions and citizens. The public auditing also applied to different areas outside the classical application area. Military ombudsman is one of these different areas.

Ombudsman hasn't applied for various reasons in Turkey at the period up to plebiscite in 2010 despite initiatives in the past.

The Turkish Armed Forces are on duty throughout the country with the organizational structure and a large team of staff. The width personnel staff and relations with citizens cause to emerge of various problems.

In this study; the benefits and drawbacks for the institution of ombudsman in the armed forces is discussed and explained the need for the military ombudsman.

* Gaziantep Üniversitesi, İslahiye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, afgokce@gantep.edu.tr

Kamu Yönetimi, Kamu Denetçisi, Denetim, Ombudsman, Askeri Ombudsman.
Public Administration, Public Auditing, Auditing, Ombudsman, Military Ombudsman.

1. GİRİŞ

Kamu yönetiminin temel amaçları arasında; vatandaşlarına en iyi koşullarda hizmet verecek bir ortam yaratma, yetkilerini hukuk ve hakkaniyet ölçüleri içinde kullanarak adaletli davranma ve hizmetleri en iyi şekilde sunma bulunmaktadır. Ancak kamu yönetiminin gün geçtikçe büyüyen ve karmaşık bir hal alan yapısı, hizmet sunumunda gerek yapısal gerekse de işlevsel açıdan halkın önüne zorluklar çıkarabilmektedir. Söz konusu zorluklar hizmetin etkinliğini ve verimliliğini azaltmakta, kamu yöneticilerinin sebep olduğu hatalar halkın nazarında devletle ilgili yanlış algılamalara neden olmaktadır.

Kamu yönetiminde halka sunulan hizmetlerin etkinliği ve verimliliğini azaltan sebepleri bulmak ve gidermek amacıyla kamu yönetiminin etkin bir şekilde denetlenmesi gerekmektedir. Kamu yönetiminin denetlenmesi temelde yargısal denetim, siyasal denetim, yönetsel denetim, kamuoyu denetimi ve medya denetimi ve uluslararası denetim şeklinde olmaktadır. Bütün bu denetim yollarının dışında çağdaş bir yöntem olan kamu denetçiliği (*Ombudsman*) özellikle Batı ülkelerinde görülen bir denetim şeklidir. Hukuki düzenlemelerle sınırları belirtilen yönetsel denetim kamu yönetiminin kendi iç denetim mekanizmaları içinde “*Hiyerarşik Denetim*”, “*Vesayet Denetimi*” ve “*Özel Denetim*” şeklinde uygulanırken, siyasal denetim “*Meclis Denetimi*” ve “*Meclise Başvurma*” olarak uygulanmaktadır (Gözübüyük, 2007: 361-369; Eryılmaz, 2008: 310-323).

Ombudsman denetimi diğer hukuki denetim yöntemleri arasında kendine özgü yapısı ve özellikleri nedeniyle farklılıklar göstermektedir. Hukuki olma özelliğini ülkelerin anayasa ve yasalarında düzenlenmiş olmasından almaktadır. Batı ülkelerinde; parlamento, insan hakları, banka, enerji, üniversite, sigorta, çevre, işçi, tüketici, basın, yerel yönetim, üniversite ve silahlı kuvvetler ombudsmanlığı gibi geniş bir uygulama alanı bulan kamu denetçiliği sistemi, Türk kamu yönetiminin gündemine ilk kez 1982 Anayasası'nın hazırlanması esnasında gelmiştir (Abdioğlu, 2007: 90; Birdişi, 2011:116, 117; Özden, 2010: 52-69).

Batı ülkelerinde görülen ombudsmanlık uygulamalarının Türkiye’de yaygınlaşması ve tek bir ombudsman yerine daha geniş bir alanda ombudsmanların olması, kamu yönetiminin karmaşık yapısı karşısında vatandaşların sorunlarının çözümünde etkili olacaktır.

Türk Silahlı Kuvvetleri ülke savunması görevinin yanı sıra bünyesinde bulunan jandarma birlikleri ile bir kamu hizmeti görürken; kendi iç yapısını oluşturan personel kadrosu ile jandarma teşkilatının vatandaşlarla olan ilişkisi, hem iç bünyesinde personel sorunlarını hem de vatandaşla olan

sorunları artırmaktadır. Dolayısıyla silahlı kuvvetlerin gerek hacimli bir teşkilat olarak çalışanlarının birbirleriyle ve üstleriyle olan ilişkileri, gerekse de vatandaşlarla olan ilişkilerde yaşanan sorunlar dikkate alındığında, bu sorunların yargıya intikal etmeden önce tarafsız bir arabulucu tarafından çözülebilmesi için askeri ombudsmanlığın kurulması büyük önem taşımaktadır.

Bu makalede akademik çalışmalarda üzerinde bir hayli inceleme yapılan ombudsmanlık kurumuna değinildikten sonra, silahlı kuvvetlerde ombudsmanlık kurumunun oluşturulmasının nedenleri, faydaları ve mahzurları tartışılarak, Türkiye için askeri ombudsmanlık sistemi oluşturulması gerekliliğinin açıklanması amaçlanmıştır.

2. OMBUDSMANIN TANIMI VE TARİHÇESİ

Ombudsman kelimesi İsveç kökenli olup, “*Vekil*”, “*Temsilci*” anlamına gelmektedir. Ombudsman; devlet görevlileri hakkındaki şikâyetlerle ilgili olarak araştıran, rapor yazan kişi, devlet memurudur (Odyakmaz, 2011: 98; Özden, 2010: 24; Ombudsman, 2010).

Ombudsman kelimesi Fransa’da “*Le Mediateur*” olarak kullanılırken Türkçe’de ise “*Kamu Denetçisi*” şeklinde kullanılmaktadır.

Ombudsmanla ilgili olarak birbirine yakın tanımlar yapılmıştır. Mihçioğlu ombudsmanı; “*Halkın yönetimle olan ilişkilerinde karşılaştıkları sorunları çözmek amacıyla yardımcı olan, soruşturma açan yetkisine sahip, parlamento tarafından atanan ve şikâyet konusu ile ilgili olarak yaptığı incelemeler sonucunda kamu yöneticilerine önerilerde bulunma yetkisine sahip bağımsız bir kişi*” olarak tanımlamıştır (Mihçioğlu, 1987: 169).

Amerikan Bar Association ombudsmanı; “*Bağımsız bir devlet memuru olup, devlet kurumları veya devletle bağlantılı kurumlar ile halk arasındaki şikâyetlere çözüm bulan kişi*” olarak belirtirken, kamu yönetiminin dışında devletle bir şekilde bağlantısı olan kurumlarla da olan ilişkilerde arabuluculuk yapabileceğini belirtmektedir (American Bar Association, 2011).

Eryılmaz ombudsmanı, “*Kamu yönetimine karşı halkın şikâyetini inceleyen ve yönetimin aksayan, işlemeyen ve kusurlu yanlarını ortaya çıkaran, vardığı sonuçları parlamento ve kamuoyunun bilgisine sunan kişi*” olarak tanımlamıştır (Eryılmaz, 2008: 318).

Ombudsmanlık, kamu yönetiminin karmaşık yapısı ve hantal bürokrasisi ile halkın ihtiyaçlarına ağır cevap vermemesi durumunda halkı korumayı amaç edinen bir kurum özelliğini taşımaktadır. Devlet kurumları ile vatandaşlar arasında bir arabulucu gibi görev yapar. Devlet ve vatandaş ile bunlar arasındaki ilişki sonucunda vatandaş aleyhine ortaya çıkan anlaşmazlıklara çözüm bulma yeri ilk etapta ombudsmanlık kurumu olarak görülmektedir. Ombudsman, kişiler arasındaki özel ilişki ve anlaşmazlıklarda arabuluculuk vazifesi görmemektedir.

Ombudsman uygulaması ilk kez İsveç'te olmasına rağmen günümüzde Batı ülkelerinin çoğunda ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde de uygulanmaktadır. Ombudsmanlık uygulama esasları her ülkede temelde aynı olmakla birlikte; atanma şekli, yetkileri, uygulama alanının bir veya birden çok olması gibi durumlarda farklılıklar görülmektedir. Ancak tüm akademik çalışmalarda ilk öğretide sistemin çıkış merkezi olan İsveç ombudsmanlığı önce anlatılmakta ve sonradan diğer ülke örnekleri verilmektedir.

Ombudsmanlık sistemi İsveç Kralı XII. Şarl (Demirbaş Şarl) tarafından uygulanmıştır. Demirbaş Şarl ülkesindeki yöneticileri denetleme adına ilk ombudsmanı 1713 yılında görevlendirmiştir. Ombudsmanlığın İsveç Kralı'nın girişimi ile başladığı resmi tarih verisi olsa da, öncesinde de gerek Osmanlı devletinde gerekse daha öncesinde Roma'da ve Çin'de ombudsmanın yaptığı işleri yapmış kurumlar olduğu bilinmektedir (Özden, 2010: 27).

Demirbaş Şarl'ın ombudsmanlık sistemini Osmanlılardan esinlenip ülkesinde uyguladığına dair birçok görüş ileri sürülmektedir. Bunlar arasında Kazaskerlik kurumu, Ahilik teşkilatı, Dar'ül Adl ve Divan-ı Mezalim (Haksızlıklar Divanı) adlı kurumlardan etkilendiğini belirten çalışmalar mevcuttur. Ancak Ahilik teşkilatı 13. yüzyılın ilk yarısından 19. yüzyılın ikinci yarısına kadar olan dönemde Anadolu'da, Balkanlar'da ve Kırım'da yaşamış olan Türkler arasında esnaf ve sanatkârlardan oluşan ve mensuplarının sanat ve meslek alanında yetişmelerini ve ahlaki yönden gelişmelerini sağlayan bir kurumdur. Ahilik teşkilatında bireylerin devletle olan ilişkilerinin düzenlenmesinin yerine kurum mensupları arasındaki özel ilişkilerde etkinlik gösterdiğini görmekteyiz (Cezar ve Sertoğlu, 1957: 377, 378; Şanal ve Güçlü, 2007: 380-383; Ahilik, 2011).

Divan-ı Mezalim ise Osmanlılardan önce Müslüman devletlerin merkez teşkilatında yüksek yargı ve denetim kurumu olarak görev üstlenen yüksek dereceli bir devlet organıdır (Akyüz, 1995: 24-42). Emevi, Abbasi, Memlük ve Selçuklu Devletlerinde Dar'ül Adl ve Divanı Mezalim halkın yönetime karşı şikâyetlerini dinleyen ve halk ile yönetim arasındaki uyumsuzlukları gidermeye çalışan kurumlardır (Ünal, 2008: 108).

İsveç Kralı; Ahilik teşkilatı, Divan-ı Mezalim ve Dar'ül Adl gibi kurumlardan etkilenmiş olmakla birlikte esas olarak, Ahilik kurumunun yardımlaşma ve sosyalleşme niteliklerinden etkilendiği söylenebilir.

Ombudsmanlık kurumu İsveç'ten sonra Finlandiya'da 1919 yılında kurulmuştur. Finlandiya'da ombudsmana, İsveç'teki ombudsmanın sahip olduğu yetkilerin dışında bakanları kovuşturma yetkisi de verilmiştir. 1955 yılında Danimarka, 1959 yılında Batı Almanya, 1962 yılında Norveç ve Yeni Zelanda, 1967 yılında İngiltere, 1971 yılında İsrail, 1973 yılında Fransa, 1976 yılında Portekiz, 1981 yılında Hollanda ve İspanya ombudsmanlık sistemini hayata geçirmişlerdir. İlk önce Kuzey Avrupa ülkelerine özgü bir kurum olarak görülürken, İngiltere ve Yeni Zelanda ile birlikte Anglo- Sakson hukuk sistemine girmiştir. Avrupa'da hızla gelişen ombudsmanlık kurumu

Hindistan, Japonya, Güney Kore ve Tayland gibi Asya ülkelerinin yanı sıra Arjantin ve Guatemala gibi Latin Amerika ülkelerinde de uygulamaya başlanmıştır. Afrika’da ise 1995 yılında Botswana’da ombudsmanlık kurumu oluşturulmuştur (Özden, 2010: 30-34; Erhürman, 1998: 90; Köseoğlu, 2010: 32).

Ombudsmanlık Norveç’te askeri meselelerle ilgili olarak 1952 yılında kurulmuş, parlamento tarafından ise ilk sivil ombudsman 1962 yılında seçilmiştir (Kuruüzüm, 2008: 141).

3. OMBUDSMANIN ÖZELLİKLERİ VE YETKİLERİ

Ombudsmanın özellikleri ve yetkileri uygulanan ülkelere göre farklılıklar göstermektedir. Ombudsmanın görev ve yetkileri ile ilgili olarak farklı uygulamalara rağmen genellemeye gitmek mümkündür. Ombudsmanın temel varlık sebebi; halkın kamu kurumları ile olan ilişkisinden dolayı ortaya çıkan sorunlara ve halkın şikâyetlerine çözüm bulma ve arabuluculuk yapma görevi olduğuna göre, ombudsmanın kamu yönetiminden bağımsız olması gerekmektedir. Şikâyetlere çözüm bulma ve arabuluculuk yapabilmesi için de şikâyete konu olan kamu kurumu ile rahatlıkla, hiçbir kısıtlamaya ve engellemeye maruz kalmadan görüşebilmeli ve ilgili evrakları inceleyebilmelidir. Ombudsmanın yaptığı inceleme sonucunda ulaştığı sonuçları, soruna taraf olan kişilere iletmesi ve onlar arasında arabuluculuk yapması gerekmektedir. Ombudsmanın taraflar arasında gerek arabuluculuk gerekse sorunu inceleme faaliyetlerini sağlıklı bir zeminde yapabilmesi için hem halk tarafından güvenilen, saygı duyulan bir kişi olması hem de kamu yönetimini ve işleyiş şekli ile evrensel hukuk kuralları başta olmak üzere ülke hukuk sistemini çok iyi bilmesi gerekmektedir.

Dünya’daki ombudsman uygulamaları incelendiğinde; kamu yöneticilerinin etkisinde uzak tutmak amacıyla ombudsmanın yasama organı tarafından seçildiğini görmekteyiz. Yasama organı tarafından seçilen ve çalışmaları hakkında yasamaya rapor veren ombudsmanın yürütme gücünün etkisinden uzaklaşmışa şüphe yoktur. Ancak yasamada çoğunluğu elinde bulunduran ve iktidarda olan siyasal partini seçeceği ombudsmanın, iktidarın uzantısı olan kamu yönetiminin etkisinden uzak durması hakkında şüpheler ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda ombudsmanın seçim usulü ve görev süresi önem kazanmaktadır. Ombudsman İsveç’te parlamento tarafından gizli oylamayla seçilirken, Fransa’da ise bakanlar kurulunun kararı ile belirlenmektedir. İngiltere’de hükümetin tavsiyesi üzerine Kraliçe tarafından atanmaktadır (Özden, 2010: 74-85).

Ombudsmanın parlamento tarafından gizli oyla seçilmesi ilk önce adil bir seçim gibi görülse de, parti disiplini sebebiyle milletvekillerinin parti grup kararlarının dışına çıkması pek düşünülemez. Dolayısıyla ombudsmanın yasamayı oluşturan tüm partilerin ortak adayı olması veya en azından belirli bir uzlaşmayla seçilebilmesi için ombudsman seçiminde karar yeter sayısı olarak nitelikli çoğunluğun esas alınması daha demokratik uygulama olacaktır.

Ombudsmannın siyasi otoriteye karşı tarafsız kalabilmesi için seçim usullerinin düzenlenmesinin yanı sıra ombudsmannın görev süresinin sonunda ikinci kez seçilmesinin engellenmesi gerekir. Çünkü bir kez daha seçilmek için kişinin siyasi iradenin isteklerine göre hareket etme ihtimali yüksek olabilir. Bu durum parlamentoda çoğunluğa sahip iktidarın olduğu ve ombudsmannın salt çoğunlukla seçilme durumlarında daha çok görülebilir.

Ombudsmanlık kurumunun özelliklerini şöyle sıralayabiliriz: (Odyakmaz, 2011: 100; Özden, 2007: 400).

Öncelikle ombudsman yasama organı tarafından seçilir, ancak yasamaya karşı sınırlı bir sorumluluğu olmalıdır,

Ombudsman görevini yaparken anayasa ve yasalar tarafından sağlanan güvence ile yürütme gücünün etkisi dışında hareket edebilmelidir,

Ombudsmannın anayasa ve yasalardan aldığı yetki ile kamu kurumlarında istediği belgeleri inceleme ve arşivlere rahat ve sınırsız erişim hakkı olmalıdır,

Ombudsman titiz bir inceleme sonunda karar vermeli ve tarafların kendisine olan güvenini ve saygınlığını kaybetmemelidir,

Halk tarafından kolayca ulaşılabilir bir kurum olmalıdır,

Belirli bir süre için atanmalı ve süre dolmadan görevden alınmamalıdır.

Ombudsman yukarıda belirtilen özellikleri doğrultusunda kendisine tevdi edilen görevleri icra edecektir. Ancak ombudsmannın taraflar arasında arabuluculuk yapma ve sorunlara çözüm önerisi getirme işlevini hangi yetkilerle yerine getirecektir, denetim alanının sınırları neresi olacaktır, çözüm önerisi kamu yönetimleri tarafından dikkate alınacak mı, ombudsmannın önerilerini dikkate almayan kamu kurumları ve yöneticileri hakkında herhangi yasal işlem yapılacak mı, ombudsmannın önerisini yerine getirmeyen kamu kurumları ve personeli hakkında yasal yollara başvurma işlemi ombudsman, yürütme veya yasama gücü tarafından mı yapılacak soruları önümüze çıkmaktadır.

Öncelikle ombudsmannın yetkileri, özelliklerinde de belirttiğimiz gibi anayasa ve yasalarda mutlaka açıkça belirtilmelidir. İsveç ombudsmanı; merkezi ve yerel kurumlar ile bunların memur ve çalışanları denetleme yetkisine haizken, parlamento üyeleri, bakanlar, belediye encümen üyeleri ile İsveç Milli Bankası denetim alanını dışında kalmaktadır (Parliamentary Ombudsmen, 2011)

Fransız Mediyatörün denetim alanına ise merkez ve yerel yönetim kurumları, kamu kurum ve kuruluşları ile bunların memur ve çalışanları girmektedir (Mediateur-Republique, 2011)

İsveç ve Fransa'da parlamento ombudsmanlığının teklifine karşılık İngiltere'de parlamento ombudsmannın kamu kurumlarını genel olarak denetlemesinin dışında; *“Yerel yönetim ombudsmanı, adli hizmetler*

ombudsmanı, sigorta ombudsmanı, sağlık hizmetleri ombudsmanı, emekliler ombudsmanı” gibi çeşitli alanlarda faaliyet gösteren ombudsmanlar bulunmaktadır (Özden, 2010: 85).

İngiliz parlamento ombudsmanı, merkez yönetim kurumları, personeli ve onlar adına hareket eden diğer kurumların kötü yönetiminin sonucu olarak haksızlığa uğradığını iddia eden bireylerin şikâyetlerini incelemektedir. Parlamento komiserinin inceleme yapamayacağı alanlar sayılarak görev alanı belirlenmiştir (Arslan, 1986: 159; Legislation, 2011).

İngiltere’de parlamento ombudsmanının yanı sıra “*Sağlık Hizmetleri Ombudsmanı*”, “*Adli Hizmetler Ombudsmanı*”, “*Yerel Yönetimler Ombudsmanı*” olmak üzere üç ombudsman daha bulunmaktadır (Erdoğan, 2006: 51).

Ombudsmanın yaptırım gücü bulunmamaktadır. Kamu kurumları ve personeli hakkında herhangi bir bağlayıcı karar alma, idari işlemleri iptal etme, kamu kurumlarına emir verme yetkisine sahip değildir. Dolayısıyla ombudsmanın kararlarının kamu kurumları üzerinde cezai ve idari yaptırımları yoktur. Bu durumda ombudsman ilgili kamu kurumlarını kendisine araştırma yetkisi veren parlamentoya bildirme yetkisini kullanır. Ombudsmanın her yılın sonunda parlamentoya sunduğu raporda ilgili kurumlar hakkında görüşlerini bildirir. Ancak ombudsman önerilerini dikkate almayan kamu kurumlarını gecikmeden uyarılması için ara raporlarla parlamentoya bildirmesi gerekir. Bunun dışında ombudsmanın haksızlığını tespit ettiği kurumu kamuoyunun önünde açıklaması, ilgili kurumlar üzerinde baskı oluşturacaktır (Ünal, 2008: 123). Dolayısıyla parlamentoya erken verilecek bir rapor sonucu oluşacak siyasal baskı ve kamuoyu baskısını üzerinde hissetmek istemeyen kamu kurum ve personeli ombudsmanın önerilerini dikkate alarak haksız uygulamayı giderme yolunu seçecektir.

4. OMBUDSMANLIK UYGULAMALARI

Parlamento ombudsmanlığının haricinde ombudsmanlık ülkelerin yapısına göre farklı alanlarda uygulamaya geçmiştir. Genel anlamda farklı uygulamaları içinde barındıran ombudsmanlığı, “*Klasik ombudsman*”, “*Avukat ombudsman*” ve “*Kurumsal ombudsman*” şeklinde üç kategoride incelemek mümkündür (Özden, 2010: 50, 51).

Klasik ombudsman diğer ombudsmanlık sistemlerine göre en yaygın olan uygulamadır. Kamu kurumları ile vatandaşlar arasındaki sorunların çözülmesi ile ilgilenmektedir. Avukat ombudsmanda taraflardan birisinin kamu kurumu olması zorunluluğu bulunmamaktadır. Vatandaşlar arasındaki sorunların giderilmesi esas amaçtır. Klasik ombudsmanla ayrıldığı nokta kamu kurumunun taraf olmamasıdır. Kurumsal ombudsman ise özel bir kurum içinde iç sorunların veya vatandaşlarla özel kurumlar arasındaki sorunların çözülmesi ile ilgilenir (Özden, 2010: 52).

Ombudsmanlıkla ilgili olarak kesin bir ayırım yapmak bazı durumlarda mümkün olmamaktadır. Örneğin çocuk ombudsmanlığı, işlevi

gereği hem klasik ombudsman hem de avukat ombudsman olarak görülebilir. Boşanmış ailelerin çocuklarının sorunlarının giderilmesi avukat ombudsmanlığın kapsamına girerken, devlet okullarında okuyan çocukların okulla ilgili sorunlarının çözülmesi ise klasik ombudsmanlığın kapsamına girmektedir. Keza tüketici ombudsmanlığı; hem özel şirketlerin ürettiği mallara karşı memnuniyetsizliğini hisseden vatandaşlarla olan sorunların çözümü hem de iki özel şirketin arasındaki ticaretten doğan sorunların çözümü bağlamında kurumsal ombudsmanlık ve avukat ombudsmanlık kapsamına girmektedir.

Farklı ombudsman uygulamasının olması, ilgili alanda ombudsmana ihtiyaç olmasından kaynaklanmaktadır. Özel veya resmi kurumların kendi iç bünyelerinde çalışan personelin sorunlarının çözümünün yanı sıra ilgili kurumun vatandaşla olan ilişkilerinden dolayı ortaya çıkacak sorunların da çözümü için ombudsmanlık ölçeğinin genelden özele doğru daraltılması vatandaşların günlük hayatlarını kolaylaştırması açısından önemlidir. Ombudsmanın yargıya gitmeden önce başvurulacak bir mekanizma olması ve bu özelliği ile yargının yükünün hafifletilmesinin amaçlanması, sorun görülen alanlarda ombudsmanlık uygulamasının olmasını kaçınılmaz duruma getirmektedir. Ayrıca ülkelerin ombudsmanlık uygulaması ile birlikte bu alanlara verdiği önem ve dikkat ön plana çıkmaktadır. Ombudsmanlık, Fransa, Danimarka Kosta Rica, Polonya, Pakistan'da tek bir alanda uygulanırken, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere ve Güney Afrika'da çok geniş alanlarda uygulanmaktadır. İsveç, İsrail, Almanya, Kanada, Norveç ve Macaristan'da ise birden fazla alanda uygulanmaktadır¹(Özden, 2010: 70, 71).

5. TÜRKİYE'DE OMBUDSMANLIK

Türkiye'de ombudsmanlıkla ilgili ilk çalışmalar 1970'li yıllarda olmuştur. Balta ombudsmanlıkla ilgili çalışmalar yapmış ve ilk kez kamu denetçiliğinden bahsetmiştir (Balta, 1970: 210). Baylan ise 1978 yılında çeşitli ülkelerdeki ombudsman kurumlarını inceleyerek Türkiye'de uygulanabilirliği konusunda düşüncesini belirtmiştir (Erdengi, 2009: 180, 181).

1970'li yıllarda yapılan akademik çalışmalar siyaset alanında ilk kez 1980 ihtilali sonrasında gündeme gelmiş ve Türkiye'de ombudsmanlıkla ilgili ilk yasal çalışma 1982 Anayasası hazırlık çalışmalarında görülmektedir. Gerekçeli Anayasa Önerisinin 114/a maddesi;

“Bütün yönetsel işlemlerde gerekçe gösterilmesi ve bu işlemlere karşı başvuru yollarının belirtilmesi zorunluluğunu, yasa ile aksi öngörülmemişse yönetimin elindeki bilgi ve belgelerin halka açık olduğunu, hak arama özgürlüğünü sınırlayacak nitelikte gizlilik konulamayacağını” belirttikten sonra, 114/b maddesi ile *“Kamu Denetçileri Kurulunun”* yapısını düzenlenmiştir (Abdioğlu, 2007: 90). Ancak kabul edilen anayasa metninde

¹ Ülkelere göre ombudsmanlık uygulamasını gösteren tablo: (Özden, 2010: 70).

böyle bir düzenlemenin olmadığı görülmektedir. Kamu Denetçileri Kurulu ile ilgili düzenlemenin olmamasına rağmen Anayasa'nın 74. maddesi;

“Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir” şeklinde düzenlenerek vatandaşlara şikâyet hakkı anayasal olarak verilmiştir² (Arslan ve Kaya, 2010: Md. 74).

1990 yılında çıkarılan 3686 sayılı “İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Kanunu” tam anlamıyla ombudsmanlığı karşılamasa da; Portekiz, İspanya, El Salvador, Meksika gibi ülkelerdeki insan hakları ombudsmanlığının Türkiye’de uygulamasının başlangıcı sayılabilir (Özden, 2010: 54, 55).

3686 sayılı İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Kanunu’nun 4. maddesi “e”, “f”, “g” fıkraları;

“İnsan haklarının ihlale uğradığına dair iddialar ile ilgili başvuruları incelemek ve gerekli gördüğü hallerde ilgili mercilere iletmek,

Gerektiğinde dış ülkelerdeki insan hakları ihlallerini incelemek ve bu ihlalleri o ülke parlamenterlerinin dikkatlerine doğrudan veya mevcut parlamenter forumlar aracılığıyla sunmak,

Her yıl yapılan çalışmaları, elde edilen sonuçları, yurtiçi ve dışında insan haklarına saygı ve uygulamaları kapsayan bir rapor hazırlamak” şeklinde düzenlenmiştir (Komisyon Kanunu, 1990: Md.4).

Kanuni düzenlemenin komisyona verdiği görevler ombudsmanın yetkileri ve görevleri ile örtüşmektedir. Yine komisyonun parlamento tarafından oluşturulması ombudsmanlıkla benzer yönlerini göstermektedir. Ancak ombudsman olarak parlamento dışından bir kişinin seçilmesi ve tek olması, ombudsmanın komisyondan ayrılan yönlerini oluşturmaktadır.

1991 yılında Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) tarafından hazırlanan ve kamuoyunda “KAYA” raporu olarak bilinen “Kamu Yönetimi Araştırması” raporunun bir bölümü kamu yönetiminin denetimine ayrılmış ve önerilerde Devlet Denetleme Kurulu’nun ombudsmanlık gibi işlevleri üstlenmesi belirtilmiştir (KAYA, 1991: 41, 42).

Ombudsmanlık sisteminin oluşturulma çalışmaları hükümet programları ve beş yıllık kalkınma planlarına girmeye başlamış ve yedinci ve sekizinci beş yıllık kalkınma planlarında ve 57. hükümetin programında bu kurulun oluşturulması gündeme gelmiştir (Özden, 2010: 149).

Avrupa Birliği müktesebatına uyum ile ilgili olarak yapılan çalışmalar sonucunda Avrupa Birliği Konseyi tarafından 2006 yılında hazırlanan Katılım Ortaklığı Belgesinin “Kısa Vadeli Öncelikler” başlığında kamu denetçiliği sisteminin kurulması tavsiyesinde bulunulmuştur. Ayrıca

² “Karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar” ibaresi 4709 s. Kanununun 26. maddesiyle 03.10.2001 tarihinde eklenmiştir (Arslan ve Kaya, 2010: 98).

ilerleme raporlarında ombudsmanlıkla ilgili yapılan ve yapılmayan düzenlemelerle ilgili değerlendirmeler mevcuttur (Erdengi, 2009: 195-200).

Kamu denetçisi adı verilen ombudsmanlıkla ilgili yasa 2006 yılında hazırlanmış ancak dönemin Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmiş, ardından Anayasa Mahkemesi tarafından 2006 yılında yürürlüğü durdurulmuş, 2008 yılında ise yasanın tümü oybirliği ile iptal edilmiştir (Birdişi, 2011: 117).

Kanunun iptalinden sonra 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan halk oylamasına kadar gündeme gelmeyen ombudsmanlık, halk oylaması sonucunda yapılan Anayasa değişikliği ile kurulması kesinleşmiş ve 26 Ocak 2011 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Anayasa Komisyonu'nda kabul edilen kanun tasarısı ile tekrar Türkiye'nin gündemine gelmiştir (Odyakmaz, 2011: 106).

Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu Tasarısı'nın amacı; *“Gerçek ve tüzel kişilerin, anayasada belirtilen şekilde, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygı, hukuk ve hakkaniyete uygunluk yönlerini incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmak”* şeklinde ifade edilmiştir (Kanun Tasarısı, 2011: Md. 1).

Kurumun görev alanı bütün idareyi kapsarken *“Cumhurbaşkanının tek başına yaptığı işlemler ile re'sen imzaladığı kararlar ve emirler ile yasama ve yargı yetkisinin kullanılmasına ilişkin işlemler”* kapsam dışında tutulmuştur (Kanun Tasarısı, 2011: Md. 5).

Yasama yetkisinin kullanılmasından kasıt Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu'ndaki faaliyetler anlaşılmaktadır. Aksi takdirde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde çalışan memur ve çalışanların Meclis'in günlük işlerini yürütürken halkla kurduğu ilişkiler sonucu ortaya çıkacak olan hususların kanun kapsamında tutulması söz konusu olamaz.

Yargı yetkisinin kullanılmasından kasıt ise yargıya intikal etmiş olan şikâyet konusunun içeriği bakımından ombudsmanın çalışma alanına girmemesidir. Bunun dışında yargıda çalışanların, mahkeme kalemlerinin davaya taraf olanlara karşı davranışlarının sonuçları ile avukatlık hizmetlerinin görülmesinin engellenmesi ve davaların uzun sürmesi durumlarında, yargılama konusunun içeriğine girmeden usule ait hususların incelenmesi yetkisinin ombudsmanın görev alanlarına girmemesi düşünülmemelidir.

6. TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ VE ASKERİ OMBUDSMANLIĞIN GEREKLİLİĞİ

Türkiye'de silahlı kuvvetler, kurtuluş savaşını gerçekleştiren ve devleti kuran en önemli unsur olması ve Türk milletinin tarihten gelen asker özelliği sebepleriyle Türk toplumu üzerinde önemli bir yer tutmaktadır. Silahlı kuvvetler Osmanlı devleti döneminden itibaren modernleşme

hareketlerinin daima başlangıç noktası olmuş, reformlar ordu üzerinde yapılan çalışmalar doğrultusunda gelişmiştir. Batı ülkelerine gönderilen öğrenciler ile subayların aldıkları eğitimler ve Batı halklarıyla olan ilişkileri düşünsel anlamda farklılaşmalarına, modern askeri okulların açılması ve bu okullarda verilen eğitim askerinin toplumdan ayrı düşünmesine, muhalif fikirlerin güç kazanmasına ve Batılılaşmayı bir çıkış yolu olarak görmelerine neden olmuştur (Aksakal, 2010: 249).

Yine imparatorluğun son dönemlerinde Osmanlı sosyal sınıflarının emperyalist devletlerle uzlaşmaya hazır tutumlarına karşılık, askerlerin emperyalizm karşıtı mücadeleleri onları kurtuluş savaşını yapacak bir sürece taşımış ve sonrasında modern Türkiye'nin oluşturulmasında en etkin kesim olarak söz sahibi olmuşlardır (Yerasimos, 1989: 23, 24).

Osmanlı devleti sonrası yeni Türk devletinin kurulmasına siyasal meşruiyet kazandıran Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde toplumun her kesiminden temsilci bulunmaktadır. Buna rağmen, kurtuluş savaşının önderinin ve liderlerinin subaylardan oluşması ve Cumhuriyetin ilk yıllarında reformların gerçekleşmesini sağlamak üzere subayların hem komutanlık hem de mülki idare amiri olarak görev almaları, Türk modernleşmesindeki katkılarını göstermektedir (Cook, 2008:233-235).

Silahlı kuvvetlere duyulan ihtiyaç, toplumun güvenliğine yönelik olan tehditlerin giderilmesi amacını taşıyan işlevsel zorunluluk ile toplumsal güçlerin, ideolojilerin ve kurumların neden olduğu toplumsal zorunluluktan kaynaklanmaktadır. Toplumsal zorunluluk asker-sivil ilişkisi penceresinden aldığı rol olarak görülürken, işlevsel zorunluluk askerinin ülke güvenliğine yönelik tehditlere karşı aldığı rol olarak görülmektedir (Huntington, 2004: 5).

Bütün toplumlar için geçerli olan husus ve silahlı kuvvetlere biçilen rol ülke savunmasının gerçekleştirilmesidir. Ülke çıkarlarının uluslararası arenada veya ülke içinde tehdit altına girmesiyle birlikte siyasal iradenin kararı sonucu silahlı kuvvetler kendine verilen görevleri yerine getirmek için sürekli eğitilmiş ve hazır olmak zorundadır. Keza barış zamanından itibaren her türlü tehditlere karşı koyabilecek şekilde teşkilatlanması gerekmektedir.

Bu bağlamda; Türk Silahlı Kuvvetleri'nin teşkilat yapısı, Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı'ndan oluşmaktadır. Silahlı kuvvetler 612. 900 aktif asker gücü ile Çin, Amerika Birleşik Devletleri, Hindistan, Rusya, Kuzey Kore, Güney Kore ve Pakistan'dan sonra en fazla asker sayısına sahip yedinci ordu durumundadır (GFP, 2011).

Bu gücü ve kuvvet yapısı içinde bulunan üç kuvvet komutanlığının vatandaşla olan ilgisi askerlik şubeleri vasıtası ile olmakta, bu ilişki de sadece asker alımlarında ve erlerin askerlik süreleri boyunca onların aileleri ile gerçekleşmektedir. Ancak jandarma teşkilatının ülke coğrafyasının çok büyük bir bölümünde asayiş hizmetleri ile adli hizmetleri yerine getirmesi, teşkilatın vatandaşlarla daha fazla ilişki içinde bulunmasını zorunlu kılmaktadır.

Türk Silahlı Kuvvetlerinin vazifesi; “ *Yeni güvenlik sorunlarına ve krizlere uygun şekilde reaksiyon göstermek, belirsizliklere karşı hazır olmak, iç ve dış tehdit ve risklere karşı ülkenin güvenliğini sağlayabilmek*” olarak belirlenmiş ve bu vazifeyi yerine getirirken alabileceği görevleri icra edebilmek için de; “*Çok rollü elastiki birliklerin teşkil edilmesini, sayısal fazlalık yerine gelişmiş teknoloji ürünü silah ve sistemlere sahip olunmasını, bu silah ve sistemlerin etkinliğini artıracak komuta-kontrol, erken ihbar ikaz, elektronik harp, gelişmiş mühimmat, her hava şartlarında harekât imkan ve kabiliyeti gibi kuvvet çarpanlarına sahip olunmasını*” gerekli görmektedir (Genelkurmay Başkanlığı, 2011).

Silahlı kuvvetler, sahip olmayı hedeflediği gelişmiş teknoloji ürünü silah ve sistemleri kullanacak nitelikli personel yapısına ihtiyaç duyacaktır. Dolayısıyla teşkilatlanmasında insan faktörünü ön plana almak durumundadır. İnsan faktörün eğitilmesi ve yönlendirilmesi sahip olunan gelişmiş teknoloji ürünü sistemlerin etkin kullanımı sağlayacaktır. İnsan faktörünün etkin bir şekilde yönlendirilmesi ve ondan istenen verimin alınabilmesi tamamen “*iş tatmini*” ile doğru orantılıdır. İş tatmini ister özel sektörde olsun, ister kamu sektöründe olsun veya silahlı kuvvetlerde olsun önemli bir yer tutmaktadır. İş tatmininde bireyin yaptığı işin içeriğiyle ilgili sahip olduğu duyguları, iş tatminsizliğinde ise bireyin işini yaparken bulunduğu şartlar veya çevresi ile ilgili sahip olduğu duyguları ele aldığımızda; çalışanların nitelikli olmasının yanı sıra kendisine yaratılan iş ortamının ve şartlarının da çalışanı motive etmesi gerekmektedir (Herzberg, 1965: 395).

Ülke savunması gibi zor bir vazifeyi üstlenen bir kurumun çalışanlarını motive ederek görev yaptırması gerekir. Vazifenin ana temasının ülke savunması olması ve bunu sağlamak için de gerekirse can feda edilmesi, komutanların çalışanlarını sevk idaresinde kritik noktayı oluşturur. İş koşullarının ağırlığı karşısında ve askerlik mesleğinin katı hiyerarşisi içinde çalışanların motive edilebilmesi için ihtiyaçlarını giderecek ve hayatlarını kolaylaştıracak tedbirlerin alınması gerekmektedir. Kamu veya özel kurumlarda çalışanların gereksinim duyduğu iş ihtiyaçlarının aynıları silahlı kuvvetler çalışanları için de geçerlidir.

Silahlı kuvvetler çalışanlarının kendi aralarındaki anlaşmazlık ve üst makamlarla olan ilişkisinden meydana gelen rahatsızlıkların çözümünün, Türk Silahlı Kuvvetleri gibi katı hiyerarşiye sahip, gerek askeri ceza kanunu gerekse de iç hizmet kanunu ile sınırları kesin çizgilerle belirlenmiş bir teşkilatta ombudsman vasıtasıyla olması ilk etapta düşünülemez. Çalışanların kendi aralarında meydana gelen rahatsızlıklar genellikle personelin bağlı olduğu amir tarafından çözümlenir (İç Hizmet Kanunu, 1961: Md.18). Genel olarak subay, astsubay, uzman çavuş ve erlerden oluşan hiyerarşide –her rütbe kendi arasında da ayrılmaktadır- subay ile astsubay, uzman çavuş ile astsubay veya tarafların her ikisinin de aynı konumda bulunması durumunda dahi, tarafların aralarındaki şikâyet konusunun amir tarafından çözüme kavuşturulması adaletli olmayabilir. Askeri personel yapısındaki rütbe

farklılıkları amirlerin taraf olmasını sağlayabilir ve bu durum adaletli davranmayı engelleyebilir.

Çalışanlar amir³ ve üstleri⁴ ile olan şikâyetlerini veya müracaatlarını genellikle üst makamlara sözlü ya da yazdığı dilekçe ile dile getirmekte veya askeri idarenin haksız eylem ve işlemlerine karşılık Askeri Yüksek İdare Mahkemesine doğrudan başvurmak suretiyle çözüm aramaktadır. Burada şikâyete konu olan kişi üst ise ve her ikisinin amiri aynı kişi ise şikâyet sözlü veya yazılı olarak amire yapılır (İç Hizmet Yönetmeliği, 1961: Md.42; AYİM, 1972: Md. 21)

Şikâyet edilen kişinin amir olması durumunda işler daha karmaşık durum alabilir. İç Hizmet Kanunu amirin şikâyet edilmesini bir derece üstündeki amire yapılması gerektiğini belirtmektedir. Şikâyeti alan amir en geç bir ay içinde işlem yapar ve sonucu bildirir (İç Hizmet Kanunu, 1961: Md. 25, 26, 27).

Bütün bu düzenlemeler ideali yansıtmakla beraber uygulamada genel anlamda amir kendi birliğinden üstündeki amirlere şikâyet gitmesini istemez. Çünkü birlik içindeki huzursuzluk amir için iyi puan sayılmamakla birlikte eleştiri konusu olabilir. Bunun dışında askerlik hiyerarşisi içerisinde her amirin mutlaka bir üst amiri bulunmakta ve şikâyet konusunun daha üst makamlara gitmeden disiplin çerçevesi içinde çözülmesi hedeflenir. Disiplin çerçevesinde çözümlenmesi istenilen şikâyetlerde ise daima astların, daha doğrusu şikâyet eden astın mağdur olabileceğini İç Hizmet Kanunu'nun astın vazifelerini düzenleyen maddesinde görmek mümkündür. Kanun astın vazifelerini; “*Amir ve üstüne umumi adap ve askeri usullere uygun tam bir hürmet göstermeye, amirlere mutlak surette itaate ve kanun ve nizamalarda gösterilen hallerde de üstlerine mutlak itaate mecburdur..... İtaat hissini tehdit eden her türlü tezahürler, sözler, yazılar ve fiil ve hareketler cezai müeyyidelerle men olunur*” (İç Hizmet Kanunu, 1961: Md. 14). şeklinde belirtmektedir.

Şikâyet “*Amirlere karşı mutlak itaat*” konusuna karşıt bir davranış olarak nitelendirilebilir ve ilgili birlikte disiplinin zayıfladığının bir göstergesi olarak görülmekle birlikte, “*İtaat hissini tehdit eden her türlü tezahürler sözler, yazılar ve fiil ve hareketler cezai müeyyidelerle men olunur*” esasına göre hareket edilerek disiplini bozan kişinin cezalandırılması yönünde düşünceler ve uygulamalar görülebilir (İç Hizmet Kanunu, 1961: Md.14).

Böyle bir durumun birliğin motivasyonunu bozacağı ve birliğin disiplini bozarak, savaşıma azmini etkileyeceği düşüncesi ile şikâyetlerin yapılamaması gerektiği ve şikâyet mekanizmasını harekete geçiren personel hakkında iyi niyetli düşünülmeceği kanaati oluşabilir. Amirinden şikâyetçi olan personelin aynı amirle çalışmaya devam etmesi, amirin şikâyet eden

³ Makam ve memuriyet itibariyle emretmek salahiyetini haiz kimsedir (İç Hizmet Kanunu, 1961: Md. 9)

⁴ Üst tabiri, rütbe veya kıdem büyüklüğünü gösterir. (İç Hizmet Kanunu, 1961: Md. 10)

astının üzerinde yetkilerini olumsuz yönde kullanması ihtimali şikâyet mekanizmasının çalışmasını tamamen engelleyici bir davranıştır.

Disiplinin bozulması askerlikte en çok korkulan olaylardan birisidir ve amirler hep disiplini sağlamak için tedbirler alırlar. İç Hizmet Kanunu'nda disiplin tarif edilirken; kanunlara, nizamlara ve amirlere mutlak itaat ve aynı zamanda astın ve üstün hukukuna riayet istenmektedir (İç Hizmet Kanunu, 1961: Md. 13).

Kanun ve nizamlara ve amirlere itaat etmemek cezalandırılırken, acaba astının hukukuna riayet etmeyenlere nasıl bir uygulama olmaktadır. Adaletin tecellisi ve hukuka uygunluk aslında bu noktada gerçekleşmektedir. Astın suç işlemesi durumunda hukuk kurallarının tam olarak işletildiği ama amirin suç işlediği durumlarda hukuk kurallarının farklı yorumlanması veya hiç uygulanmaması adalet sağlamadığı gibi, disiplini bozan davranışların da başlangıcıdır. Disiplini sağlamanın en temel yolu, amirler de dahil olmak üzere hukuk kurallarının tüm personele aynı ölçüde uygulanması ve hatası olanlara nesnel davranarak hukuka uygun şekilde adaletin sağlanmasından geçmektedir. Astlar tarafından adaletin eşit olarak dağıtılmadığı veya hukukun çeşitli şekillerde çiğnendiği kanaatinin yaygınlaşması birlik içindeki disiplini bozar ve amirin -her ne kadar göreve atama yoluyla gelmiş olsa bile- meşruyetini sorgulanır hale getirir. İşte bir askeri birlik için en tehlikeli olanda bu şekilde bozulan disiplin sonucu birlik ve beraberliğin olmamasıdır. Çünkü asker, birlik ve beraberlik içinde amirinin-komutanının bir sözü ile gerekirse ölümü göze alacak vazife icra etmektedir.

Askeri personelin kendi aralarındaki sorunun çözümüne katkı yapması gereken en önemli hususlardan birisi olan "*birliğin üst makamlar tarafından disiplinli*" gözükmemesi isteği, birlik içindeki şikâyet mekanizmasının doğru işlememesine ve şikâyetlerin üst makamlara ulaşmamasına neden olabilir. Aslında şikâyetler sorunlara gerçek çözüm bulabilecek makamlara ulaşsa değerlendirmeye tabi tutularak ve çözüm üretilebilir.

Askeri personelin şikâyetini dile getirmesinin diğer bir yöntemi ise askeri idarenin işlem ve eylemlerinden personelin kendini mağdur hissetmesi ve haksızlığa uğradığını düşünmesi sonucu askeri idari yargıya doğrudan başvurusudur. Bunları ise genellikle terfi, tayin, sicil değerlendirmesine itiraz gibi konular oluşturmaktadır (AYİM, 1972: Md. 20, 21). Her kuvvet komutanlığının bünyesinde bulunan adli müşavirliğin kurum ilgili terfi, tayin ve sicil gibi konularda yazılan şikâyet dilekçelerine nesnel görüş bildirme ve çözüm üretmesi gerekir. Ancak disiplini sağlamak adına dilekçe yazan personelin aleyhine görüş bildirme yöntemini seçme ihtimali bulunabilir. Aslında şikâyet konuları adli müşavirliğe gitmeden önce ilgili kuvvetin karar verici birimine doğrudan gitmektedir. Karar verici birimde bulunan kişinin dilekçeyi cevaplandırmasında, mesleki bilgi ve becerisi doğrultusunda yasa ve yönetmelikleri yorumlama yeteneği etkili olabilir. Eğer yasa ve yönetmelikler tam olarak sarıh değil ve personel de yeterli bilgiye sahip değilse onları kendi kanaatine göre yorumlaması, aldığı kararlar dilekçe sahibini olumlu veya olumsuz yönde etkilemesi söz konusu olabilir. Böyle

bir durumda karar verici birimde çalışan personelin işine ne kadar vakıf olduğu ve mesleki bilgisi sorgulanır hale gelir ve açıklanan irade ile kendini mağdur hisseden personel görülebilir. Karar verici durumdaki kişinin ilk kararından dönmesi durumunda, hatalı karar verdiği için amirlerinde kendisinin performansı konusunda soru işaretlerinin olabileceği düşüncesi, mağdur olan personelin itirazlarına çoğu zaman çözüm üretilmeme ve önceden verilen kararda direnilme söz konusu olabilir. Konusuna vakıf olmayan, sadece askeri gereklilikler doğrultusunda irade açıklayan personelin kararından dönmesi düşünülemez. Çünkü komutanlık iradesini açıklamış ve doğru yapmıştır. Aksi bir davranış üst komutanlığın astlar üzerindeki itibarını zedeler ve disiplin bozulur. Disiplinin bozulması ise birlik içinde itimatsızlığı doğurur ve sıkışık zamanlarda gevşer ve muvaffakiyetsizliği ve felaketi doğurur (İç Hizmet Yönetmeliği, 1961: Md.2) Kanunları yanlış yorumlama veya değerlendirme yapmaları söz konusu değildir. Dolayısıyla böyle bir durumla karşılaşan dilekçe sahibi personel ya kaderine razı olacak ya da askeri idari yargıya başvurmaktan başka çaresi kalmayacaktır.

Buraya kadar anlatılanlar silahlı kuvvetlerin kendi iç bünyesinde meydana gelebilecek şikâyet olaylarında izlenen yöntemler ve karşılaşılabilecek muhtemel sorunlardır. Bunlar bir kurumun kendi içişlerinden kaynaklanan şikâyetlere çözüm bulma konusuna girmektedir.

Ombudsmanlığın özünü oluşturan vatandaşların kamu kurumları ile olan şikâyetlerine çözüm bulma konusu, ilk başta silahlı kuvvetlerin vatandaşla doğrudan ilişkisi olmaması sebebiyle, silahlı kuvvetler için uygulanamaz görülebilir. Ancak askeri hiyerarşide Genelkurmay Başkanlığına, mülki görevler nedeniyle İçişleri Bakanlığına bağlı olan ve adli görevler nedeniyle Adalet Bakanlığının taşra uzantıları olan hakim ve savcılarının talimatlarını yerine getiren Jandarma Genel Komutanlığının vatandaşlarla doğrudan ilişkisi bulunmaktadır. Türkiye coğrafyasının yaklaşık olarak % 90'nın üzerinde bir alanda faaliyet gösteren jandarma, sorumluluk alanlarında mülki anlamda;

“Emniyet ve asayiş ile kamu düzenini sağlama, koruma ve kollama, kaçakçılığı men, takip ve tahkik etme, suç işlenmesini önlemek için gerekli tedbirleri alma ve uygulama, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinin dış korunmalarını yapma” görevlerini icra etmektedir (Jandarma Görev ve Yetkileri Kanunu, 1983: Md. 7).

Yine adli anlamda; *“İşlenmiş suçlarla ilgili olarak kanunlarda belirtilen işlemleri yapmak ve bunlara ilişkin adli hizmetleri yerine getirmek”* görevlerini icra ederken, asker olması nedeniyle askeri kanun ve nizamların gereği görevlerle genelkurmay başkanlığınca verilen görevleri de yerine getirir (Jandarma, 1983: Md. 7).

Jandarma mülki ve adli görevlerini icra ederken vatandaşla doğrudan ilişki halindedir. Jandarmanın kendisine kanunlar tarafından verilen yetkiler ile silahlı bir güç olması; sahip olduğu bu gücü vatandaşla olan ilişkisinde ilk başta vatandaşa yansıtması, asayişin sağlanması ve suçluların yakalanması bağlamında normal bir durumdur (Jandarma Görev ve

Yetkileri Kanunu, 1983: Md. 3). Bu duygu ve düşüncenin abartılarak hukuk kurallarının dışına çıkılması ise yetki aşımına girecek ve vatandaşın mağdur olmasına neden olacaktır. Devlet gücüne sahip olma düşüncesinin jandarma dışındaki diğer kamu kurumlarında çalışan memurlarda da olması ve bunun abartılarak vatandaşın mağdur edilmesi muhakkak olmaktadır. Ancak diğer kamu kurumlarının jandarmadan farkı silahlı gücünün olmayışıdır.

Jandarma mülki ve adli görevlerini icra ederken, aynı zamanda ülkenin iç güvenliğine yönelik tehditlere karşı da önleyici güç olarak kullanılmaktadır (Jandarma Görev ve Yetkileri Kanunu, 1983: Md. 7). Jandarma Türkiye'nin iç güvenlik mücadelesinde tarih boyunca kilit rol oynamıştır. Özellikle kırsal kesimde görev yapması, köy ve kasabalarda oturan halkın jandarmaya karşı korkuyla karışık bir saygı duymasına neden olmuştur.

Jandarmanın hacim olarak geniş bir alanda müstakil görev yapması personelin her zaman kontrolüne imkân tanımamaktadır (Jandarma Görev ve Yetkileri Kanunu, 1983: Md. 10). Vatandaşlarla doğrudan irtibatlı olan ve merkezden uzakta görev yapan karakol komutanları ve onların mahiyetleri eğer yeterli eğitimi almamış ve mesleki etik değerlerden yoksun kişilerse, onlara verilen yetkilerin kötüye kullanılması muhtemeldir. Kötüye kullanmanın içeriği vatandaşa kötü muameleden başlayıp, menfaat temin etmeye kadar uzanan çeşitli şekillerle doldurulabilir. Burada esas olan insan haklarının ihlalleridir. Jandarma personellerinin insan hakları ihlalleri özellikle Doğu ve Güneydoğuda yaşayan halk üzerinde nefretle karşılanmıştır (Fuller ve Barkey, 2011: 206). Bu nefret duygusu PKK terör örgütüne eleman kazandırmada tek neden olmamakla beraber, bölge halkı üzerinde propaganda malzemesi olarak kullanılmıştır.

Jandarma görevi gereği genellikle suç ve suçlularla mücadele etmektedir. Bu görevlerini icra ederken vatandaşlara haksız uygulamalarda bulunduğu iddiası genellikle olmaktadır. Özellikle şüphelilerin yakalanıp adliyeye sevk edilinceye kadar olan dönemde gözaltında tutulmasında evrensel kurallara uyulmadığı ve insan hakları ihlallerinin yapıldığına dair şikâyetler ve iddialar ile mahkûmların cezaevlerinden hastane veya duruşmaya götürülmeleri esnasında tutuklu veya hükümlülere kötü muamelede bulunduğuna dair birçok şikâyetler söz konusu olmaktadır. Bu şikâyetlerle ilgili olarak idari soruşturma elbette yapılmaktadır. Ancak memurun yargılanması ile ilgili olarak kanunda belirtilen katı düzenlemeler nedeniyle idari soruşturmalardan bazı durumlarda istenilen sonuca ulaşamamaktadır.

Jandarma personelinin insan hakları ihlallerini önlemek amacıyla 1990'lı yılların başlarından itibaren eğitime ağırlık verilmesi ve 1992 yılından itibaren jandarma okullarında "*insan hakları ve meslek etiğinin*" ders olarak okutulması, personel üzerinde insan hakları bilincinin gelişmesi ve ihlallerin önlenmesi hususunda olumlu bir uygulamadır (AB Bakanlığı, 2011).

İnsan hakları ihlallerinin önlenmesi amacıyla verilen eğitimin mutlaka yararları olmuştur. Ancak 2003'te liberal düşünce topluluğu tarafından yapılan bir araştırmaya göre halen toplumun % 30'u jandarmanın insan haklarını ihlal ettiği görüşündedir ve bu değer de yüksek bir orana tekabül etmektedir (Dağı ve Toprak, 2003: 24).

7. TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ İÇİN ASKERİ OMBUDSMAN UYGULAMA ÖNERİSİ

Askeri ombudsmanlık günümüzde İsrail, Norveç, Avustralya, Namibya'da uygulanmaktadır. Silahlı kuvvetler çalışanları arasındaki anlaşmazlıkları çözmek, ordu çalışanları ile ordu arasındaki sorunlara çözüm üretmek amacıyla kurulmuştur. Norveç'te askeri ombudsmanın görevleri arasında; izin, atama, eğitim gibi konular bulunmaktadır (Özden, 2010: 59, 60)

2010 yılındaki halk oylaması sonucu yapılan Anayasa değişikliği ile kurulması kesinleşmiş olan ve 26 Ocak 2011 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Anayasa Komisyonu'nda kabul edilen kamu denetçiliği kanun tasarisında askeri ombudsmanlıkla ilgili bir açıklık veya düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, Türkiye'de askeri ombudsmanlığı hayata geçirilmesi son derece gerekli ve önemlidir. Ombudsmanlık kurumunun Türkiye'de yerleşene kadar Türk Silahlı Kuvvetleri'nde ombudsmanlık sisteminin olmaması ve sonrasında aşamalı olarak kapsam içine alınması gerektiğine dair görüşlere rağmen (Odyakmaz, 2011: 106), ombudsmanlıkla ilgili yasal düzenlemelerin yapılması esnasında askeri ombudsmanlığın kapsama alınması ve hayata geçirilmesinde fayda bulunmaktadır.

Askeri ombudsmanlıkla ilgili olarak başlangıçta çeşitli çevrelerden, özellikle askeri çevrelerden eleştirilerin gelme ihtimali çok yüksektir. Bu eleştiriler klasik anlamda askerin içişlerine karışılması ve siyasetin içine çekilmesi yönünde olacaktır. Ancak demokratikleşmenin tüm kurumlarda sağlanması gerekliliği askeri kurumlar içinde geçerlidir. Askeri kurumlarda demokratikleşme konusu başlı başına bir akademik çalışmayı gerektirse de, neden demokratikleşmesi gerektiğine kısaca değinmemiz gerekmektedir.

Askerin içişlerinde yaşadığı problemlerin kapalı bir ortamda çözülme yönteminin bazen çözümsüzlüğe götürme ihtimali olabilir ve haksızlığa uğradığını düşünen personel üzerinde mağduriyet psikolojisinin gelişmesine neden olur. Çözüldüğü düşünülen konunun aslında katı hiyerarşi düzeni içinde üzeri örtülmektedir. Maddî veya manevî yaptırımlarla karşılaşılabileceği endişesi personelin sessiz kalmasına neden olmaktadır. Bu sessizlik ise fırtına öncesi sessizlik olup, personel katı hiyerarşiden kurtulduğu anda- emekli olma veya ayrılma- çalıştığı kurumla ilgili gördüğü ve yaşadığı olumsuzlukları dışa yansıtarak, toplum üzerinde asker hakkında olumsuz düşüncelerin doğmasına neden olabilir. Bu aynı zamanda asker kişiler arasında zaten yasal olarak mevcut olan rütbe farklılıklarının duygusal anlamda da gerçekleşmesine neden olur. Yüksek moral ve motivasyonla göreve sevk edilen askerlerin birbirine bağlı olmaları ve özellikle

komutanlarına yasal bağılıktan öte, onların adaletine inanmaları ve güvenmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde birbirine olan sevgi, saygı ve güven duyguları zayıflar ve zor durumlarda kışla içinde çeşitli şekillerde ayrışmalar olabilir.

Silahlı kuvvetlerde atama, terfi, sicil gibi hususlarda mağdur olduğunu düşünenler askeri yüksek yargıya başvurmaktadır. Askeri yüksek mahkemesi üyelerinden birinin hâkim sınıf dışından bir kurmay subayın olması aslında yüksek mahkemenin tarafsızlığını tamamen engellemektedir. Ancak askeri mahkemelerin ve disiplin mahkemelerin kuruluşu, bağlantıları gereği tarafsız olması düşünülemez. Öncelikle bağlı olduğu komutandan sicil alan, fiziki denetimine tabi olan bir hakim veya savcının komutanın iradesi dışında hareket etmesi ender görülen bir davranış olur. Askeri mahkemelerde bulunan dava dosyaları genellikle amir ve üstlerin astları hakkında açtıkları soruşturma sonunda yargılaması yapılan davalardır. Astların üstleri hakkındaki şikâyetlerinden dolayı açılan bir dava pek ender görülmektedir. Disiplin mahkemeleri ise üyeleri açısından tamamen hukuk bilgisi sahip olmayan, komutanın belirlediği kışla subaylarından oluşmaktadır. Aslında disiplin mahkemeleri tarafsız bir şekilde işlevlerini yerine getirebilirse ombudsmanlığın yerini alabilir. Ancak askeri hiyerarşi ve mevcut disiplin anlayışı bu mahkemelerinde sağlıklı yürütülmesinin önünde engeldir.

Askeri ombudsmanın görev alanını, askerlerin kendi hiyerarşileri içinde oluşacak şikâyetler ile yine askerlerin vatandaşla olan ilişkilerinde meydana gelebilecek şikâyetlerin incelenmesi olarak belirtebiliriz. Askeri ombudsmanın görevleri tarafların şikâyetlerini inceleyerek hakemlik, arabuluculuk, sorun veya anlaşmazlığın giderilme sürecinin takip edilmesi şeklinde olması gerekir.

Hakemlik ve arabuluculukta ombudsman anlaşmazlık veya sorun yaşanan konuya üçüncü kişi olarak katılır. Tarafların ombudsmanın önerdiği seçeneği kabul etme veya etmeme yolundan birini seçme hakları bulunmaktadır. Hakemlik askerin vatandaşla olan ilişkisinde ortaya çıkan sorunlar ya da anlaşmazlıkların çözümünde yararlı sonuçlar verebilir. Ancak askerin kendi içindeki sorunun çözümünde amir ve üst makamlar tarafından uygulamaya direnç gösterilmesi muhtemeldir. Arabuluculuk ve hakemlikte ombudsman askeri hiyerarşi içinde taraflar arasındaki güç ve statü eşitsizliğini dengeler ve ast personelin sorunlarının üst makamlara daha rahatlıkla ulaşmasını sağlar. Disiplinin bozulması endişesiyle sorunun yetkili amirin önüne götürülememesi gibi düşüncelerin önünü kapatır ve personel kendi hiyerarşisi içinde üst makamlara iletilmeyen veya iletilmediği halde çözüm bulunamadığını düşündüğü konuları ombudsman aracılığıyla yetkili yerlere ulaştırabilir.

Yine jandarmanın vatandaşla olan ilişkisi sonucu ortaya çıkacak anlaşmazlıklar ombudsman vasıtasıyla konu yargıya iletilmeden çözüme kavuşturulabilir. Çünkü vatandaşın jandarma ile olan temel sorunu, insan haklarının ihlalini (işkence gibi) dışarıda tutarsak, genellikle jandarmanın vatandaşın sorununu zamanında çözmediği, kendisini beklettiği veya yetkisiz

işlemler yaptığı şeklinde olmaktadır (Jandarma, 2003: Md. 4,5,6). Bu sorunlar aslında bir arabulucu vasıtasıyla çözülebilecek konulardır. Önemli olan tarafları bir araya getirebilecek güvenilir ve tarafsız bir kişinin olmasıdır. Bunu da en iyi ombudsman yapabilir.

İnsan haklarının ihlalleri doğrudan yargıya intikal etmesi gereken bir durum olsa da ihlali yapan personel amir veya üst tarafından kurum içi koruyuculuk psikoloji nedeniyle yargıya intikal ettirilmeyebilir. Bu durumda ombudsman olaya müdahil olarak ihlal yapan personele gereken işlemleri yapmayan amir ve üstleri uyararak onları harekete geçirebilir.

Sorun veya anlaşmazlığın giderilme sürecinin takip edilmesinde ombudsman, tavsiye kararının ya da yargıya götürülmüş yargı kararının zamanında yerine getirilip getirilmediğini takip eder. Özellikle idari yargı kararlarının üst veya amir aleyhine olması durumunda kararın uygulanmasında gecikmeler olabilir ya da karar uygulansa dahi lehine karar alınan ast personelin üzerinde sonradan yıldırma, bezdirme, baskı (mobbing) faaliyetleri olabilir. Bu durumları engellemek amacıyla ombudsman süreci takip ederek personelin tekrar mağdur edilmesini önler.

Askeri ombudsmanın işlevleri dikkate alındığında silahlı kuvvetler içinde ve askerin vatandaşla olan ilişkisinde ortaya çıkacak sorunların daha sağlıklı çözülebilmesi için ombudsman önemli katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda bütün bu işlevleri yerine getirecek askeri ombudsman kim olacak ve taşınması gereken koşullar neler olacak sorularının cevaplandırılması gerekmektedir.

Öncelikle askeri ombudsman en az üniversite mezunu olmalıdır. Üniversitelerin hukuk, kamu yönetimi, siyasal ve sosyal bilimler alanlarından mezun olmaları hem idarenin işleyişine hem de hukuki konulara vakıf olmasını sağlar. Ancak üniversite mezunu olması günümüz şartlarında yeterli olmayabilir. Bu durumda ilgili alanlarda yüksek lisans ya da doktora eğitimi almış olanlar tercih edilmelidir.

Askeri ombudsman, ombudsmanda olması gereken güvenilirlik ve tarafsızlık özelliklerinin yanı sıra, hoşgörülü, uzlaşma kültürünü benimseyen, dürüst, kendi alanının dışında farklı konularda da bilgi sahibi olan, askeri hukuk ve hiyerarşiyi bilen, sorun çözebilme yeteneğine sahip kişilerden seçilmelidir.

Askeri ombudsman belirtilen özelliklere sahip sivil kişiler arasından seçilmelidir. Sivil bir kişinin askeri kuralları ve işleyişi bilmemesi ve uygulamaları ile askeri hiyerarşiyi ve disiplini zedeleyeceği düşüncesi ilk başta akla gelmektedir. Ancak askeri ombudsmanın asker kişiler arasından seçilmesinin sakıncaları daha fazla olacaktır.

Öncelikle seçilecek askeri ombudsmanın emekli bir asker mi yoksa muvazzaf bir asker mi olacağı hakkında farklı değerlendirmeler olabilir. Subay, astsubay ve uzman çavuşların yetiştiği ortam ve uzun yıllar silahlı kuvvetler bünyesinde çalışmış olmaları, onları emeklilik günlerinde de aynı ortamı yaşamalarına neden olmaktadır. Emekli olan askerler eski

komutanlarını gördükleri anda yine saygı ve hürmetlerinde kusur etmemektedirler. Askerlikle olan gönül bağları kopmamakta, zımnen de olsa hiyerarşiye karşı saygıları devam etmektedir. Dolayısıyla emekli bir askerden nesnel anlamda ombudsmanlık yapması düşünülemez. Muvazzaf askerin ombudsman olması; personelin halen askeri kanunlara ve ast- üst ilişkisine tabi olması sebebiyle amirlerinin etkisi altında kalma ihtimalini yüksek kılmakta ve uygulamanın nesnel yapılmasında sakıncalar doğurmaktadır.

Sivil bir kişinin seçilmesi durumunda askeri ombudsman askeri hiyerarşiye karşı tarafsızlığını korumuş olacaktır. Askeri kuralların işleyiş şeklini bilmemesi ise ombudsman için handikap olmamakta, aksine ombudsmana yüklenen yetki ve görevler evrensel anlamda bireylere tanınan hakların aranmasının askeri ortamda da uygulanmasından ibaret olacaktır. Evrensel kuralların askerlik mesleği ve personeli için uygulanması kısa vadede silahlı kuvvetler içinde huzursuzluk yaratsa da, uzun vadede asker kişilerin bu kuralları özümsemesine ve kendi birlikleri içinde uygulamasına neden olacaktır.

Sivil kişiler arasından seçilecek askeri ombudsman, askeri disiplinin bozulmasının aksine, amirlerin ve üstlerin haksız uygulamalarının önüne geçer. Haksızlığa uğradığını ve askeri hiyerarşi içinde sorununun çözülemeyeceği düşüncesine sahip olan personelin bütün meslek hayatı boyunca taşıyacağı olumsuz düşünceyi engeller. Haksızlığa uğradığını düşünen ya da sorunu olan personelin askeri hiyerarşi haricinde tarafsız bir kişi tarafından sorununun çözüme kavuşturulacağı düşüncesi ve sorunun çözülmesi onun mesleğine ve amirlerine olan sevgi saygısını artırır.

Silahlı kuvvetlerin teşkilat yapısı gereği en başta silahlı kuvvetler ombudsmanı ve ona bağlı çalışacak şekilde, her kuvvet komutanlığı ile jandarma teşkilatında birer ombudsman olması, sorunların daha hızlı ve etkin olarak çözülmesi açısından önemlidir. Her kuvvet komutanlığının personel durumu göz önüne alındığında tek bir ombudsmanın sorunlara yetişemeyeceği ve verimli çalışamayacağı aşikârdır. Dolayısıyla silahlı kuvvetler ombudsmanının yanı sıra; kara, deniz, hava kuvvetleri ombudsmanı ile jandarma genel komutanlığı ombudsmanı olmalıdır.

Silahlı kuvvetler ombudsmanı Milli Savunma Bakanlığı bünyesinde; Milli Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı ile Genelkurmay Başkanlığı temsilcilerinden oluşan bir kurul tarafından belirlenen adaylar arasından Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından seçilmesi, ombudsmanı görev ve yetki bakımından güçlendirir. Genelkurmay Başkanlığı'nın bu kurulda temsil edilmesi tamamen Türkiye'deki günümüz uygulamasından kaynaklanmaktadır. Genelkurmay Başkanlığı'nın Milli Savunma Bakanlığı'na bağlanması durumunda ise kurulda sadece Milli Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı temsilcilerinin olması yeterli olacaktır. İçişleri Bakanlığı'nın ise Jandarma Genel Komutanlığı'nın mülki görevlerin icrasındaki bağlılığından dolayı kurulda bulunması gerekir. Ombudsmanlığa aday olma yolu herkese açık tutulmalı, kırk yaş sınır kabul edilmeli ve kırk yaş ve daha büyük olanlar aday olabilmelidir. Silahlı kuvvetler ve milli savunma ve içişleri bakanlıklarının adayları ile doğrudan aday olanlar

arasından üç isim kurul tarafından belirlenerek Türkiye Büyük Millet Meclisine bildirilmelidir.

Her kuvvetin ve jandarma teşkilatının ombudsmanları, silahlı kuvvetler ombudsmanı tarafından daha önce belirtilen ölçütlere uygun adaylar arasından seçilmelidir. Kuvvet ombudsmanlarının seçiminde bağlı oldukları bakanlık tarafından belirlenmesi yöntemi de uygulanabilir. Ancak ombudsmanlık sisteminin özünü oluşturan “*İdareden bağımsız olmaları*” ilkesine aykırı düşer. Kuvvet ombudsmanlarının Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından belirlenen “*Silahlı Kuvvetler Ombudsmanı*” tarafından seçilmeleri bağımsız hareket edebilmeleri açısından önemlidir.

Askeri ombudsmanların görev süreleri yasalarla belirlenmeli ve ombudsmanlar ikinci kez seçilmemelidir. İkinci kez seçilmeleri halinde mevcut ombudsmanın parlamentoda hakim olan partiye yakın durmaları yönünde temayülü olabilir. Bu davranışta tarafsızlığa gölge düşürebilir. Dolayısıyla, askeri ombudsmanların hizmetin etkinliği açısından belirlenecek makul bir süre sonunda değişmesi demokratik bir uygulama olur.

Silahlı kuvvetleri ombudsmanı ve diğer askeri ombudsmanlara gerek vatandaşların gerekse askeri personelin çekinmeden ve rahatlıkla ulaşabilmesi için askeri birliklerden ayrı bir yerde çalışma ofislerinin tahsis edilmesinde yarar bulunmaktadır.

Askeri ombudsmanlar askeri birliklere rahatlıkla girmeli ve şikâyet konusu ile ilgili bilgi belgelere ulaşabilmelidir. Burada askeri birlikler tarafından çok gizli gizlilik derecesine sahip bilgilerin verilmemesi söz konusu olabilir. Ancak askeri hareket planlarının dışındaki diğer bilgilerin ombudsman tarafından incelenmesinde sakınca olmayacaktır.

Askeri ombudsmanlar yıllık raporlarını her yılın sonunda bağlı oldukları bakanlıklar vasıtasıyla Türkiye Büyük Millet Meclisinin bilgisine sunmalıdır. Ancak ilgili bakanlıklar ombudsman tarafından çözüme kavuşturulamayan hususların incelenmesi ve sorumlular hakkında gerekli yasal ve yargısal işlemler yapılması için Genelkurmay Başkanlığına harekete geçirmelidir.

8. SONUÇ

Bilim ve teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler yöneten ve yönetilen arasındaki ilişkinin boyutlarını etkilemektedir. Yönetilenler yönetenlerden kaynaklanan haksızlıklara karşı artık seslerini yükseltmeye ve hesap sormaya başlamıştır. Yönetilenler aynı zamanda farklı taleplerde de bulunmaktadır. Yönetenlerden teknolojiyi kullanarak hayatlarını kolaylaştırmalarını, kendilerini insan olarak kabul etmelerini ve buna göre davranmalarını istemektedirler. Yönetenlerin varlıklarının asıl sebeplerinin kendileri olduğunu belirtmektedirler. Yönetenlerin çoğunluktan ve güçlüden ziyade azınlıkta kalan ve güçsüz olanlara da eşit davranmaları gerektiğini istemektedirler.

Yönetilenlerin istekleri kamu kurumlarını süreç içinde vatandaşla karşı karşıya getirmiş ve bazı durumlarda çatışma riskini artırmıştır. Yönetimden kaynaklanan sorunların çatışmaya dönüşmeden önlenmesi için kamu yönetimleri tedbirler almaya yönelmiştir.

Ombudsmanlık bu tedbirlerden birisi olarak Batı ülkelerinde uygulanmaya başlanmış ve tek bir yasama ombudsmanının yanı sıra değişik alanlarda ombudsmanlık uygulanmaktadır. Kurumsal düzeyde çalışanların haksızlığa uğradığı veya kendisini öyle hissettiği durumlarda bir arabulucuya veya soruna tarafsız yaklaşan birisine ihtiyaç olmaktadır. Askeri ombudsmanlık, üniversite ombudsmanlığı, tüketici ombudsmanlığı, yerel yönetim ombudsmanlığı bunlara örnek olan uygulamalardır.

Türkiye’de ombudsmanlıkla ilgili yeni yaklaşımlar olduğu bu günlerde, farklı alanlarda uygulamasının olması daha geniş alanda ve daha çok vatandaşa ulaşılarak yönetilenin sorununun çözümünde etkili olacaktır.

Silahlı kuvvetlerin, gerek kendisine tevdi edilen vatan savunması görevine yüksek moral ve motivasyonla yönelmesi gerekse de jandarma teşkilatı vasıtası ile suçun önlenmesi ve suçluların yakalanması görevlerinin icrasında hem kendi bünyesindeki personel ilişkileri sonucu ortaya çıkan sorunların hem de vatandaşla karşı kalması sonucu vatandaşların muhtemel şikâyetlerinin çözüme kavuşturulması için ombudsmanlık sistemine ihtiyacı bulunmaktadır.

Askeri ombudsmanlık uygulaması; kurum içi olabilecek adaletsizliği gidererek personelin birbirine bağlılığını artırır ve personeli göreve daha iyi motive eder. Vatandaşla karşı karşıya kalan jandarma teşkilatı hakkındaki şikâyetleri hakkaniyet ölçüsü çerçevesinde çözerek teşkilatın personel hataları yüzünden vatandaşın gözünde yıpranmasının önüne geçer. Bu nedenlerle askeri ombudsmanlık sisteminin Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde faaliyete başlaması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

1. AB BAKANLIĞI (2011), “Jandarmanın İnsan Hakları Konusunda AB’ye Uyum Çalışmaları”, <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=42560&l=1>, 01.11.2011.
2. ABDİOĞLU, Hasan (2007), “Yönetişim İlkelerinin Uygulanmasında Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) Kurumu ve Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye Açısından Önemi” İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:6 Sayı:11, s. 79-102.
3. AHİLİK, (2011), “Ahiliğin Fonksiyonları”, <http://www.ahilik.gen.tr/ozellik/fonksiyonlar.html>, 23-10-2011
4. AMERICAN BAR ASSOCIATION, (2011), Ombudsmen Define Themselves, <http://apps.americanbar.org/adminlaw/news/vol24no4/ombudsmen.html>, 30.10.2011.

5. AKSAKAL, Hakan (2010), “Türk Modernleşmesinin Ambivalent Doğası: Modernleşme, Milliyetçilik, Medeniyet İlişkisi Üzerinden Türkiye’yi Okumak” Zeitschrift für die Welt der Türken / Journal of World of Turks, Cilt 2, Sayı 1, s. 245-264.
6. AKYÜZ, Vecdi (1995), İslam Hukukunda Yüksek Yargı ve Denetim Divan-ı Mezalim, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, İstanbul.
7. ARSLAN, Çetin ve Murat Kaya (2010), T.C. Anayasası, Hürriyet Yayınları, İstanbul.
8. ARSLAN, Süleyman (1986), “İngiltere’de Ombudsman Müessesesi”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 19, Sayı 1, s. 157-172.
9. AYİM (1972), “1602 Sayılı Askeri Yüksek İdare Mahkemesi Kanunu” http://www.msb.gov.tr/ayim/Ayim_menu.asp?IDNO=35, 23.02.2012
10. BALTA, Tahsin Bekir (1970), İdare Hukukuna Giriş 1, TODAİE Yayınları. Ankara.
11. BİRDİŞLİ, Fikret (2011), “Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı Bağlamında Kamu Denetçiliği ve Bir Denetim Aracı Önerisi Olarak Üniversite Ombudsmanlığı”, Edt: Yüksel Koçak, Atıl Cem Çiçek, Kamu Yönetimi, Yönetim- Siyaset Sorunlar ve Yeniden Yapılanma, Sfs Grup Yayınevi, Ankara, s. 111-136.
12. CEZAR, Mustafa ve Mithat Sertoğlu (1962), Mufassal Osmanlı Tarihi Cilt 5, Güven Yayınevi, İstanbul.
13. CEZAR, Mustafa ve Mithat Sertoğlu (1957), Mufassal Osmanlı Tarihi Cilt 1, İskit Yayınevi, İstanbul.
14. COOK, Steven (2008), Yönetmeden Hükmeden Ordular Türkiye, Mısır, Cezayir, çev: Bahar Şahin, Hayykitap, İstanbul.
15. DAĞI, İhsan ve Metin Toprak (2003), Türkiye’de İnsan Hakları ve İfade Özgürlüğü, Liberal Düşünce Topluluğu, Ankara.
16. ERDENGİ, Tevfik Bora (2009), Ombudsman: Dünya Uygulamaları ve Türkiye, Basılmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
17. ERDOĞMUŞ, Osman (2006), Kamu Yönetiminde İdari ve Denetsel Açıldan Ombudsman Kurumu: Türkiye Örneği, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
18. ERHÜRMAN, Tufan (1998), “Ombudsman”, Amme İdare Dergisi, Cilt 31, Sayı 3, s. 87-102.
19. ERYILMAZ, Bilal (2008), Kamu Yönetimi, Okutman Yayıncılık, Ankara.
20. FULLER, Graham E. Ve Henri J. Barkey (2011), Türkiye’nin Kürt Meselesi, çev: Hasan Kaya, Profil Yayıncılık, İstanbul.

21. GENELKURMAY BAŞKANLIĞI (2011), “Görevi”, http://www.tsk.tr/1_TSK_HAKKINDA/1_3_Gorevi/gorevi.htm, 31.10.2011.
22. GFP (2011), “Active Military Manpower by Country”, <http://www.globalfirepower.com/active-military-manpower.asp>, 31.10.2011.
23. GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref (2007), Yönetim Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara.
24. HERZBERG, Frederick (1965), “The Motivation To Work Among Finnish Supervisors”, *Personnel Psychology*, Vol.18, Issue 4, s. 393-402.
25. HUNTINGTON, P. Samuel (2004), Asker ve Devlet, Sivil-Asker İlişkilerinin Kuram ve Siyaseti, çev: K. Uğur Kızılaslan, Salyangoz Yayınları, İstanbul.
26. KANUN TASARISI (2011), “Kamu Denetçiliği Kurumu Kanun Tasarısı”, <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0991.pdf>, 29.10.2011.
27. KAYA (1991), “Kamu Yönetimi Araştırması” Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 238, Ankara.
28. KOMİSYON KANUNU (1990), “İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Kanunu”, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/kanun.htm>, 29.10.2011.
29. KÖSEOĞLU, Özer (2010), “Avrupa Ombudsmanının Hukuki Statüsü, İşleyişi ve Kurumsal Etkinliği”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı 79, s. 30-62.
30. KURUÖZÜM, İrfan (2008), Ombudsman Kurumu, Türkiye’de Uygulanabilirliği ve Kültür ve Turizm Sektörü İçin Bir Uygulama Model Önerisi, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
31. LEGISLATION (2011), “Parliamentary Commissioner Act 1994”, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1994/14/section/1>, 25.10.2011.
32. MEDIATEUR-REPUBLIQUE (2011), “What can he do for me?”, <http://www.mediateur-republique.fr/en-citoyen-11-Question0005#faq>, 25.10.2011.
33. MIHÇIOĞLU, Cemal (1987), “Kamu Yönetimi Alanında Türkçe Terim Denemeleri”, Ankara Üniversitesi Kuruluşunun 40.Yılına Armağan, Ankara Üniversitesi Basın Yayın Yüksek Okulu Yayını, Ankara.
34. İÇ HİZMET KANUNU (1961), “211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu”, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1044.html>, 31.10.2011.
35. İÇ HİZMET YÖNETMELİĞİ (1961), “Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Yönetmeliği” <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.aspx>

?MevzuatKod=7.5.5905&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0,
23.02.2012

36. JANDARMA (2003), “Jandarma Genel Komutanlığı Genel Sekreterliği Basın Açıklaması Duyuru No: 2003/23” <http://www.jandarma.tsk.tr/basin/duyuru/BD2003temmuz10.htm>, 23.02.2012
37. JANDARMA GÖREV VE YETKİLERİ KANUNU (1983), “2803 Sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu” <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/603.html>, 23.02.2012.
38. ODYAKMAZ, Zehra (2011), “ Çağdaş Bir Denetim Mekanizması Olarak Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) Kurumunun Türkiye İçin Gerekliliği ve Diğer Benzer Kurumlarla Karşılaştırılması”, Edt: Yüksel Koçak, Atıl Cem Çiçek, Kamu Yönetimi, Yönetim- Siyaset Sorunlar ve Yeniden Yapılanma, Sfs Grup Yayınevi, Ankara, s. 97-110.
39. OMBUDSMAN (2011), <http://www.merriam-webster.com/dictionary/ombudsman>, 22.10.2011.
40. ÖZDEN, Kemal (2007), “Yerel Demokrasi Bağlamında Türkiye’de Ombudsman Denetimi”, Edt: Bilal Eryılmaz, Musa Eken, Mustafa Lütfü Şen, Kamu Yönetimi Yazıları, Teoride Değişim, Yeniden Yapılanma, Sorunlar ve Tartışmalar, Nobel Yayıncılık, Ankara.
41. ÖZDEN, Kemal (2010), Ombudsman ve Türkiye’deki Tartışmalar, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
42. PARLIAMENTARY OMBUDSMEN (2011), “Welcome to the Parliamentary Ombudsmen – JO”, <http://www.jo.se/Page.aspx>, 25.10.2011.
43. ŞANAL, Mustafa ve Mustafa Güçlü (2007), “Bir Toplumsallaşma Aracı Olarak Ahilik” Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Kayseri, s. 379-390.
44. ÜNAL, Feyzullah (2008), Türkiye’de Yerel Yönetimlerin Denetimi ve Yerel Yönetim Ombudsmanı, Basılmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
45. YERASİMOS, Stefanos (1989), Azgelişmişlik Sürecinde Türkiye Dünya Savaşından 1971’e, çev: Babür Kuzucu, Belge Yayınları, İstanbul.