



TÜRKİYE’DE İHBARCILARIN KORUNMASI: İNGİLTERE, FRANSA VE ABD’DEN ÇIKARIMLAR

WHISTLEBLOWER PROTECTION IN TURKIYE: INSIGHTS FROM ENGLAND, FRANCE, AND THE UNITED STATES

İsmail Safa AYDIN¹

1. Öğr. Gör. Dr., Karabük Üniversitesi,
ismailsafaaydin@karabuk.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-4716-8586>

Makale Türü **Article Type**
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi/Applyation Date
17.02.2025

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
24.04.2025

DOI
10.20875/makusobed.1641579

Öz

Toplumların etik değerlerinin ve şeffaf yönetim anlayışının güçlenmesiyle birlikte, yolsuzluk, etik dışı davranışlar ve kamuya zarar verebilecek olan eylem ve faaliyetlerin ifşa edilmesi modern demokrasilerin en önemli unsurlarından biri haline gelmiştir. Bu bağlamda, whistleblowing, yasa dışı ve etik olmayan faaliyetleri ortaya çıkararak toplumun genel yararını koruma noktasında toplumlar için kilit bir rol üstlenir. İhbarcılarının cesaretlendirilmesi ve korunması, devletlerin şeffaflık, hesap verebilirlik ve güvenilirlik ilkelerine sadık kalmasını sağlarken, kamu yararının korunmasında da etkin bir mekanizma oluşturur. Ancak her ülke, ihbarcılara yönelik tutumunu kendi sosyal, politik ve hukuki geleneklerine göre belirlemiştir. Dolayısıyla bu konudaki yasal düzenlemeler ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bu çalışma, ihbarcılığa ilişkin etkin bir düzenlemenin yalnızca yasal çerçeve oluşturmakla sınırlı kalmaması gerektiğini, aynı zamanda ihbarcıları koruyacak ve teşvik edecek kapsamlı mekanizmaların geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. İncelenen ülkeler arasında, ihbarcılarının korunması ve teşvik edilmesi konusunda farklı yaklaşımlar bulunmakta olup, diğer ülkeler güçlü yasal ve kurumsal mekanizmalar oluştururken, Türkiye’de bu alanda eksiklikler gözlemlenmektedir. Türkiye’nin ihbarcılığı teşvik eden ve ihbarcılarını misillemeye karşı koruyan daha sağlam bir yasal çerçeve oluşturması, özellikle hukuki ve mali güvencelerin artırılması yönünde reformlar gerçekleştirmesi, ihbar mekanizmasının etkinliğini artırmada kritik bir adım olacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Bilgi İhbarcılığı, İhbarcı, Kamu Yararı, İfşa, İhbar.*

Abstract

As ethical values of societies are promoted and consciousness of transparent administration grows, disclosure of corruption, unethical behavior, and activities that can harm people have developed into one of the most primal attributes of modern democracies. In this context, whistleblowing plays a key role in protecting the general interest of society by exposing illegal and unethical activities. Encouraging and protecting whistleblowers is an effective mechanism for protecting the public interest while ensuring that governments adhere to the principles of transparency, accountability and reliability. However, each country has determined its attitude towards whistleblowers according to its own social, political and legal traditions, and legal regulations on this issue differ from country to country. There are different approaches to protecting and incentivising whistleblowers among the countries analysed, and while other countries have established strong legal and institutional mechanisms, Turkey is lacking in this area. A more robust legal framework that incentivises whistleblowing and protects whistleblowers from retaliation, as well as reforms to increase legal and financial safeguards, would be a critical step in improving the effectiveness of the whistleblowing mechanism.

Keywords: *Whistleblowing, Whistleblower, Public Interest, Disclosure, Denunciation.*

Bu makaleye atıfta bulunmak için:

Aydın, İ. S. (2025). Türkiye’de ihbarcılarının korunması: İngiltere, Fransa ve ABD’den çıkarımlar. *MAKU SOBED*, (41), 200-216.
<https://doi.org/10.20875/makusobed.1641579>

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

Whistleblowing plays a crucial role in ensuring transparency and accountability in governance by exposing unethical and illegal activities that may harm public interests. However, the legal frameworks and societal attitudes toward whistleblowing vary significantly across countries. While some countries provide strong legal protections and financial incentives to encourage whistleblowers, others have limited regulatory mechanisms, leading to potential risks and challenges for individuals who disclose misconduct. This study examines the role of whistleblowing in protecting public interest by comparing the legal frameworks of Türkiye, England, France, and the United States. The research aims to identify best practices and provide policy recommendations for strengthening whistleblower protection in Türkiye.

Research Questions

How do the legal frameworks of Türkiye, England, France, and the United States approach whistleblowing?

What are the key differences in whistleblower protection mechanisms among these countries?

How do legal and cultural factors influence whistleblowing practices and perceptions?

What policy recommendations can be made to improve whistleblower protection in Türkiye?

Literature Review

The study explores various legal and theoretical perspectives on whistleblowing. Historical developments, including Qui Tam laws in England, the False Claims Act in the U.S., and the European Union Whistleblowing Directive, are analyzed. The research also discusses the ethical dimensions of whistleblowing and how societal norms impact individuals' willingness to report wrongdoing. Previous studies suggest that strong legal protections, financial incentives, and organizational support are key factors in encouraging whistleblowing. However, negative societal perceptions and fear of retaliation remain significant barriers, particularly in collectivist cultures like Türkiye.

Methodology

This study employs a comparative analysis methodology, examining the whistleblowing laws and practices in Türkiye, England, France, and the United States. The selection of countries is driven by legal traditions; Turkish law and French law have Continental European legal traditions, while England and America have Anglo-Saxon legal traditions. Data is collected through an extensive literature review, legal document analysis, and comparative assessment of whistleblower protection mechanisms. Key aspects such as legal definitions, protection measures, reporting mechanisms, and enforcement practices are evaluated.

Results and Conclusions

Based on the comparative analysis, the study recommends the following measures for Türkiye:

Legal Regulations

- Enact an Integrated Whistleblower Law
- Provide Effective Legal Protection Against Retaliation
- Evaluation of Reward Mechanisms

Cultural Factors

- Social Awareness Activities
- Supporting Cultural Transformation

Implementation Recommendations

- Anonymous and Secure Whistleblowing Systems
- Making Internal Whistleblowing Mechanisms Mandatory
- Establishment of an Independent Whistleblowing Office

By implementing these recommendations, Türkiye can create a more effective whistleblowing framework, fostering transparency, accountability, and public trust in governance.

1. GİRİŞ

Kamu yararının sağlanmasında önemli araçlardan birisi bilgi ihbarcılığıdır. Öncelikle, kanun ve etik dışı eylem ve davranışları ortaya çıkarması sayesinde örgütte şeffaflığı artırmakta ve hesap verilebilirliği güçlendirmektedir. Bunun yanı sıra, yolsuzluk, usulsüzlük ve kamu zararına yol açan uygulamaların önlenmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca, ihbarcılık mekanizması bireylerin adalet duygusunu güçlendirerek, toplumda hukukun üstünlüğüne olan güveni de artırmaktadır. Bilgi ihbarcılığı, son yıllarda artan bir şekilde önem kazanmaktadır. Bu eylemler kamu ve özel sektördeki usulsüzlüklerin ortaya çıkarılmasını sağlarken, aynı zamanda da yönetim süreçlerinin kalitesini artırmaya katkıda bulunmaktadır. İhbarcılık kavramı, tarihsel olarak farklı toplumlarda çeşitli şekillerde uygulanmış ve zamanla gelişim göstermiştir. Bununla birlikte, ihbarcılığın teşvik edilmesi ve ihbarcılarının korunmasına yönelik düzenlemeler ülkeden ülkeye farklılık içermektedir. Her ülke bu konudaki hukuki ve kurumsal çerçevesini kendi politik, kültürel ve sosyal dinamiklerine göre şekillendirmiştir.

Tarih boyunca farklı toplumlarda ihbarcılığa dair çeşitli uygulamalar görülmektedir. Örneğin Antik Yunan'da kenti korumak amacıyla doğruyu söyleyen ve korkmadan konuşan bireyleri korumak amacıyla özel bir pozisyon bulunmaktadır (Hennequin, 2020, p. 804). İngiltere'de 13. yüzyılda kabul edilen Qui Tam yasası ile hem kral hem de kendi adına dava açma hakkı tanınmıştır. Qui Tam bir bireyin hükümet adına dava açması veya kovuşturma başlatması ve bu dava sonucunda anlaşma ve gelirin paylaşılmasını ifade eden latince cümlelerin kısaltmasıdır (Artemiev, 2017, p. 18). Amerika'da 1863'te ortaya çıkan False Claim Act ihbarcılara özel koruma ve teşvik sağlayan bir yasa olarak Qui Tam hükümlerini de içermektedir.

İhbarcılık kavramına yüklenen anlam topluma göre değişmekte ve her zaman olumlu da olmamaktadır. Bu algının yerleşmesinde çocukluk döneminde aileden başlayarak, eğitim ve arkadaşlık ilişkilerinde ihbarcılığın kötü bir davranış olarak atfedilmesi etkilidir (Çiftçi, 2017, s. 152). Okul çağındaki çocuklar arasında "ispioncu" olarak etiketlenme korkusu, bireylerin adaletsizlikleri veya yanlış davranışları bildirme konusunda çekingen davranmalarına neden olmaktadır. Bu düşünceyle büyüyen çocukların iş ve toplumsal hayatlarında da benzer şekilde davranmaları söz konusudur. Dolayısıyla toplumda ihbarcılığa karşı olumsuz bir tutum oluşmaktadır. Bu durum bireylerin hukuki ve ahlaki sorumluluklarını yerine getirmelerini engelleyebilmekte ve toplumsal çıkarların zarar görmesine yol açabilmektedir.

Günümüz örgütsel yapılarında ihbarcılığın konumu incelendiğinde, bilgi çağının gereklilikleri doğrultusunda bu kavramın örgütler için teşvik edilmesi gereken ve stratejik bir öneme sahip bir kavram olduğu açıkça ortaya çıkmaktadır. Bilgi ihbarcılığı çeşitli sebeplerle yapılırken, bu eylem sonucunda kişisel, kurumsal ve toplumsal düzeyde faydalar da ortaya çıkmaktadır. Öncelikle, bu tür eylemlerin ifşa edilmesi bireyde ahlaki olarak doğru davranma hissi oluşturur. Buna ek olarak çalışanların birbirlerini denetleme mekanizmasını güçlendirerek, ihbar edilme riskinin farkında olan bireylerin etik dışı davranışlardan kaçınmasını sağlar (Meriç, 2020, s. 114). Yasal olmayan bir faaliyetin durdurulması ve böylece kurumun zarar görmesinin engellenmesi kurumsal bir fayda sağlar (Kan, 2025, s. 160). Ayrıca, yasadışı ya da etik olmayan davranışların ortaya çıkarılması, benzer eylemlerde bulunmayı düşünen kişileri caydırarak bu tür davranışların önüne geçilmesine katkı sunar ve toplumsal fayda sağlar (İnan, 2021, s. 26).

Kamu yararının sağlanması amacıyla yapılan bilgi ihbarcılığı bireysel, örgütsel ve toplumsal nedenlere dayandırılabilir. Bir örgütte çalışan ya da eskiden çalışmış bir kişinin takdir edilmek, itibar ve saygınlık kazanmak ya da ahlaki olarak uygun davranışta bulunmak amacıyla bilgi ihbarcılığı eyleminde bulunması bireysel nedenlerden olarak sayılabilir (Ayar ve Özmen, 2017, s. 465). Nadiren de olsa bilgi ihbarcılığı yapan kişinin maddi bir kazanç elde etmesi ya da terfi alması gibi durumlar da bireysel nedenlere dahil edilebilir (Üner, 2024, s.780). Kişinin örgüte karşı hissettiği bağlılık ve sorumluluk bilinciyle hareket ederek ahlaki ya da etik olmayan eylemleri bildirmesi örgütsel sebeplerdir. Kişinin içinde bulunduğu toplumla olan bağı nedeniyle, bilgi ihbarcılığı yaparak kişisel ve kurumsal fayda sağlaması, aynı zamanda kamusal yararın da oluşmasına katkıda bulunur ve bunlar ihbarcılığın toplumsal nedenleri arasında yer alır.

Bu çalışmada, ihbarcılık mekanizmalarının kamu yararının korunmasındaki rolü ele alınarak, Türkiye, İngiltere, Fransa ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki yasal düzenlemeler karşılaştırmalı bir analiz yöntemiyle incelenmiştir. Çalışmanın temel amacı, farklı ülke modellerini değerlendirerek Türkiye için ihbarcılık alanında uygulanabilecek öneriler geliştirmektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Whistleblowing Kavramı ve İhbarcılık

“Whistleblowing” kavramı İngilizcede “ıslık çalmak” anlamına gelmektedir. Kavramın suç işleyecek olan kişilerin, polis tarafından ıslık çalınarak uyarılması ve suçun önlenmesinden türetildiği ileri sürülmektedir (Yıldız Özsalmanlı, 2021, s. 398). Kavramın ilk olarak 1963 yılında güvenlik sebebiyle ortaya çıkan tehlikelerin yer aldığı bir hukuki evrakta kullanıldığı belirtilmektedir (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017, s. 125).

Whistleblowing kavramı için Türkçede farklı terimler kullanılmaktadır; bunlardan biri de yaygın olarak kullanılan “bilgi uçurma” ifadesidir. Altıntaş (2019, s. 33)’a göre bu kavramın Türkçedeki karşılığı olarak erdemli raporlama kavramının kullanılması gerekmektedir. Ona göre içerdekileri olumsuz anlam sebebiyle bilgi uçurma, ihbar, ifşa ve izhar gibi kavramların whistleblowing yerine kullanılması uygun değildir. Whistleblowing, örgütte meydana gelen zararlı, ahlaksız veya hileli durumları ortadan kaldırdığı için olumlu bir anlama sahip olması gerektiği düşünülmektedir. Bu nedenle, söz konusu kavram örgütün çıkarları ve kamu yararının sağlanması açısından önemli faydalar sağlayabilecek bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, literatürde ihbarcılık terimini kullanan çeşitli çalışmalar da mevcuttur (Candan ve Kaya, 2016; Yürür ve Nart, 2016; Çetinel ve Taslak, 2017; Çiftçi, 2017; Aydan, 2018; Aydan ve Kaya, 2018; Şen, 2020; Konyalı, 2021; Kaya ve Solak, 2023). Mevcut literatür incelendiğinde, kavramın Türkçede kullanımına ilişkin ortak bir görüş birliğinin bulunmadığı görülmektedir. Bu çalışmada ise “ihbarcılık” teriminin kullanılması uygun bulunmuştur.

Whistleblowing eylemini gerçekleştiren birey (whistleblower), kamu ya da özel sektör farkı gözetmeksizin, etik ve hukuka aykırı faaliyetleri ile ahlaka uygun olmayan davranışları ortaya çıkaran kişidir (Kan ve Altay, 2024, s. 109). Bu bireyler genellikle örgütte daha önce çalışmış ya da hâlihazırda çalışan kişilerden oluşmaktadır. Bu durum, ihbarcıların, etik veya ahlak dışı durumları bildirdikleri kurumlarda diğer çalışanlar tarafından baskı ve tepkilere maruz kalmalarına yol açabilmektedir. İhbar eylemi, temelde ahlaki bir davranış olmasına rağmen, örgütsel ortamda etik dışı davranışlara uyum sağlanmasının beklendiği durumlar, tepkinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Ancak, örgütün gelişimi ve olumlu yöndeki değişim süreçlerinin daha etkili bir şekilde sağlanabilmesi için, ihbarcılığın önündeki engellerin ortadan kaldırılması gerektiği görüşü de yaygın bir şekilde kabul edilmektedir (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017, s. 135). Bu çalışmada ise söz konusu bireyler ihbarcı olarak tanımlanacaktır.

2.1.1. Kamu Yararı Kavramı

Kamu yararı ya da toplumsal fayda olarak belirtilen kavram geçmişten günümüze tartışılmaktadır. Bu kavramın kapsamı ve anlamı zaman içerisinde değişikliğe uğrasa da toplumun ortak çıkarlarına ifade etmekte bir ölçüt olarak kullanılmaya devam etmektedir. Kavramın tanımlanmasında farklı yazarlar çeşitli yorumlar getirmiştir. Bentham, kamu yararını fayda perspektifinden ele alırken, politik sistemlerin değerini ‘en büyük mutluluk ilkesi’ ile ölçmüş ve bu ilkeyi toplumun genel mutluluğunu teşvik eden bir standart olarak görmüştür (Lieberman, 2008, p. 616). Mill bireysel özgürlüğü kamu yararının temel bir bileşeni olarak ele almış ve özgürlüğün, başkalarının refahına zarar vermediği sürece bireylerin mutluluğu ve toplumsal gelişimi için vazgeçilmez olduğunu savunmuştur (Safı, 2020, p. 657). Jean-Jacques Rousseau ise genel irade kavramıyla kamu yararını, bireylerin özel çıkarlarından bağımsız olarak toplumun ortak iyiliğini hedefleyen ve özgürlüğü sağlayan bir iradeye dayandırmıştır (Orhan, 2012, s. 6). Bu düşünürlerin kamu yararına ilişkin farklı görüşlerinin temelinde, toplum ile birey arasındaki ilişkiye dair ortaya koydukları anlayışların yanı sıra özgürlük, eşitlik, adalet ve ahlak gibi temel ilkelerle ilgili düşünceleri de yer almaktadır.

Jeremy Bentham, faydacılık teorisinin öncüsü olarak kabul edilmektedir. Bentham (1823, p. 7) kamu yararı hakkında düşüncesini “*Topluluk, üyeleri olarak kabul edilen bireysel kişilerden oluşan hayali bir organdır. Öyleyse topluluğun çıkarı nedir? Onu oluşturan çeşitli üyelerin çıkarlarının toplamı.*” şeklinde belirtmektedir. Bentham bu görüşünü, kendinden önce gelen birçok düşünürden etkilenecek ortaya çıkarmıştır. Bentham’ı etkileyen düşünürlerin başında Francis Bacon, Thomas Hobbes, David Hume, Priestley, Helvetius ve Beccaria gelmektedir (Özkurt, 2003, s. 4). Bentham’ın düşüncesi, kamu yararını bireylerin çıkarlarının toplamı olarak tanımlar ve bunun ölçülebilir bir maddi değere sahip olduğunu savunur (Büyükhoca, 2021, s. 34; Cengiz, 2019, s. 141).

John Stuart Mill, Bentham’ın kamu yararındaki faydacılık anlayışını daha da genişleterek, bu anlayışın sadece ölçülebilir maddi değerlerle sınırlı olmaması gerektiğini savunmaktadır. Klasik bir liberal düşünür olan

Mill'e göre kamu yararının, yalnızca bireylerin toplam çıkarını gözetmekle kalmayıp, aynı zamanda bireysel özgürlüklerin de korunması gerekmektedir (Bayram ve Çavuşoğlu, 2016, s. 417). Bireysel özgürlüklerin korunması ile toplumsal adalet de ortaya çıkacaktır. Dolayısıyla kamu yararına sadece nicel anlamda değil, niteliksel anlamda da değer yüklenmektedir. Mill, kamu yararının ekonomik boyutunun yanı sıra diğer boyutlara da sahip olduğunu belirterek, bireysel hak ve özgürlükleri koruyan bir devletin sınırlı bir güce sahip olması gerektiğini savunmaktadır (Pınarcı, 2013, s. 74).

Jean-Jacques Rousseau ve Bentham, Mill'den farklı olarak daha bütüncül ve bireylerin ortak iyiliğini benimseyen ve bunu da ahlakla temellendiren bir toplum düzeni amacındadırlar. Bu doğrultuda kamu yararını genel irade kavramı ile ilişkilendirmişlerdir. Rousseau, kamu yararını bireylerin toplam faydasından ziyade daha yüksek ve ortak bir yarar anlayışıyla, genel irade aracılığıyla açıklamaktadır. Kamu yararının korunması amacıyla bireylerin kendi iradelerini genel iradeye devretmeleri gerektiğini söyleyerek, bir toplum sözleşmesi ile toplumun bütünleşmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu bütünleşmenin yurttaşlık bilincine sahip bireylerin kendilerini toplumun ayrılmaz unsuru olarak görmeleri sonucunda kendi faydalarına ek olarak, toplumun da ortak faydasını ve iyiliğini gözetmeleri ile ortaya çıkacağını belirtmektedir (Kalfa ve Ataay, 2015, s. 464). Böylece Rousseau kamu yararına ahlaki bir sorumluluk yüklemekte ve onu genel irade ile ilişkilendirmektedir.

Bu temel siyasal yaklaşımların yanı sıra, kamu yararının hukuki boyutu da önemli bir yer tutmaktadır. Hukuki boyut, temelde hukuk devleti ilkesine dayanır ve kamu yararı kavramı idare hukukunun bir parçası olarak yer alır ve aynı zamanda idarenin faaliyetlerini de yönlendiren önemli bir unsurdur. İdare, kamu yararını sağlamak amacıyla idari işlemler yürütürken, kamu hizmetleri de bu amaca yönelik olarak sunulmaktadır. İdarenin yürüttüğü tüm faaliyetler, hukuka uygunluk denetimine tabi olup, idarenin eylem ve işlemlerinin kamu yararına uygun olup olmadığı da denetlenmektedir (Tombaloğlu, 2014, s. 370). Ayrıca, idare, takdir yetkisini kullanırken de kamu yararını gözetme amacı taşımaktadır. Dolayısıyla kamu yararı, idare hukukunda toplumsal faydayı sağlama amacı güden her türlü eylem ve işlemde dikkate alınan ve yol gösterici bir kavram olarak ön plana çıkmaktadır (Uyanık, 2013, s. 148).

2.1.2. Kamu Yararının Korunması

Kamu yararının korunması modern toplumların temel hedeflerinden birisini oluşturmaktadır. Ancak kurumsal yapıdaki kanun ve etik dışı uygulamalar bu hedef için bir tehdittir. Bilgi ifşası ile kamu yararının sağlanması mümkün hale gelmektedir. Bilgi ihbarı kamu yararının korunmasında; şeffaflığın ve güvenin sağlanması, hukuk üstünlüğünün teşvik edilmesi, toplumun güvenliğinin artırılması ve tehditlerin azaltılması gibi temel işlevleri yerine getirdiği söylenebilir (Çetinel ve Taslak, 2017, s. 91).

Kamu yararının korunması ile bilgi ihbarcılığı arasında güçlü bir ilişki vardır. İhbarcılık, kamu kaynaklarının kötüye kullanımını önleyerek toplumsal refaha katkı sağlar. Ancak, kamuoyunun bilme hakkı ile örgütlerin çalışanlarından sadakat ve gizlilik beklentisi arasında bir çatışma söz konusudur (Danışman, 2012, s. 229). Bu çatışmanın zaman zaman örgüt yararı ve toplumsal yararı karşı karşıya getirmesi de mümkündür. Larmer (1992, p. 126) işverene sadakat ve kamu yararını çatışması için *“İşverenler ihbarcılığı çok nadiren onaylar ve genellikle bunun kendi çıkarlarına olmadığını düşündüklerinden, ihbarcılığın çalışanın bir ihanet eylemi olduğu sonucu çıkar, ancak bu ihanet kamusal iyilik adına yapılmış bir ihanettir.”* şeklinde bütüncül bir düşünce sunmaktadır. Bu yaklaşım, ahlaki bir gerekçeyle yapılan ihbarın işverene ihanet olarak görülmemesi gerektiğini, aksine kamu yararına hizmet ettiğini vurgulamaktadır. Benzer şekilde Vandekerckhove (2010, p. 20), ihbarcılığın bireysel bir koruma meselesinden çok, yanlışların düzeltilmesi, örgütlerin topluma karşı sorumlu tutulması ve kamu çıkarlarının korunmasına hizmet eden bir süreç olduğunu vurgular. Bu sebeplerle örgütlerde ihbarcılık mekanizmalarının güçlendirilmesi, kamu yararını korumanın en etkili yollarından da birisidir. Öte yandan ihbarcılık, kamu yararının korunmasında yalnızca kanun ve etik dışı eylem ve davranışları ortaya çıkarmakla kalmaz, aynı zamanda kamu kurumlarına olan güveni artırarak toplumsal adaletin sağlanmasına da katkıda bulunur (Özbek, 2024, s. 60). Bilgi ihbarcılığı sayesinde, vatandaşlar ile devlet arasındaki ilişki güçlenmekte ve karşılıklı güven artmaktadır. Bu durum, demokratik sistemlerin sağlıklı ve etkili bir şekilde işlemesine de önemli bir katkı sağlamaktadır. Brown (2008, p. 26)'a göre de ihbarcılık kamu sektöründe sanıldığından daha yaygındır ve örgütsel bütünlük ve şeffaflık için kritik bir rol oynamaktadır. Ayrıca ihbarcılar, kamu yararının korunmasında adeta bir erken uyarı sistemi olarak da işlev görmektedir. Yolsuzluk, dolandırıcılık veya etik dışı uygulamaları ortaya çıkararak, kamu kaynaklarının daha doğru ve etkili bir şekilde kullanılmasını sağlarlar.

Bugün Avrupa Birliği, bilgi ihbarının kamu yararına olduğunu düşünmekte ve bunun genel bir dürüstlük kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunarak kamu şüpheliğini azaltıp dolandırıcılıkla

mücadeleyi kolaylaştırdığına inanmaktadır (Stolowy ve Stolowy, 2022, p. 33). *Avrupa Birliği İhbarcılık Direktifi* (European Parliament and Council, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1937>) bu doğrultuda çıkartılan önemli bir mevzuattır. Bu belgeyle Avrupa Birliği genelinde ihbarcılarının korunması hedeflenmektedir. Belgede bu hedef, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesinde yer alan ifade özgürlüğü kavramı ile kamu zararına yol açan durumların ihbar edilmesi arasında bir bağlantı kurularak açıklanmaktadır. Ayrıca toplumsal düzenin gereklerine uygun şekilde yapılan ihbarlar ile kamu yararının sağlanması ile işverenin menfaatlerini de aynı anda korumayı amaçlamaktadır (Özbek, 2024, s. 47).

2.2. İhbarcılık ile Kamu Yararının Korunmasında Ülkeler

İhbarcılık, bireylerin hukuka aykırı veya etik dışı faaliyetleri bildirmesini teşvik eden ve bu bildirimleri güvence altına alan yasal düzenlemelerle desteklenmesi gereken kamu yararına yönelik faaliyetleri kapsamaktadır. Fakat ihbarcılığa yönelik düzenlemelerin etkinliği, yalnızca yasaların varlığıyla değil, aynı zamanda toplumsal algılar ve kurumsal destek mekanizmalarına da bağlı olarak şekillenmektedir.

Bu bölümde, ihbarcılığın kamu yararını nasıl koruduğu, ihbarcılarının karşılaştıkları zorluklar ve farklı ülkelerde uygulanan yasal düzenlemelerin etkinliği ele alınacaktır. Özellikle Türkiye, İngiltere, Fransa ve ABD gibi ülkeler üzerinden karşılaştırmalı bir analiz yapılarak, farklı hukuki sistemlerde ihbarcı koruma mekanizmalarının nasıl şekillendiği ve uygulamada hangi zorlukların bulunduğu değerlendirilecektir.

2.2.1. Türkiye’de İhbarcılık

Demokratik toplumların temel unsurları incelendiğinde, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerinin varlığı oldukça önem arz etmektedir. Türkiye’de yolsuzluk, usulsüzlük ve kamu kaynaklarının kötüye kullanımı gibi sorunlarla mücadelede ihbarcılık önemli bir mekanizma olarak öne çıkmaktadır. Türkiye’de bu sorunlarla başa çıkmaya yönelik çıkartılmış çeşitli yasalar bulunmaktadır. Fakat bu yasaların ihbarcılara yeterince koruma sağlayıp sağlamadığı ve etkili olup olmadığı tartışılmaktadır. Ayrıca bu alandaki gelişmelere ne kadar uyum sağladığı ve diğer ülkeler ile kıyaslandığında hangi noktada bulunduğu gibi başlıklar da diğer tartışma konularıdır.

Türkiye’de ihbarcılığa yönelik olarak çıkartılan kanunlar arasında *4857 Sayılı İş Kanunu* (Resmî Gazete, 25134, 10 Haziran 2003), *6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu* (Resmî Gazete, 28339, 30 Haziran 2012), *5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu* (Resmî Gazete, 25673, 17 Aralık 2004), *4483 Sayılı Memur ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun* (Resmî Gazete, 23591, 4 Aralık 1999), *3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu* (Resmî Gazete, 20508, 4 Mayıs 1990), *5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun* (Resmî Gazete, 25486, 25 Mayıs 2004) ve *Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik* (Resmî Gazete, 25785, 13 Nisan 2005) sayılabilir.

4857 Sayılı İş Kanunu 18/3-c bendi işçilerin ifşa ve ihbar haklarına yönelik düzenleme içermektedir. Bu maddede “*Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak*” ifadesi ile iş sözleşmesinin fesih için geçerli bir sebep olmayacağı açıklanmaktadır. Böylece kanun ya da etik dışı eylem ve uygulamaları ifşa eden veya işverenleri aleyhine yargı yoluna başvuran işçiler için temel güvence sağlanmaktadır (Kayırgan ve Nalbant, 2024, s. 299). Kanunun 25. maddesine göre işçi işverenin şeref ve haysiyetine yönelik eylem ve beyanları ile işverene yönelik asılsız isnat ve ithamları iş sözleşmesinin fesih nedenlerin biri olarak sayılmaktadır. Buna karşılık işçi tarafından yapılan suçlama ve isnat gerçeği yansıtıyorsa, işveren ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı olduğu sebebiyle işçinin iş sözleşmesini feshi edemez (Kayırgan ve Nalbant, 2024, s. 301). 93. maddede iş müfettişlerinin ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlü olduklarını belirtilmektedir. Kanunun 96. maddesi “*İş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veya işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.*” hükmüyle idari ve adli makamlara başvurmaları veya iş müfettişlerine bilgi vermeleri sebebiyle sözleşmelerinin feshedilmesine karşı koruma sağlamaktadır. *6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*’nun 8. maddesi iş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları hakkında düzenlemeler içermektedir. Buna göre işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları görev

aldıkları yerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları iş verene bildirmekle görevlidirler. İş verenin gerekli önlemleri almadığı takdirde bu durum bakanlığa bildirilir. Bu bildirim sebebiyle bu kişilerin iş sözleşmesine son verilemeyeceği ve hak kaybına uğratılamayacağı belirtilmiştir (md. 8-2). Bunun yanı sıra, Türk iş hukukunda işçilerin sosyal medya üzerinden gerçekleştirdiği ihbarların önemi de dikkat çekmektedir. İşçinin sosyal medya üzerinden yapacağı ifşa ve ihbarların dakikalar içerisinde binlerce kişiye ulaşması sebebiyle ifşa edilen durumun hukuka aykırılığından ve eylemin bu şekilde ihbar edilmesinde kamu yararının bulunmasından emin olunması önem arz etmektedir (Üner, 2024, s. 791). İşçinin işverene karşı sadakat borcu kapsamında değerlendirilen iş ile, iş yeri ile ve işverenle ilgili ticari bilgilerin üçüncü kişilere aktarılmaması da bilgi ihbarcılığı konusunda değerlendirilebilir. Bu konularla ilgili yapılacak olan ihbarlar için kamu yararının sağlanması gibi bir değer karşısında, sadakat borcu gibi daha bireysel bir değer fedası edilmesi uygun görülmektedir (Ayдын, 2002, s. 85).

5271 sayılı *Ceza Muhakemesi Kanunu*'nun 158. maddesi suç ihbarına ilişkin usulleri düzenlemektedir. Buna göre, ihbarlar Cumhuriyet Başsavcılığı, kolluk kuvvetleri, valilik ve kaymakamlık makamlarına yapılabilir. Kanun, ihbarcının kimlik bilgilerinin gizli tutulacağını ve belirtilen makamların bu bilgileri üçüncü kişilerle paylaşamayacağını düzenlenmiştir. Buna ek olarak UYAP ve CİMER üzerinden yapılacak şikayetler de bu madde kapsamında değerlendirilmekte olup, elektronik ortamda kayıt altına alınarak ilgili birime iletilmektedir.

4483 sayılı *Memur ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun*'un 4. maddesi, herkesin kamu görevlilerinin işlediği iddia edilen suçlara ilişkin ihbar ve şikâyetle bulunabileceğini hükme bağlamaktadır. Ancak, ciddi bir suç teşkil etmeyen veya somut delil içermeyen ihbarlarda, ihbarcıya ait kimlik bilgilerini içermeyen başvuruların dikkate alınmayacağı belirtilmiştir. İhbarlar yazılı veya sözlü olarak yapılabilen ve yazılı başvuruların ihbarcı tarafından imzalanmış olması gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca, ihbarcılarının tehdit ve baskıdan uzak kalabilmeleri amacıyla kimlik bilgilerinin rızaları olmaksızın açıklanamayacağı bilgisi de yer almaktadır.

3628 sayılı *Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşt ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu*, kamu görevlilerinin mal beyanında bulunmasını zorunlu hale getirmiş ve rüşvet ile yolsuzlukla mücadele kapsamında ihbar mekanizmasını da düzenlemiştir. Kanunun 18. maddesi uyarınca, herkes kamu görevlileri hakkında rüşvet, yolsuzluk, kara para, zimmet ve haksız mal edinme suçlarıyla ilgili olarak Cumhuriyet Başsavcılıklarına ihbarda bulunabilir. Ayrıca, 4483 sayılı Kanun'a benzer şekilde ihbarcılarının kimlik bilgilerinin gizli tutulacağı hükme bağlanmış, ancak asılsız ihbar durumunda, hakkında kovuşturma yapılan kişinin istemi üzerine ihbarcının kimliğinin açıklanabileceği belirtilmiştir.

5176 sayılı *Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun* ve bu kanuna ilişkin çıkartılan *Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik* ile kamu görevlilerinin etik davranış davranmadıkları denetlenmektedir. Söz konusu düzenlemeler uyarınca, etik kurallara aykırı davranış sergileyen kamu görevlileri hakkında herkes tarafından ihbarda bulunulabilmekte; ancak bu ihbarların yazılı, elektronik posta ve sözlü başvuru olarak yapılması ve ihbarcının kimlik bilgilerinin belirtilmesi zorunlu kılınmaktadır (*Yönetmelik*, md. 32). Bununla birlikte, doğrudan Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvuruda bulunulabilmesi için en az genel müdür veya eşdeğer seviyedeki kamu görevlileri hakkında ihbarda bulunulması gerekmekte olup, diğer kamu görevlileri hakkındaki şikayetlerin ilgili kurumların disiplin kurullarına iletilmesi öngörülmektedir. (*Yönetmelik*, md. 33). Etik Kurul'a yapılan şikayetlerin sonuçları hem ilgili kamu görevlilerine hem de başvuru sahiplerine bildirilmektedir (*Yönetmelik*, md. 38). Ancak, en az genel müdür ve eşdeğer konumda bulunmayan kamu görevlileri hakkında yapılan başvuruların, etik ihlallerin değerlendirilmesi konusunda özel bilgi ve uzmanlığa sahip olmayan disiplin kurullarına yönlendirilmesi eleştirilmektedir. Etik davranış ilkelerinin bir tür disiplin kuralı olarak değerlendirilmemesi ve disiplin kurullarındaki üyelerin etik ilkeler konusunda yeterli bilgi ve uzmanlığa sahip olmaması, başvuru sayılarının azalmasına neden olan temel faktörlerden biri olarak görülmektedir (Şen, 2020, s. 103).

2.2.2. İngiltere'de İhbarcılık

İngiltere'de ihbarcılıkla ilgili temel yasal düzenleme 1998'de kabul edilen *Public Interest Disclosure Act (PIDA)* yasasıdır. Bu yasanın kabul edilmesinde, 1980'li ve 1990'lı yıllarda meydana gelen çeşitli skandalların kamuoyunda yarattığı tepkilerin etkisi olmuştur. Piper Alpha Felaketi (1988), BCCI Bankası Skandalı (1991) ve Clapham Tren Kazası (1988) aslında bu kanunun çıkartılması zorunluluğunu ortaya çıkaran

temel olayların başında gelmektedir. Bu skandallardan sonra yapılan kamuoyu araştırmaları, çalışanların bu felaketler gerçekleşmeden önce bu risklerin farkında olduğunu, ancak yetkili birimlere haber vermekten çekindiklerini ya da yanlış kişiye veya konulara yönelik ihbarda bulunduklarını ortaya koymuştur (Kan ve Altay, 2024, s. 113).

PIDA, belirli bilgilerin kamu yararının korunması amacıyla ifşa edilmesini ve ifşa eden kişinin korunmasını sağlanması amacıyla çıkartılmıştır. Kanunun ilk bölümlerinde “korunan ifşalar” kavramı tanımlanmış ve kapsamı belirlenmiştir. Buna göre, bir çalışanın ifşa ettiği bilgilerin hukukten korunan bir ifşa niteliği taşıyabilmesi için belirli koşulları sağlaması gerekmektedir. Bunlar koşullar şu şekilde sıralanmaktadır.

- Bir suçun işlenmiş olması
- Hukuki bir yükümlülüğün yerine getirilmemesi,
- Adaletin sağlanmasının engellenmesi,
- Bireylerin sağlık ve güvenliğinin tehlikeye atılması,
- Çevrenin zarar görmesi,
- Yukarıda belirtilen durumlardan birisinin kasıtlı olarak gizlenmesi

Bu bağlamda, söz konusu unsurları taşıyan ifşalar, hukuki koruma kapsamına alınmaktadır. *PIDA*, yukarıda belirtilen kriterlerin meydana gelmesinde değil, aynı zamanda bu durumların meydana gelme ihtimalinin bulunması halinde de koruma sağlamaktadır. Bununla birlikte, diğer kanunlar tarafından suç olarak kabul edilen bilgilerin ifşasının *PIDA* kapsamında yer almadığı belirtilmiştir. Örgütlerin ihbarcılık politikası oluşturmaya ilişkin herhangi bir yasal zorunluluk bulunmamakla birlikte, bu yönde adımlar atmaları teşvik edilmektedirler (Stolowy ve Stolowy, 2022, p. 23).

Kanun, bilgi ifşasında bulunabilecek kişi gruplarını ayrıntılı bir şekilde tanımlamaktadır. Buna göre, kamu ve özel sektör çalışanları, taşeron çalışanlar ve stajyer vs. gibi geçici çalışan kişiler bilgi ifşası yapabilirler. Ayrıca, iş ilişkisi biten eski çalışanların da ifşa etme hakkı bulunmaktadır. Bununla birlikte, danışmanlık hizmeti sunan kişiler, gönüllü çalışan bireyler ve kamu hizmetlerinde görev alan bağımsız kişiler de kanun kapsamında “çalışan” statüsünde değerlendirilmekte olup bilgi ifşasında bulunma hakkına sahip kılınmıştır.

PIDA’nın dikkat çeken kısımlardan birisi de nitelikli bilgi ifşasının bakanlara yönelik olarak da gerçekleştirilebilmesine imkân tanınmasıdır. Bu kapsamda, bilgi ifşasının korunabilmesi için belirli şartların sağlanması gerekmektedir. Buna göre, ifşanın iyi niyetle yapılmış olması, ilgili bakan tarafından atanmış bir kişi tarafından gerçekleştirilmesi veya ifşanın yönlendirildiği organın en az bir üyesinin bakan tarafından atanmış olması gibi şartlar bulunmaktadır (md. 43E). Ancak bu düzenleme, çeşitli eleştirilere konu olmaktadır. Öncelikle bakanlığa yönlendirilen bilgi ifşalarına yanıt verme zorunluluğu getirmemesi, eleştirilerin odak noktasını oluşturmaktadır (Kan ve Altay, 2024, s. 114). Ayrıca, ifşanın iyi niyetle yapılması şartı öngörülmesine rağmen, “iyi niyet” kavramının yasal çerçevede açık bir şekilde tanımlanmamış olması da bir diğer eleştiri konusudur.

PIDA’nın ihbarcıları yeterince koruma sağlamadığı ve yasadaki eksikliklerin gidermesi yönündeki eleştiriler doğrultusunda Protection of Whistleblowing Bill gündeme getirilmiştir. Bu yasa teklifi temel olarak aşağıdaki düzenlemeleri içermektedir (House of Lordslibrary, 2024);

- İhbarcıların korunmasını sağlamak ve ihbar süreçlerini denetlenmek amacıyla bağımsız bir İhbarcı Ofisi’nin kurulması,
- İhbarcılara yönelik kötü muamelede bulunulması ve ihbar süreçlerinin kötü yönetilmesine dair yeni suç tanımlarının getirilmesi,
- Bu yasanın daha kapsamlı olması sebebiyle *PIDA*’nın yürürlükten kaldırılması.

Bu düzenlemeler, ihbarcıların daha etkin bir şekilde korunmasını ve ihbar mekanizmalarının daha şeffaf hale getirilmesini amaçlamaktadır

PIDA’nın eksik kaldığı çeşitli yasal boşlukları doldurarak daha etkin bir koruma sağlamayı amaçlayan bu yasa teklifi, 2022 yılında Lordlar Kamarası’na sunulmuş fakat yasa 2024 yılının yaz aylarında gerçekleşen genel seçimler sebebiyle yasama süreci duraksamıştır. Buna ek olarak, 26 Ekim 2024 tarihinde yürürlüğe giren

Worker Protection Act işyerlerindeki cinsel taciz vakalarının ihbar edilmesine ilişkin düzenlemeler içermektedir.

2.2.3. Fransa’da İhbarcılık

Fransa, ihbarcılara yönelik koruma mekanizmalarını güçlendirmek amacıyla 2016 yılında, dönemin Maliye Bakanı Michel Sapin’in adını taşıyan *Sapin II Yasası* (*Şeffaflık, Yolsuzlukla Mücadele ve Ekonomik Hayatın Modernizasyonuna Dair 2016-1691 sayılı Kanun-Loi Sapin II*) ile önemli düzenlemeler getirmiştir. Bu yasadan önce, 1980’lerden 2000’lere kadar olan dönemde bilgi ihbarcılarına yönelik olan koruma sektörel düzeyde ve dağınık bir yapıya sahipti (Koumpli, 2022, p. 2). *Sapin II Yasası*, genel anlamda yolsuzlukla mücadeleye ve ihbarcılık mekanizmalarının güçlendirilmesine odaklanmış olup, kamu veya özel sektör ayrımı gözetmeksizin çalışanlara yolsuzluk, rüşvet ve insan hakları ihlalleri gibi konularda ihbarda bulunma hakkı tanımıştır. Ayrıca, yasa, ihbarcılığın kapsamını genişleterek korunma seviyelerini arttırmış ve ihbarcıları mobbing, tehdit ve işten çıkarma gibi yaptırımlara karşı güvence altına almıştır.

Ocak 2021’de Fransa Adalet Bakanlığı, *Sapin II Yasası*’nın kapsamının genişletilmesine yönelik bir rapor yayımlamıştır. Bu doğrultuda, 16 Şubat 2022 tarihinde Fransız Senatosu, *AB İhbarcılık Direktifi* ile uyum sağlamak amacıyla ihbarcılarının korunmasını daha da güçlendiren bir yasa tasarısını kabul etmiştir. Söz konusu yasa, Fransa’nın ihbarcı koruma mekanizmalarını Avrupa Birliği standartlarına uygun hale getirmeyi ve daha etkin bir yasa çerçeve oluşturmayı amaçlamaktadır.

Sapin II Yasası’nın 6. maddesi, Fransa’da ihbarcıları “*doğrudan maddi çıkar beklemeden, iyi niyetle ve kamu yararını gözeterek bir kişi veya kurumun yasa dışı faaliyetlerini, ciddi bir ihlali veya tehlikeyi bildiren kişi*” olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma göre, ihbarcılarının kamu yararı amacıyla hareket etmeleri, iyi niyetli olmaları ve öncelikli olarak kurum içindeki veya yasal olarak belirlenen kanallara başvurulması gerekmektedir. Ayrıca yasanın ilk halinde ihbarcılarının maddi çıkar beklentisinden tamamen bağımsız olmaları şartı bulunmaktaydı. Ancak, AB İhbarcılık Direktifi doğrultusunda, ihbar eden kişilerin tanımı genişletilmiş ve ihbarcılarının, kurum içindeki kanalları kullanmaksızın doğrudan yetkililere başvurabilmelerinin önü açılmıştır. Yeni ihbarcı tanımına göre bilgi ihbarcıları “*doğrudan maddi çıkarı olmaksızın ve iyi niyetle, bir suç, suç teşkil eden bir davranış, kamu yararına yönelik bir tehdit veya risk, Fransa tarafından usulüne uygun olarak onaylanmış veya kabul edilmiş bir uluslararası taahhüdün ihlali veya ihlalini gizleme girişimi, böyle bir taahhüde dayanarak bir uluslararası örgütün tek taraflı bir eylemi, Avrupa Birliği hukuku, hukuku veya tüzüğüne ilişkin bilgileri ihbar eden gerçek kişiler*” olarak tanımlanmaktadır. Böylece ihbarcılar artık yalnızca kendi çıkarlarından bağımsız ve iyi niyetle hareket etmeleri yeterli olmuştur. Ayrıca doğrudan mesleki faaliyetlerinden elde etmedikleri bilgileri de rapor etme hakkına sahip olmuşlardır (Koumpli, 2022, p. 4).

Fransa’da 50’den fazla çalışanı bulunan özel şirketler, kamu kurumları, 10.000 ve üzeri çalışana sahip olan idareler ve belediyeler, ihbarcılığın sağlanması amacıyla iç bildirim kanallarını sağlamakta yükümlüdür. Bu sebeple kurum içerisinde bilgi ihbarının yapılacağı bir iç mekanizmanın bulunması gerekmektedir. Bu mekanizma etkili olmazsa, daha üst mercilere başvurulması yolu ile süreç devam etmektedir. Yeni yasa ile, ihbar sürecinin öncelikli olarak kurum içinden başlatılması zorunluluğu kaldırılmıştır. Bununla birlikte, bilgi ihbarına ilişkin için gerekli prosedürleri oluşturmadığı tespit edilen kurumlara yönelik herhangi bir yaptırım ise bulunmamaktadır. Bilgi ihbarına dair bir raporun gerekli birime iletilmesini engelleyen kişiler için 1 yıla kadar hapis ve 15.000 Euro’ya kadar para cezası uygulanabilmektedir. İhbarcılarının yazılı rızalarının alınması zorunlu tutulurken, korunmaları amacıyla kimlik bilgileri gizli tutulmaktadır. Ayrıca ihbarcılarının olaya ilişkin gerekli bilgi ve belgeleri sunması gerekmektedir. Ancak, önlenmesi mümkün olmayan ciddi bir tehlike söz konusu ise ihbar sürecindeki ara adımlar atlanarak doğrudan yetkili mercilere başvurulabilmektedir. Eğer belirlenen süre içerisinde gerekli adımlar atılmadıysa, bilgi ihbarcısı yönetsel, yargısal ya da diğer yetkili idari birimlere başvurabilir (Hennequin, 2020, p. 806). Fransa’da resmi kamu hizmeti portalı, kurum dışından ihbar mercileri arasında Defender of Rights (Défenseur Des Droits), yargı organları, AB hukukunun ihlali durumunda yetkili AB kurumları veya diğer yetkili makamlar olarak saymaktadır (Service Public, 2025). Fransa’da ihbarcı korunma mekanizmasından yalnızca mevcut çalışanlar değil, işten ayrılmış eski çalışanlar, işe başvuran adaylar, ilgili kurumun hissedarları ya da ortakları, kurumun dış çalışanları ve geçici personel, tedarikçiler ve müşteriler de faydalanabilmektedir.

Fransa’da kamu sektöründe, görevini yerine getirirken bir suç veya kabahatten haberdar olan bir yetkili makam, kamu görevlisi veya memur, bunu gecikmeden Başsavcıya bildirmek ve suçla ilgili tüm gerekli bilgileri, tutanakları ve belgeleri sağlamakta zorunludur (Code de Procédure Pénale, 2023, md. 40). İhbarcı

dilerse Sapın II Yasası ile kurulan Fransa'nın Yolsuzlukla Mücadele Kurumu'na (Agence Française Anticorruption - AFA) da ihbarda bulunma hakkına sahiptir.

Fransa'da Defender of Rights vatandaşların haklarını korumak, kamu hizmetlerinde adaleti sağlamak ve vatandaşların ayrımcılığa uğramasını engellemek amacıyla 2011 yılında kurulmuştur. Klasik anlamda ombudsman işlevi gören bu kurumun görev ve yetkileri, geleneksel ombudsmanlara kıyasla daha geniş kapsamlıdır. 2024 yılında yayınlanan rapora göre, kamu bilinci ve destek sistemlerindeki eksiklikler hala devam etmekte olup, bu durum bilgi ihbarında bulunan bireyleri savunmasız bırakmaktadır (Défenseur des droits, 2024). Aynı rapora göre, 2023 yılında bilgi ihbarı konusu ile ilgili olarak kuruma yapılan başvuru sayısı (306), önceki yıla göre (134) önemli bir artış göstermiştir ve bu artışta 2022 yılında kabul edilen yeni yasanın etkili olduğu belirtilmektedir.

2.2.4. Amerika Birleşik Devletleri'nde İhbarcılık

ABD'de ihbarcılık konusunda diğer ülkelerden farklı uygulamalara sahip olup zaman içinde ihbarcılar koruyan yasaların sayısında belirgin bir artış görülmüştür. Dworkin ve Callahan'ın (1998) yapmış oldukları çalışma, ABD'de ihbarcı koruma mevzuatında artış olsa da bu durumun işverenlerin de mahkemeler aracılığıyla ihbarcılara karşı gizlilik anlaşmaları yapma oranlarının da benzer şekilde arttığını ve bu durumun bir denge oluşturduğunu ortaya koymuştur.

Federalizm ile yönetilen ABD'de, ihbarcılar koruyan çeşitli yasalar hem federal hem de eyalet düzeyinde uygulanmaktadır. Bu yasalar arasında *False Claim Act of 1863 (FCA)* ve *Insider Trading and Securities Enforcement Act of 1988* gibi önemli düzenlemeler yer almakta olup, zaman içinde bazı değişikliklere uğramış olsalar da günümüzde hala geçerliliğini korumaktadır (Kaya ve Solak, 2023, s. 722). FCA, yalnızca ABD hükümetini etkileyen suçlarla ilgili olan bilgi ihbarlarını ele almakta ve "qui tam" davaları çerçevesinde işlemektedir. Dolayısıyla bir bireyin hükümet adına dava açması veya kovuşturma başlatması ve başarılı bir dava veya uzlaşma sonucunda elde edilen gelirden de pay alması süreci işlemektedir (Doyle, 2021, p. 1). Bu süreçte, açılan dava Adalet Bakanlığı'na (Department of Justice) bildirildikten sonra ile dava bakanlık sürecine dahil olabilir veya ihbarcı davayı tek başına yürütmeye devam edebilir. FCA kapsamında, Adalet Bakanlığı'nın yürüttüğü davalarda ihbarcılar tazminatın %15-25'ini, tek başına yürütülen davalarda ise %25-30'unu almaktadır (Stolowy ve Stolowy, 2022, p. 21).

İhbarcılık konusunda ABD'de bir diğer yasal düzenleme olarak 1996'da çıkartılan *Amerika Devletleri Arasında Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi* önemlidir. Sözleşmenin 3. maddesi uyarınca, taraf devletler, yolsuzluk eylemlerini iyi niyetle bildiren kamu görevlileri ve vatandaşları, kimliklerinin gizli tutulması da dahil olmak üzere korumak amacıyla, kendi iç hukuklarında gerekli önlemleri alarak sistemler oluşturur. (Inter-American Convention Against Corruption, 1996, md. 3).

Bu yasal düzenlemelerden sonra, özellikle *Sarbanes-Oxley Act (SOX)*, 2002 yılında Enron ve Worldcom skandallarının ardından önemli değişikliklere yol açmıştır. SOX, halka açık şirketlerde ihbar sistemlerinin kurulmasını zorunlu hale getirerek, ihbarcıların misillemelere karşı da korunmasını sağlamayı amaçlanmıştır (Kaya ve Solak, 2023, s. 723). Bu yasa, *The Dodd-Frank Act* ile işbirliği içinde çalışarak ve birbirini tamamlamaktadır. *The Dodd-Frank Act*, SOX'un ihbarcı koruma hükümlerini genişleterek, yasadışı faaliyetlerin ihbar edilmesiyle ilgili ödüllendirme mekanizmalarını da düzenlemiştir. Yasaya göre, 922. bölümde belirtilen şekilde bilgi ihbarcısı, "*federal menkul kıymetler yasalarının olası ihlali hakkında Securities and Exchange Commission'a (SEC) bilgi sağlayan ve bu bilgiyi SEC kurallarına uygun şekilde sunan herhangi bir birey*" olarak tanımlanmaktadır. Bu bilgiler sonucunda elde edilen para cezalarının %10 ve %30'u arasındaki bir ödül ihbarcılara verilmektedir. Ödül almak için verilen bilginin yeni, somut ve yasadışı faaliyetin ortaya çıkartılmasında kritik öneme sahip olmasının yanında verilen ceza miktarının da 1 milyon dolardan fazla olması gerekmektedir (U.S. SEC, 2024). Yasa aynı zamanda ihbarcılarının kimliklerinin gizlenmesi ile işten çıkartılma, terfi engellenmesi, maaş kesintisi ve taciz gibi misillemelere karşı da koruma sağlamaktadır.

ABD'de kamu görevlilerinin bilgi ihbarlarını teşvik etmek ve onlara koruma sağlamak amacıyla yürürlüğe giren *The Whistleblower Protection Act (WPA)* ve *Whistleblower Protection Enhancement Act (WPEA)* yasaları bu alandaki hukuki düzenlemelerin temelini oluşturur. 1989 yılında kabul edilen WPA, kamu yararını gözeterek, kamu kurumlarının içerisindeki her türlü yasadışı faaliyetlerin açığa çıkarılmasını amaçlamakta ve ihbarda bulunan kişilerin işten çıkarılma vb. çeşitli misillemelere karşı hukuki koruma altına alınmalarını sağlamaktadır. 2012 yılında kabul edilen WPEA ise WPA'daki eksiklikleri ortadan kaldırmak ve

bilgi ihbarcılarının mevcut haklarını güçlendirmek amacıyla yürürlüğe girmiştir. Bu düzenleme, mevcut yasal çerçevenin etkinliğini artırmayı hedeflemektedir.

3. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı bilgi ihbarcılığına yönelik olarak çeşitli ülkelerin kanunlarının ve bu ülkelerdeki uygulamalarının incelenmesi ile bu ülkelerden Türkiye'ye bilgi ihbarcılığına yönelik olarak öneriler getirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda İngiltere, Fransa ve ABD seçilmiştir. Bu ülkeler bilgi ihbarcılığı konusunda köklü geçmişlerinin olması, farklı hukuki ve siyasi sistemlere sahip olması ve bilgi ihbarcılığı konusunda farklı yaklaşımlara sahip olmaları sebebiyle seçilmiştir. Türkiye ve Fransa Kıta Avrupası Hukuk Sistemi'ni kullanırken, İngiltere ve ABD Anglo-Sakson Hukuk Sistemini uygulamaktadır. Bilgi ihbarcılığına yönelik ilk çalışmaların Anglo-Sakson kültürün hâkim olduğu ülkelerde başlamasıyla birlikte, Kıta Avrupası bu konuda daha çekingen bir yaklaşım izlemiştir (Alp, 2021, s. 5). Bu nedenle, Anglo-Sakson hukuk sistemi ile Kıta Avrupası hukuk sisteminin karşılaştırılması, yapısal ve kültürel farklılıkları anlamak açısından büyük önem taşımaktadır. ABD federal bir yönetim modelini benimserken, Türkiye, İngiltere ve Fransa üniter devlet yapısına sahiptir. Fransa ve İngiltere *Avrupa Birliği İhbarcılık Direktifi* doğrultusunda mevzuatları yenilerken, ABD özellikle finansal teşvik ve güçlü hukuki korumasıyla dikkat çekmektedir. Bunlar bu ülkelerin seçilmesinin temel sebeplerini oluşturmaktadır. Ayrıca literatürde Türkiye'yi ve çeşitli ülkeleri inceleyen çalışmalar bulunurken (Abazi, 2020; Kayırgan ve Nalbant, 2024; Apaza ve Chang, 2017; Thüsing ve Forst, 2016), bu dört ülkeyi karşılaştıran bir çalışma bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada karşılaştırmalı analiz yöntemi kullanılmış olup, seçilen ülkelerin bilgi ihbarcılığı ile ilgili yasal çerçeveleri, uygulamaları ve kamu yararını koruma mekanizmaları ele alınmıştır. Her ülkenin bilgi ihbarcılığına ilişkin yasal düzenlemeleri, resmî belgeler, akademik makaleler, kitaplar ve raporlar üzerinden toplanmıştır. Veri toplama sürecinde, özellikle son 20 yılda (2005-2025) yayımlanan kaynaklara odaklanılmış, ancak tarihsel bağlamı anlamak için daha eski düzenlemeler de incelenmiştir. Analiz, nitel bir yaklaşımla gerçekleştirilmiş olup, yasal metinlerin içerik analizi ve literatürdeki bulguların tematik sentezi yapılmıştır. Ülkeler; yasal tanımlar, ihbarcı koruma mekanizmaları, raporlama kanalları, teşvik sistemleri, misillemeye karşı korumalar ve uluslararası uyum gibi kriterler üzerinden karşılaştırılmıştır. Bu kriterler, literatür taraması ve çalışmanın amaçları doğrultusunda belirlenmiştir. Çalışmanın kapsamı, ağırlıklı olarak yasal çerçeveler ve belgelenmiş uygulamalarla sınırlıdır. Ülkelerdeki ihbarcılık pratiklerinin günlük işleyişi veya bireysel ihbarcı deneyimlerine ilişkin saha verileri, veri toplama kısıtları nedeniyle bu çalışmaya dahil edilmemiştir.

4. TÜRKİYE, İNGİLTERE, FRANSA VE ABD'NİN İHBARCILIK ÜZERİNDEN KIYASLANMASI

Türkiye, İngiltere, Fransa ve ABD'deki ihbarcılık düzenlemeleri farklı yasal çerçeveler ve koruma mekanizmaları ile şekillenmiştir. Türkiye'de ihbarcılık çeşitli yasalarla düzenlenmiş olsa da ihbarcılarının korunmasına yönelik yaptırımların yetersizliği ve mali teşviklerin bulunmaması caydırıcılığı azaltmaktadır. İngiltere'de *PIDA* yasası kapsamında ihbarcı koruması sağlansa da yasal süreçlerin yetersizliği ve uygulamadaki eksiklikler eleştirilmektedir. Fransa'da *Sapin II Yasası* ile ihbarcı hakları güçlendirilmiş, ancak kamu bilinci ve destek mekanizmalarının eksikliği dikkat çekmektedir. ABD ise ihbarcılarını en güçlü şekilde koruyan ülkelerden biri olup, özellikle *Dodd-Frank Act* ile mali teşvikler sağlayarak ihbarcılığı teşvik etmektedir. Ancak, uzun yargı süreçleri ve şirketler tarafından yapılan baskılar, sistemin eksik yönleri arasında yer almaktadır. Bu yaklaşımlar göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye'nin ihbarcı koruma mekanizmalarını güçlendirmesi ve misillemeye karşı daha etkili yasal düzenlemeler geliştirmesi gerekmektedir. Ancak bu düzenlemelerin yalnızca yasal değişikliklerle sınırlı kalmayıp, toplumsal algılarla da desteklenmesi gerekmektedir. Nitekim, iç ihbarcılığı teşvik eden faktörler arasında misilleme korkusunun azaltılması ve organizasyonel koruma mekanizmalarının varlığı kritik öneme sahiptir (Mrowiec, 2022, s. 152). Aile temelli toplulukçu bir yapıya sahip olan Türk toplumunda, ihbarcılık genellikle olumsuz bir bağlamda değerlendirilmekte ve güçlü sosyokültürel normlar tarafından şekillenmektedir (Çiftçi, 2017, s. 162). Toplumsal kültür içinde ihbarcılık "ispiyonculuk" olarak algılanmakta ve bu eylemi yapan kişiler, çalışma arkadaşları veya komşuları tarafından genellikle dışlanma ve olumsuz tepkilere maruz kalabilmektedir (Gençkaya, 2009, s. 28). Bu durum, ihbarcılık mekanizmalarının etkin işlemesi için yalnızca yasal düzenlemelerin yeterli olmayacağını, aynı zamanda toplumsal farkındalığın artırılması ve ihbarcılığın etik bir sorumluluk olarak kabul edilmesini sağlayacak kültürel dönüşümlerin de gerekli olduğunu göstermektedir.

Aşağıdaki tabloda Türkiye, İngiltere, Fransa ve ABD bilgi ihbarcılığına yönelik olarak çeşitli kriterler üzerinden kıyaslanmaktadır.

Tablo 1. Türkiye, İngiltere, Fransa ve ABD'nin İhbarcılıkta Kıyaslanması

Kriterler	Türkiye	İngiltere	Fransa	ABD
Temel Yasal Düzenleme	Dağınık şekilde birçok yasa (4857, 6331, 5271, 4483, 3628, 5176 sayılı yasalar)	Public Interest Disclosure Act (PIDA, 1998)	Sapin II Yasası (2016) ve 2022 güncellemesi	False Claims Act (1863), Sarbanes-Oxley Act (2002), Dodd-Frank Act (2010), Whistleblower Protection Act (1989), Inter-American Convention Against Corruption (1996)
İhbarcılığın İçeriği	Kamu görevlileri için belirli düzenlemeler olsa da kapsam sınırlıdır.	Kamu ve özel sektör çalışanları, stajyerler, taşeron işçilerdir.	Kamu ve özel sektör çalışanları, işten ayrılanlar, müşteriler, tedarikçilerdir.	Özel ve kamu sektörü çalışanları, eski çalışanlar, danışmanlardır.
İhbarcının Korunması	Kimlik gizliliği var, ancak koruma mekanizmaları yetersizdir.	İş güvencesi var, ancak yeterli koruma tartışmalıdır.	İş güvencesi var, işten çıkarma yasağı ve cezai yaptırımlar mevcuttur.	Misillemelere karşı geniş koruma sağlanır.
Ödül Sistemi	Yok	Yok	Yok	İhbarcılara tazminatın %15-30'u verilir.
Örgütler İçin Zorunluluklar	İhbar mekanizmaları oluşturma zorunluluğu yok.	İhbar mekanizmaları teşvik ediliyor, ancak zorunlu değildir.	50'den fazla çalışanı olan firmalar için iç ihbar mekanizması zorunludur.	Halka açık şirketler için ihbar mekanizması zorunludur.
Kurum Dışı İhbar	CİMER, savcılıklar ve etik kurullar üzerinden yapılabilir.	Bakanlara ve bağımsız kuruluşlara doğrudan bildirim yapılabilir.	Defender of Rights, AB kurumları gibi dış mercilere ihbar yapılabilir.	SEC ve Adalet Bakanlığı'na doğrudan ihbar yapılabilir.
Misillemeye Karşı Koruma	Var ama etkin değil, yasal süreçler uzundur.	İşten çıkarma ve mobbing yasağı vardır.	İşten çıkarma yasağı vardır, ihbarcılarının korunması için cezai yaptırımlar mevcuttur.	İşten çıkarma, terfi engellenmesi vb. yaptırımlara karşı güçlü koruma sağlanır.
Uluslararası Uyum	Avrupa Birliği standartlarına tam uyum yoktur.	AB İhbarcılık Direktifi ile uyumlu hale getirilmeye çalışılmaktadır.	AB İhbarcılık Direktifi'ne uyum için 2022'de ek düzenlemeler yapılmıştır.	Çeşitli federal yasalarla kapsam genişletilmektedir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Türkiye'de ihbarcılık konusundaki mevzuatın oldukça dağınık olduğu dikkat çekmektedir. Fransa ve İngiltere'de tüm sektörleri kapsayan bir yasa ile ihbarcılar koruma altına alındığı görülmektedir. ABD'nin ihbarcılarını teşvik etmek amacıyla ödül verilmesi ile diğer ülkelerden ayrılmaktadır. İhbarcılarının korunması ve ödüllerle teşvik edilmesi ihbarcılığı olumlu yönde etkilemektedir. Bu doğrultuda AB üyeliği hedefindeki Türkiye'nin *AB İhbarcılık Direktifi*'ne uyum sağlayacak şekilde yasalarını güçlendirmesi gerekmektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada, farklı ülkelerdeki bilgi ihbarcılığına yönelik düzenlemeleri incelenmiştir. İhbarcılığın kamu yararının korunmasındaki rolü oldukça önem arz etmektedir. Bu sebeple Türkiye'deki durum diğer ülkelerle karşılaştırılmıştır. İhbarcılıkla ilgili yasal düzenlemeler her ülkede farklılık gösterse de kamu yararının korunması, şeffaflığın artırılması, hesap verebilirliğin sağlanması ve hukuk üstünlüğünün tesis edilmesi açısından ihbarcılığın kritik bir mekanizma olduğu açıktır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde ihbarcılara finansal ödüller sunulması ve geniş kapsamlı hukuki koruma sağlanması, ihbar mekanizmasının etkin çalışmasına olanak tanımaktadır. İngiltere ve Fransa gibi ülkelerde ise ihbarcılarının iş güvencesi, misillemelere karşı koruma ve iç ihbar mekanizmalarının zorunluluğu gibi uygulamalar ön plana çıkmaktadır. Avrupa Birliği genelinde yürürlüğe giren İhbarcılık Direktifi de ihbarcılarının korunmasına yönelik ortak bir çerçeve sunmaktadır. Türkiye'de ise ihbarcılıkla ilgili düzenlemeler çeşitli yasal çerçevelerde yer almakta, ancak bütüncül bir düzenleme eksikliği ile ihbarcılarının korunması ve teşvik edilmesi açısından sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye'de etkili bir ihbarcılık sistemi oluşturulması için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Yasal Düzenlemeler

- **Bütüncül Bir Bilgi İhbarcılığı Yasası Çıkarılması:** Türkiye’de ihbarcılıkla ilgili mevcut düzenlemeler dağınık bir yapıda olup, tüm sektörleri kapsayan tek bir yasa bulunmamaktadır. İhbarcılarının korunması, iş güvencesinin sağlanması ve ihbar süreçlerinin şeffaflaştırılması açısından eksiklikler de mevcuttur. Kamu ve özel sektörü içerecek şekilde kapsamlı bir ihbarcılık yasası, sistemin etkinliğini artıracaktır.
- **Misillemelere Karşı Etkin Hukuki Koruma:** İhbarcılarının işten çıkarılma, mobbing veya diğer misillemelere karşı korunması için caydırıcı yaptırımlar içeren net hukuki düzenlemeler yapılmalıdır. ABD örneğindeki gibi iş güvencesi ve misilleme yapanlara cezai yaptırımlar bu korumayı güçlendirebilir.
- **Ödül Mekanizmalarının Değerlendirilmesi:** ABD’de olduğu gibi, kamu zararı ve yolsuzlukların ifşasını teşvik etmek amacıyla ihbarcılara finansal ödüller sunulması değerlendirilmelidir. Bu, ihbarcılığı cesaretlendirecek önemli bir adım olabilir.

Kültürel Faktörler

- **Toplumsal Farkındalık Çalışmaları:** Türkiye’de ihbarcılık, kültürel normlar nedeniyle genellikle “ispiyonculuk” gibi olumsuz bir algıya sahiptir. İhbarcılığın etik bir sorumluluk ve vatandaşlık görevi olarak benimsenmesi için eğitim kampanyaları ve farkındalık çalışmaları yürütülmelidir. Bu, aile temelli toplulukçu yapının birey üzerindeki baskısını azaltabilir.
- **Kültürel Dönüşümün Desteklenmesi:** Türkiye’de kültürel normlar, ihbarcılığın algısını etkileyebilecek şekilde aileye ve topluma bağlılığa büyük önem atfetmektedir. Birey içinde bulunduğu sosyal çevreye duyduğu sadakati, aslında ahlaki bir değer olarak görmekte ve topluluk içinde uyumunu korumayı da öncelikli hale getirmektedir. Bu bakış açısına sahip olan bireyler, hukuka aykırı veya etik dışı durumları bildirme konusunda da daha çekimser olmaktadır. Genel anlamda bu durum, etik olmayan veya hukuka aykırı davranışların bildirilmesini bireysel ve toplumsal sadakatsizlik olarak yorumlayan bir anlayışın yaygın olmasına neden olmaktadır. Bireylerin ihbar mekanizmalarını kullanma konusunda çekimser olmaları ihbarcılık sistemlerinin etkinliğini de sınırlayabilmektedir. İhbarcılığın sadakatsizlik değil, toplumsal fayda sağlayan bir davranış olduğu vurgulanmalıdır.

Uygulama Önerileri

- **Anonim ve Güvenli İhbar Sistemleri:** CİMER gibi mevcut sistemler geliştirilerek ihbarcılarının anonim şekilde şikâyetinde bulunmaları sağlanmalıdır. Güvenli ve erişilebilir raporlama kanalları, bireylerin çekincesini azaltacaktır.
- **Kurum İçi İhbar Mekanizmalarının Zorunlu Hale Getirilmesi:** Fransa’daki gibi, şirketler ve kamu kurumları için iç ihbar mekanizmaları oluşturma zorunluluğu getirilmelidir. Bu, ihbar süreçlerini şeffaf ve düzenli hale getirecektir.
- **Bağımsız İhbarcılık Ofisi Kurulması:** ABD ve İngiltere’deki modellerden esinlenerek, ihbarların uzmanlar tarafından değerlendirileceği bağımsız bir İhbarcılık Ofisi kurulabilir. Bu ofis, özel sektör ve kamu sektöründeki ihbarları objektif bir şekilde inceleyebilir.

Bu çalışmada, Türkiye, İngiltere, Fransa ve ABD’de ihbarcılığa ilişkin yasal düzenlemeler karşılaştırılmış ve her ülkenin benimsediği farklı yaklaşımlar analiz edilmiştir. Türkiye’de ihbarcılıkla ilgili çeşitli yasal düzenlemeler bulunsada ihbarcılarının korunmasına yönelik mekanizmaların yetersizliği ve mali teşviklerin eksikliği sistemin etkinliğini sınırlamaktadır. Bu karşılaştırmalı analiz, ihbarcılığa ilişkin etkin bir düzenlemenin yalnızca yasal çerçeve oluşturmakla sınırlı kalmaması gerektiğini, aynı zamanda ihbarcılarını koruyacak ve teşvik edecek kapsamlı mekanizmaların geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Türkiye’nin ihbarcılığı teşvik eden ve ihbarcılarını misillemeye karşı koruyan daha sağlam bir yasal çerçeve oluşturması, özellikle ihbarcılara yönelik hukuki ve mali güvencelerin artırılması yönünde reformlar gerçekleştirmesi gerekmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalar, farklı ülke uygulamalarından edinilen deneyimlerin ışığında, Türkiye’de daha etkin bir ihbarcılık sisteminin oluşturulmasına katkı sağlayabilir.



Bu çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.

Makale araştırma ve yayın etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.

Makale ile ilgili notlar

Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Araştırmanın tüm süreci, çalışmanın beyan edilen tek yazarı tarafından gerçekleştirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Abazi, V. (2020). Truth distancing? Whistleblowing as remedy to censorship during COVID-19. *European Journal of Risk Regulation*, 11(2), 375–381. <https://doi.org/10.1017/err.2020.49>
- Alp, M. (2021). Avrupa Birliği'nin 2019/1937 sayılı Birlik hukukuna aykırılıkları bildirenlerin korunması (whistleblowing) yönergesi ışığında işçinin hukuka aykırılıkları ifşa etmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 23(1), 1-37.
- Altıntaş, M. (2019). *Örgütsel sağlık ve erdemli raporlama (whistleblowing) arasındaki ilişkinin araştırılması: eğitim ve sağlık kuruluşları örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ahi Evran Üniversitesi.
- Apaza, C. R., & Chang, Y. (Eds.). (2017). *Whistleblowing in the world: Government policy, mass media and the law*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-48481-5>
- Artemiev, R. (2017). *Qui tam legal concept and practice: Evolution of the legislation in the United Kingdom and the United States of America*. [Doktora Tezi]. University of Westminster.
- Ayar, M. ve Özmen, C. (2017). Açık etme (whistleblowing) ve ispiyonlama. 5. *Örgütsel Davranış Kongresi Kitabı* (s. 464-470). Marmara Üniversitesi.
- Aydan, S. (2018). İhbarcılık: bir kavram analizi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(41), 78-100.
- Aydan, S. ve Kaya, S. (2018). Sağlık sektöründe ihbarcılık: Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşire ve sekreterler üzerine bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1), 1-29.
- Aydın, U. (2002). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(29), 70-100.
- Bayram, M. ve Çavuşoğlu, H. (2016). John Stuart Mill'in yararcı anlayışında özgürlük. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 408-418.
- Bentham, J. (1823). *A fragment on government and an introduction to the principles of morals and legislation*. <https://www.earlymoderntexts.com/assets/pdfs/bentham1780.pdf>
- Brown, A. J. (2008), *Whistleblowing in the Australian public sector*, ANUE Press.
- Büyükhoca, K. (2021). *Jeremy Bentham'ın faydacı ahlak anlayışı üzerine bir soruşturma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi.
- Candan, H. ve Kaya, T. (2016). İhbarcılık (whistleblowing) ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir kamu kurumunda araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 305-330.
- Cemaloğlu, N., ve Akyürek, M. İ. (2017). Örgütlerde whistleblowing (bilgi uçurma). *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(3), 123-142.
- Cengiz, E. (2019). Haz ve acının matematiği: J. Bentham'ın faydacı ahlakının imkânı. *Dört Öge*, (15), 141-153.
- Çetinel, M. H. ve Taslak, S. (2017). Çalışanların ihbarcılık (whistleblowing) eğilimi ile örgütsel adalet algısı ilişkisinin kavramsal boyutu. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 78-96.
- Çiftçi, B. (2017). Türkiye'de toplumsal kültürün örgütlerde ihbarcılık üzerine etkisi: Hofstede'in kültürel boyutlar teorisi bağlamında bir değerlendirme. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(10), 147-166. <https://doi.org/10.23929/javs.196>
- Défenseur des droits. (2024). *Rapport d'activité 2022-2023*. https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2024-09/ddd-rapport-LA_2022-23_20240610.pdf

- Doyle, C. (2021). *Qui tam: an abridged look at the False Claims Act and related federal statutes* (R40786). Congressional Research Service. <https://crsreports.congress.gov>
- Dworkin, T. M. ve Callahan, E. S. (1998). Buying silence. *American Business Law Journal*, 36(1), 151-191.
- European Parliament and Council. (2019). Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law. *Official Journal of the European Union*, L 305/17. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1937>
- Gençkaya, Ö. F. (2009). *Türk kamu yönetiminde çıkar çatışması*. Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi için Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması.
- Hennequin, E. (2020). What motivates internal whistleblowing? A typology adapted to the French context. *European Management Journal*, 38(4), 538–547. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.02.001>
- House of Lords Library. (2022). *Whistleblowing in the UK*. <https://lordslibrary.parliament.uk/research-briefings/lln-2022-0044/>
- İnan, A (2021). *Muhasebe hilelerinin açığa çıkarılmasında şirket çalışanlarının bilgi uçurma (whistleblowing) niyetini etkileyen faktörlerin incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yalova Üniversitesi.
- Kalfa, C. ve Ataay, F. (2015). Rousseau ve çoğunlukçu demokrasi anlayışı. *Alternatif Politika*, 3(3), 457-489.
- Kan, M.E. ve Altay, Ö. (2024). Bilgi uçurmaya (whistleblowing) yönelik hukuki düzenlemeler: İngiltere ve Japonya örneği. *Kuram ve Uygulamada Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 108-126. <https://doi.org/10.48066/kusob.1425229>
- Kan, M. E. (2025). Kamu kurumlarında örgütsel desteğin çalışan sesliliği ve çalışanların bilgi uçurma davranışları üzerine etkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 157-174. <https://doi.org/10.25287/ohuibf.1512719>
- Kaya, M. K. ve Solak, E. (2023). İhbarcılık kavramının karşılaştırmalı hukuk ışığında Türk şirketler hukuku kapsamında değerlendirilmesi. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 81(3), 699–748. <https://doi.org/10.26650/mecmua.2023.81.3.0001>
- Kayırgan, H. ve Nalbant, M. (2024). Analyzing whistleblowing provisions in Turkish law in the European context. *Annales de la Faculté de Droit d’Istanbul*, 75. <https://doi.org/10.26650/Annales.2024.75.0011>
- Konyalı, G. (2021). Uluslararası hukukta ihbarcılık kavramı ve ihbarcılarının korunması. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1), 412-428. <https://doi.org/10.21492/inuhfd.887700>
- Koumpli, C. (2022, September). The new whistleblowing laws of France. In S. Gerdemann (eds), içinde, *Proceedings of the 2nd European Conference on Whistleblowing Legislation*, <https://doi.org/10.17875/gup2023-2354>
- Larmer, R. A. (1992). Whistleblowing and employee loyalty. *Journal of Business Ethics*, 11(2), 125-128.
- Lieberman, D. (2008). Bentham’s democracy. *Oxford Journal of Legal Studies*, 28(3), 605-626. <https://doi.org/10.1093/ojls/gqn014>
- Meriç, A. (2020). Hile denetiminde whistleblowing ve whistleblowing niyetini etkileyen faktörler: Kayseri’de faaliyet gösteren muhasebeciler ile ampirik bir çalışma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (85), 111-128. <https://doi.org/10.25095/mufad.673713>
- Mrowiec, D. (2022). Factors influencing internal whistleblowing: A systematic review of the literature. *Journal of Economics & Management*, 44, 142-186. <https://doi.org/10.22367/jem.2022.44.07>
- Orhan, Ö. (2012). J.J. Rousseau’da genel irade kavramı. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (14), 1-25.

- Özbek, M. B. (2024). *Whistleblowing kavramının AIHM kararları ve uluslararası düzenlemeler çerçevesinde değerlendirilmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Gedik Üniversitesi.
- Özkurt, H. (2003). *Jeremy Bentham'ın faydacı ahlak ve hukuk teorisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Pınarcı, E. (2013). *John Stuart Mill'in liberalizm anlayışı*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Protection of Interest Disclosures Act. (1998). *UK Legislation*. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/23>
- Safi, İ. (2020). John Stuart Mill'in siyaset felsefesinde demokrasi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(4), 655-664. <https://doi.org/10.16953/deusosbil.470926>
- Sarbanes-Oxley Act (SOX). (2002). *U.S. Congress*. <https://www.congress.gov/bill/107th-congress/house-bill/3763>
- Stolowy, N. ve Stolowy, H. (2022). Name and shame: a comparative and international analysis of whistleblowing laws. *Journal of Business Law*, 5, 357-382. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4380430>
- Service Public. (10 Ocak 2025). *Whistleblower protection in France*. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32031?lang=en>
- Şen, M. L. (2020). Yolsuzluğun önlenmesinde etkili bir araç: ihbarcılık. *Sakarya İktisat Dergisi*, 90-109.
- Thüsing, G. ve Forst, G. (Eds.) (2016). *Whistleblowing around the world: A comparative analysis of whistleblowing in 23 countries*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-25577-4_1
- Tombaloğlu, N. (2014). Anayasa Mahkemesi kararlarında kamu yararı kavramı. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 353-388.
- Uyanık, H. (2013). *Ekonomik kamu yararı kavramının Türk idare hukukundaki anlam ve işlevi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- U.S. SEC (2024). *SEC office of the whistleblower*. <https://www.sec.gov/spotlight/dodd-frank/whistleblower.shtml>
- Üner, B. G. (2024). İfşa ve ihbar hakkı. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(2), 775-795. <https://doi.org/10.54699/andhd.1484157>
- Vandekerckhove, W. (2010). European whistleblower protection: tiers or tears? In D. Lewis (Ed.), *A global approach to public interest disclosure*. Edward Elgar.
- Yıldız Özsalmanlı, A. (2021). İngiltere'de kamu personelinin "whistleblowing" eylemi ve yönetim etiği açısından önemi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 389-408. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.742499>
- Yürür, S. ve Nart, S. (2016). Örgütsel adalet algısı kamu çalışanlarının ihbar etme niyetinin belirleyicisi midir? *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), 117-148.