

## WHISTLEBLOWING: İHBARCILIK KURUMU VE KORUNMASI

### GİRİŞ

Kamu yararının gözetilmesinde kamu yönetimi ile ilgili yöntem tartışmaları bir yandan devam ederken, iş ahlakı, etiği vb. gibi kavramlar da diğer bir yandan gündemdeki sıcak yerini muhafaza etmektedir. Çalışanların, paydaşların olay ve vakalar karşısında nasıl bir tavır alacakları, almaları gerektiği bu kavramlar çerçevesinde tartışıla gelmiştir. Ahlaki olgunlukta belirli bir seviye alındıktan sonra – paradoksal olarak bazı değerler dejenere olurken – bir üst basamaktaki erdem düzeyi ulaşılmayı bekleyen hedefler arasında olagelmıştır.

Suistimal, yolsuzluk, kanundışı uygulama, kurum kaynaklarını özel amaçlar için kullanma gibi olumsuz nitelermelere karşın şeffaf yönetim, çalışanların sorumlulukları, diğerkâmlık, açık iletişim, etik davranışlar gibi (kamu, özel veya sivil toplum fark etmeden) modern yönetimde kullanılan kavramlar olmuştur. İşe konumuz olarak gündeme gelen whistleblowing - ihbarcılık, bilgi uçurma, bilgi ifşası gibi farklı kavramlarla tanımlansa da – özünde ahlaki bir tepki, erdemli bir davranış olarak toplumsal yararın gözetilmesinde bireylerin ve dahi örgütlerin almaları gereken rol olarak tartışılmaktadır.

Whistleblowing'in diğer erdemli davranışlara karşı daha ön plana çıkması, literatürde tartışılmasından çok yaşanmışlıkların süreci günümüze taşınması olmuştur.

Biz bu çalışmamızda; whistleblowingin tanımlanmasından etik ile ilişkisine, tarihsel süreçteki yaşanmış örneklerden meşruluğuna, whistleblowingi besleyen iç ve dış etkenlerden hukuksal kaygılara ve whistleblowing ve whistleblower'ların korunmasına kadar farklı başlıklar altında konuyu ele almaya çalışacağız.

## WHISTLEBLOWING NEDİR?

Literatürde Whistleblowing tanımı ile ilgili ortak bir kanaat oluşmuş olduğunu görüyoruz. Whistleblowing, organizasyonda muhtemel kötü ve yanlış davranışların raporlanması veya açığa çıkarılmasıdır. Daha açık bir ifade ile söylemek gerekir ise; bir organizasyon içerisinde yasa dışı veya etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin organizasyon içi ve dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler – çalışanlar veya paydaşlar – tarafından sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesi olarak tanımlanır.<sup>1</sup>

Etimolojik olarak baktığımızda kelimenin İngilizceden türediğini görüyoruz. “Whistleblowing” ‘ıslık çalma’ anlamına gelmektedir İngiliz dilinde. Kelimenin orijininde bir İngiliz polisinin suç işleme eğiliminde olan bir kişinin uyarılması amacıyla ıslık çalması yatmaktadır.

Whistleblowing kelimesinin birebir anlamı ıslık çalma anlamı ifade etse de Türkçede ihbarcılık olarak karşılık bulur. “İhbar: bildirme, haber verme, suçlu saydığı bir olayı yetkili makama gizlice bildirme, ele verme anlamlarına gelirken, ihbarcı; haber veren, bildiren kimse muhbir demektir. Muhbir, haber ulaştırıcı, haber veren kimse, yasa dışı olan bir durumu yetkili makamlara bildiren kimse, ihbarcı demektir.”<sup>2</sup>

Burada karşımıza çıkan ve algı itibari ile olumsuz anlam yükleyen muhbiri de kendi içinde ikiye ayırmak gerekir. “Muhbir, çıkar amaçlı suç örgütlerinin ortaya çıkarılmasına yardımcı olan, gizli görevli niteliği taşımayan ve “tanıklık” sıfatını aşacak derecede olayın içinde bulunan, hatta suça iştirak eden, suça ilişkin deliller ile faillerinin elde edilmesine katkı sağlayan kişidir. X Muhbir ise; bir olay veya failin yeri ile ilgili bilgi vermenin ötesinde olay ve faille ilgili soruşturma ve kovuşturma aşamalarına yardımcı olabilecek, delil toplanmasını sağlayacak açıklamalarda bulunan “gizli” tanık olarak adlandırılabilir konumda veya faille ilgili bilgi ve görgüye sahip kişidir.”<sup>3</sup>

Yukarıda yapmaya çalıştığımız tanımlamadan da anlaşılacağı üzere, kelimeye yüklenen anlam gayet olumlu, ahlaki ve etik bir davranış olarak gözükmekte iken, sahada uygulanmasında

---

<sup>1</sup> AKTAN, Can, Coşkun, *Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Ret Davranışı: Whistleblowing*, Mercek Dergisi, 2006, s. 1

<sup>2</sup> UGUR, Hüsamettin, *Suçların İhbarı ve İhbarcılarının Korunması*, TBB Dergisi, 2013, Sayı 108, s.384

<sup>3</sup> UGUR, a.g.e., s.384

aynı karşılığı görmek mümkün olmayabilir. Bu anlamda Türkçede; “ispiyonculuk”, “jurnalcilik”, “ajanlık”, “gammazlama” gibi kelimeler whistleblowinge karşılık olarak kullanılabilir. Whistleblowing ile bu kavramları ayıran nedir? Yaşanmış örnek vakalar göz atmak, bu konudaki olumsuz ifadeler ile whistleblowingi ayıran farkı göstermesi açısından yeter düzeydedir. Bu çalışmanın sonunda ihbarcılık ile ispiyonculuk ayrımının zihinlerde belirginleşmiş olması ulaşılmak istenen hedeflerden biridir.

### **Kavramı Günümüze Taşıyan Tarihsel Süreç**

Kelime ilk defa 1963 yılında güvenlik açısından ortaya çıkmış olan tehlikelerin ve risklerin yer aldığı hukuki bir belgede kullanılmıştır.<sup>4</sup> İhbarcılığın örgütsel bağlamdaki ilk kullanımı ise Hartman tarafından 1971 yılında yazılan bir makalede geçmektedir.<sup>5</sup> Yazar, ‘*Nasıl olur da çalışan, kendi kurumunu gülünç hale getirir ve başkalarının eline koz vererek, kendi mesleğini ve şirketini ayaklar altına alır...*’ demektedir.<sup>6</sup>

Literatürdeki tartışmalar yeterli düzeyde -olumlu- olmasa bile burada vereceğimiz örnek olaylar süreci itekleyen ve günümüze taşıyan unsur olarak gözükmektedir.

“Jeffrey Wigand’ın 1993 yılında ortaya çıkardığı büyük skandal, ahlaki olmayan davranışların duyurulmasına örnek olarak verilmektedir. Wigand, çalıştığı sigara şirketinde, sigara üretimi yapılırken kullanılan nikotinin içine kansere neden olan ve bağımlılığı arttıran kimyasal maddelerin konulduğunu açığa çıkarmıştır. Wigand, itirafında, üst düzey yöneticilerin bundan haberdar olduğunu belirtmiştir.”<sup>7</sup>

Örnek olaylar ile ilgili asıl patlama Time Dergisinin 2003 yılının ilk sayısında yılın insanı olarak üç kadını seçmiş olmasındandır. Uygulamada ihbar mekanizmasını işletenlerin çoğunluğunun erkek olmasına karşın burada bahsi geçenlerin kadın olması ayrı bir dikkat çekici noktadır.

“Yılın insanı seçilenlerden Sherron Watkins, ABD’nin en büyük 7. şirketi olan Enron’un Genel Müdür Yardımcısı iken şirketin içindeki muhasebe yolsuzluklarını fark etmiş, durumu şirketin

---

<sup>4</sup> DEMİRTAŞ, Özgür, *İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, C. 43, S. 1, 2014, s. 138

<sup>5</sup> DANIŞMAN, Alpaslan, Sümeyra, *Sosyal Bir Sorumluluk Olarak İhbarcılık*, İGİAD İş Ahlakı Dergisi, s. 228

<sup>6</sup> NAYIR, Zamantılı, Dilek, *Kurumsal Etik ve Whistleblowing*, Pozitif Yayınları, İstanbul, 2012, s. 18

<sup>7</sup> BEDÜK, Aykut – SAYĞAN, Sahra, *Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi Üzerine Bir Uygulama*, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 28, S. 1, 2013, s. 4

CEO'suna bildirmiştir. Bunun üzerine pasif bir göreve atanınca işyerindeki yolsuzlukları ilgili mercilere bildirip, işten ayrılmış ve böylece Enron'un çöküşü ile sonuçlanacak süreci başlatmıştır. Yılın insanı seçilen Coleen Rowley ise bir FBI ajanıdır. 11 Eylül saldırılarını FBI'dan önce bildiğini ortaya çıkarmıştır. Rowley, 11 Eylül'den aylar önce şüpheli bazı kişilerin ABD'de uçuş dersleri aldığını, hatta bunlardan Moussaoui'nin önemli bir şüpheli olduğunu amirlerine iletmış; ancak sesini duyuramamış ve tarihin en büyük terörist saldırılarından biri gerçekleşince, yazdığı 13 sayfalık raporu Senato İstihbarat Komitesi üyelerine vermiştir. Yapılan birçok baskı ve ayırıcı muameleye rağmen Rowley FBI'daki görevini sürdürmektedir. Cyntia Cooper'ın yılın insanı seçilmesinin sebebi ise, yine dünyaca ünlü WorldCom şirketinin mali denetçisi ve başkan yardımcısı olmasıyla başlayan sürecin sonunda ortaya çıkmıştır. Cooper şirketin hesaplarında oynama yapılarak gerçekleştirilen 9 milyar dolarlık yolsuzluğu saptamış ve durumu denetçi şirket Arthur Andersen'e bildirmiştir. Denetim şirketinin olayı görmezden gelmesi üzerine, bu kez saptadığı hususları hükümete bildirmiş ve yolsuzluğu ortaya çıkarmıştır. Olay sonucu WorldCom Finans Müdürü 65 yıl hapis istemi ile yargılanırken, Cooper terfi ettirilmiş ve maaşı ikiye katlanmıştır. Her üç kadının da ortak yönü, çalışma yaşamında son yıllarda giderek daha büyük önem kazanan whistleblowing "bilgi ifşası" yoluna başvurarak, önemli yolsuzlukları ortaya çıkarmalarıdır."<sup>8</sup>

## **WHISTLEBLOWINGİN GENEL ESASLARI**

Gerek tanımlarda gördüğümüz etik, ahlaki olmayan davranışlar ve gerekse vakalardaki "yanlış uygulamalar"dan kasıt nedir? Bu anlamda, yasalara, etik değerlere aykırı olan her türlü davranış ve eylem "yanlış uygulama" olarak kabul edilir. Burada olayı açığa çıkaranın başka kişi ve kuruluşlara zarar vermemek kasti önem taşımaktadır.

### **Whistleblowing Nasıl Sağlanır?**

Whistleblowingin türlerini ikiye ayırmak mümkündür. Bu açıdan bakıldığında;

İçsel Whistleblowing, yolsuzluğu gözlemleyen birey, kendi kurumu içindekilere ihbarda bulunmaktadır.

---

<sup>8</sup> MERCAN, Nuray – ALTINAY, Ayşenur – AKSANYAR, Yaşar, *Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü*, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C. 4, S. 2, 2012, s. 169-170

Dışsal Whistleblowing, çalışanın işletme içinde karşılaştığı etik sorunu, işletme dışındaki yetkili makamlara ifşa etmesi/bildirmesi anlamına gelmektedir.<sup>9</sup>

Kısaca içsel olan raporlama ve ifşanın organizasyon üst yönetime bildirilmesi, dışsal olan ise raporlama ve ifşanın dış siyasal otoritelere ya da medyaya yapılmasıdır.

Son zamanlarda Sağlık Bakanlığı'nın çeşitli gıda firmalarını ambalajlardaki ifadelerden farklı olarak üretim yapan firmaları kamuoyuna ilan etmesi ve yine helal gıda sertifikası veren GİMDES'in, yaptığı denetlemelerde üretimdeki aksaklık üzerine sertifikayı iptal etmesi ve duyurması üçüncü bir faktör olarak da değerlendirilebilir.

Whistleblowing'in içsel ve dışsal olarak kalabilmesi ihbarcılarının psikolojik tavırlarına göre değişebilmektedir. Bu anlamda çalışanların "umut" hissinin etik dışı uygulamalarda örgüt içindeki bir otoriteye başvurmaya, "öfke" hissinin ise insanları örgüt dışında yer alan otoritelere başvurmaya yönlendirdiği görülmektedir.<sup>10</sup>

Çalışanlar içsel olarak umut ve öfke hissine göre içe veya dışa bu şekilde tepki verirken, davranışsal olarak nasıl bir tavır ortaya koymaktadırlar.

### **Çalışanların Tepkisi**

Çalışanların yanlış bir uygulama ile karşılaştıklarında gösterdikleri tepkiler farklılaşabilmektedir. Bu tepkileri doğru veya yanlış şeklinde kategorize etmek çok mümkün değildir. Kişinin karakterinin yanı sıra örgüt kültürü burada önemli bir etken olarak önümüzde durmaktadır. Çalışanların kurum içi veya dışı yanlış davranışlara karşı üç tür tepki gösterdikleri bilinmektedir. Bunlardan birincisi, "sesini çıkarmama": çalışanın, yanlış davranışa şahit olduğunda susması, görüp de görmemezlikten gelmesi, ikincisi, "karşı çıkma ve mücadele", kişinin yanlış davranış karşısında içerde mücadele etmesi, sonuç alamaz ise süreci dışarı taşımasıdır. Son olarak çalışanın "kaçıp gitme"sidir. Kişinin kurum içinde mücadele edemeyeceğine veya sonuç alamayacağına olan ümitsizliğinden veya ihbar durumunda mobingle mücadele edemeyeceğine inandığından kurumdan ayrılmasıdır.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> ÇİĞDEM, Serpil, *Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2013/1, Büro Yönetimi Özel Sayısı, s. 98

<sup>10</sup> ÖZLER, Ergun, Derya – ŞAHİN, Dil, Meltem – ATALAY, Giderler, Ceren, *Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing-Etik İlişkisi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2), s. 171

<sup>11</sup> AKTAN, a.g.e., s. 5

## **Çevresel Faktörler**

Çalışanları whistleblowing davranışına sürükleyen çevresel faktörler de vardır. Bunlar:

### **1. Kişisel Faktörler**

Yapılan araştırmalara göre ihbarcılıkta bulunanların genel olarak; evli, iş performansı mükemmel, iş tatmini ve kurum sadakati yüksek, iyi eğitilmiş, görev statüsü yüksek, erkek, kıdemli, belirsizliğe tahammülü olmayan ekseri yaşlı kişiler olduğu gözlemlenmiştir.

### **2. Durumsal Faktörler**

Yanlış uygulamaların farkında ve vaka ve olguları tanımlayabilmekte, iş arkadaşlarına zarar verdiğini gördüğünde eyleme geçmeye hazır durumdadır.

### **3. Örgütsel Faktörler**

İhbarcılık mekanizmasını destekleyen diğer bir çevresel faktör, örgütsel faktördür. Burada kurumun bu mekanizmayı işletecek süreçlere haiz olması gerekmektedir. Bu anlamda; destekleyici örgüt kültürü ve etik değerlerin en yüksek seviyede olması, ihbarların raporlanacağı ofislerin ve politikaların olması, yönetimin katılımcı olması, ihbarcılara karşı misilleme uygulanmaması gibi prensiplerin örgütte bulunması gerekir.<sup>12</sup>

## **Whistleblowingin Meşruluğu**

Whistleblowing -ihbarcılık- ile ispiyonculuğu, gammazlamayı ayıran etken ihbarın meşru olmasıdır. Peki hangi ihbarlar meşru kabul edilir.

1. Organizasyondaki yasadışı veya etik dışı davranışın tüm topluma maliyeti çok ciddi ve çok yüksek boyutlarda ise,
2. Kaygılar üst yönetime bildirilmiş ise,
3. İhbarcılar, üst yönetime konuyu aktarır, onlardan tatmin edici bir ilgi görmemişler ve çaresiz kalmış iseler,
4. İhbarcılar, sahip olduğu ikna edici kanıtları mantıklı ve tarafsız olduğuna inandığı bir yetkili ile paylaşmış ve kanıtları sunmuş ise,

---

<sup>12</sup> MERCAN vd., a.g.e., s. 172

5. İhbarcı, kamuoyuna sunmakla kötü uygulamanın sona ereceğine inanıyor ise.<sup>13</sup>

### **Whistleblowing – Etik İklim İlişkisi**

Kurumlarda whistleblowing ve whistleblowerların olabilmesi örgütün etik iklimi ile ilişkili midir? Etik iklim, “çalışanların davranışlarını şekillendiren normların oluşmasını sağlayan ve paylaşılan inanç ve değerler ile çalışanların organizasyona ilişkin algılar”<sup>14</sup> olarak tanımlanabiliyor ise ilişki kurmak zor gözükmemektedir. Ancak yapılan araştırmalarda; ahlaki olmayan davranışların duyurulması ile etik iklim arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Etik iklimi alt bölümlere ayırdığımızda sadece ‘yardımsever etik iklim’ arasında yüksek derecede olmasa da anlamlı bir ilişkinin olduğu gözükmemektedir. Meslekler bazında değerlendirildiğinde de farklı sonuçlar almak mümkündür. Bu bağlamda öğretmenler özelinde yapılmış böyle bir araştırmaya göre, öğretmenlerin bu tür bir olay ile karşılaştıklarında bildirme eğiliminde olduğu görülmektedir.<sup>15</sup>

### **Etkin Bir Whistleblowing Politikası**

Çalışanlar açısından durum böyle iken örgütlerin de kendi iç bünyelerinde whistleblowing mekanizmasını çalıştırmak istiyorlar ise kurum içinde bazı prensiplere sahip olması gerekmektedir. “Bu bakımdan öncelikle, üst yönetimin samimiyet ve kararlılığını ortaya koyması, çalışanların eğitimlerle bilgilendirilmesi, çalışanların sesine kulak verecek, görüşlerini dikkate alacak bir iletişim politikası, ihbar durumunda konuyu araştırarak ve raporlayacak ombudsman sistemi, durumu ihbar edenin gizlice ödüllendirilmesi ve yasa veya etik dışı davranışta bulunanın yanına kar kalmaması için cezalandırılması, yine ihbarcının korunması ve zarar gelmeyeceğine güven tesis edilmesi, ihbarcılık mekanizması için yazılı kurallar ve kodların olması ve son olarak da adli soruşturma süreci ve sonucunun açıkça ilan edilmesi politikaları, sağlıklı bir ihbar mekanizması için gerek şartlardı.”<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> AKTAN, a.g.e., s. 7

<sup>14</sup> ÖZLER vd., a.g.e., s. 187

<sup>15</sup> CELEP, Cevat – KONAKLI, Tuğba, *Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalar Yönelik Bir Tepki*, e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, C. 3, S. 4, Sonbahar 2012, s. 82

<sup>16</sup> AKTAN, a.g.e., s. 11

## HUKUKSAL SÜREÇ ve KORUNMA

Etik ve ahlaki olmayan, yanlış uygulamaların kamu menfaati için duyurulması, ihbar edilmesi herkes tarafından beklenen bir davranış olarak gözükmese rağmen; whistleblowing ve whistleblower'ı koruyacak, hukuksal güvence altına alacak net hukuki ifadeler yoktur. Bu bölümde konuyu uluslararası ve ulusal hukuk açısından bilginin ve ihbarcının korunması bağlamında inceleyeceğiz.

### Uluslararası Hukuk

Konu hakkında uluslararası bir düzenleme de yok denecek kadar azdır. Özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde teşvik edilmesine, sıklıkla görülmesine rağmen, içtihat kararlarının ötesine geçememiştir. Sadece İngiltere'de özel bir düzenleme bulunmakta, Avrupa Birliği ve diğer ülkelerde iş hukuku ve hukukun genel ilkeleri ile çözülmektedir. İngiltere'de 1998 yılında çıkarılan "Kamu Yararına Açığa Vurma Yasası", 1996 yılında çıkarılan "İşgören Hakları Yasası"nın eksikliklerini gidererek, kamu yararına açığa vurmaktan dolayı zarar görecektir veya işten çıkarılacak kişileri korumaktadır. Söz konusu kanun kamu ve özel sektördeki bütün çalışanları kapsamaktadır.<sup>17</sup>

Uluslararası düzeyde gösterilebilecek en önemli kaynak Uluslararası İş Örgütü'nün (ILO) 158 sayılı "Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki Sözleşmesi"nin 5. Maddesinin C bendidir. Hükme göre; "işvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak" hizmet ilişkisine son verme için geçerli bir neden teşkil etmez.<sup>18</sup>

### Türk Hukuku

Türk hukukunda konu hem ceza hukukunu hem de iş hukukunu ilgilendiren boyutlarıyla ele alınmaktadır.

#### *Ceza Muhakemesi Kanununa Göre*

Etik ve ahlaki olmayan, yanlış uygulamaya şahit olma bağlamında;

---

<sup>17</sup> ÇİĞDEM, a.g.e., s. 99

<sup>18</sup> AYDIN, Ufuk, İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2002-2003, s. 89



“Türk hukukunda tanıklık toplumsal bir görev olarak düzenlenmiştir. Tanıklığın yasak veya ihtiyari olduğu durumlar dışında kalan herkes, kamusal görevin gereği olarak tanıklık yapmak zorundadır.”<sup>19</sup> Hangi suçlarda tanığın korunma altına alınacağı CMK 3. maddede ele alınmış; maddeye göre müebbet hapis gerektiren haller, 10 yıl ve üzeri hapis cezası gerektiren suçlar, terör suçları gibi daha çok genel çerçevede çizilmiş, rüşvet ve yolsuzluk ihbarlarında tanık koruma kanunu uygulanmamaktadır. Yine tanık ve tanık ile birlikte kimlerin koruma altına alınacağı 4. maddede düzenlenmiştir.

Şahit olunan suçu haber vermeme ise; TCK 151, 235 ve 530. Maddelerinde düzenlenmiştir:

Md. 151, devlet kuvvetleri aleyhine işlenen suçları haber alan fertlere durumu hükümete bildirme,

Md. 235, kamu görevlilerine, görevleri adına kovuşturmayı gerektiren bir suç işlendiğinde,

Md. 530, sağlık personelinin, şahıslar adına işlenen cürümlerde durumu adliye ve kolluk kuvvetlerine bildirme

“Kuşkusuz hükümlerden en önemlisi, herhangi bir sınırlandırmaya yer vermeksizin herkes için işlenmiş veya işlenmekte olan bir suçu yetkili makamlara bildirme yükümlülüğü yükleyen TCK m 278’dir.”<sup>20</sup>

### *İş Hukukuna Göre*

Bilgi uçuran işçinin korunup korunmayacağı, korunacaksa bunun sınırlarının neler olacağı iş hukukunun alanına giren konulardır. İş hukukunda da net ifadeler bulmak mümkün değildir. Bilgi uçurma ile iş hukukunun kesişme noktası işçinin sadakat borcudur. Genel olarak, hizmet akdi ile işverene karşı sadakat borcu altına giren işçinin bilgi uçurmasının, borcun ihlali anlamına gelmediği kabul edilmekte ve bilgi uçuran işçinin korunması yoluna gidilmektedir.<sup>21</sup>

Medeni Kanun madde 2, işçinin iş görme edimi dışında kalan ve dürüstlük kuralı çerçevesinde işverenin çıkarlarını korumaya ve ona zarar verici davranışlardan kaçınmaya yönelik bazı davranış yükümlülüklerini içermekte, Borçlar Kanunu madde 321’de, işçinin işini özenle yapacağına dair hüküm getirilmektedir.

---

<sup>19</sup> UĞUR, a.g.e., s. 390

<sup>20</sup> ESEN, Emel – KAPLAN, Ali, Hasan, *İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 14, S. 2, 2012, s. 39

<sup>21</sup> AYDIN, a.g.e., s. 79

Bütün bu kanun maddelerinin yanında işçi ve işveren arasındaki sadakat ilişkisi izafi bir kavram olarak kaşımızda durmaktadır. Sadakat borcu yasalarla da korunmasına karşın, ihbar ve sadakat arasındaki ince çizgiyi ayıracak etken ne olacaktır.

Sadakat borcunun kapsamına işçinin işveren veya işyerini zarara uğratabilecek davranışlardan kaçınması, iş ilişkisi sırasında öğrendiği ve işle ya da işyeri ile ilgili ticari bilgilerin üçüncü kişilere bildirilmemesi gibi hükümler ve İş Kanununun 25. Maddesi, işyerine ait bir sırrın paylaşılmasını işçinin iş sözleşmesinin tek taraflı feshine imkân tanıyan maddesi bilgi ifşası kapsamında değerlendirilmektedir.

Yönetim biliminin duayenlerinden olan Peter Drucker'ın konuya ilişkin; "sorun bildirmenin gerisinde güvensizlik, eşitsizlik, karşılıklı sorumluluk eksikliği, hesapçı tutum, dayanışmanın olmaması ve etik kurallara düşük düzeyde bağlılığın yattığına"<sup>22</sup> düşünmesi, yönetim bilimcilerin daha çok bu çerçevede konuyu değerlendirdiklerinin göstergesidir. Whistleblowing bu düşünce çerçevesinden çıkmadan esas mecrasına oturmasındaki ince çizgi gündemde yerini belirsizlikler üzerine korumaya devam edecektir.

#### *Bilginin Korunması*

Korunmada, bilgi uçarın korunması kastedildiği gibi bilginin de korunması bu kapsamda değerlendirilmelidir. Bilgi uçuranın korunması için özel bir düzenlemenin bulunmadığını yukarıdaki hukuk maddelerinde işledik. Yine bu konu tanık koruma kanununa atıfla yürütülmektedir. Fakat bu kanun kapsamında korunan kişi ve suçlarla sınırlıdır. Peki, hangi bilgiler korunur? Uygulamada bununla ilgili de bir düzenleme olmamasına karşı, literatürde bir teamül oluştuğunu söylemek mümkündür. Bu kapsamda;

1. Uçurulan bilginin doğru ve önemli olması,
2. Makul bir süreci işlemiş olması; öncelikle amirlerine, olmaz ise yetkili otoritelere bildirmesi,
3. İşçinin, iyi niyetle ve mantıklı makul sebeplerle hareket etmiş olması. Bu bakımdan düşmanlıkla hareket etmemesi, kişisel kazanç elde etme amacının olmaması bu bakımdan önemlidir.<sup>23</sup>

Bu esasları taşıyan bilgiler, ihbara gerekçe olabilecek maddeler olarak görünmüştür.

---

<sup>22</sup> ÇİĞDEM, a.g.e., s.97

<sup>23</sup> AYDIN, a.g.e., s. 86-87

## SONUÇ YERİNE

Yönetim bilimcilerinin bazı itirazlarına rağmen whistleblowingin erdemli bir davranış olduğu konusunda genel bir kanaat oluşmuştur. Her geçen gün kamu ve özel sektörlerde yüzde doksan beşlere varan ticari ve ahlaki olarak kabul edilemeyecek davranışları artış gösterirken, yine araştırmalara göre çalışanlar içinde bilgisayar suçları, hırsızlık, işe geç gelme, gelmeme veya kurum eşyalarına zarar verme oranı yüzde yetmiş beşleri bulmaktadır. Örgütlerdeki motivasyon ve verimlilik kapsamındaki eğitim ve etkinlik modüllerinin çeşitlenmesine, artmasına rağmen bu durumdadır.

Dolayısı ile organizasyonlar; yasa dışı faaliyetlerin önüne geçebilmek ve yasalar çerçevesinde etik karar verebilmek adına iletişim kanallarını açık tutarak, şeffaf bir yönetim anlayışı ile whistleblowingleri bir iç denetim, uygulama ve stratejilerini gözden geçirmek adına bir fırsat olarak görmelidir. Whistleblowerların çok karşılaştıkları mobbing, ayrımcı ve kötü muamele ve hatta işten çıkarma gibi muamelelere maruz bırakmamalı, ilkelerini koymalı, whistleblowerları sadece psikolojik ve vicdanı bir rahatlama girdabında bırakmadan ödül ve ceza yöntemlerini kullanarak gerekli önlemlerini almalıdır.

Yasal güvencesinin hem iç hukukta hem de uluslararası hukukta net belirlenememiş olan whistleblowing için, bilgi uçuranın ve bilginin (ve hangi bilginin) korunması hakkında açık, sarıh ifadelerle kapsama dâhil edilmeli, belirsizliklerin önüne geçilmelidir. Kanaatimizce, yasa koyuculardan önce literatürde bu konu ile ilgili tartışmaların daha fazla yapılması ve tüm çerçevesi ile değerlendirilmesi gerekmektedir. Diğer türlü sadece uygulamadaki vakalar karşısında bir kanaat gelişecek, öngörülemeyen olgular ve kendini baskı altında hisseden çalışanlar sessizliğini korumaya devam edeceklerdir.

Ahlâklı, erdemli ve etik bir davranış olan, yasadışı veya yanlış uygulamaların bildirilmesi (iç veya dış mekanizmalara), kişilerin/çalışanların iç dinamiklerinde yeşermesi için ahlâk eğitiminin önceliğine alınmalı, canlı kalabilmesi için de organizasyonların yönetim anlayışlarını bu düzlüğe getirmeleri gerekmektedir. Bu sayede; whistleblowinglerin hem azalmasına ve hem de whistleblowerların daha rahat ortaya çıkmasına sebep olacak, dolayısı ile etiğe dayalı bir yönetim kültürünün seviyesi her açıdan her geçen gün yükselecektir.

## KAYNAKÇA

1. AKTAN, Can, Coşkun, **Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Ret Davranışı: Whistleblowing**, Mercek Dergisi, 2006
2. AYDIN, Ufuk, **İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2002-2003
3. UGUR, Hüsametdin, **Suçların İhbarı ve İhbarcılarının Korunması**, TBB Dergisi, 2013, Sayı 108
4. BEDÜK, Aykut – SAYĞAN, Sahra, **Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi Üzerine Bir Uygulama**, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 28, S. 1, 2013
5. CELEP, Cevat – KONAKLI, Tuğba, **Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki**, e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, C. 3, S. 4, Sonbahar 2012
6. ÇİĞDEM, Serpil, **Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2013/1, Büro Yönetimi Özel Sayısı
7. DANIŞMAN, Alpaslan, Sümeyra, **Sosyal Bir Sorumluluk Olarak İhbarcılık**, İGİAD İş Ahlakı Dergisi
8. DEMİRTAŞ, Özgür, **İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü**, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, C. 43, S. 1, 2014
9. ESEN, Emel – KAPLAN, Ali, Hasan, **İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 14, S. 2, 2012
10. MERCAN, Nuray – ALTINAY, Ayşenur – AKSANYAR, Yaşar, **Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü**, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C. 4, S. 2, 2012
11. NAYIR, Zamantılı, Dilek, **Kurumsal Etik ve Whistleblowing**, Pozitif Yayınları, İstanbul, 2012

12. ÖZLER, Ergun, Derya – ŞAHİN, Dil, Meltem – ATALAY, Giderler, Ceren, ***Teorik Bir Çerçevde Whistleblowing-Etik İlişkisi***, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2)
13. [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)
14. [www.tbmm.gov.tr/kanunlar](http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar)
15. [www.iskanunu.com](http://www.iskanunu.com)