

# ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ

|                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ETİK DAVRANIŞ.....                                                                                                | 2  |
| 5176 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU KURULMASI VE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI<br>HAKKINDA KANUN..... | 42 |
| KAMU GÖREVLİLERİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE BAŞVURU USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK .....                    | 51 |

# ETİK DAVRANIŞ

Etik kavramı Grekçe bir kelime olup alışkanlık ve karakter manasına gelmektedir. Türk dil kurumuna göre etik; töre ve ahlak anlamına gelmektedir.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde ahlak; toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları kurallardır. Ahlak, etik kavramının içindedir. Ahlakta görecelik hakimken etik değerlerde görecelik yoktur.

**Etik:** İnsan ilişkilerinde temel olan değerleri, normları ve koyulan kuralları doğru yanlış, iyi kötü gibi ahlaki açıdan değerlendiren bir felsefe disiplini (İnal 1996). Etik değerler toplumlara, dillere ve ırklara göre değişkenlik gösteremez.

**Ahlak:** İnsanların sosyal hayatlarında uymak zorunda oldukları davranış kuralları olarak tanımlanır. Ahlaki kurallar toplumdan topluma değişebilir. Bazen aynı toplum içinde farklı ahlaki kurallar olabilir.

Ahlak daha yerel özellik taşıırken farklı cinsel, etnik, ulusal kimliklerde değişken olabilmektedir. Ancak etik daha soyut ve genel özellikler taşımaktadır. Etik; toplumlarda, gruplarda, farklı kimliklerde değişmez, aynı özellik taşır. Avrupa kökenli bir eğitimcinin etik anlayışı ile Asya veya Afrika kökenli bir eğitimcinin etik anlayışında fark yoktur.

**Erdem:** Bireyin dışsal kaynaklı herhangi bir baskıya maruz kalmadan gösterdiği özgün davranışlardır. Erdem kavramı; ölçülü ve dengeli davranma, aşırı uçlarda yer almama, orta yolu tercih etme, ruhsal olgunluk gibi anlamları da kapsar.

**Vicdan:** Bireyin kendi davranışlarını değerlendirmesini ve ahlaki olarak kendini dış etkilere bağlı olmaksızın yani kendiliğinden yargılamasını sağlayan içsel güçtür.

**İyi:** Ahlak, din ve etiğin inceleme alanına giren “iyi” kavramı; muhtemel davranışlar arasında seçim yapma durumunda kalan bireyin tercih etmesi gereken davranışı ifade eder.

**Norm:** Etik açıdan norm, bireyin davranışlarını değerlendirmede kullanılan ölçüt olarak tanımlanabilir. Ayrıca norm kavramı uyulması gereken kurallar anlamını da karşılamaktadır.

**Karakter:** Bireyi başkalarından ayıran temel belirti, bireyin davranış biçimlerini belirleyen kendine özgü yapı şeklinde tanımlanabilir.

**Değerler:** Bireyin hayatı boyunca çevreyle etkileşimi sonucunda ortaya çıkan davranışlarında ve ilişkilerinde üzerinde durduğu ve önem atfettiği ilkelere.

**Etik Kodlar:** Kurumların misyonları doğrultusunda şekillenmiş karar ve eylemlerdir. Kurumların işleyişinde var olan düzenlemeler ve insan haklarına karşı uymak zorunda olduğu sorumluluklardır. Etik kodlar söz konusu kuruluştaki tüm davranışları yöneten etik ilkeleri genel hatlarıyla ortaya koyar.

**Mark Schwartz'ın etik kodlara ilişkin belirlediği 8 mecaz ve bunların etkileri şunlardır:**

**Kural kitabı olarak:** Çalışanlardan beklenen davranışları açıklayan etik kodlardır.

**Yol gösterici levha olarak:** Çalışanlara bazı davranışlarının uygunluğunu kontrol etmeleri için diğer kaynaklara başvurmaları hususunda yol gösteren etik kodlardır.

**Ayna olarak:** Çalışanların, çeşitli davranışların kurum tarafından kabul edilebilir olup olmadığını önceden görebilmesi için onlara fırsat sağlayan etik kodlardır.

**Büyüteç olarak:** Çalışanları söyledikleri ve yaptıkları şeylere daha yakından bakmaya sevk eden etik kodlardır.

**Kalkan olarak:** Çalışanların etik dışı isteklerle mücadele etmelerine destek veren etik kodlardır.

**Duman dedektörü olarak:** Zararı engelleyecek zaman varken söz konusu tehlikeler konusunda çalışanları uyaran etik kodlardır.

**Yangın alarmı olarak:** Çalışanların etik dışı uygulamalarla karşılaştıkları durumlarda onları yetkili makamlarla temasa geçme konusunda isteklendiren etik kodlardır.

**Sopa olarak:** Çalışanların, etik kodların içerdiği hükümlere, zorla da olsa, uymasını sağlayan etik kodlardır.

**Etik İklim:** Kurumlarda gösterilen davranışlardan hangilerinin kabul edilebilir, hangilerinin kabul edilemez olduğunu ortaya koyan uygulamalardır. Etik iklim, etik ilkelerin kurumun işleyişindeki tüm aşamalara yayılmasını ve işleyişin doğal bir parçası haline gelmesini ifade eder.

**Davranışlar kılavuzu:** Etik kodlarla sınırları çizilen ve kurumda çalışanların uymakla mükellef oldukları ve uyulmadığı takdirde ceza ile karşılaşacağı davranışlardır.

# ETİK DAVRANIŞ VE TOPLUMSAL ETKENLER

Etik davranış ilkeleri özünde evrensel özellikler taşırken içeriğinde farklılıklar ortaya çıkabilir. Bunun sebepleri kültür, değerler ve normlardır.

**Kültür:** Toplumun geçmişinden bugüne geliştirdiği duygu, düşünce ve davranışlarından oluşan kalıplardır.

**Değerler:** Kişinin önem verdiği düşünce dünyası, obje ve etkinliktir. Değerler bireyin nasıl davranacağını yönlendirir.

**Normlar:** Bir grup içinde var olan bireyin diğer bireylerle olan ilişkisini düzenler ve davranışlarına yön verir. Değerlerin doğal sonucudur, grup yaşamını kapsar, yavaş yavaş gelişir ve yine aynı hızla değişir.

# ETİK İLKELERİN GELİŞTİRİLMESİNDE TEMEL ALINAN YAKLAŞIMLAR

**Hakkaniyet ilkesi:** Kararların tutarlı ve objektif gerekçelere dayanmasını ister.

**Faydacılık ilkesi:** Herkes için en iyi olacağı düşünülen kararın verilmesi beklenir.

**İnsan hakları ilkesi:** Temel insan haklarını ölçü alır ve bireylerin varlığı üzerine odaklaşır.

**Bireysellik ilkesi:** Bireyin temel amaçlarının kendi kazançlarını arttırmak olduğu gerçeğini vurgular.

# ETİK DAVRANIŞ KODLARININ İÇERİĞİ

Etik davranış kodları, aşağıdaki temel mesleki etik ilkeleri bünyesinde barındırır.

- Meşruiyete saygı
- Etkinlik ve etkililik
- Tarafsızlık
- Saydamlık
- Gizlilik
- Dürüstlük
- Eğitim
- Nezaket ve saygı

## ETİK SİSTEMLER

**Amaçlanan Sonuç Etiği:** Eylemin ahlaki doğruluğu sonuçları yönünden belirlenir. Bu etik sistem haz arama ve acıdan kaçma temeli üzerine kurulmuştur. En önemli temsilcisi John Stuart Mill'dir.

**Kural Etiği:** Eylemin ahlaki doğruluğu koyulan kurallar ve kanunlar çerçevesinde belirlenir. Bunlar yazılı etik kurallardır. Burada "Eylem toplumsal kurallara, yasalara uygun mu?" sorusuna cevap aranır. Bu sisteme göre etik ilkeler evrensel ve nesneldir ve bir bireyin erdemli olabilmesi için ahlaki ilkeleri özümsemesi ve bu ilkelere uygun davranması gerekir.

**Toplumsal Sözleşme Etiği:** Bu anlayışın öncüsü Jean Jack Rousseau'dur. Bu etik sisteme göre, ahlaki doğruluk toplumun normları ve gelenekleri tarafından belirlenir. Yazılı olmayabilir ve toplumun denetimindedir. "Birey toplumsal ilke ve standartları benimsemiş mi?" sorusuna cevap aranır.

**Kişisel Etik:** Ahlaki doğruluk tamamen kişinin vicdani kanaati tarafından belirlenir. Eylemin bireyin vicdanına huzur verip vermediği ön planda tutulan temel ölçüttür. Kişisel etik sisteminin en önemli temsilcisi Martin Buber'dir.

**Sosyal Yaşam Etiği:** Eylemin ahlaki olarak doğruluğunu belirleyen temel ilke diğer insan ve canlılarla ilişkilerde kurallara uyulup uyulmamasıdır. Bu etik sistemde insan ilişkileri karşılıklı saygı ve nezaket kuralları çerçevesinde yürütülür. Baskı ve güç kullanımı söz konusu değildir.

# MESLEKİ ETİK İLKELER

## Mesleki Etik Kavramı

İş hayatındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamına "mesleki etik" denilmektedir. Belirli bir meslek grubunun, meslek üyelerine emreden, onları belli kurallarla davranmaya zorlayan kişisel eğilimlerini sınırlandıran, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, mesleki rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkelerdir.

# Mesleki Etik İlkeler

**Doğruluk:** Doğruluk; doğru sözlülük ve güvenilirliğe işaret eden bir kavramdır.

**Yasallık:** İş hayatında üretilen her türlü malın üretiminde ve çalışanlarla ilgili problemlerin çözümünde yasalara bağlı kalmak da mesleki etik ilkelerindendir.

**Yeterlik:** İş hayatında her gün sürekli gelişmeler olmaktadır. Bu gelişmeleri takip etmek, kendini yenilemek, iş hayatına uyarlamak mesleki etik ilkeleri arasında önemli yer tutmaktadır.

**Güvenirlik:** Meslek olarak kabul edilen bütün işlerin kendine özgü etik değer ve ilkeleri vardır. Mesleğin üyeleri bu etik değer ve ilkelere uygun davranmak durumundadırlar.

**Mesleğe Bağlılık:** Mesleki etik ilkelerinden biri de kişinin yaptığı işi önemsemesi ve en iyi şekilde yapmaya çalışmasıdır. Buna kısaca mesleğe bağlılık diyoruz.

# ETİK KURAMLARI

## Sezgici Yaklaşım

Ahlâksal bir özelliğin ya da ahlâksal bir doğrunun hiçbir aracıya konu olmaksızın dolaysız bir biçimde kendiliğinden görülebileceğini savunan görüş; belli türden şeylerin, durumların, ilişkilerin ya da yapıp etmelerin “yaradılıştan iyi” olduklarının bilgisine doğrudan sahip olduğumuzu öne süren etik kuramıdır. Sezgici etik kuramcıları sezginin bize ahlâki doğrulara, neyi yapıp neyi yapmamamız gerektiğine ilişkin doğrulara ulaşmanın yolunu gösteren özel bir yeri olduğunu savunurlar.

Öte yandan, çağdaş siyaset ve ahlak felsefecisi Rawls için sezgici etik anlayışı, öncelik sonralık ilişkisi temelinde düzene konamayan, birtakım başka ilkelere indirgenemeyen ilkelerin varlığını savunan, arkaik yönleri ağır basan bir görüşe göndermede bulunmaktadır. Sezgici etiğin başlıca iki biçimi söz konusudur. Birincisine göre, tek tek somut eylemlerin ya da insanların doğrulukları ile iyiliklerini sezerek, buradan tümevarım yoluyla genel ahlak ilkelerine, yani yeter sayıdaki tek tek örneklerden çıkarsanarak yapılmış genellemelere varırız. İkincisine göreyse, “Verilen söz tutulmalıdır” türünden önermelerde dile gelen genel ilkelerin kendilerini sezerek, bundan tümdengelim yoluyla tek tek eylemlerin ya da insanların ahlâk niteliklerini ortaya çıkarırız.

## Teleolojik (Sonuççu) Yaklaşım

Bu yaklaşım fayda maliyet karşılaştırması ile karar vermede en yüksek faydayı sağlayacak seçeneğin doğru olduğu ilkesini esas almaktadır. Bu yaklaşımda "Eylemden en iyi sonucu elde etmek için ne yapmalıyım?" sorusuna cevap aranır. Teolojik yaklaşımda bir eylemin doğruluğu, mümkün olduğu kadar fazla insanın mutlu olmasını sağlamasına bağlıdır.

**Bireyci Yaklaşım:** Aynı zamanda egoizm olarak adlandırılan bireyci yaklaşım, doğrunun uzun dönemde bireye yarar sağlayan davranış ya da yaklaşım biçimi olduğunu kabul etmektedir. Bu yaklaşıma göre, bireyler kendilerine uzun dönemde en önemli avantajı sağlayacak duruma göre karar verirler. Bu davranış modelinde önemli olan nokta, bireyin kendisi için iyi-kötü değerlendirmesinde kendisine en üstün yararı sağlayan sonuçtur. Her birey kendi çıkarlarını öne çıkarma güdüsüyle hareket ettikçe genel çıkarlar da üste çıkacaktır. Bu da bir anlamda gelişme demektir. Ancak bu yaklaşım dürüstlük, doğruluk vb. kavramlar temeline oturduğu zaman gerçek anlamına ulaşır. Bu yaklaşımda bireysel yararın, bireysel çıkara dönüşmesi nedeniyle uygulamada sapmalar oluşmaktadır.

**Faydacı Yaklaşım:** Çok sayıda insana **en fazla** faydayı sağlayacak kararın doğru karar olduğu savunulmaktadır. Öncelikle karardan etkilenecek taraflar için olası seçenekler değerlendirilir. Daha sonra, söz konusu taraflar içerisinde çoğunluğu oluşturan gruba **en fazla** tatmini ve faydayı sağlayacak davranış biçimi esas alınır. Gerçek uygulamada bunların belirlenebilmesi oldukça zordur. Bu nedenle, bu kavramların mümkün olduğunca basitleştirilmesi gerekir.

## Kazuistik (Örnek Olaya Dayalı) Yaklaşım

Bu yaklaşım etik kuralların soyut olduğunu ve ancak somut bir olaya uygulanınca ortaya çıkabileceğini savunur. Bu kuramın uygulamalı ve pratik çözümlere dayalı bir etik anlayışı ortaya koyduğunu söyleyebiliriz. Ahlaki olarak ikilem içeren durumların belirli ve analiz edilmiş bazı örnek olaylardaki gerçekliklere bakılarak değerlendirilmesini öngörür.

## Deontolojik (Kural Temelli) Yaklaşım

Deontolojistler teolojik yaklaşımda savunulan çoğunluk kavramına karşıdırlar. Bu yaklaşıma göre bir davranışın iyi ya da kötü olarak tanımlanabilmesi için çoğunluk gösterge olarak alınmaz. Çoğunluğun ya da en yüksek faydanın söz konusu olmadığı durumlarda da tanınması gereken haklar ve yükümlülükler olduğu deontolojist yaklaşımın temel felsefesini oluşturmaktadır. Bu yaklaşıma göre etik davranış, kurallara (yasalara, din kurallarına, gelenek ve göreneklere) uygun olan davranıştır. Otoriteye uygunluk ve devlete hizmet amaçlanır. Deontolojist yaklaşım da kendi içinde iki alt türde irdelenmektedir.

**Ahlak ve Haklar Yaklaşımı:** Kişilerin irade, gizlilik, güvenlik, gelişme, yaşama gibi hakları ve özgürlüklerinin bulunduğu bu hak ve özgürlüklerin ise kişinin kararlarında göz ardı edilemeyecek değişkenler olduğu temeli üzerine kurulmuştur. İlgili kurum ya da kuruluşlar (meslek örgütü) meslek ahlakını ilgilendiren bir konuda karar alırken, toplumdaki diğer kişilerin haklarını ihlal etmemeye dikkat etmek zorundadırlar.

**Adaletçi Yaklaşım:** Eşitlik, adalet ve tarafsızlık temel esas olarak alınmaktadır. Bu yaklaşım meslek örgütü için şu üç temel ilke üzerine kurulmuştur.

- Birinci ilke olan eşitlikte tüm meslek mensuplarının eşit olduğu üzerinde durulmaktadır. Meslek mensupları oranındaki farklılıklar ancak onların yetenek ve bilgilerine paralel olarak üstlendikleri görevden ve sorumluluklardan kaynaklanmaktadır.
- İkinci ilke ise yine meslek örgütünün kendisine bağlı meslek mensupları arasında meslek ahlaki kurallarını uygularken adaletli davranmasını öngörmektedir.
- Üçüncü ve son ilke ise tarafsızlık üzerine oturtulmuştur. Meslek mensuplarının mesleğe uymayan şekilde davranmaları sonucunda meslek örgütüne verdikleri zararın bilerek mi yoksa bilmeyerek mi verildiğinin incelenerek eğer kasti ise gereken cezanın verilerek meslekten men edilmesi, yok eğer kasti değilse ceza verilmemesinin sağlanması öngörülmektedir.

## ÇEŞİTLİ FELSEFİ ANLAYIŞLARA GÖRE ETİK

**Agapizm:** Tüm ahlakın ana ilkesi ve kaynağı olarak sevgiyi yani "agape"yi gören felsefi anlayıştır. Dolayısıyla agapizmde evrensel ve mutlak etik ilkeler tek bir ana ilkeye indirgenebilir, düşüncesi hakimdir.

**Hedonizm:** Hayatın amacını haz almak ilkesine bağlayan felsefi anlayış olan hedonizme göre hayatın olduğu gibi etiğin de amacı hazdır. İnsan doğası gereği acıdan kaçan ve hazzıya yönelen bir varlık olduğundan hazzıya ulaştıran eylemler iyi ve doğrudur.

**Nihilizm:** Bu felsefi anlayış hiçbir şeyin bilinemeyeceği ve hiçbir şeyin var olmadığını savunur. Bu nedenle de etik kuralları ve değerleri reddeder.

**Fatalizm:** Bu felsefi anlayış, her şeyin önceden doğaüstü bir güç tarafından belirlendiğini ve kimsenin bu yazgıyı değiştiremeyeceğini savunur. Kadercilik olarak da adlandırılan fatalizm insanın özgür olamayacağını ve ne kadar çaba harcarsa harcasın kendi iradesiyle bir şeyleri değiştiremeyeceğini savunur.

**Egoizm:** Etik anlamda egoizm, herkesin kendi çıkarını takip etmesi gerektiğini ve kimsenin bir başkasına fayda sağlama zorunluluğunun bulunmadığını savunan felsefi anlayıştır. Bu anlayış, bütün eylemleri kişisel temele indirger ve bu temelde açıklar.

**Liberteryanizm:** Liberteryanizm, bireysel özgürlüğü ve gönüllü olarak işbirliğini ifade eder. Bu anlayış, bireylerin hayatlarını istedikleri gibi yaşama özgürlüğüne sahip olmaları durumunda başkalarının haklarına saygı duyacakları düşüncesini savunur.

**Makyavelizm:** Elde edilen sonucu, o sonucun nasıl elde edildiğinden **daha fazla** önemseyen felsefi anlayıştır. Bencilliği meşru kılan bu anlayış bünyesinde açgözlülüğü ve riyâkârlığı da barındırır.

# ETİK TÜRLERİ

Etik alanındaki çalışmalar; Betimleyici Etik, Normatif Etik ve Meta Etik olmak üzere üç başlık altında gerçekleştirilmektedir.

## 1. Betimleyici Etik

Ahlak alanına bilimsel yaklaşımın uygulanmasının bir sonucu olan Betimleyici Etik, ahlak ve ahlaki eylem bağlamında, olan olgularla ya da olması gereken olgularla ilgilenir.

## 2. Normatif Etik

Normatif etik insan varlıklarına, neyin doğru ve neyin yanlış, neyin iyi ve neyin kötü olduğuyla, bazı durumlarda, ne yapıp ne yapmamaları gerektiğiyle, hayatta hangi amaçların peşinden gitmeleri, hayatlarını nasıl sürdürmeleri gerektiğiyle ilgili bilgi veren, insanların ahlaki eylemleri için düzenleyici ilkeler getiren etik türüdür.

### 3. Meta Etik Terimi

Meta etik terimi Anglo-Sakson felsefe çevrelerinden ortaya çıkmış bir kavramdır (Özlem, 2004:142). Bu etik türü, normatif etiğin ortaya koyduğu ahlaki yargılar üzerine konuşur, bu yargılarda adı geçen kavramları ve söz konusu kavramlarla yargıların manalarını, işlevlerini ve birbirleriyle olan ilişkileri inceler. Dolayısıyla, metaetik, ahlaki hayatla ilgili önermeler ileri süren etiğin de bir üst düzeyine çıkarak, onun üzerine bir söylem olmak durumundadır (Cevizci, 2008:10).

#### Etik - Ahlak İlişkisi

Ahlak ve etik birbirinden ayrı kavramlardır. Etik ile ahlakın aynı anlamda olmamasının sebebi, etiğin ahlak felsefesi; ahlakın ise etiğin araştırma konusu olmasındandır.

Ahlak, belirli bir toplumda belirli bir dönemde, kişilerin veya kişi gruplarının uymakla yükümlü oldukları davranış şekilleri ve kurallarıdır. Ahlak bilimi olan etik ise; yarar, iyi, kötü, doğru gibi kavramları irdeleyen ve inceleyen, bireysel ve grupsal davranışların ilişkilerinin hangisinin doğru, hangisinin yanlış olduğunu ortaya koyan ahlaki ilkeler, değerler ve standartlar sistemidir.

## Etik - Hukuk İlişkisi

Devlet tarafından yasalarda yazılı olarak belirtilen ve maddi bir yaptırıma bağlanan hukuk kuralları, etik kavramının kapsadığı gibi toplumsal yaşamı mümkün kılan kurallar dizisidir.

Toplumsal düzeni pekiştirerek uyumsuzluğu ortadan kaldırması adına yasalar ve etik kurallar arasındaki uyum önemlidir. Ancak etik - hukuk ilişkisi zaman zaman çelişkili olabilir. Kanuni olan ama etik dışı olarak adlandırılacak davranışlar olabilir. Örneğin, bir parti liderinin oy almak için tutamayacağı sözler vermesi toplum açısından etik karşılanmayabilir ancak, bu davranışın yasa dışı bir durum olduğu da söylenemez.

## Etik Olmayan Davranış İlkeleri

**Ayrımcılık:** Ayrımcılık önyargılı tutumlarla davranmaktır.

**Kayıрма:** Yöneticilerin aile, akrabalık bağları gibi maddesel olmayan etkileme araçlarını kullanarak bazı kişilere işlemlerde ayrıcalık tanımasıdır.

**Rüşvet:** Yöneticilerin, para, mal, hediye gibi birtakım maddesel çıkarlar karşılığında bunu sağlayan kişi ya da kümelere ayrıcalıklı bir kamu işlemi ile çıkar sağlaması rüşvet olarak tanımlanmaktadır.

**Yıldıрма - Korkutma:** Kabadayılık olarak tanımlanan ve kimseden korkmayan gibi görünerek çevresine meydan okuma davranışı ile astlarını yıldırmaya çalışmak etik dışı bir davranıştır.

**Sömürü (İstismar):** Sömürü, insan ya da nesnelerin adaletsiz kullanımudur ve çıkar sağlamaya yöneliktir.

**İhmal:** Yöneticiler, yasalarla kendilerine verilen görevleri yerine getirmekle mükelleftir.

**Bencillik:** Yönetimde bencillik, yöneticinin kimi zaman başkalarına zarar vererek onları düşünmeden, yalnız kendi gereksinimlerini giderecek ve kendine çıkar sağlayacak biçimde astlarını yönlendirmesidir.

**İşkence (Eziyet):** Bir insana maddi ya da manevi olarak yapılan aşırı eziyet anlamında ifade edilmektedir.

**Yolsuzluk:** Yolsuzluk terimi kamu otoritesi tarafından toplumun bazı kesimlerine sağlanan avantajlar veya çıkarlar ile rant, rüşvet, hırsızlık vb. isimler altında ifade edilmektedir.

**Yaranma - Dalkavukluk:** Kişinin, rahatsız edici ve istenmeyen bir durumla karşılaşmasına rağmen yöneticiye yaranma ve dalkavukluk yapmanın, başarı için ödenmesi gereken bir bedel olarak görmesi anlamındadır.

**Şiddet – Baskı - Saldırganlık:** Şiddet sözcüğü, aşırı duygu durumunu, bir olgunun yoğunluğunu, sertliğini, kaba ve sert davranışı nitelendirmektedir.

**İş İlişkilerine Politika Karıştırma:** Her yöneticinin tarafsız davranması ve politik yöneticilere tarafsız bilgi sunması gerekmektedir.

**Hakaret ve Küfür:** Sözlü taciz olarak değerlendirilebilecek olan hakaret ve küfür, sözsel olarak bir şiddet gösterisidir ve tüm şiddet gösterileri gibi saldırganlık içermektedir.

**Bedensel ve Cinsel Taciz:** Bedensel taciz, şiddetin bir eylemsel yansımasıdır.

**Kötü Alışkanlıklar:** Özellikle, çocuk ve gençlerin bulundukları okul, çocuk yuvası, yetiştirme yurdu gibi kurumlarda görev alan çalışanların, sigara, alkol, kumar ve benzeri kötü alışkanlıkları çocuk ve gençlerin göz önünde sergilemeleri sakıncalıdır.

**Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı:** Örgüt açısından yetkinin kötüye kullanımı, yetkinin veriliş amacından başka bir amaç için kullanılmasıdır.

**Dedikodu:** Genel olarak dedikodu, gerçek olup olmadığı bilinmeden başkalarına kara çalmak, insanları kötülemek, kınamak, suçlamak amacıyla yapılan konuşmalardır.

**Zimmet:** Kamu görevlisinin para ya da mal niteliği taşıyan kamusal bir kaynağı, yasalara aykırı olarak kişisel kullanımı için harcaması ya da kullanması olarak tanımlanabilir.

**Dogmatik Davranış:** Dogmatik, daha önce doğru olan bir kavrama, bir inanca zamanla doğruluğu ortadan kalksa bile bağlı kalmaktır.

**Yobazlık - Bağnazlık:** Yobazlık ve bağnazlık, inanç ve düşünceleri konusunda tartışmaya yer vermeyen, tek doğru şeyin kendi doğrusu olduğuna inanan, kendi gibi düşünmeyenlere en ağır biçimde saldıran, hoşgörüsüz ve sevgisiz insanları niteler.

## Yönetimde Etik Dışı Davranışların Nedenleri

- Bilgisizlik
- Denetim eksikliği
- İdeoloji
- Psikolojik sebepler
- Disiplinsizlik
- Yetersiz eğitim
- Hırs

## Davranışın Etik Açısından Yargılanması

Karmaşık ve şaşırtıcı olasılıklar arasında kalan birey etik dışı davranışlardan kaçınmak için kendine şu soruları sormalıdır:

- Bu doğru mu? (Başkalarının sana davranmasını istediğin gibi davran)
- Bu adil mi? (Karşıdaki kişinin yerinde olsaydınız ve bu davranış size yapılırdı, bunu adil olduğunu düşünür müydünüz?)
- Eğer birisi zarar göreceyse bu kim? (Kim kazanacak? Bu kişi neyi hak ediyor?)
- Eğer verdiğiniz karar gazetelerin birinci sayfasında yer alsaydı kendinizi rahat hissedermiydiniz?
- Ailenize, akrabalarınıza bunu söyler miydiniz?
- Olay nasıl kokuyor? (Sezgiler üzerinde dikkatle durulmalı).
- Herkes böyle davranırsa ne olur?

## Etik Dışı Davranışların Ussallaştırılması

Etik dışı davranışların ussallaştırılması birçok toplumsal sorunu da beraberinde getiren önemli bir konu alanıdır. Etik dışı davranış ussallaştırmada amaç söz konusu yanlış davranış doğruymuş gibi göstermek ve etik dışı davranış haklılaştırmaktır.

Etiğe aykırı davranışların ussallaştırılmasını ve çeşitli gerekçelerle haklı kılınmasını önlemede en temel araç etik karar verme süreçlerinin kullanılmasıdır.

# Yönetimde Etik Davranışlar

- Adalet
- Eşitlik
- Sevgi
- Saygı
- Bağlılık
- Hoşgörü
- Tarafsızlık
- Hümanizm
- Tutumluluk
- Demokrasi
- Sorumluluk
- İnsan hakları
- Profesyonellik
- Hak ve özgürlükler
- Hukukun üstünlüğü
- Açıklık (Saydamlık)
- Dürüstlük ve doğruluk
- Yasa dışı emirlere karşı direnme

## Etik Değerlere Uygun Davranışların Olumlu Sonuçları

- Saygınlık kazanma
- Güvenirlilik
- İyi bir imaja sahip olma
- Problem çözümünde yardım görme
- Etik değerler özellikle sosyal çalkantı dönemlerinde ahlaki çöküşü azaltır ve toplum açısından kötü niyetli girişimlere karşı önleyici rol oynar.
- Toplumda kabul görme

# Etik Değerlere Uygun Davranmamanın Olumsuz Sonuçları

- Saygınlığını yitirme
- Yozlaşmanın kurumsallaştırılması
- Etik değerlerin önemini yitirmesi
- Toplumdan soyutlanma
- Anemik davranışların yaygınlaşması
- İş birliğinin zayıflaması
- Kişisel benliğin zarar görmesi
- Mesleksel ve örgütsel bağlılığın zayıflaması
- Kurum içi iletişimin zarar görmesi
- Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin bozulması

## Etik Eğitimin Amaçları

Etik eğitimin dört temel amacı vardır. Bunlar;

- Etik konusunda duyarlılığı artırmak
- Etik ilkelere uygun karar vermeyi yaygınlaştırmak
- Bireylerde etik davranma isteği geliştirmek
- Etik davranışların ilkelerinin neler olduğunun öğrenilmesini sağlamak

## ETİK KARAR VERME AŞAMALARI

- **Dur ve Düşün:** Karar verilecek konu üzerinde sakinçe analiz yapma, yorgun ve aşırı duygusal durumlarda karar vermeme, ani ve hızlı karar almaktan kaçınma anlamlarını içerir.
- **Amaçları Tanımla:** Yöneticinin gelecekte ulaşılacak istenen ya da arzu edilen durumu şimdiden belirlemesidir.
- **Gerçekleri Bil:** Karar verirken gerçekler göz ardı edilmemeli, gerçekçi sonuçlar, maddi olanaklar ve mevcut durum belirleyici olmalıdır.
- **Seçenekleri Geliştir:** Seçeneklerin ve alternatiflerin neler olduğu tespit edilir. Yaratıcı düşünme ve hayal gücü yardımıyla olabildiğince fazla seçenek ortaya konmalıdır.
- **Sonuçları Göz Önüne Al:** Geliştirilen seçenekler irdelenir, ortaya çıkma ihtimali olan sonuçlar üzerinde durulur.
- **Seç ve Karar Ver:** Seçenekler arasından söz konusu amaçlara en uygun olan seçilir ve karar verilir. Karar verilirken titiz bir muhakeme ile bütün gerçekler göz önünde bulundurulmalıdır.
- **Verdiğin Kararı Gözden Geçir:** Karar verme sürecinin son aşamasıdır ve burada verilen kararın etkisi görülerek değerlendirme yapılmaktadır. Alınan kararın etkisi objektif bir şekilde ele alınmalı ve bu etki negatif ise çeşitli önlemler alınması yönünde çaba sarf edilmelidir.

# KOHLBERG'İN BİLİŞSEL AHLÂKÎ GELİŞİM MODELİNDEN YARARLANAN ETİKSEL KARAR VERME MODELLERİ

## Rest'in Geliştirdiği Etiksel Karar Verme Modeli

Rest, etiksel davranışa dönük modelini aşağıdaki dört temel aşamadan oluşan bir sürece dayandırmıştır (Rest 1984:20-26):

**Etiksel Sorunun Farkına Varılması:** Etiksel karar verme sürecinin başlayabilmesi için, bireyin etiksel sorunun farkına varması gerekir. Kişi bu noktada, karşı karşıya kalınan durumun, ilgili tüm tarafların çıkarlarını, refahını ve beklentilerini ne ölçüde etkilediğini değerlendirir.

**Ahlâkî Gelişim ve Etiksel Yargılama:** Kişi etiksel bir sorunun varlığını fark ettiğinde, etiksel bir yargılamada bulunur. Modelin ikinci unsuru, "İnsanlar nasıl etiksel yargılama yaparlar?" sorusuna yöneliktir. Bu aşama, kişinin olası eylem biçimlerinden hangisinin ahlâken doğru, adil ve kişinin ideallerine en uygun olduğuna karar vermesi ile ilgilidir.

**Etiksel Niyet:** Etiksel bir davranışı gerçekleştirme yönündeki niyet güçlü olduğu sürece, bireyin o davranışı gerçekleştirme olasılığı daha yüksek olacaktır (Randall ve Gibson, 1991:112).

**Etiksel Davranış:** Bu aşama, harekete geçmeyi ve eylem planını uygulamayı içerir. Burada atılacak adımların, karşı karşıya kalınacak güçlüklerin neler olabileceği belirlenir. Kişi, yılmaların ve hayal kırıklıklarının üstesinden gelmeye çalışır ve onu farklı davranmaya sevk edebilecek durumlarla mücadele eder.

## Trevino'nun Geliştirdiği Etiksel Karar Verme Modeli

Bu modele göre, etiksel bir ikilem karşısında bireysel olarak verilecek bir tepkinin ne olacağını belirleyen unsur, kişinin bilişsel ahlâkî gelişim düzeyidir. Öte yandan, bireyin doğru ya da yanlışla ilişkin biliş düzeyi, etiksel davranışını açıklamada tek başına yeterli olamaz. Dolayısıyla Trevino'ya göre etiksel karar verme sürecinin etiksel yargılama aşamasında, bilişsellik düzeyinin yanı sıra, bireysel ve durumsal belirleyiciler de etkili olmaktadır. Bireyin "egosunun gücü, çevresine olan bağımlılığı ve kontrol alanı", onun doğru ve yanlışın ne olduğuna ilişkin biliş düzeyinin belirleyicisi olacaktır.

## Ferrell ve Gresham'ın Geliştirdiği Etiksel Karar Verme Modeli

Ferrell ve Gresham tarafından geliştirilen etiksel karar verme modeli aşağıdaki üç temel unsurdan oluşmaktadır:

**Bireysel Faktörler:** Bireysel faktörler, eğitim ve iş deneyimi gibi kişisel öz geçmiş ve sosyalleşme özelliklerini içine alır.

**Örgütsel Faktörler:** Örgütsel faktörler, örgüt içi (iş arkadaşları, üstler vb.) ve dışı (müşteriler, diğer işletmeler vb.) faktörlerin etkileridir. Bu faktörler, etiksel davranışı etkileme açısından karşılıklı olarak doğrudan ya da dolaylı olarak birbirine bağlıdır.

**Birey İçin Önemli Olan Diğer Kişiler:** Birey için önem taşıyan diğer kişiler, etiksel açıdan karar verme noktasında olan bireyin değer verdiği ve etkileşim içinde bulunduğu bireylerdir. Bireyler içselleştirdikleri kural, norm, değer ve inançları, etkileşim içine girdikleri diğer sosyal grupların üyeleri aracılığıyla edinirler. Dolayısıyla etiksel karar verme sürecinde, bu kişilerin de önemli etkileri bulunmaktadır.

## Jones'un Geliştirdiği Etiksel Karar Verme Modeli

Jones (1991), geliştirdiği modelde "etiksel soruna" odaklanarak, "etiksel yoğunluk" olarak ifade edilen bir dizi yeni değişkeni kullanmıştır. Jones çalışmasında, sosyal psikolojiden, etikten ve uygulamalı etikten elde edilen kavramlar, kuramlar ve sonuçlardan yararlanmıştır (Jones, 1991:366). Jones (1991), etiksel karar vermenin, temelde soruna bağımlı olduğunu, dolayısıyla durumsallık yönünün bulunduğunu belirtmektedir. Yazar öne sürdüğü modelde, diğerlerinden farklı olarak sorunun kendisine de vurgu yapılmaktadır.

## Strong ve Meyer'in Örgütsel Sorumluluğa Yönelik Yönetmel Karar Verme Modeli

Strong ve Meyer tarafından geliştirilen modelde, Trevino'nun geliştirdiği model bir başlangıç olarak alınmakta ve Kohlberg'in modelinden yararlanılmaktadır. Yazarlar, örgütsel yönetime bir yönetmel karar verme fenomeni olarak bakılması gerektiğini ve yöneticilerin kararlarının çeşitli içsel ve dışsal faktörler tarafından sınırlandırıldığını öne sürmektedirler (Strong ve Meyer, 1992:89). Örgüt yöneticilerinin davranışlarını ve alacakları kararları üç temel değişken etkilemektedir: Bunlar; çevresel kısıtlar, içsel etiksel kısıtlar ve içsel rasyonel kısıtlardır.

## Harrington'un Sorun Bağımlı Etiksel Karar Verme Modeli

Harrington'un "Sorun Bağımlı Etiksel Karar Verme Modeli", etiksel karar verme konusundaki temel modellerin iki ortak unsuru olan "etiksel yargılama" ve "etiksel niyeti" anlamayı amaçlamaktadır. Bu çalışma, dönemi itibariyle etiksel bir sorunu çevreleyen sosyal uzlaşmanın gücünü (örneğin nüfusun büyük bir bölümünün belirli bir davranışı etiksel açıdan ne ölçüde onayladığı ya da onaylamadığı) ve bu gücün etiksel yargılama ve etiksel niyet üzerindeki etkilerini inceleyen tek çalışmadır (Harrington, 1997:364). Modelde, sosyal uzlaşma düzeyleri ile etiksel yargılama ve niyeti etkilemede önem taşıyan bireysel özelliklerin etkileşimi incelenmektedir (Harrington, 1997:364).

## Thorne'un Bütünleştirilmiş Etiksel Karar Verme Modeli

Thorne (1998), Rest'in dört unsurlu etiksel karar verme modelini erdem etiği kuramının ilkeleri ile bütünleştiren bir model önermektedir. Erdem etiği kuramına göre, erdemler karar vericiyi karakterize eder. Erdemli olmak ve bunları hayata geçirmek, karar vericinin güçlü etiksel yargılamalara dönük eğilimini artırır. Thorne, Rest'in modelinin ilk iki unsurunun, temelde entelektüel unsurlar olduğunu; son iki unsurunun ise erdem ile çok yakından bağlantılı olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle Thorne'un modelinin iki temel kategorisi, ahlâkî gelişim (etiksel sorunları fark etmeye ve onlar üzerinde etraflıca düşünmeye dönük bilişsel eylemler) ile erdemdir (etiksel davranmaya dönük etiksel güdüleme ve niyet ile bu niyeti eyleme dönüştürecek olan etiksel karakter).

## Robertson ve Fadil'in Örgütlerde Etiksel Karar Vermeye İlişkin Kültür Bazlı Sonuçsallık Modeli

Bu modelde, yazarlar; kültürel değer farklılıklarının, etiksel bir konuda karar vermeye çalışan bireyler üzerinde nasıl etkili olduğunu açıklamaya çalışmaktadırlar (Robertson ve Fadil, 1999:386).

## Leonard, Cronan ve Kreie'nin Bilgi Teknolojisinde Etiksel Davranış Modeli

Leonard, Cronan ve Kreie tarafından geliştirilen model, diğer modellerden farklı olarak temelde etiksel davranma ya da davranmamaya yönelik niyetin unsurlarını açıklamaktadır. Model; niyetin, karar vericinin duruma karşı tutumundan etkilendiğini öne sürer.

## Bilişsel İncelemeye Dayalı Etiksel Karar Verme Modeli

Birey tarafından harcanan bilişsel çaba, bireyin motivasyonuna ve kabiliyetine bağlıdır. Bunlar ise kendi içlerinde, bireysel ve durumsal karakteristikler olarak alt unsurları içermektedir. Bu unsurların bir fonksiyonu olarak kişi ya yüksek düzeyde bilişsel çaba gösterecek ya da bu çaba düşük düzeylerde kalacaktır. Yüksek düzeyde bilişsel çaba harcayan birey, etiksel sorunun farkına varacak ve buna bağlı olarak etiksel yargılamada bulunacaktır. Etiksel yargılamanın sonucunda birey etiksel niyetini ortaya koyacak ve bu sürecin sonunda da etiksel bir davranış gösterecektir. Tersî durumda ise birey, doğal olarak etiksel sorunun farkında olmayacak ve bu nedenle de etiksel değerlendirmelere dayanmayan bir karar verecektir.

# 5176 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU KURULMASI VE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN

## Amaç ve kapsam: –Madde 1

Bu Kanunun amacı, kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesidir.

Bu Kanun, genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli kapsar.

Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlar, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ve üniversiteler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

## **Kuruluş: –Madde 2**

Bu Kanunda yazılı görevleri yerine getirmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulu (Kurul) kurulmuştur.

Cumhurbaşkanı, bu Kanun kapsamındaki konularda her türlü kararları almak ve uygulamak üzere;

- a)** Bakanlık görevi yapmış olanlar arasından bir üye,
- b)** İl belediye başkanlığı yapmış olanlar arasından bir üye,
- c)** Yargıtay, Danıştay, Sayıştay üyeliği görevlerinden emekliye ayrılanlar arasından üç üye,
- d)** Müsteşarlık, büyükelçilik, valilik, bağımsız ve düzenleyici kurul başkanlığı görevlerinde bulunmuş veya bu görevlerden emekliye ayrılanlar arasından üç üye,

- e) Üniversitelerde rektörlük veya dekanlık görevlerinde bulunmuş öğretim üyeleri veya bunların emeklileri arasından iki üye,
- f) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında **en üst** kademe yöneticiliği yapmış olanlar arasından bir üye,

Olmak üzere toplam onbir üyeyi biri Başkan olmak üzere seçer ve atar.

Kurul başkan veya üyeliğine atanacaklar hakkında, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 40 inci maddesinin birinci fıkrası hükmü ile ek 68 inci maddesinin dördüncü fıkrası hükmü uygulanmaz ve bu kişiler Kurulda emekli aylıkları kesilmeksizin çalıştırılır.

Üyelerin görev süresi **dört yıldır**. Süresi dolan üyeler Cumhurbaşkanınca yeniden seçilebilirler. Kurul üyelerinin görev süresi dolmadan görevlerine son verilemez. Ancak üyeler, ciddi bir hastalık veya engellilik nedeniyle iş görememeleri veya atamaya ilişkin şartları kaybetmeleri halinde, atandıkları usule göre süresi dolmadan görevden alınır. Üyeler, görevi kötüye kullanmaktan veya yüz kızartıcı bir suçtan mahkûm olmaları halinde ise Cumhurbaşkanı onayıyla görevden alınır. Görevden alma nedeniyle veya süresi dolmadan herhangi bir sebeple boşalan Kurul üyeliklerine **bir ay** içerisinde Cumhurbaşkanınca yeniden atama yapılır. Bu şekilde atanan üye, yerine atandığı üyenin görev süresini tamamlar.

Kurul, Başkanın daveti üzerine **en az altı** üyeye toplanır ve üye tam sayısının salt çoğunluğunun aynı yöndeki oyu ile karar verir. Toplantı kararları ilgililere duyurulur. Kurul ayda **dört defa** toplanır. Kurul Başkan ve üyelerinin toplantılara katılmaları esastır. Arka arkaya üç toplantıya veya **bir yıl** içinde toplam on toplantıya katılmayan üyeler istifa etmiş sayılırlar.

Kurulun sekretarya hizmetleri Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

Kurul Başkan ve üyelerine, 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri saklı kalmak koşuluyla, fiilen görev yapılan her gün için (3000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda huzur hakkı ödenir. Bu ödemedenden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz.

Huzur hakkı ve Kurulun diğer ihtiyaçları için her yıl Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı bütçesine gerekli ödenek konulur.

## Kurulun görevleri: –Madde 3

Kurul, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek, etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek, kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmakla görevli ve yetkilidir.

## Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru: –Madde 4

Bu Kanun kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarında etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar bulunduğu iddiasıyla, **en az** genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında Kurula başvurulabilir. Hangi unvanların genel müdür eşiti sayılacağı kurum ve kuruluşların teşkilât yapısı ve yürüttükleri hizmetlerin niteliği dikkate alınarak Kurul tarafından belirlenir.

Diğer kamu görevlilerinin, etik davranış ilkelerine aykırı uygulamaları bulunduğu iddiasıyla yapılacak başvurular, ilgili kurumların yetkili disiplin kurullarında, Kurul tarafından çıkarılan yönetmeliklerde belirlenen etik davranış ilkelerine aykırılık olup olmadığı yönünden değerlendirilir. Değerlendirme sonucu alınan karar, ilgililere ve başvuru sahibine bildirilir.

Başvurular, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunda belirlenen esaslara göre, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile Türkiye’de ikamet eden yabancı gerçek kişiler tarafından yapılabilir. Ancak, kamu görevlilerini karalama amacı güden, haklı bir gerekçeye dayanmayan, başvuru konusuyla ilgili yeterli bilgi ve belge sunulmamış başvurular değerlendirmeye alınmaz.

Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur.

## İnceleme ve araştırma: –Madde 5

Kurul, başvurular hakkındaki inceleme ve araştırmasını etik davranış ilkelerinin ihlâl edilip edilmediği çerçevesinde yürütür. Kurul, kendisine şikâyet veya ihbar yoluyla ulaşan başvurular üzerine yapacağı inceleme ve araştırmayı **en geç üç ay** içinde sonuçlandırmak zorundadır.

Kurul, inceleme ve araştırma sonucunu ilgililere ve Cumhurbaşkanlığı ve Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı Makamına yazılı olarak bildirir.

(İptal üçüncü fıkra: Anayasa Mahkemesi'nin 4/2/2010 tarihli ve E.: 2007/98, K.:2010/33 sayılı Kararı ile.)

Bu Kanuna göre yapılan inceleme ve araştırmalar, genel hükümlere göre ceza kovuşturmasına veya tâbi oldukları personel kanunları hükümlerine göre disiplin kovuşturmasına engel teşkil etmez.

## Bilgi ve belge istenmesi: –Madde 6

Bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, Kurulun başvuru konusu ile ilgili olarak istediği bilgi ve belgeleri vermek zorundadırlar.

Kurul, bu Kanunun kapsamındaki kuruluşlardan ve özel kuruluşlardan ilgili temsilcileri çağırıp bilgi alma yetkisine sahiptir.

## Yönetmelik: –Madde 7

Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin hususlar, Kurulca hazırlanacak yönetmeliklerle belirlenir. Kurul tarafından hazırlanacak yönetmelikler Cumhurbaşkanı onayı ile yürürlüğe konulur.

## :–Madde 8

(19.4.1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ile ilgili olup yerine işlenmiştir.)

## : –Madde 9

(14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile ilgili olup yerine işlenmiştir.)

## **Yürürlük: –Madde 10**

Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

## **Yürütme: –Madde 11**

Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

# KAMU GÖREVLİLERİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE BAŞVURU USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

## BİRİNCİ BÖLÜM

### Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

#### Amaç: –Madde 1

Bu Yönetmeliğin amacı; kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerinden bekleme hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemektir.

## Kapsam: –Madde 2

Bu Yönetmelik; genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli kapsar.

Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri, yargı mensupları ve üniversiteler hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanmaz.

## Hukuki dayanak: –Madde 3

Bu Yönetmelik, 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun **3 ve 7** nci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

## Tanımlar: –Madde 4

Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Kanun:** 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunu,
- b) Kurum ve kuruluş:** 2 nci maddede geçen ve kapsama dahil kamu kurum ve kuruluşlarını,
- c) Kamu görevlileri:** 2 nci maddede geçen ve kapsama dahil kamu kurum ve kuruluşlarında görevli tüm personeli,
- d) Kurul:** Kamu Görevlileri Etik Kurulunu,
- e) Etik davranış ilkeleri:** Kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkelerini,
- f) Başvuru sahibi:** Kanun kapsamında başvuru hakkını kullanarak Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuran gerçek kişileri,

**g) Bilgi:** Kurum ve kuruluşların kayıtlarında yer alan 5176 sayılı Kanun kapsamında yapılacak inceleme ve araştırmalara ilişkin her türlü veriyi,

**h) Belge:** Kurum ve kuruluşların sahip oldukları 5176 sayılı Kanun kapsamında yapılacak inceleme ve araştırmalarla ilgili yazılı, basılı veya çoğaltılmış dosya, evrak, kitap, dergi, broşür, etüt, mektup, program, talimat, kroki, plan, film, fotoğraf, teyp ve video kaseti, harita, elektronik ortamda kaydedilen her türlü bilgi, haber ve veri taşıyıcılarını, ifade eder.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Etik Davranış İlkeleri

#### Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci: –Madde 5

Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saygınlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindenliği ve beyana güveni esas alırlar.

#### Halka hizmet bilinci: –Madde 6

Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın günlük yaşamını kolaylaştırmayı, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı, hizmet kalitesini yükseltmeyi, halkın memnuniyetini artırmayı, hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı hedeflerler.

## Hizmet standartlarına uyma: –Madde 7

Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri ve diğer personeli, kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yürütürler, hizmetten yararlananlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgileri vererek onları hizmet süreci boyunca aydınlatırlar.

## Amaç ve misyona bağlılık: –Madde 8

Kamu görevlileri, çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaçlarına ve misyonuna uygun davranırlar. Ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler.

## Dürüstlük ve tarafsızlık: –Madde 9

Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar.

Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.

Kamu görevlileri, gerçek veya tüzel kişilere öncelikli, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunamazlar, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engelleyemezler.

## Saygınlık ve güven: –Madde 10

Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler. Halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar.

Kamu görevlileri, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket eder, hizmetten yararlananlara kötü davranamaz, işi savsaklayamaz, çifte standart uygulayamaz ve taraf tutamazlar.

Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz, açık ve kesin kanıtlara dayanmayan rapor düzenleyemez, mevzuata aykırı olarak kendileri için hizmet, imkan veya benzeri çıkarlar talep edemez ve talep olmasa dahi sunulanı kabul edemezler.

## Nezaket ve saygı: –Madde 11

Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar ve gerekli ilgiyi gösterirler, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirirler.

## Yetkili makamlara bildirim: –Madde 12

Kamu görevlileri, bu Yönetmelikte belirlenen etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunmalarının talep edilmesi halinde veya hizmetlerini yürütürken bu tür bir eylem veya işlemde haberdar olduklarında ya da gördüklerinde durumu yetkili makamlara bildirirler.

Kurum ve kuruluş amirleri, ihbarda bulunan kamu görevlilerinin kimliğini gizli tutar ve kendilerine herhangi bir zarar gelmemesi için gerekli tedbirleri alırlar.

## Çıkar çatışmasından kaçınma: –Madde 13

Çıkar çatışması; kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözüken ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder.

Kamu görevlileri, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptir ve çıkar çatışmasının doğabileceği durumu genellikle şahsen bilen kişiler oldukları için, herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranır, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atar, çıkar çatışmasının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirir ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutarlar.

## Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması:

### –Madde 14

Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, eş, dost ve hemşehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar.

Kamu görevlileri, görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendilerinin veya başkalarının kitap, dergi, kaset, cd ve benzeri ürünlerinin satışını ve dağıtımını yaptıramaz; herhangi bir kurum, vakıf, dernek veya spor kulübüne yardım, bağış ve benzeri nitelikte menfaat sağlayamazlar.

Kamu görevlileri, görevlerinin ifası sırasında ya da bu görevlerin sonucu olarak elde ettikleri resmi veya gizli nitelikteki bilgileri, kendilerine, yakınlarına veya üçüncü kişilere doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik, siyasal veya sosyal nitelikte bir menfaat elde etmek için kullanamazlar, görevdeyken ve görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum, kuruluş veya kişiye açıklayamazlar.

Kamu görevlileri, seçim kampanyalarında görev yaptığı kurumun kaynaklarını doğrudan veya dolaylı olarak kullanamaz ve kullandıramazlar.

## Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı: –Madde 15

Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır.

Kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilkedir.

Kamu görevlileri, yürüttükleri görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden kendileri, yakınları veya üçüncü kişi veya kuruluşlar için doğrudan doğruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye alamazlar ve menfaat sağlayamazlar.

Kamu görevlileri, kamu kaynaklarını kullanarak hediye veremez, resmi gün, tören ve bayramlar dışında, hiçbir gerçek veya tüzel kişiye çelenk veya çiçek gönderemezler; görev ve hizmetle ilgisi olmayan kutlama, duyuru ve anma ilanları veremezler.

Uluslararası ilişkilerde nezaket ve protokol kuralları gereğince, yabancı kişi ve kuruluşlar tarafından verilen hediyelerden, 3628 sayılı Kanunun 3. maddesi hükümleri saklı kalmakla birlikte, sözkonusu maddede belirtilen sınırın altında kalanlar da beyan edilir.

Aşağıda belirtilenler hediye alma yasağı kapsamı dışındadır:

- a)** Görev yapılan kuruma katkı anlamına gelen, kurum hizmetlerinin hukuka uygun yürütülmesini etkilemeyecek olan ve kamu hizmetine tahsis edilmek, kurumun demirbaş listesine kaydedilmek ve kamuoyuna açıklanmak koşuluyla alınanlar (makam aracı ve belli bir kamu görevlisinin hizmetine tahsis edilmek üzere alınan diğer hediyeler hariç) ile kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar,
- b)** Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olanlar,
- c)** Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,
- d)** Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler,
- e)** Tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklam ve el sanatları ürünleri,
- f)** Finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler.

Aşağıda belirtilenler ise hediye alma yasağı kapsamındadır:

- a)** Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri,
- b)** Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,
- c)** Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,
- d)** Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

Bu Yönetmelik kapsamına giren **en az** genel müdür, eşiti ve üstü görevliler, bu maddenin 5 inci fıkrası ve 6 ncı fıkranın (a) bendinde sayılan hediyelere ilişkin bir önceki yılda aldıklarının listesini, herhangi bir uyarı beklemeksizin her yıl **Ocak ayı** sonuna kadar Kurula bildirirler.

### **Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı: –Madde 16**

Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanamaz ve kullandıramazlar, bunları korur ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri alırlar.

## Savurganlıktan kaçınma: –Madde 17

Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınır; mesai süresini, kamu mallarını, kaynaklarını, işgücünü ve imkanlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranırlar.

## Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan: –Madde 18

Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yetkilerini aşarak çalıştıkları kurumlarını bağlayıcı açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunamazlar, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat veremezler.

## Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık: –Madde 19

Kamu görevlileri, halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olurlar. Gerçek ve tüzel kişilerin talep etmesi halinde istenen bilgi veya belgeleri, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununda belirlenen istisnalar dışında, usulüne uygun olarak verirler.

Üst yöneticiler, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kurumlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını uygun araçlarla kamuoyunun bilgisine sunarlar.

Kamu görevlileri, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, alınması ve bu kararların uygulanması aşamalarından birine, bir kaçına veya tamamına, aksine yasal bir hüküm olmadıkça, o karardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasını sağlamaya dikkat ederler.

## Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu: –Madde 20

Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar.

Yönetici kamu görevlileri, kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar.

Yönetici kamu görevlileri, yetkisi içindeki personelin yolsuzluk yapmasını önlemek için gerekli tedbirleri alırlar. Bu tedbirler; yasal ve idari düzenlemeleri uygulamayı, eğitim ve bilgilendirme konusunda uygun çalışmalar yapmayı, personelinin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorluklar konusunda dikkatli davranmayı ve kişisel davranışlarıyla personeline örnek olmayı kapsar.

Yönetici kamu görevlileri, personeline etik davranış ilkeleri konusunda uygun eğitimi sağlamak, bu ilkelere uyulup uyulmadığını gözetlemek, geliriyle bağdaşmayan yaşantısını izlemek ve etik davranış konusunda rehberlik etmekle yükümlüdür.

## Eski kamu görevlileriyle ilişkiler: –Madde 21

Kamu görevlileri, eski kamu görevlilerini kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandıramaz, onlara imtiyazlı muamelede bulunamaz.

Kamu görevlerinden ayrılan kişilere, ilgili kanunlardaki hükümler ve süreler saklı kalmak kaydıyla, daha önce görev yaptıkları kurum veya kuruluştan, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir yüklenicilik, komisyonculuk, temsilcilik, bilirkişilik, aracılık veya benzeri görev ve iş verilemez.

## Mal bildiriminde bulunma: –Madde 22

Kamu görevlileri, kendileriyle eşlerine ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu hükümleri uyarınca, yetkili makama mal bildiriminde bulunurlar.

Kurul, gerek gördüğü takdirde mal bildirimlerini inceleme yetkisine sahiptir. Mal bildirimlerindeki bilgilerin doğruluğunun kontrolü amacıyla ilgili kişi ve kuruluşlar (bankalar ve özel finans kurumları dahil) talep edilen bilgileri, **en geç otuz gün** içinde Kurula vermekle yükümlüdürler.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

# Etik Davranış İlkelerinin Uygulanması ve Etik Kültürün Yerleştirilmesi

### Etik davranış ilkelerine uyma: –Madde 23

Kamu görevlileri, görevlerini yürütürken bu Yönetmelikte belirtilen etik davranış ilkelerine uymakla yükümlüdürler. Bu ilkeler, kamu görevlilerinin istihdamını düzenleyen mevzuat hükümlerinin bir parçasını oluşturur.

Bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri, **bir ay** içinde, **Ek-1**'de yer alan "Etik Sözleşme" belgesini imzalamakla yükümlüdürler. Bu belge, personelin özlük dosyasına konur.

Kurum ve kuruluşların yetkili sicil amirleri, personelin sicil ve performansını, bu Yönetmelikte düzenlenen etik davranış ilkelerine uygunluk açısından da değerlendirirler.

## Personeli bilgilendirme: –Madde 24

Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen her düzeydeki personel, istihdama ilişkin koşulların bir parçası olarak etik davranış ilkeleri ve bu ilkelere ilişkin sorumlulukları hakkında bilgilendirilir.

## Etik kültürün yerleştirilmesi ve eğitimi: –Madde 25

Kurul, etik kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda her türlü çalışmayı yapar, yaptırır, araştırma, yayın, anket, kamuoyu yoklaması, bilimsel toplantılar ve benzeri etkinlikler düzenler, kamu görevlileri için eğitim programları hazırlar, koordine eder, yürütür veya bu konularda bakanlıklar, diğer kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, mahalli idareler ve konusunda uzman sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapabilir.

Etik davranış ilkelerinin, kamu görevlilerine uygulanan temel, hazırlayıcı ve hizmet içi eğitim programlarında yer alması, kurum ve kuruluş yöneticilerince sağlanır.

## **Kurumsal etik ilkeleri: –Madde 26**

Bu Yönetmelikle belirlenen etik davranış ilkeleri, kapsama dahil kurum ve kuruluşlarda uygulanır. Ayrıca, yürüttükleri hizmetin veya görevin niteliğine göre kurum ve kuruluşlar kendi kurumsal etik davranış ilkelerini düzenlemek üzere Kurulun inceleme ve onayına sunabilir.

## **Bilgi ve belge isteme yetkisi: –Madde 27**

Bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, Kurulun başvuru konusu ile ilgili olarak istediği bilgi ve belgeleri süresi içinde vermek zorundadırlar.

Kurul, bu Yönetmelik kapsamındaki kuruluşlardan ve özel kuruluşlardan ilgili temsilcileri çağırıp bilgi alma yetkisine sahiptir.

## İnceleme ve araştırma yetkisi: –Madde 28

Kurul, etik davranış ilkelerine aykırı davranış ve uygulamalar hakkında, resen veya yapılacak başvurular üzerine, gerekli inceleme ve araştırmayı yapmaya yetkilidir. Kurul, etik ilkelere aykırı davranış ve uygulamalar hakkında yapacağı inceleme ve araştırmalara esas olmak üzere gerektiğinde yetkili makamlar kanalıyla kurum ve kuruluşlardan bilgi ve belge toplayabilir.

Kurul inceleme ve araştırmasını etik davranış ilkelerinin ihlal edilip edilmediği çerçevesinde yürütür. Kurul yapacağı inceleme ve araştırmayı, **en geç üç ay** içinde sonuçlandırır.

Kurul, ayrıca kurum ve kuruluşlarda etik davranış ilkelerinin yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda faaliyet, inceleme ve araştırma yapabilir.

## Etik komisyonu: –Madde 29

Kurum ve kuruluşlarda, etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek, personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde ve yönlendirmede bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek üzere kurum veya kuruluşun üst yöneticisi tarafından kurum içinden **en az üç kişilik** bir etik komisyonu oluşturulur.

Etik komisyonu üyelerinin ne kadar süreyle görev yapacağı ve diğer hususlar, kurum ve kuruluşun üst yöneticisince belirlenir. Etik komisyonu üyelerinin özgeçmiş ve iletişim bilgileri, **üç ay** içinde Kurul'a bildirilir. Etik komisyonu, Kurul ile işbirliği içinde çalışır.

## Görüş bildirme: –Madde 30

Kurul, kurum ve kuruluşların, etik davranış ilkeleri konusunda uygulamada karşılaştıkları sorunlara yönelik olarak görüş bildirmeye yetkilidir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### Başvuru ve Resen İnceleme Usul ve Esasları

#### Başvuru hakkı: –Madde 31

3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına İlişkin Kanunda belirlenen esaslara göre, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşları ile Türkiye’de oturan yabancı gerçek kişiler başvuruda bulunabilirler. Herhangi bir nedenle Türkiye’de bulunup da başvuru nedeni sayılan etik ilkelere birisine aykırı davranıldığına tanık olan yabancı, başvuru hakkı açısından Türkiye’de oturuyor kabul edilir. Başvuruda bulunabilmek için başvuranın menfaatinin etkilenmesi koşulu aranmaz.

Ancak, kamu görevlilerini karalama amacı güttüğü açıkça anlaşılan ve başvuranın kimliği tespit edilemeyen başvurular değerlendirmeye alınmaz.

Yargı organlarınca incelenmekte olan veya karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur. Daha önce Kurulca incelenmiş şikayet konusu, yeni kanıtlar gösterilmedikçe bir daha şikayet konusu yapılamaz ve incelenemez.

## Başvuru biçimleri: –Madde 32

Başvurular;

- a) Yazılı dilekçe,
- b) Elektronik posta,
- c) Tutanağa geçirilen sözlü başvuru yolları ile yapılır.

## Başvuru usulü: –Madde 33

Başvuru, gerçek kişiler tarafından adı, soyadı, oturma yeri veya iş adresi ile imzayı kapsayan dilekçelerle, **en az** genel müdür ve Kurulca genel müdür düzeyinde oldukları kabul edilen EK-2 listede bulunan unvanlarda bulunanlar için Kurul Başkanlığına, diğer görevliler için ise kurum yetkili disiplin kurullarına yöneltilmek üzere ilgili kurum amirliğine yapılır.

Dilekçede, etik ilkeye aykırı davranış iddiasına ilişkin bilgi ve belgeler açık ve ayrıntılı olarak belirtilir. Elde bulunan belgeler dilekçeye eklenir. Başvuru konusu aykırı davranış iddiası, kişi, zaman ve yer belirtilerek somut biçimde gösterilir.

Başvuru dilekçelerinin daktilo ile yazılması veya bilgisayar çıktısı olması koşulu aranmaz. Dilekçelerin okunaklı ve anlaşılır olması yeterlidir. Başvurunun Kurul kayıtlarına geçtiği tarih, başvuru tarihidir. Başvuru dilekçeleri posta yoluyla da Kurula gönderilebilir. Bu durumda dilekçenin Kurul kayıtlarına geçtiği tarih süre başlangıcına esas alınır. Başvurunun tutanağa geçirilmek koşuluyla sözlü yapılması durumunda başvuranın imzası ve adresi de tutanağa alınır.

## **Elektronik ortamda yapılacak başvurular: –Madde 34**

Başvurunun; gerçek kişiler tarafından elektronik posta yoluyla yapılması halinde, başvuru sahibinin adı ve soyadı, oturma yeri veya iş adresi belirtilir. Türkiye’de oturan yabancıların bu yolla yaptıkları başvurularda, pasaport numarası ve uyruğu gösterilir. Elektronik posta yolu ile yapılacak başvurularda, başvurunun Kurulun elektronik posta adresine ulaştığı tarih başvuru tarihidir.

## **Başvuruların kabulü ve işleme konulması: –Madde 35**

Başvuru dilekçeleri kaydedilir ve başvuran hazır ise tarih ve sayı içeren alındı verilir. Kurum ve kuruluşların herhangi bir birimine yanlışıyla ulaşan başvuru dilekçeleri işleme konulmadan ilgisine göre yetkili disiplin kuruluna veya Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığına gönderilir.

- a)** Kaydedilen başvuru en kısa zamanda Kurul Başkanı veya görevlendireceği üye tarafından bir raportöre verilir.
- b)** Raportör başvuruyu görev, konu ve kabul edilebilirlik yönlerinden inceleyerek bir ön rapor hazırlayıp Kurul Başkanına sunar.

- c)** Raportörün raporunda, başvuranın adı, soyadı, şikayet edilen kamu görevlisinin adı, soyadı, görevi, başvuru konusu, raportörün önerisi, adı, soyadı ile tarih ve imzası yer alır.
- d)** Rapor, Kurul Başkanı veya ilgili üye tarafından, gerekirse ilgili yerlerden gerekli ek bilgi ve belgeler de istenip eklenerek görüşülmek üzere Kurul gündemine alınır.
- e)** Kurul raporu görüşerek gerekirse incelemeyi derinleştirmek suretiyle ilgili yerlerden gerekli bilgi ve belgelerin istenmesine karar verir. Başvurunun kabul edilebilir bulunması durumunda, şikayet edilen kamu görevlisinin savunması alınır. Savunma süresi, istem yazısının kendisine bildirildiği tarihi izleyen günden itibaren **10 gündür**. Sürenin son gününün resmi tatil gününe rastlaması durumunda, tatili izleyen çalışma günü sürenin son günü olarak kabul edilir.
- f)** Kendisinden bilgi istenen resmi ve özel kurum ve kuruluşlar istenen bilgi ve belgeleri belirlenen süre içinde Kurula vermekle yükümlüdürler.
- g)** Kurul incelemesini **en geç** üç aylık süre içinde bitirerek üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verir. Bu süre, başvurunun kayda alındığı tarihte başlar.
- h)** Kurul Üyelerine, incelemelerin gerektirdiği durumlarda iş bölümü çerçevesinde görev verilebilir.

İ) İsim ve imza bulunmayan başvuru dilekçeleri ile **33 ve 34** üncü maddelerde belirtilen unsurları içermeyen elektronik posta yolu ile gönderilmiş başvurular işleme konulmaz ve mümkünse durum başvuru sahibine bildirilir.

Gerçeğe aykırı beyanları içerdiği sonradan anlaşılan başvurular, bu durumun anlaşıldığı tarihte işlemde kaldırılır.

Elektronik posta yoluyla yapılan başvurularda, başvuru sahibi gerçek kişilerin verdiği T.C. kimlik numarası, İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü'nün internet sayfasından başvuru sahibi tarafından verilen kimliğin doğru olup olmadığının tespiti amacıyla gerektiğinde sorgulanır. Gerçeğe aykırı ad ve soyadı ile yapılan başvurular işleme konulmaz.

Elektronik ortamda veya yazılı olarak alınan başvuruların bilgi veya belge güvenliği kurum ve kuruluşlarda genel hükümlere göre sağlanır. Kurula gönderilen bilgi ve belgeler ile Kurul tarafından edinilen bilgilerin değerlendirme ve incelenmesinde gizlilik derecesi bulunanların korunmasında ve saklanmasında gizlilik ilkesine uyulur. Kurul Başkanı ve Üyeleri ile sekreterya personeli, gizlilik ilkesinin gereklerine uymakla yükümlüdür. Bu yükümlülük Kurul Başkan ve Üyeleri ile diğer personelin görevlerinden ayrılmalarından sonra da devam eder. İncelenmesi biten belgeler yerine geri gönderilir.

## Resen inceleme: –Madde 36

Kurulun inceleme yetkisi içinde bulunan bir kamu görevlisinin etik ilkelere aykırı davrandığının çeşitli yollarla öğrenilmesi üzerine Kurul resen inceleme yetkisini kullanabilir.

**a)** Bu konuda Kurul Başkanınca görevlendirilecek bir üyenin veya raportörün gözetiminde gerekli bilgiler toplanarak hazırlanan rapor Başkana sunulur.

**b)** Başkan tarafından belirlenecek gündemde konu Kurulda görüşülerek gerekirse inceleme derinleştirilmek suretiyle gerekli bilgi ve belgeler getirtilir. İnceleme 35 inci maddede belirlenen usule göre tamamlanır, gerekli karar verilir.

## Toplanma ve karar yeter sayısı ile kararlarda bulunacak hususlar:

### –Madde 37

Kurul, Başkan veya Başkanın özüü nedeniyle toplantıya katılamaması durumunda vekil olarak belirlediğı Üyenin Başkanlığında üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır ve aynı çoğunlukla karar verir.

Kararlarda, başvuranın adı, soyadı ile şikayet edilen kamu görevlisinin adı, soyadı, görevi, karar tarih ve sayısı ile kararın dayandığı belge ve bilgiler, savunma ve inceleme sonucu ile karara katılan Başkan ve Üyelerin ad ve imzaları, varsa azlık oyu, raportörün adı, soyadı yer alır.

İncelenmekte olan başvuru konusunun yargıya götürüldüğü anlaşılırsa inceleme bulunduğu aşamada durdurulur ve yargı kararı sonucuna göre değerlendirilir.

## Disiplin kurullarında inceleme ve karar verme usulü: –Madde 38

5176 sayılı Kanun ile bu Yönetmelik kapsamında bulunan ve Kurulun görev alanı dışındaki kamu görevlilerinin etik ilkelere aykırı davrandığı yolunda disiplin kurullarına yapılan başvurular, yetkili disiplin kurullarınca bu Yönetmelikte düzenlenen etik davranış ilkeleri ile başvuru usul ve esasları çerçevesinde incelenir. Bu kurulların verdiği etik ilkeye aykırı davranışın varlığı veya yokluğu konusundaki kararlar ilgili kurum veya kuruluş yetkilisine, hakkında başvuru yapılan kamu görevlisine ve başvuru sahibine bildirilir. Disiplin kurullarının kararları kamu oyuna duyurulmaz.

## Kararlar üzerine yapılacak işlem: –Madde 39

Kararlar Başkan ve Üyeler tarafından imzalanmakla kesinleşir. Kesinleşen karar Başbakanlık Makamına sunulur. Kararlara karşı idari yargı yolu açıktır.

Kurul, başvuruya konu işlem veya eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin etik davranış ilkelere aykırı işlem ve eylemi olduğunu tespit etmesi halinde bu durumu Başbakanlık, Kurul kararı olarak Resmî Gazete aracılığıyla kamu oyuna duyurur, ancak, Kurul kararlarının yargı tarafından iptali halinde Kurul, yargı kararını yerine getirir ve Resmî Gazete’de yayımlatır.

Etik ilkeye aykırı davranışın saptanamadığına ilişkin kararlar da Başbakanlık Makamına ve ilgililere yazılı olarak bildirilir. Bu kararlar kamu oyuna duyurulmaz. Kabul edilebilirliği bulunmayan başvurular hakkında verilen kararlar yalnızca başvuru sahibine iletilir.

## EK-1

### Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi

Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla;

- Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmayı,
- Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,
- Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,
- Görevimi, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmeyi,

- Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,
- Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikayet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,
- Kamu Görevlileri Etik Kurulunca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim.











