

2024-2025 Eğitim-Öđretim Yılı

MÜHENDİSLİK ETİğİ

12.HAFTA

Whistleblowing

ÖđR. GÖR. KORAY ÇOŞKUN



Evrensel Etik İlkeleri

- Adalet
- Hukukun üstünlüğü
- Doğruluk ve Dürüstlük
- Eşitlik
- Tarafsızlık
- Sorumluluk
- İnsan hakları
- Hoşgörü
- Saygı
- Demokrasi
- Hak ve Özgürlükler
- Emegın hakkı
- Tutumluluk

“Ethics is knowing what we had to do.”
(Socrates)



MESLEK ETİĞİ

Mesleki Etik İlkeleri

- Doğruluk
- Yasallık (Hukuka Saygı)
- Yeterlik (Liyakat)
- Güvenilirlik
- Mesleğe Bağlılık
- Dürüstlük
- Toplumsal ve mesleki sorumluluk
- Tarafsızlık

MESLEK ETİĞİ

Mesleki Etik Dışı Davranışlar

- Ayrımcılık
- Kayırma
- Rüşvet
- Psikolojik Yıldıрма (Mobbing)
- Görevde İhmal
- Sömürü (İstismar)
- Bencillik
- Yolsuzluk
- Şiddet-Baskı-Saldırganlık
- İş İlişkilerine Politika Karıştırma
- Hakaret ve Küfür
- Bedensel ve Cinsel İstismar
- Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı
- Dedikodu
- Zimmet

BİR DAVRANIŞIN ETİK AÇIDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Karmaşık ve şaşırtıcı olasılıklar arasında karar vermek gerektiğinde etik dışı davranışlardan kaçınmak için, yapılacak etik testler yararlı olmaktadır. Bu amaçla bir çalışan, belli bir konuda karar vermeden önce aşağıdaki altı soruya yanıt vermelidir.

- 1. Bu doğru mu ?**
- 2. Bu adil mi?**
- 3. Eğer birisi zarar göreceyse bu kim ?**
- 4. Eğer verdiğiniz karar gazetelerin birinci sayfasında yer alsaydı kendinizi rahat hisseder miydiniz ?**
- 5. Aileniz, çocuğunuz ya da akrabalarınıza bunu söyler miydiniz ?**
- 6. Olay nasıl kokuyor ?**

ÇIKAR ÇATIŞMASI

Kamuda Çıkar Çatışması Örnekleri:

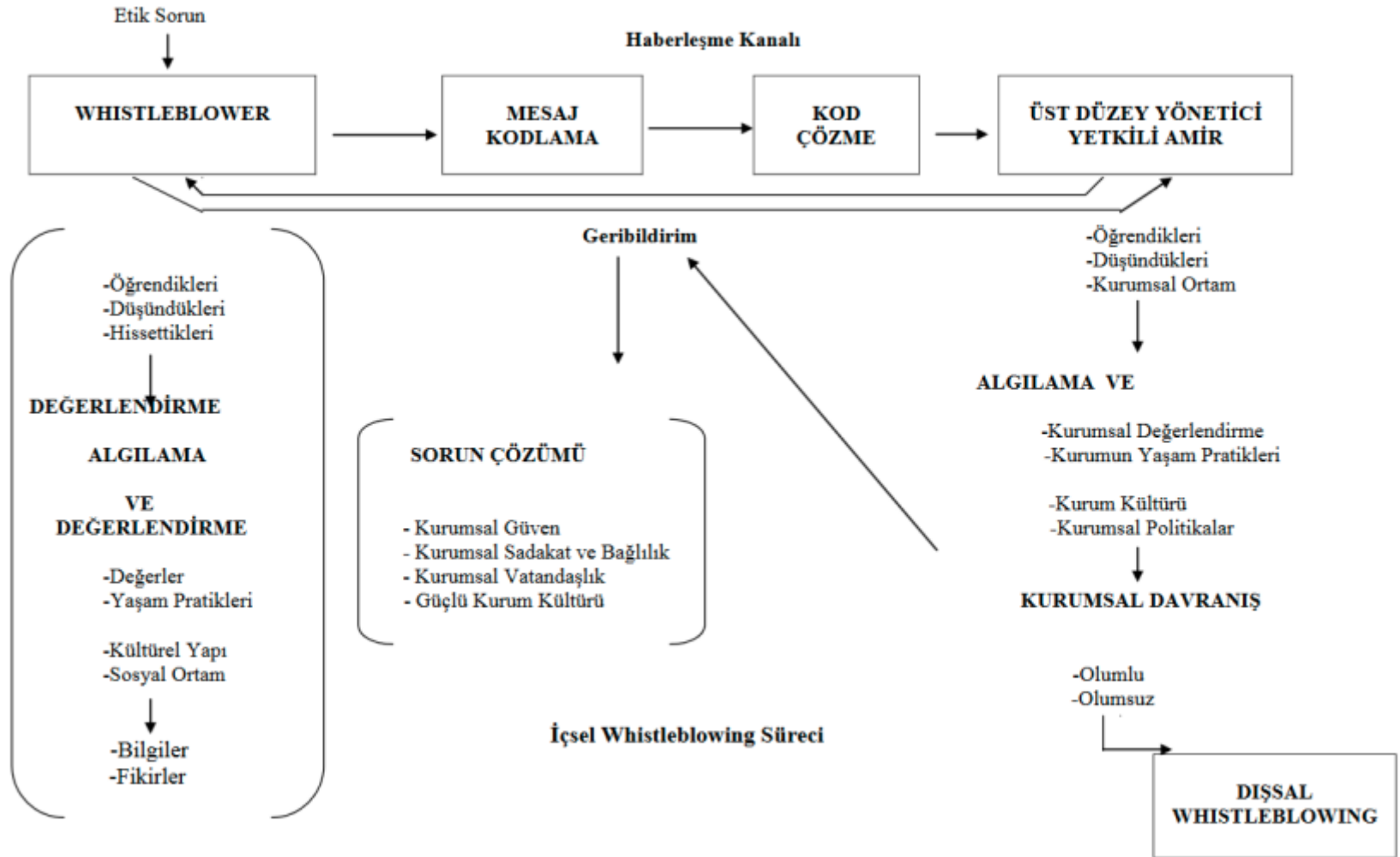
1. Bir kişinin kamu görevine atanması
2. Kurumdan ayrıldıktan sonra kurumla iş yapma (Revolving Door)
3. İkinci iş
4. Hediye Kabul etme
5. Özel Çıkar – Kamu Çıkarı
6. Görevin özel çıkar sağlama amacıyla kullanılması
7. Yasa dışı nüfuz kullanma – Kanunsuz emir

<https://cdniys.tarimorman.gov.tr/api/File/GetFile/425/Konulcerik/729/1077/DosyaGaleri/etik-davranis-ilkeleri.pdf>

WHISTLEBLOWING TÜRLERİ

- Whistleblowing için iki şekilde sınıflandırma yapılabilmektedir.
- 1. Yasa-Dışı ve Etik-Dışı Davranış ve Eylemlerin Nereye veya Kime Bildirildiğine Dair Yapılmasına göre;
 - **‘İçsel Whistleblowing’**
 - **‘Dışsal Whistleblowing’**
- 2. Whistleblowing’in Nasıl ve Hangi Yöntemlerle Yapıldığına Dair
 - **‘Aleni Whistleblowing’**
 - **‘Zımnı Whistleblowing’**

WHISTLEBLOWING TÜRRLERİ



WHISTLEBLOWING TÜRLERİ

- **İçsel Whistleblowing**

- ▶ Çalışanın, örgüt içinde karşılaştığı etik veya yasal sorunu, işletme içinde açığa çıkarmasına veya işletme içindeki ilgili kişilere ifşa etmesine **içsel whistleblowing** adı verilmektedir.
- ▶ Karşılaşılan etik sorunun, işletme yöneticisine bildirilmesi ve bu sorun hakkında bilgi verilerek, yasa/etik dışı olayın düzeltilmesi için talepte bulunulması içsel whistleblowing'e örnek olarak verilebilir.
- ▶ Çalışan, kendi amiri eğer bu durumdan haberdarsa ve düzeltilmesi için herhangi bir faaliyette bulunmuyorsa, amirinin bir üstüne giderek de ifşada bulunabilir. Dolayısıyla olayın durdurulması veya sonlandırılması için işletme içinde açılan her türlü bildirim, içsel whistleblowing'dir.

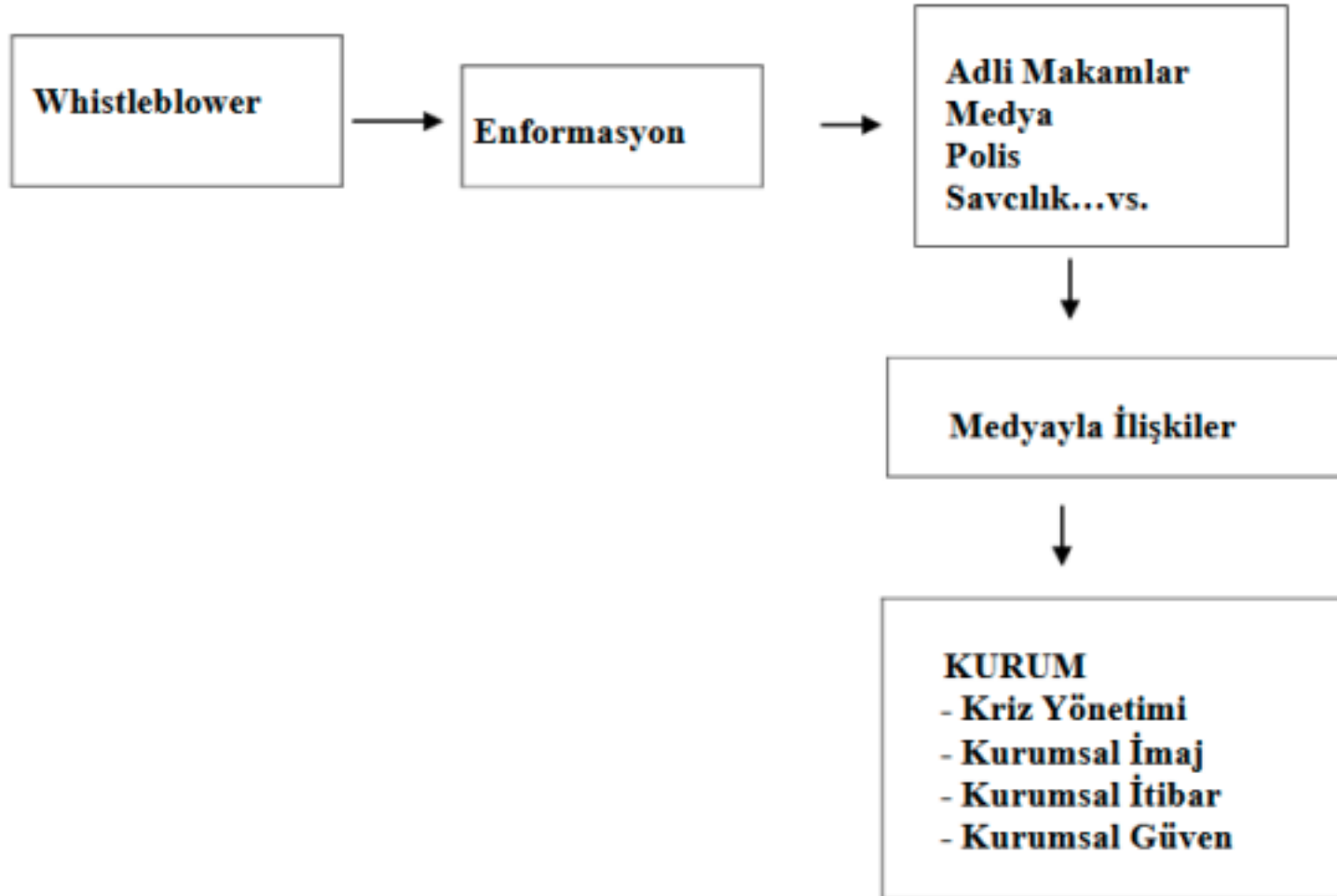
WHISTLEBLOWING TÜRLERİ

- **Dışsal Whistleblowing**

- ▶ Dışsal whistleblowing, çalışanın işletme içinde karşılaştığı etik sorunu, **işletme dışındaki yetkili makamlara ifşa etmesi**/bildirmesi anlamına gelmektedir.
- ▶ İşletme dışından kasıt **devlete, polise, yazılı veya görsel medyaya ya da adli makamlara** yapılan bildirimdir.
- ▶ Fakat şu unutulmamalıdır ki; içsel whistleblowing'e başvurulmadan, dışsal whistleblowing'de bulunmak doğru değildir. O halde içsel whistleblowing'in yeterli gelmediği durumlarda, dışsal whistleblowing kullanılmalıdır

WHISTLEBLOWING TÜRLERİ

Dışsal Whistleblowing Süreci



WHISTLEBLOWING TÜRLERİ

- **Aleni whistleblowing:** Yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemlerin yazılı veya sözlü iletimidir.
- **Zımnı whistleblowing:** Whistleblower, ismini saklayarak olayı açığa çıkarabilir. Kimliği gizleyerek yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemlerin bildirilmesidir

WHISTLEBLOWING TEHLİKELERİ

- Genel olarak bakıldığında kurum çalışanları, karşılaştıkları hata ya da istenmeyen olaylar karşısında farklı tepkiler göstermektedirler. Bazı çalışanlar gördükleri yanlış olayları ya da yanlış davranışları içsel whistleblowing veya dışsal whistleblowing ile yöneticilerine veya örgüt dışındaki güçlere bildirirken, bazıları da sahip oldukları bazı endişelerden ve korkulardan dolayı sessiz kalmayı tercih etmektedirler.
- 1984 yılında 8500 çalışan üzerinde yapılan bir uygulama/anket araştırması nihayetinde susmayı tercih edenlerin, whistleblowing'in sahip olduğu tehlikelerden dolayı sessiz kaldıkları sonucuna varılabilmektedir. Çalışanlar, kariyerlerini tehlikeye atmak istemediklerinden dolayı, susmayı tercih etmektedirler. Söyleseler dahi kendilerini koruyacak ya da koruma altına alacak herhangi bir şirket politikası, örgüt düzeni ve ya yasal düzenleme olmadığından dolayı whistleblower olmayı tercih etmemektedirler.

WHISTLEBLOWING TEHLİKELERİ

- ▶ İfşada bulunanlar, birçok durumda işlerini kaybetmekle karşı karşıya kalmaktadır. Çoğu durumda, işten çıkarma doğrudan yapılamadığı için, ifşacıyı kurumdan uzaklaştırmak amacıyla bazı yöntemler denenmektedir.
- ▶ Bunlardan bir tanesi, *açığa çıkardıkları konularda onları lekelemek için, mesleki açıdan yetersiz olduklarını ileri sürerek hemen hemen her şeylerine saldırmak ve onları hedef haline getirmektir.*
- ▶ İkinci bir yöntem, ifşacıyı, ifşa ettiği konuyla ilgili problemin çözümü için görevlendirmek ve bir çözüm üretememesi için bir sürü engeller ortaya koyarak görevi başarmasını imkânsız kılmak ve sonunda yetersizlik nedeniyle ifşacıyı işten çıkarmaktır.
- ▶ Yine başka bir yöntem de, ifşacıyı zor durumlara sokarak, onlarla uğraşmasını sağlamak ve bu şekilde konunun unutulmasını temin etmektir.

WHISTLEBLOWING TEHLİKELERİ

1. Dikkatin ifşacılara çekilmesi: Bu misilleme stratejisinde, öç almak isteyen yönetici, ifşacının mesajı yerine kendisini tartışma konusu yapmaya çalışmaktadır. Ifşada bulunan kişinin motivasyonunun düşürülmeye ve güvenilebilirliğinin azaltılmaya çalışılması, mesleki açıdan yetersiz olduğunun iddia edilerek, buna zemin oluşturacak eylemlerde bulunulması verilebilecek örnekler arasındadır.

WHISTLEBLOWING TEHLİKELERİ

2. Zayıf bir sicil / geçmiş üretmek: Öç almak amacıyla kullanılan stratejilerden biri de, ifşada bulunan kişiyi “kronik sorunlu bir çalışan” olarak damgalamak amacıyla kayıtlar oluşturmaktır. İfşacının yetersiz olduğu ve sorun yaşadığı durumlar tek tek kaydedilerek, kimi zaman gerçek, kimi zaman ise uydurma olaylar hakkında yalan yanlış yazışmalar biriktirilir. ? Bu şekilde daha önce kusursuz sicil almış olan ifşacılar, zamanla üstlerinden düşük sicil notu almaya başlarlar.

WHISTLEBLOWING TEHLİKELERİ

3. Tehditle sessizliğe zorlamak: Bu strateji genellikle, “Bir daha bu şehirde veya sektörde çalışamazsın!” şeklinde tehditler içerir. İşine son verme tehditleriyle birlikte, haksız yere, “Beyanat verme yasağı” gerekçesi kullanılarak ifşacının açıklama yapması engellenmeye çalışılır.

WHISTLEBLOWING TEHLİKELERİ

4. Yalnız bırakmak veya aşağılamak: Öç almak amacıyla geliştirilen stratejilerden bir diğeri de, ifşada bulunan kişiyi, çalışma arkadaşlarından uzaklaştırarak whistleblowing eylemi için gerekli olan bilgi kaynaklarına ulaşmasını engellemektir. Ayrıca yöneticiler, ifşacıya aşağılayıcı görevler de verebilirler.

WHISTLEBLOWING TEHLİKELERİ

5. Başarısızlığa zemin hazırlamak: Yaygın olarak kullanılan öç alma taktiklerinden bir diğeri ise, ifşacıya altından kalkamayacağı bir görev vermektir. Benzer bir art niyetli yaklaşım da, ifşacıyı, açığa çıkardığı sorunu çözmekle görevlendirmek ama başarılı olması için gerekli olan bütün yetkileri ve kaynakları ona vermemektir.

WHISTLEBLOWING TEHLİKELERİ

6. Dava etmek: Öç almak amacıyla kullanılan en yaygın stratejilerden biri de, sorunu açığa çıkartmak için kullanılan kanıtların “çalındığı” veya “yasal olmayan yollar dan elde edildiği” yönünde yapılan suçlamalar ve dava etme tehditleridir.

WHISTLEBLOWING TEHLİKELERİ

7. Kariyeri yok etmek: İşçinin aykırı görevlere verilmesi , “yeniden yapılanma” gibi sözde nedenlerle işten çıkartılması veya işten çıkartılması yeterli görülmemeyerek, kendi dalında bir daha çalışma olanağı bulamaması için girişimlerde bulunulması kullanılan taktiklerdendir

WHISTLEBLOWING İÇİN GEREKEN KOŞULLAR

ifşa edilebilecek” ve “ifşa edilmesi gereken” durumların ayrımını yapmak gerekmektedir. Aşağıda belirtilen dört koşulun yerine gelmesi halinde whistleblowing girişiminde bulunulmalıdır.

1. Zorunluluk: Ifşada bulunma sonucunda “açık ve önemli” bir zarar önlenebilmelidir. Dolayısıyla her şeyi değil, yalnızca önemli hususları açığa çıkarmak gereklidir.

2. Yakınlık: Dedikodu veya duyumlar üzerine hareket etmek son derece yanlıştır. Çünkü herhangi bir hatalı davranış veya uygulama hakkında ifşada bulunabilmek için birinci elden veya çok güvenilir bilgilere ve belgelere sahip olmak gerekmektedir.

WHISTLEBLOWING İÇİN GEREKEN KOŞULLAR

3. Son Çare: İfşada bulunma (whistleblowing), son çare olarak düşünülmelidir. Sizden daha yetkili ve olaya vâkıf kimselerin bulunmaması halinde ve işletme içinde diğer tüm yolların denendiği ve sonuç vermediği durumda ifşada bulunma kaçınılmaz olur.

4. Yetenek / Olanak: İfşada bulunan kişinin, etik/yasal olmayan eylem ve davranışı sonlandırabilmesi veya en azından durdurabilmesi için kabul edilebilir bir başarı şansının olması gerekmektedir. Bunun için de kazanmaya ve kaybetmeye neden olabilecek unsurların sıralanması gerekmektedir. Elde edilecek analiz sonuçları oranlanarak, ifşada bulunulup, bulunulmayacağına karar verilmelidir.

WHISTLEBLOWING KONUSU DAVRANIŞLAR

- Parasal kamu kaynaklarının çalınması,
- Kamu mallarının çalınması,
- Rüşvet veya komisyon alınması,
- Uygunsuz kişilere aktarılan kaynaklar,
- Mallar veya hizmetler nedeniyle boşa kullanım,
- Gerekli olmayan veya yetersiz mallar veya hizmetler sebebiyle boşa kullanım,

WHISTLEBLOWING KONUSU DAVRANIŞLAR

- Kötü yönetilen bir program nedeniyle boşa kullanım,
- Resmi statünün kişisel çıkar için kullanımı,
- Bir müteahhide, danışmana veya satıcıya verilen adil olmayan çıkar,
- Halk sağlığını veya güvenliğini tehdit eden bir durumu veya uygulamayı göz ardı etme,
- Yasaların veya düzenlemelerin ciddi bir şekilde ihlal edilmesi

WHISTLEBLOWING

Etkin Bir Whistleblowing Politikası Oluşturmak İçin Ne Yapmalı?

- ▶ **Üst yönetimin kararlılığı.** Whistleblowing konusunda üst yönetim, samimiyetini ve kararlılığını ortaya koymalıdır.
- ▶ **Eğitim.** Organizasyon çalışanları yasa-dışı ve etik-dışı davranış ve eylemler hakkında bilgilendirilmelidir.
- ▶ **İletişim.** Çalışanların sesine kulak verilmeli ve periyodik toplantılar yapılarak görüşleri alınmalıdır. Çalışanlar, organizasyondaki yanlış uygulamaların raporlanması ile ilgili olarak cesaretlendirilmeli ve güven tesis edilmelidir. Çalışanlar ile açık ve saklı tüm iletişim kanalları açık tutulmalıdır. Çalışanların isimlerini saklı tutarak bir özel telefon hattına bilgi sunmaları imkanı olmalıdır. Bundan da önemlisi, internetin sunduğu imkanlardan yararlanarak özel bir e-mail hesabı açılmalı ve çalışanların yanlış uygulamaları bu maile bildirmeleri istenmelidir.

WHISTLEBLOWING

Etkin Bir Whistleblowing Politikası Oluşturmak İçin Ne Yapmalı?

- ▶ **Ombudsman.** Organizasyon içerisinde yasa-dışı ve/veya etik dışı iddiaları soruşturacak ve raporlayacak bir Ombudsman Bürosu oluşturulmalıdır.
- ▶ **Ödüllendirme.** Organizasyon çalışanları yasa-dışı ve etik-dışı davranış ve eylemleri raporlamaları ve soruşturma sonucunda söylediklerinin/beyanlarının doğru çıkması halinde üst yönetim tarafından gizli olarak ödüllendirilmelidir. Üst yönetim tarafından ödüllendirme aleni olarak yapılmamalıdır. Zira, raporlayan kişinin organizasyon içerisinde bazı kişiler tarafından haksız yere bazı negatif sıfatlarla (ispiyoncu, gammaz, köstebek) suçlanmaları söz konusu olabilir.

WHISTLEBLOWING

Etkin Bir Whistleblowing Politikası Oluşturmak İçin Ne Yapmalı?

- ▶ **Cezalandırma.** Organizasyonda yanlış uygulamaları yapanlar mutlaka cezalandırılmalı, yapanın yanına kar kalmamalıdır.
- ▶ **Koruma.** Olayı açığa çıkaracak olan kişilere zarar gelmeyeceğinin açıkça beyan edilmesi ve bu konuda çalışanlar ile güven tesisi sağlanması önem taşımaktadır.
- ▶ **Yazılı kurallar ve kodlar.** Organizasyonda whistleblowing konusunda yazılı kurallar mevcut olmalı ve organizasyon çalışanlarına duyurulmalıdır.
- ▶ **Adil soruşturma süreci ve sonucun açıkça ilan edilmesi.** (tarafsız soruşturma, ört-bas etmeme, şikayetlerin süratle çözüme kavuşturulması,

WHISTLEBLOWING FİRMALARA KATKISI

- Etik problemlerin hızlı bir şekilde ortaya çıkarılarak maddi zararların yanı sıra itibara gelebilecek zararların azaltılması
- Anonim ihbar mümkün olduğu için, kişiler tarafından güvenilen ve daha çok kullanılan bir mekanizma olması
- Suistimale karşı ekonomik bir caydırıcı etken olması
- Şirketin çalışanlarına ve diğer paydaşlarına karşı olumlu bir imaj yaratması
- Şirketin şeffaf bir yapıyı benimsediğinin ve etik konuları tolere etmediğinin vurgulanması
- Şirketin etik kültürünü iyileştirmeye katkı sağlaması

TEŞEKKÜRLER...

