

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
MERKEZ VE TAŞRA TEŞKİLATI PERSONELİNE YÖNELİK
ETİK EĞİTİM PROGRAMI

1. ETİK NEDİR

- 1.Etiğin anlamı, etik kuralların çağdaş kamu yönetimindeki rolü ve yeri
- 2.Etiğin Gelişimi, etik standartları geliştirmek için yaklaşımlar
- 3.Etik Ahlak arasındaki fark
- 4.Kamuda etik
(UYGULAMA-KURUMUNUZDA EN ÖNEMLİ ETİK SORUNLAR)

2. ETİK MEVZUATI

- 1.Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun
2. Etik Davranış İlkeleri ve Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
3. Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi
4. Başbakanlık Genelgeleri
5. Diğer düzenlemeler
(UYGULAMA) **KARAR KARTLARI**

3. ETİK SÖZLEŞMESİ

1. Etik Sözleşmesi içeriği
2. Etik sözleşmesinin uygulanması
(UYGULAMA-SÖZLEŞME ÖRNEĞİ)

4. MEB ETİK KOMİSONU

1. Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve Görevleri
2. MEB Etik Komisyonu kuruluş ve işleyişi
3. Etik Komisyonu çalışmaları

5. KAMU GÖREVİ

1. Kamu Görevi nedir
2. Kamu Görevinin özelliği ve önemi
3. Kamu Görevlisinin davranış özellikleri
4. Kamu görevi ve etik

5. Etik bir yapı oluşturmak

1. Liderlik kalitesi
2. Kurumsal amacın açıklığı
3. Kurumun faaliyetleri ve kamuya karşı davranışlarının tutarlılığı
4. Saydamlık ve hesap verebilirliğe dayalı yönetim

6. ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ

- Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci
- Halka hizmet bilinci
- Hizmet standartlarına uyma
- Amaç ve misyona bağlılık
- Dürüstlük ve tarafsızlık
- Saygınlık ve güven
- Nezaket ve saygı
- Yetkili makamlara bildirim
- Çıkar çatışmasından kaçınma
- Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması
- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı
- Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı
- Savurganlıktan kaçınma
- Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan
- Bilgi verme saydamlık ve katılımcılık
- Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu
- Eski kamu görevlileriyle ilişkiler
- Mal bildiriminde bulunma

(UYGULAMA-İLKELERİ ÖRNEKLEME)

7. MESLEKİ ETİK

1. Yönetim etiği

A. Etik Karar Alma Modeli

- 1.Karar alınacak problemi tanımlama
- 2.Paydaşları tanımlama
- 3.Temel İlkeler (Kanun, tüzük ve yönetmelikler)
- 4.Alternatif kararları tanımlama ve değerlendirme
- 5.Farklı bir görüş araştırma
6. Bir karar alıp eyleme geçmek

(örnek olay-etik karar alma)

- 2.Çalışma etiği (örnek olay)
- 3.Eğitim ve etik

8. TÜRKİYEDE VE DÜNYADA ETİK UYGULAMALAR

(Dünya ülkeleri Yolsuzluk göstergeleri)

1. Türkiye de etik ile ilgili uygulamalar
2. Dünyada etik uygulamaları
3. Etikle ilgili uluslar arası kuruluşlar
4. Yolsuzlukla ilgili uluslar arası göstergeler

9. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU VE MEB ETİK KOMİSYONUNA

BAŞVURU USUL VE ESASLARI

1. Başvuru Usulleri
2. Kimler Başvurabilir
3. Başvurulara yapılacak işlemler

(Başvuru Örnekler-Yönetmelik maddeleri)

10. ETİKLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

- 1.Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi kapsamında yapılan araştırmalar
2. Etik Kültür ve Toplum Araştırması sonuçları

11. İLETİŞİM

1. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve
2. MEB Etik Komisyonu

ETİK EĞİTİM PLANI (ZAMAN ÇİZELGESİ) (ÖRNEK)

1.Gün : Sabah 09.00-12.30		
Başlama saati süre ve teknik	Hoş geldiniz Eğitcinin kendisini tanıtması Katılımcılar ve misafir konuşmacıların selamlanması Faaliyet amacının özetlenmesi Katılımcıların kendilerini tanıtması Mekan kullanımı ile ilgili anonsların ve temel kuralların belirlenmesi	Veri gösterici ve powerPoint
Sunum,sorular,cevaplar ve tartışmalar Fısıltı grupları ve geri besleme	Giriş ve Eğitim ortamını oluşturmak Etik tanımı ve kökleri Türkiye’de kamu hizmetinde etik davranışlarla ilgili yasal çerçeve Kamu Hizmetinde etik davranışlarla ilgili değerler ve klavuz ilkeler Kamu hizmeti etik davranışlarını etkileyen faktörler, Etik ikilemler	Veri gösterici ve PowerPoint Not defterleri, kağıt tahtası, kağıtlar
10.20	Ara	
10.40 sunum, soru-cevap	Senaryo analizi Etik senaryoların farklı bakış açılarından tartışılması ve analizi sürecine giriş Etikle ilgili konular	Veri gösterici ve PowerPoint
11.00 Tartışma grupları	Senaryo 1- Grup tartışması Geri bildirim soruları ve tartışma konuları	Kağıtlar,kağıt tahtası,not defteri
12.45	Öğle yemeği	

1.Gün : öğleden sonra 14.00-17.00		
Başlama saati süre ve teknik	Faaliyet	Donanım ve
14.00 Sunum ve soru,cevap	Açıklama ve Tartışma Kamu görevi ve kişisel davranış Senaryo 2 ye	Veri gösterici ve PowerPoint
14.30 Grup tartışmaları	Senaryo 2. Grup tartışması Geri bildirim soruları ve tartışma konuları	Kağıtlar ve kağıt tahtası
15.15	Ara	
15.30	Senaryo sonrası geri bildirim Anahtar sorunların özeti	Kağıtlar,kağıt tahtası,not defteri
16.00	Açıklama ve tartışma Etik karar alma modeli Grup içi ve genel tartışma Etik karar alma modelini uygulamak Anahtar konuların /noktaların özeti	
17.00	Kapanış	

2.Gün : öğleden sonra 09.00-12.30		
Başlama saati süre ve teknik	Faaliyet	Donanım ve Materyaller
09.00 Sunum ve sorular	Açıklama ve Tartışma Etik karar alma ölçütünün gözden geçirilmesi Senaryo 3. e giriş	Veri gösterici ve PowerPoint
09.20 Grup tartışmaları sunum ve sorular	Senaryo 3. Grup tartışması Grup raporları, geri bildirim ve tartışma Senaryo 3. Grup tartışması Geri bildirim soruları ve tartışma konuları Anahtar soruların özeti	Veri gösterici, power Point
10.40	Ara	
11.00	Açıklama ve tartışma Kamu yönetiminde değerler ve davranış standartları Senaryo 4. e giriş. Senaryo 4. Grup tartışmaları Grup raporları,geri bildirim ve tartışmalar Geri bildirim soruları ve tartışma konuları Anahtar konuların özeti	Veri gösterici, power Point kağıt tahtası,not defteri
12.30	Öğle yemeği	

2.Gün : öğleden sonra 13.45-16.45		
Başlama saati süre ve teknik	Faaliyet	Donanım ve Materyaller
14.00 Sunum ve sorular	Senaryo 5.e giriş Senaryo 5.Grup tartışmaları Grup raporları, geri bildirim ve tartışma Geri bildirim soruları ve tartışma konuları Anahtar soruların özeti	Veri gösterici ve PowerPoint
09.20 Grup tartışmaları sunum ve sorular	Senaryo 3. Grup tartışması Grup raporları, geri bildirim ve tartışma Senaryo 3. Grup tartışması Geri bildirim soruları ve tartışma konuları Anahtar soruların özeti Senaryo 5. Genel tartışma	Veri gösterici, power Point
15.15	Ara	
15.30	Açıklama ve tartışma Kurumda etik sistemin oluşturulması	kağıt tahtası,not defteri
16.00 Grup raporları, geri bildirim ve özet	Grup tartışmalarından geri bildirim Kurumda etik sistemin oluşturulması	
16.30 Grup raporları, geri bildirim ve özet	Özet Etik sorunlar ve gelecekteki faaliyetler Toplantıyı sonlandırma ve selamlama	Veri gösterici ve power Point

MEB
ETİK EĞİTİM
PROGRAMI

MEB ETİK KOMİSYONU

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
MERKEZ VE TAŞRA TEŞKİLATI PERSONELİNE YÖNELİK
ETİK EĞİTİM PROGRAMI (İÇERİĞİ)

1.ETİK

1.1.Etiğin anlamı, etik kuralların çağdaş kamu yönetimindeki rolü ve yeri

Etik kelimesi köken olarak eski Yunan'a kadar gider. Ahlak, ahlakla ilgili demektir ama aralarında farklar vardır. Etik terimi Yunanca *ethos* yani "töre" sözcüğünden türemiştir. Aksiyoloji dalı olan etik, felsefenin dört ana dalından biridir. Yanlış doğrudan ayırabilmek amacıyla ahlak kavramının doğasını anlamaya çalışır. Halkın kendi kendine oluşturduğu hiç bir yazılı metine dayanmayan kanunlara ETİK Kanunları denir. Eski bir kavram olan ve “neyin doğru neyin yanlış olduğunu” anlatan ifadeler yerine günümüzde etik kavramını kullanıyoruz. Daha az yasal ve daha fazla erişilebilir olan etik kurallar kapsamlı anlamlar da ifade eder.

1.2.Etiğin Gelişimi, etik standartları geliştirmek için yaklaşımlar

Her ne kadar etik anlayışının tam olarak ne zaman başladığı bilinmese de, dünyanın farklı yerlerinde birçok farklı toplulukta çok eski çağlardan beri etik anlayışının var olduğu bilinmektedir. Dinler tarihi, felsefe tarihi ile antropolojik ve arkeolojik bulgular bunu kanıtlar niteliktedir.

Felsefi etik anlayışına, Antik Çağ Çin felsefesinde ve yine Antik Yunan felsefesinde rastlanır. Sokrates Sofistlerin göreceliğine karşı çıkmış, erdem ve bilginin kaynağının kişinin içinde bulunabileceğini öne sürmüştür. Platon etik sorunlarını devlet ve toplum kavramlarıyla birlikte ele almıştır; bireysel etikten ziyade toplumsal etik üzerine yoğunlaşmıştır.

Aristoteles'in etik anlayışı da yine yoğun toplumsal unsurlar barındırmış, dönemin tarihsel ve toplumsal gelişmelerinden de büyük oranda etkilenmiştir. Aristoteles'in etik anlayışındaki en önemli noktalarda biri onun zoon politikon kavramıdır. Zoon politikan özgür insandır, toplumsal (sosyal) insandır.

Etik kuralların gelişimi: Etik değerler, toplumsal gelişmeden bağımsız olarak oluşmaz. Etik, toplumsal değişimlerden etkilenir ve bu gelişmelere yanıt oluşturur. Son yıllarda tüm dünyada yaşanan mali sorunlar, kamu borçlarının yönetimi, kurumsal ve örgütsel değişimler, siyasi skandallar sistemin sorgulanmasını da beraberinde getirmiştir. Özellikle kalkınma sürecinde kıt kaynakların etkili ve verimli bir biçimde kullanılması, **kamu hizmetinde kalite, verimlilik ve etkililik** sadece kamu yönetiminde değil, tüm toplumsal ve ekonomik süreçlerde sonuçlar doğurmuş ve onlardan etkilenmiştir. Kısaca, kamu hizmetinin demokrasinin geleceği, devletin

varlığını sürdürmesi, hukuk devleti, siyasi istikrar, insan haklarının korunması gibi süreçler üzerindeki etkisi önemlidir.

Toplumsal yapıdaki karmaşıklık ve bireyselleşme denetimi güçleştirdiği gibi farklı standart ve değerlerin gelişmesine de yol açmaktadır. Daha etkili ve verimli bir kamu hizmeti için devletin yeniden yapılanması kaçınılmazdır. Bu konuda ana ilke ve hedefleri siyasi otorite belirleyecektir. Bir yandan bu yeniden yapılanma sürerken kamu hizmetinin üzerinde duracağı **bazı önemli hedefler** daha bulunmaktadır:

- Toplumsal bütünlüğü sürdürmek ve geliştirmek: hizmetlerin verilmesinde devlet ve vatandaşlar arasında bir güç dengesi yaklaşımı
- Devletin yeniden yapılandırılması ve kamu görevlileri
- Vatandaşın kamu hizmeti ve kamu otoritesi konusunda yeniden bilinçlendirilmesi
- Vatandaşlık kavramının yeniden tanımlanması

1.3. Etik Ahlak arasındaki fark

Etik daha çok ahlak üzerinde konuşur, sorgular, tartışır, düşünür, yargılar, Ahlak yöresel, Etik evrenseldir. Evrensel kabul gören kurallardır. Etiğin batı geleneği zaman zaman *ahlâk felsefesi* olarak da anılmıştır. Türkçe ahlâk bilimi olarak da anıldığı olmuştur. Ayrıca Türkçede etik sözcüğü ahlak sözcüğü ile eş anlamlı olarak da kullanılır.

1.4. Kamuda etik

Etik davranış kuralları ve yasal düzenlemeler bütünlük ve etik davranışı sürdürmek ya da uygulamak üzere zor kullanmayı içerirken, etik zorlayıcı olmayan değerleri içerir. Böylece idarenin daha iyi çalışması sağlanır.

Bütünlüğün sağlanması temel hedef olmak üzere etik değerler demokrasi ve hukuk devletinin esasıdır. Bu değerler vatandaşları keyfi idareye karşı koruduğu gibi kamu otoritesini de kamu yetkisinin görevliler tarafından uygunsuz bir biçimde kullanılmasına karşı korur. Son olarak, etik değerler sayesinde, kamu görevlileri de kanun ve otoritenin kötüye kullanılması ve sapmasına karşı kendilerini korurlar. Bu nedenle, etik davranış etkili ve istikrarlı bir siyasi-idari otoritenin varlığı ile toplumsal ve ekonomik yapılar için asli bir öneme sahiptir.

(UYGULAMA- KURUMUNUZDA EN ÖNEMLİ ETİK SORUNLAR)

2.ETİK MEVZUATI

2.1.Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun

5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Kanun No. 5176 Kabul Tarihi: 25.5.2004

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 dâhil 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 ve yargı mensupları ve üniversiteler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

Kuruluş

MADDE 2.- Bu Kanunda yazılı görevleri yerine getirmek üzere Başbakanlık bünyesinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu (Kurul) kurulmuştur.

Bakanlar Kurulu, 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 on bir 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 Bakanlar Kurulunca yeniden seçilebilirler. Kurul üyelerinin görev süresi dolmadan görevlerine son verilemez. Ancak üyeler, ciddi bir hastalık veya sakatlık 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 Başbakan onayıyla görevden alınır. Görevden alma nedeniyle veya süresi dolmadan herhangi bir sebeple boşalan Kurul üyeliklerine bir ay içerisinde Bakanlar Kurulunca yeniden atama yapılır. Bu şekilde atanan üye, yerine atandığı üyenin görev süresini tamamlar.

Kurul, Başkanın daveti üzerine en az altı üyeyle 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 Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü 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 ödemedeki damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz.

Huzur hakkı ve Kurulun diğer ihtiyaçları için her yıl Başbakanlık bütçesine gerekli ödenek konulur.

Kurulun görevleri

MADDE 3.- Kurul, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek, etik davranış ilkelerinin ihlal 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.

2531 Sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun

3628 Mal Bildiriminde Bulunulması,Rüşvet Ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu

2.2.Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ve Başvuru Usul ve Esasları **Hakkında Yönetmelik (13 Nisan 2005)**

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 beklemeye 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.

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.

2.3.Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi

Proje, Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından hazırlanmış ve AB Mali İşbirliği 2006 yılı programlaması içerisinde uygun bulunmuştur. Proje bütçesi 1.500.000 Euro olarak belirlenmiştir; bu miktarın %90'ı AB ve %10'u Avrupa Konseyi tarafından karşılanmıştır. Projenin uygulanmasına ilişkin yüklenici Avrupa Konseyi olarak belirlenmiştir. Projeye ilişkin onay süreci 30 Kasım 2007 tarihinde tamamlanarak fiilen uygulama sürecine geçilmiştir. Uygulama dönemi 30 Kasım 2009 tarihinde sona ermiştir.

Proje çerçevesinde;

- 1- Kamu Görevlileri Etik Kurulu sekretaryasının idari kapasitesinin güçlendirilmesi
- 2- Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenecek hizmet içi ve diğer eğitim programlarında kullanılmak üzere bir Eğitim paketi hazırlanması
- 3- Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenecek eğitimlerde yararlanılmak üzere 10 Eğiticinin eğitilmesi
- 4- Valilik, Kaymakamlık ve Belediyelerin Etik Komisyonu üyelerinin katılımlarıyla 15 adet Bölgesel Etik Kültürün Geliştirilmesi ve Yolsuzluğun Önlenmesi Semineri düzenlenmesi
- 5- Vali Yardımcısı ve Kaymakamların katılımları ile 10 adet Bölgesel Etik Kültürün Geliştirilmesi ve Yolsuzluğun Önlenmesi Semineri düzenlenmesi
- 6- Merkezi idare ile kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarının etik komisyonlarının katılımları ile 6 adet Etik Kültürün Geliştirilmesi ve Yolsuzluğun önlenmesi semineri düzenlenmesi
- 7- Merkezi idarenin üst düzey görevlilerinin katılımları ile 4 adet Etik Kültürün Geliştirilmesi ve Yolsuzluğun Önlenmesi Semineri düzenlenmesi
- 8- Yolsuzluğun önlenmesi ve Etik konularında 10 Adet akademik araştırma yaptırılması ve araştırma sonuçlarının kamuoyunda tartışılması
- 9- Kurulumuz görev kapsamı dışında kalan seçilmişler ve yargı mensuplarına yönelik etik kuralların geliştirilmesine katkı sağlanması
- 10- Etik düzenlemeler ile yolsuzlukla mücadele mevzuatının (ceza ve disiplin mevzuatı, bilgi edinme hakkı kanunu vb.) etkililiğinin incelenmesi
- 11- Etik Kurulu ve yolsuzlukla mücadele birimleri arasında koordinasyonun geliştirilmesi

çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

2.4. Başbakanlık Genelgeleri

GENELGE 2004/27

Dünyada ve ülkemizde yaşanan sosyal, ekonomik ve kültürel değişim, kamuoyunun eleştirisine açıklık ve değişim talebi, hızlı ve etkili iletişim olanakları ile sivil toplumun gelişimi; toplumun taleplerine karşı daha duyarlı, katılımcılığa önem veren, açıklık, saydamlık, hesap verebilirlik, tarafsızlık, dürüstlük ve objektiflik ilkelerine bağlı yeni bir kamu hizmeti anlayışının doğmasına yol açmıştır.

Yeni kamu hizmeti anlayışında, yönetimi, organizasyonları ve bireyleri yönlendiren temel ilkeler olan etik değerlere büyük önem verilmekte, bu değerlere bağlı bir yönetimin yolsuzlukları önlemede, kaliteli kamu hizmeti sunmada ve kamu yönetimine ve kurumlarına güveni sağlamada daha etkin ve başarılı olacağı kabul edilmektedir.

Nitekim, yeni kamu hizmeti anlayışına paralel olarak, gerek OECD ve Avrupa Konseyi gibi ülkemizin de üyesi olduğu uluslararası kuruluşların, gerek kamu kurumları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları gibi yerel dinamiklerin araştırma ve çalışmaları sonucunda 'kamu yönetiminde etik' konusu ülkelerin gündemine girmiş ve bir çok ülkede bu konuda faaliyet göstermek üzere kurum veya kurullar oluşturulmuştur. Bu kurum ve kurullar, kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış kurallarını belirlemek, bu kurallara uygun işleyişi sağlamak ve etik kuralların ihlali halinde, yargısal ve idari denetimin yanında, dış denetim yapmakla görevli bulunmaktadır.

Ülkemizde de, kamu görevlilerinin uyacakları meslekî ve etik ilke ve kuralları belirlemek, bunların uygulanmasını gözetmek, kamu görevlilerinin görevlerini eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak yapmalarını sağlamak ve etik kültürü ülkemizde benimsetmek ve yerleştirmek amacıyla, 5176 sayılı Kanunla Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuş ve 10.8.2004 tarih ve 2004/7791 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla Başkanlık ve Üyeliklerine atama yapılan Kurul çalışmalarına başlamıştır.

Kurulun görev alanı içerisinde, genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan tüm personel bulunmakta, Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ile üniversiteler kapsam dışında yer almaktadır.

Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlarda görevli personel, seçilerek ya da atanarak getirildikleri görevleri güven verici bir şekilde, hukuka uygunluk, adalet ve dürüstlük ilkeleri çerçevesinde yerine getirmek zorunda olmanın yanı sıra etik davranış ilkelerine uygun davranma sorumluluğuyla da bağlı olacaktır.

5176 sayılı Kanununun 3. maddesine göre Kamu Görevlileri Etik Kurulu,

- Kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek,
- Etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makama bildirmek,
- Kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmak,
- Kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlardan başvuru konusu ile ilgili olarak bilgi ve belge istemek, ilgili temsilcileri çağırıp bilgi almak,
- Gerektiğinde mal bildirimlerini incelemek (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.),

• Hediye alma yasağının kapsamını belirleme ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemek, görev ve yetkilerine sahip bulunmaktadır.

Kurul, vatandaş odaklı, dürüst, güvenilir ve adil kamu hizmeti sunulmasında büyük önem taşıyan etik davranış ilkelerinin, kamu yönetimi, iş dünyası ve toplumsal yapıda benimsenmesi ve ülkemizde etik kültürün yerleşmesi amacıyla çalışmalarda bulunacaktır. Kurul çalışmalarını kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, özel sektör kuruluşları, meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği içerisinde gerçekleştirecektir.

Kamu yönetiminde etik davranış ilkelerine uygunluğun iyi yönetişimin temeli olduğu bilinciyle, kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış kuralları ve hediye alma yasağının kapsamı ile bu kuralların ihlali iddiasıyla yapılacak başvurularda izlenecek yönteme ilişkin yönetmelikler Kurul tarafından hazırlanacak ve kamuoyuna duyurulacaktır.

Bu itibarla, tüm kurum ve kuruluşlar tarafından, Kamu Görevlileri Etik Kurulu çalışmalarında ihtiyaç duyulacak konularda etkin işbirliği içinde bulunulması, Kurul tarafından istenen bilgi ve belgelerin süresi içerisinde verilmesi ve Kurul'un etkin ve verimli çalışmasını teminen her türlü destek ve katkının sağlanması hususunda gereğini önemle rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN
Başbakan

İLKE KARARI

2007/1

Bilindiği üzere, mevzuatımızda kamu görevlilerinin doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemeleri veya almaları, görevleri sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmeleri yasaklanmış bulunmaktadır.

25.5.2004 tarih ve 5176 sayılı Kanuna istinaden çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 15. maddesinde "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 olarak tanımlanarak, kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilke olarak kabul edilmiş ve kamu görevlilerinin 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 alamayacakları ve menfaat sağlayamayacakları" belirtilmiştir.

Ancak, ilgili mevzuatındaki bu yasaklamalara rağmen kamu görevlilerine bazı özel kişi ve firmalar ile denetimi altında bulunan kuruluşlarca özellikle yılbaşı, bayram ve diğer özel günler bahane edilerek çeşitli hediyeler verildiği görülmektedir.

Kamu görevlilerine verilen veya kamu görevlilerince alınan bu tür hediyeler, kamuoyu nezdinde etik tartışmalara yol açmakta, kamuda yozlaşmaya, kamu görevlilerinin

eleştirilmesine, yolsuzlukla ilgili algılamaların artmasına, kamu yönetimi ve yöneticilerine duyulan itibar ve güvenin sarsılmasına neden olmaktadır.

Bu çerçevede, kamu görevlilerinin hediye ile ilgili bu kurallara titizlikle uyması, özel şahıs veya şirketlerce çeşitli vesilelerle sunulan bu hediyeleri iade etmeleri ve bu hususta yöneticiler tarafından personele gereken uyarıların yapılması önem taşımaktadır. Ayrıca, hediye alınması halinde ilgililer hakkında, etik açıdan (genel müdür ve üstü düzeydeki kamu görevlileri için Kurulumuzca - diğer görevliler için yetkili disiplin kurullarınca) 5176 sayılı Kanun ve mezkur Yönetmelik gereğince gereken incelemenin yapılması öngörülmektedir.

Bu itibarla; konuyla ilgili olarak her unvandaki personele gerekli bilgilendirmenin yapılması hususunda bilgilerini ve gereğini arz/rica ederim.

Prof. Dr. Bilal ERYILMAZ

Başkan

2.5. Diğer düzenlemeler

TÜRKİYEDE ETİK KAMU YÖNETİMİNİN HUKUKİ ALT YAPISI

1982 Anayasası

1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)

1981 tarih ve 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun

1990 tarih ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu

1996 tarih ve 4208 sayılı Kara Paranın Önlenmesine Dair Kanun

1999 tarih ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun

(UYGULAMA) KARAR KARTLARI

3.ETİK SÖZLEŞMESİ

2.1.Etik sözleşmesi içeriği

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.

Adı Soyadı İmza

(UYGULAMA-SÖZLEŞME ÖRNEĞİ)

3.2 Etik sözleşmesinin uygulanması

Etik davranış ilkelerine uyma

Yönetmelik 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.

4.KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU VE MEB ETİK KOMİSYONU

4.1. Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve Görevleri

Kuruluş

MADDE 2.- Bu Kanunda yazılı görevleri yerine getirmek üzere Başbakanlık bünyesinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu (Kurul) kurulmuştur.

Bakanlar Kurulu, 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 ıncı 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 Bakanlar Kurulunca yeniden seçilebilirler. Kurul üyelerinin görev süresi dolmadan görevlerine son verilemez. Ancak üyeler, ciddi bir hastalık veya sakatlık 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 Başbakan onayıyla görevden alınır. Görevden alma nedeniyle veya süresi dolmadan herhangi bir sebeple boşalan Kurul üyeliklerine bir ay içerisinde Bakanlar Kurulunca yeniden atama yapılır. Bu şekilde atanan üye, yerine atandığı üyenin görev süresini tamamlar.

Kurul, Başkanın daveti üzerine en az altı üyeyle 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 Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü 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 ödmeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz.

Huzur hakkı ve Kurulun diğer ihtiyaçları için her yıl Başbakanlık bütçesine gerekli ödenek konulur.

Kurulun görevleri

MADDE 3.- Kurul, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek, etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiasıyla resen 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 teşkilat 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 ihlal edilip edilmediği çerçevesinde yürütür. Kurul, kendisine şikayet veya ihbar yoluyla ulaşan başvurular üzerine yapacağı inceleme ve araştırmayı en geç üç ay içinde sonuçlandırmak zorundadır.

Kurul, inceleme ve araştırma sonucunu ilgililere ve Başbakanlık Makamına yazılı olarak bildirir.

Kurul, başvuruya konu işlem veya eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin, etik davranış ilkelerine aykırı işlem veya eylemi olduğunu tespit etmesi ve bu kararın kesinleşmesi halinde, bu durumu Başbakanlık, Kurul kararı olarak Resmi Gazete aracılığıyla kamuoyuna duyurur. Ancak, Kurul kararlarının yargı tarafından iptali halinde Kurul, yargı kararını yerine getirir ve Resmi Gazetede yayımlarır.

Bu Kanuna göre yapılan inceleme ve araştırmalar, genel hükümlere göre ceza kovuşturmasına veya tabi 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.

4.2.MEB Etik Komisyonu kuruluş ve işleyişi

Yönetmelik; madde 29: Kurum ve kuruluşlarda, etik kültürünü yerleştirmek, ve geliştirmek, personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek üzere kurum veya kuruluşun üst yöneticisi tarafından kurum içinden en az üç kişilik etik komisyonu oluşturulur. Etik komisyonu üyelerinin ne kadar süreyle görev yapacağı ve diğer hususlar, kurum ve kuruluşun üst yöneticisince belirlenir.

Etik komisyonları, tüm kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında, üst yöneticinin görevlendirmesi ile bir tepe yöneticisi (Bakanlık ve Müsteşarlıklarda Müsteşar Yardımcısı, Bağımsız Başkanlıklarda, Bağımsız İdari Otoritelerde ve Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Kuruluşlarında Başkan Yardımcısı, Bağımsız Genel Müdürlüklerde Genel Müdür Yardımcısı, İllerde Vali Yardımcısı, Belediyelerde Belediye Başkan Yardımcısı, İlçelerde Kaymakam gibi) başkanlığında diğer ilgili birimlerden (Teftiş Kurulu Başkanlığı, İç Denetim Birimi Başkanlığı, Personel Dairesi Başkanlığı, Eğitim Dairesi Başkanlığı, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı v.d.) üyelerin görevlendirilmesi ile oluşturulmuştur.

Temel görevleri;

- kurumlarında etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek,
- personele etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlar ile ilgili olarak tavsiyelerde bulunmak,
- kurumlarındaki etik sorunları belirlemeye yönelik çalışmalar yapmak olarak belirlenmiştir.

Etik Komisyonları; etik davranış ilkelerinin personele tanıtılması ve benimsetilmesine yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme toplantılarının yapılması, Kamu Görevlileri Etik Kurulu ile işbirliği içerisinde kurumsal mesleki etik ilkelerin tespit edilmesi, hizmet içi eğitim programlarına ve görevde yükselme eğitim ve sınavları ile personel alımına yönelik sınav konularına etik ilkelerin eklenmesi ve uygulamasının gözetilmesi, "Kurumsal Etik Eğitimi Stratejisi"nin hazırlanması ile uygulanmasının koordinasyonu, kurumlarının yürüttüğü hizmetler açısından, merkez ve taşra teşkilatlarından üst düzey personelin katılımı etik sorun alanlarının tespit edilmesine yönelik çalışmaların düzenlenmesi gibi faaliyetlerde bulunmuşlardır.

4.3.MEB Etik Komisyonu çalışmaları

- Başbakanhğa bağıh olarak **Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun 25.5.2004** tarihinde Kabul edilmiş ve uygulamaya konulmuştur. Bu kanunun amacı; Kamu Görevlilerinin uymaları gereken **saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararı gözetme** gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda "**Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**" **Nisan 2005** tarihinde uygulamaya girmiştir.
- Yönetmelik gereği, **15.7.2005** tarihinde Bakanhğimiz Müstesar Yardımcısı CumaliDemirtaş Bakanhğında Personel Genel Müdürü, Ticaret ve Turizm Öğretimi GenelMüdürü ve Özel Eğitim Reh. Ve Dan. Hiz. Genel Müdüründen oluşan **MEB EtikKomisyonu** oluşturulmuştur.12.9.2005 tarihli onayla **Etik Komisyonu Sekreteryası** olarak Personel Genel Müdürlüğü şube Müdürü görevlendirilmiştir.
- Yönetmelik gereği her kamu görevlisi için (Merkez ve Taşra) "**Etik Sözleşmesi**"doldurtularak sicil dosyalarına konulması hakkında merkez ve taşra teşkilatına genelge gönderilmiştir.
- Kamu Görevlilerine Etik Davranış İlkelerinin tanıtılması, benimsetilmesi ve uygulanması ve bu konuda yapılacak etkinlikler konusunda **16.5.2006** tarihli **genelge hazırlanarak** Bakanhğimiz merkez ve taşra teşkilatına gönderilmiştir.
- 18 mayıs 2007 tarihinde TODAİE de yapılan **Felsefe ve Kamusal Etik, Karşılaştırmah Kamu Etiği, Türk Kamu Etiği, Kamu Etiği Sorunları** konuluseminere Etik Komisyonunu temsilcisi katılmıştır. Seminer sonunda katılımcılara sertifika verilmiştir.
- 6.11.2007 tarihli onayla Etik Komisyonu Başkanı olarak **Müsteşar Yardımcısı Cevdet CENGİZ** görevlendirilmiştir. Yönetmeliğin 15. maddesi gereği Genel Müdür ve üst düzey yetkililerin hediye ahp almadıkları **her yıl Ocak** ayında Başbakanhk Kamu Görevlileri Etik Kuruluna bildirilmektedir. Etik Kurallarına uyulması, kamu görevlerinin görevlerini yerine getirirken çıkar sağlamaları, hediye almamaları konusunda **13.12.2007** tarihli genelge yayımlanmış, merkez ve taşra teşkilatı birimlerine gönderilmiştir.
- Başbakanhk Etik Kurulu Bakanhğı ile Avrupa Birliği işbirliğinde hazırlanan"**Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi**" uygulamaya

konulmuştur. Bu kapsamda Projenin tanıtılması amacıyla **21.1.2008** tarihinde Ankara yapılan toplantıya Bakanhğımız **Etik Komisyonu Başkanı** katılmıştır.

- **6 Mart 2008** tarihinde Bakanhğımız **Etik Komisyonu toplanarak** o güne kadar yapılan çalışmalar değerlendirilmiştir. Etik Komisyonu Başkanı tarafından üyelere toplantı konusunda bilgi verilmiş, 25 Mayıs Etik Günü ve Haftasında yapılacak çalışmalar değerlendirilmiştir.
- Başbakanhğın yazısı doğrultusunda her yıl **25 Mayıs'ın "Etik Günü"** ve o haftanın **Etik Haftası** olarak kutlanması ile ilgili **18.3.2008** tarihli genelge hazırlanarak merkez ve taşra birimlerine gönderilmiştir.
- Etik günü ve Haftasında yapılacak **etkinliklerle** ilgili **31.3.2008** tarihli genelge ve eki Bakanhğın yazısı, merkez ve taşra teşkilatı birimlerine gönderilmiştir.
- Başbakanlık Etik Kurulu tarafından **27 Mayıs 2008** tarihinde Ankara da "**Uluslararası Standartlar ve Etik ilkeler Konferansı**" düzenlenmiş, toplantıya yabancı ülkelerden uzmanlar ve Bakanhğımız Müsteşarı, Teftiş Kurulu Başkanı, Etik Komisyonu Başkanı ve üyeleri katılmıştır.
- **21.7.2008** tarihinde Etik Komisyonu Başkanının emekliye ayrılması sebebiyle Müsteşar Yardımcısı Sn. **Recep IŞIK** Etik Komisyonu Başkanı olarak görevlendirilmiştir. Başbakanhğın yazısı doğrultusunda
- Bakanhğımız üst düzey kamu görevlilerine eğitim vermek amacıyla Etik ve Etik Davranış ilkeleri konusunda **formatör olarak yetiştirilmek** üzere ilköğretim ve Ortaöğretim Genel Müdürlüğünden bir öğretmen eğitici adayı belirlenmiştir.
- Başbakanlık **Etik Kurulunda kabul edilen ve Öğretmenler Gününde** öğretmenlerin hediye kabul etmemelerine dair karar örneği **23.09.2008** tarihinde **2008/67 nolugenelge** ile taşra teşkilatına bildirilmiştir.
- **17 Ekim 2008** tarihinde Bakanhğımızda yapılacak etik eğitimi için hazırlanan **Eğitim Modülü** Bakanhğımız yetkilileri, Bakanhğımız Etik Komisyonu temsilcileri ile birlikte Bakanhğımız Tevfik İleri salonunda yapılan bir toplantıda değerlendirilmiştir. Kurumlardan seçilen eğitici adayları GEBZE (TUSIDE) de bir haftalık etik eğitici eğitimine alınmıştır. Bakanhğımızdan iki eğitici bu eğitime katılmıştır. Hazırlanan ve son şekli verilen **Eğitim Modülünün** test edilmesi amacıyla seçilen kurum temsilcilerine yönelik olarak 30-31 Ekim 2008 tarihlerinde Ankara'da **Pilot Etik Uygulama Eğitimi** yapılmış, bu eğitime Bakanhğımızdan eğitimciler, Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı, eğitim birimlerini temsilen bir Daire Başkanı katılmıştır.
- **14 Kasım 2008** tarihinde Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından düzenlenen Ankara Kızılcahamam da yapılan "**Etik Komisyonlarının Etkinliği**" seminerine Bakanhğımız Müsteşar Yardımcısı ve Etik Komisyonu Başkanı Sn.Recep IŞIK katılmıştır.
- Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından yürütülen "**Yolsuzluğun Önlenmesi Projesi**" kapsamında yapılacak 10 (on) **Araştırma için kurum temsilcilerinin katılımı ile** değerlendirme toplantısı

yapılmıştır. **(28 Kasım 2008)** Başbakanlık Etik Kurulu tarafından gönderilen 1.12.2008 tarihli yazı gereği **4 Aralık 2008** tarihinde araştırmaları yapacak olan öğretim üyeleri ve ekiplerle ilgilik kurum temsilcilerinin katıldığı, **araştırmaların amaç, yöntem, bulgular** konusunda ve karşılıklı görüşlerin değerlendirildiği bir toplantı yapılmış ve araştırma çalışmalarını başlatılmıştır.

- Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından gönderilen 1.12.2008 tarihli yazı gereği kurumların **İnternet Sitelerinde** Etik Komisyonları ve çalışmalarına yer verilmesi istenilmiş bu konuda çalışma yapılmış ve Bakanlığımız web sayfası içerisinde Etik Komisyonu sayfası açılmıştır. Böylece hem Etik Komisyonu konusunda bilgi verilirken hem de Etik Komisyonuna herkesin kolay ulaşması sağlanmıştır.
- Etik Komisyonu çalışmalarının değerlendirilmesi, merkez ve taşra teşkilatında görevli üst düzey kamu görevlilerine etik eğitimi verilmesi, hizmetiçi Eğitimlerde bu konunun yer alması ve 2009 yılı çalışmalarının planlanması amacıyla Etik Komisyonu Aralık 2008 ayı içerisinde toplanmıştır.
- Kurumların Etik Komisyonu Başkanları için 8 Ocak 2009 tarihinde ve üyelerine yönelik olarak 12-13 Ocak ve 14-15 Ocak 2009 tarihlerinde Ankarada yapılan "Etik Liderlik Semineri" ne MEB Etik Komisyonu Başkanı ve üyeleri ile bir etik eğiticisi katılmıştır.
- 14-15 Ocak 2009 tarihlerinde Ankarada düzenlenen **Etik Liderlik Seminerine** Bakanlığımızdan bir eğitici katılmıştır.
- Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından yürütülen "Yolsuzluğun önlenmesi İçin Etik Projesi" kapsamında yapılmakta olan Akademik Araştırmalarla ilgili olarak Akademisyenler tarafından hazırlanan Çalışma Planlarının değerlendirilmesi amacıyla 16 Ocak 2009 tarihinde Başbakanlıkta yapılan toplantıya Etik Komisyonu adına şube Müdürü katılmıştır. Başbakanlığın emirleri doğrultusunda belirlenen şartları taşıyan personel arasından Bakanlığımızda eğitim vermek üzere seçilen yeni eğitici adayları belirlenerek isimleri 6 Şubat 2009 tarihinde Başbakanlığa bildirilmiştir.
- 9 Şubat 2009 tarihinde TBMM personeline yönelik olarak düzenlenen etik eğitiminde Bakanlığımız Etik Eğitici görevlendirilmiştir.
- 5 Mart 2009 tarihinde Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulunda düzenlenen toplantıya Bakanlığımız ikinci grup etik eğiticileri katılmıştır.
- Üniversitelerce yürütülen Etik Araştırmalara Bakanlığımızca gerekli destek verilmiştir.
- 9-13 Mart tarihleri arasında Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulunda yapılan "Etik Eğiticilerinin Eğitimi" seminerine Bakanlığımız Etik Eğiticileri katılmıştır.
- 30 Mart-3 Nisan tarihleri arasında düzenlenen "**Etik Eğiticileri Seminerine**" Bakanlığımız ilk grup Etik Eğiticileri katılmıştır.
- 5-10 Nisan 2009 tarihleri arasında Kızılcahamam da düzenlenen **Etik Liderlik seminerine** Bakanlığımız etik eğiticisi katılmıştır.
- 15 Nisan 2009 Tarihinde Başbakanlıkta yapılan "**Etik Araştırmalar Değerlendirme Toplantısı**" na Komisyonu temsilen Şube Müdürü

katılmıştır. Toplantıda Üniversitelere yaptırılan araştırma sonuçları değerlendirilmiştir.

- 16.4.2009 tarihinde toplanan **Etik Komisyonu** gündemindeki konuları görüşerek karara bağlamış, toplantıya yapılacak eğitimler planlanmış, hazırlanan eğitim seti görüşülmüş, web sayfası değerlendirilmiştir.
- 20-21 Nisan 2009 tarihlerinde Ankara düzenlenen “**Etik Liderlik Uygulama Semineri**” ne Bakanlığımız etik eğitimcileri katılmıştır.
- 30 Nisan 2009 tarihinde Başbakanlıkta yapılan **Etik Eğitimcileri adaylarının değerlendirilmesi** toplantısına Etik Komisyonunu temsilen şube Müdürü katılmıştır.
- 25 Mayıs 2009 tarihinde **Etik Günü** nedeniyle Bakanlığımız Başöğretmen salonunda üst düzey yöneticilere yönelik bir etik bilgilendirme toplantısı düzenlenmiştir. Toplantıda **Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanı** konuşmacı olarak katılmıştır.
- 27 Mayıs 2009 tarihinde Ankarada düzenlenen “Etik Konferansına Bakanlığımız **Etik Komisyonu Başkan ve üyeleri** ile komisyon sekreteryası katılmıştır. Konferansta yapılan Etik Araştırma sonuçları taraflarca değerlendirilmiştir.
- **30 Mayıs 2009** da Ankara’da İl Milli Eğitim Müdürlerine yönelik etik bilgilendirme toplantısı gerçekleştirilmiştir.
- Başbakanlığın talimatları doğrultusunda Bakanlığımız “**Etik Eğitim Stratejileri**” hazırlanarak Başbakanlığa gönderilmiştir. Belirlenen eğitim stratejileri doğrultusunda Bakanlığımız **2010 Hizmetçi Eğitim Planında** Etik eğitimlerine yer verilmesi kararlaştırılmıştır. Merkez teşkilatı personelinin eğitimi ve Taşra eğitimcilerinin eğitimi seminerleri planda yer almıştır. Ayrıca bütün kurs ve seminerlerde etik eğitime yer verilmesi kararlaştırılmıştır.
- Merkez ve taşra teşkilatı personelinin etik konusunda eğitimi için taslak eğitim programları taslağı hazırlanmıştır. Etik Eğitimlerinin sürekli olarak yapılması planlanmıştır.

5.KAMU GÖREVİ

5.1. Kamu görevi nedir

Toplumun tümüne sürekli, düzenli, eşitlik ilkelerine göre kamu kuruluşlarının ya kendisinin (kamu malları kullanılarak, kamu personeli aracılığı ile) ya da sorumlu kamu kuruluşunun izni ile gördürdüğü hizmetlere denir .

Kamu hizmeti, kamu yararına yönelik olarak ya doğrudan kamu kurumları tarafından ya da kamu kurumlarının denetimi ve gözetimi altında özel kişilerce yürütülen/sunulan ortak nitelikteki mal ve hizmetlerden meydana gelir.

5.2. Kamu görevlilerinin görev ve sorumlulukları

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 hedefler.

Kamu görevlisi

- * kamu adına,
- * kamu yararı için,
- * kamunun verdiği yetkilerle iş görür

Kamu hizmetinin,

“kamu yararı”,

“kamu finansmanı”,

“kamunun denetimi ve gözetimi”

gibi unsurları, onu yürüten kamu görevlilerinin, karar alırken ve görevlerini yaparken daha dikkatli davranmalarını zorunlu hale getirmektedir.

Kamu görevlilerini diğerlerinden ayıran en önemli faktör, kamu yararını esas alan ve halka karşı sorumluluk taşıyan demokratik bir idarede çalışıyor olmalarıdır.

Toplum veya devlet bizden etik davranmamızı istediği için mi etiği önemsiyoruz?

Yoksa etik davranmak, kişinin kendisi olması, kendinin efendisi olması mıdır?

En basit anlamıyla, “kamu görevlilerinin kamusal işleri yerine getirirken tarafsızlık, nesnellik ve dürüstlük ilkeleri çerçevesinde buldukları makamı kişisel, özel, maddi veya partizan bir kazanç için kullanmaktan çekindikleri bir yönetim anlayışı”nı ifade eder.

Başka bir ifadeyle, “etik ilke ve değerlere dayanan ve işleyişinde bu ilke ve değerlere işlerlik kazandıran yönetim” biçim ve anlayışıdır.

Bir kamu kuruluşunda yapılan işlerin bütün yönlerine nüfuz eden etik duyarlık ve bilinç yaratmaya yönelik olarak kamu yöneticilerinin yaptığı sistemli ve tutarlı eylemlerin tümüne “etik yönetimi” adı verilir.

Kamu’da etik yönetiminde iki temel yaklaşım mevcuttur:

Uymaya Dayalı Etik Yönetimi (*compliance based ethics management*)

Dürüstlüğe Dayalı Etik Yönetimi (*integrity based ethics management*)

Kamu Görevlisi, dürüst, tarafsız, vicdanlı, adil ve haktanır olması ve politik olarak tarafsız, sadece kamu çıkarına yönelik hareket etmesi ve ilişkili olduğu herkese nezaketle yaklaşması beklenir. Kamu görevlisi, kendi özel çıkarlarının kamu görevini etkilemesine veya etkiliyor gibi gözükmesine müsaade etmemeli veya bu pozisyondan haksız bir fayda sağlamamalıdır.

TÜRKİYE'NİN YOZLAŞMA İLE İLGİLİ SON DURUMU

2008 CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX

Country Rank	Country	2008 CPI Score	Surveys Used	Confidence Range
1	Denmark	9,3	6	9.1 - 9.4
1	New Zealand	9,3	6	9.2 - 9.5
1	Sweden	9,3	6	9.2 - 9.4
4	Singapore	9,2	9	9.0 - 9.3
5	Finland	9,0	6	8.4 - 9.4
7	Netherlands	8,9	6	8.5 - 9.1
9	Australia	8,7	8	8.2 - 9.1
11	Luxembourg	8,3	6	7.8 - 8.8
12	Austria	8,1	6	7.6 - 8.6
14	Germany	7,9	6	7.5 - 8.2
16	United Kingdom	7,7	6	7.2 - 8.1
18	Belgium	7,3	6	7.2 - 7.4
52	Slovakia	5,0	8	4.5 - 5.3
54	South Africa	4,9	8	4.5 - 5.1
55	Italy	4,8	6	4.0 - 5.5
57	Greece	4,7	6	4.2 - 5.0
58	Lithuania	4,6	8	4.1 - 5.2
58	Turkey	4,6	7	4.1 - 5.1
61	Namibia	4,5	6	3.8 - 5.1
102	Bolivia	3,0	6	2.8 - 3.2
138	Tonga	2,4	3	1.9 - 2.6
141	Cameroon	2,3	7	2.0 - 2.7
141	Iran	2,3	4	1.9 - 2.5
158	Angola	1,9	6	1.5 - 2.2
178	Myanmar	1,3	4	1.0 - 1.5
180	Somalia	1,0	4	0.5 - 1.4

5.4. Kamu görevi ve etik

Kamu hizmetleri, genel olarak karşılığı yasalarla belirlenen vergilendirme ya da kamu gelirleri şeklinde toplanan tüm mal ve hizmetleri ifade eder. Bu tanım, kamu görevlilerinin çalışmalarının her anında başkalarının parasıyla ilgili bir görev yaptıkları anlamına gelir. Bu nedenle, kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken ve kamu kaynaklarını kullanırken etik ilkelere daha fazla uyma yükümlülükleri bulunduğu görüşüne önem verilir.

Kamu görevinin gerektirdiği bu konuları ve aşağıda yer alan Birleşmiş Milletler Kamu Görevlileri İçin Uluslararası Davranış Kuralları (1996) belgesinde tanımlandığı gibi, kamu görevlilerinin, her zaman sorumluluk içinde, görevlerinin gerektirdiği ilkelere bağlı kalarak, yüksek kamusal ve kişisel standartlar içinde davranmalarını gerektirmektedir. Özellikle, kamu görevlilerinden, her zaman kamu yararı düşüncesiyle ve kamu yararına çalışmaları beklenir. Kamu görevlileri, aynı zamanda, kamu yönetiminde bütünlüğün sağlanması için kamu güveninin sağlanıp sürdürülmesi ve hizmet ettikleri toplumun ortak yararlarının geliştirilmesi sorumluluğuna da sahiptirler.

OECD'ye göre, etik altyapının 8 temel unsuru bulunmaktadır:

- Etkili yasal çerçeve
- Siyasal kararlılık
- Etkili hesap verme mekanizmaları
- Uygulanabilir davranış kuralları
- Mesleki sosyalleşme mekanizmaları
- Kamu yönetiminde uygun çalışma koşulları
- Etik konusunda koordinasyon sağlayan bir kuruluşun varlığı
- Kamu görevlilerini denetleyen etkin bir sivil toplumun varlığı
- Bu etik altyapı unsurları (sert ve yumuşak türde önlemler) aynı zamanda, Türkiye için de rehber olabilecek "etik önlemler" olarak adlandırılabilirler .

Günümüz koşullarında devletin rolü ne olacaktır? Devletin temel rolü yönetmektir. Bu süreçte kamu hizmetlerinin sağlanması devletin en önemli aracıdır. Bir çok kamu hizmetinin özelleştiği günümüzde kamu hizmetlerinin yürütülmesi ve koordinasyonunda devletin daha da önemli bir rolü bulunmaktadır.

Geleneksel anlayışta kamu yönetiminin bir parçası olarak "verilen görevleri" yerine getiren kamu görevlilerinin tanımı da değişmektedir. Kamu görevlileri öncelikle birer

vatandaştır. Saydamlık ve açıklık ilkeleri çerçevesinde onların da düşünce özgürlüğünden yararlanarak görev alanlarında karar alma sürecini daha fazla etkilemeleri beklenmektedir. Kamu görevlileri aynı zamanda birer *çalışandır.* Kendi yaşamlarını idame ettirmek üzere çalışırlar. Bu bağlamda etik konularda yapılacak her girişimin bu doğal gereksinime tabi olacaktır.

Kamu görevlileri aynı zamanda *insandır.* Etik davranış kurallarının ya da hukuk kurallarının ihlalinde esas olan kamu görevlisine yönelik olmaktan ziyade insana yönelik ihlallerdir. Kamu görevlileri sokaktaki vatandaştan ne az ne de daha çok insandır.

Dürüstlük, adil davranma ve eşitlik ilkelerini risk ederek sadece maliyetlerin hesaba katıldığı bir toplumda geleneksel değerlerin varlığını sürdürmeyeceği açıktır. Kamu görevlileri küresel ekonomik sürecin “kanun” ve “alışkanlıklarına” karşı duracak bir etik ve ahlaki değerle yetiştirilmemişlerdir. Yeni yöneticilik anlayışı içerisinde gelişen girişimci kamu görevlisi modeli sadece “iş” üzerinde yoğunlaşarak; meşruiyet, güven ve inanılabilirlik konularında sorunlarla karşılaşmaktadır.

Vatandaşın karar alma ve uygulama sürecinde rolü ne olmalıdır? Öncelikle vatandaş bir kamu görevlisi değildir. Yetenek, yetki ve sorumluluk çerçevesinde vatandaşın kamu görevlisinin düzeyine çıkarmak vatandaşın aynı gücü kullanır hale getirmektir. O halde vatandaş kim denetleyecek ve vatandaş vatandaşına karşı kim koruyacak? Bu konuda özel kural ve yaptırımlar geliştirmek hem toplumu bir bütün olarak korumak hem de vatandaşın keyfilik ve kötü kullanmaya karşı koruyacaktır. Her şeyden önemlisi bir kamu görevlisi doğal olarak ve kanun gereği kamu yararına hizmet eder. Vatandaş ise kendi menfaatini korur. Vatandaşın karar alma sürecine katılması bürokrasiyi küçültmek ve devleti bağımlı hale getirmek amaçlarını içermez. Bu bağlamda, yetkilerin devri ya da yeni yetkilerin verilmesi ve yaptırımlar gibi konularında kıstaslar geliştirilmesi ve bunların kim tarafından uygulanacağını belirlemek gerekir. Vatandaşın kendi menfaatlerine yönelik olarak sürece katılmasını sağlamak doğru olmayacaktır.

ETİK, TOPLUMUN DEVLET YÖNETİMİNDEN BEKLENTİLERİDİR.

5.5.Etik bir yapı oluşturmak

5.5.1. Liderlik kalitesi

Liderlik-üst düzey yönetim, atanmış kamu görevlileri ya da seçilmiş siyasi kişiler-çalışanları kurumsal amaç ve hedeflere ulaşmaya yöneltmek için etkileme süreci olarak tanımlanabilir. Bu tür liderlik, genel kurumsal amaçlar ve özel hedeflerle ilgili faaliyetler, karar alma, sorunların çözülmesi, kaynakların tanımlanması ve

kullanılması, risklerin belirlenmesi ve azaltılması ve kaynak dağıtımı gibi konularla ilgili olduğundan ,yönetim sürecinde çok önemli bir rolü bulunmaktadır.

Liderlik; kuruma temel değerleri, yönünü belirlemeyi, değişim hızını, kişisel performans ve örgütsel başarıyı oluşturan unsurları aşıl原因an vizyon, esinlenme, amaca bağlılık, yenilik ve yaratıcılık sağlayarak yönetimin rolünü destekler.

Her şeyden önemlisi, kurumsal etiğe ve dürüstlüğe katkısı bakımından liderlik, kurumun etik değerlerini ve çalışanların etik davranışlarını en temel ilke olarak görür. Bir lider, hem kendi davranışları ile doğrudan örnek olarak hem de diğer çalışanlardan belli standartlara göre davranmalarını bekleyerek etik bir iklim oluşturur.

Farklı liderlik tarzları bulunmakla birlikte, liderlerin hepsi, kurumlarının temel değerlerinin bütünlüğünü, yönetim ve çalışma sistemlerini, görevlilerin davranışları ile kurumsal genel hedefleri, kendi hedeflerini desteklemek amacıyla oluşturup sürdürmeye yönlenmişlerdir.

5.5.2. Kurumsal amacın açıklığı

Liderliğin kurumsal bütünlük iklimini ve standartlarını oluşturmadaki rolünden kaynaklanan, kurumun misyonunun açıkça belirlenmiş olması da etik kuralların yerleşmesinde önemli katkılar sağlar.

Amaç, bir kurumun neden var olduğunu ve var olmasaydı ne gibi sonuçların ortaya çıkabileceği sorusuna yanıt olarak kurumun genel işlevi şeklinde tanımlanır.

Kurumsal amacın açık olarak kavranmış olması, bir kurumun hedef belirleyerek, öncelikleri saptayarak ve kaynak ihtiyaçlarını tanımlayarak neyin yapılması ya da yapılmaması gerektiği konusunda asli bir denetim sağlar. Kurumsal amaçlar, eylemler ile performans standartlarını- kurumsal amaçlara uygun olup olmama konusunda-birbirinden ayırarak kamu görevlileri için davranışlara yönelik düzenleyici bir ölçüm (değerlendirme) sağlar.

5.5.3. Kurumun faaliyetleri ve kamuya karşı davranışlarının tutarlılığı

Kurumsal amaçlarla uyum içindeki eylemler ve performans standartları, kurumun tüm idari hizmetleri ve işletim faaliyetlerinde aynı şekilde ve tutarlı olarak sürdürülürse, kurumsal bütünlüğe olumlu katkıda bulunur.

Yönetimin başlıca sorumluluğu, kamu hizmetlerinde, vatandaşların hiç birinin tarafı, ayrıcalıklı ve zarar verici muamele görmemelerini sağlamak üzere tutarlı standartlar oluşturmaktır.

5.5.4. Saydamlık ve hesap verebilirliğe dayalı yönetim

Kurumun eylemlerindeki tutarlılık ve adil muamele konusundaki esasları tüm işletimsel faaliyetleri ile bu konularla ilgili yönetim denetimi ve yönetim bilgi sistemlerini de kapsayan standart işletim usullerinin geliştirilmesi ve uygulanması ile sağlanır.

6. ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ

- Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci
- Halka hizmet bilinci
- Hizmet standartlarına uyma
- Amaç ve misyona bağlılık
- Dürüstlük ve tarafsızlık
- Saygınlık ve güven
- Nezaket ve saygı
- Yetkili makamlara bildirim
- Çıkar çatışmasından kaçınma
- Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması
- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı
- Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı
- Savurganlıktan kaçınma
- Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan
- Bilgi verme saydamlık ve katılımcılık
- Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu
- Eski kamu görevlileriyle ilişkiler
- Mal bildiriminde bulunma

Etik Davranış İlkeleri

Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci

Madde 5 — Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, 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

karşılamaı, 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 sunulana 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 gözükten 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, söz konusu 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 katılımçılık

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.

(UYGULAMA-İLKELERİ ÖRNEKLEME)

7. MESLEKİ ETİK

7.1. Yönetim etiği

Yönetimsel kararların verilmesinde tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olmayı; bireylerin varlık ve bütünlüğüne saygıyı; herkes için en iyi olacak eylemlerin seçilmesini ve eylemlerde adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, saygı, açıklık, sevgi, demokrasi, hoşgörü vb. gibi evrensel değerleri temel almayı sağlayan, yöneticilere eylemlerinde yol gösteren davranış ilkeleridir.

Bu nedenle eğitim yöneticilerinin, görevlerini yerine getirirken, yasa ve politikalar kadar mesleki etik, eğitim yöneticiliği, eğitim alanındaki öğretmenlik, psikolojik danışmanlık, denetçilik gibi meslek alanlarına benzer şekilde özel uzmanlık bilgi ve becerilerini gerektirmektedir.

Eğitim kurumları, insan merkezli ve hizmet üretilen kurumlardır. İnsan ve hizmetin ağırlıklı olduğu bu kurumların yönetiminde iyi, uygun, tutarlı kararlara varılabilmesi, eğitim yöneticisinin yönetime ilişkin bilgi ve beceriler kadar, insanlar hakkındaki görüş ve beklentileri ile sahip olduğu iyi, doğru ve güzel anlayışı ile de ilgilidir.

OKUL YÖNETİMİNDE ETİK DEĞERLER

- Eğitim yöneticisi eğitim sistemi içinde çok önemli bir birimi temsil etmektedir.
- Eğitim yöneticisinin liderlik biçimi ve her gün yüz yüze geldiği durumlarda gösterdiği mesleki ve ahlaki davranışlarında, sahip olduğu etik değerlerin yansımaları görülür.
- Günlük kararlarda bilinç altında yer alan ahlaki eğilimler davranışları etkilemektedir.
- Öğretmenlerin ve diğer çalışanların moralini düşüren en önemli etkenlerden biri yöneticilerin dürüstlüğü ve tarafsızlığından kuşku duyulmasıdır.
- Etik ilkeler yöneticilerin tartışmaya açık eylem ve kararlardan uzak durmalarını, doğru olmayan ancak çekici gelen yaklaşımlardan kaçınmalarını sağlar.
- Eğitim yöneticisinin aldığı tüm kararlar, okulun etik havasını oluşturur.
- **Burada önemli olan etik açıdan bütün guruplara eşit hakların verilmesidir.**

HERKES TARAFINDAN İSTENEN KARAR, HER ZAMAN DOĞRU KARAR DEĞİLDİR.

- Eğitim yöneticilerin, herkes tarafından istenen, beklenen kararlar ile doğru kararları birbirinden ayırması gerekmektedir.
- Bazen istenen kararlarla doğru kararlar birbiri ile bağdaşmaz.
- Bilinçli eğitim yöneticisi sorunları bütün yönleri ile ele alırlar ve etik sorunları göz ardı etmezler.

KARARLARDA BELİRLEYİCİ OLARAK, OKULUN ÜYELERİ İÇİN DOĞRU OLAN KARARI ALMAK

- Kararlarında belirleyici olarak yalnızca örgüt için iyi olanları alan eğitim yöneticileri, örgütlerin üyelerinin gereksinimlerini karşılamak zorunda olduklarını unuturlar.
- Böylece okullar , aile'lerinin yakınmalarını görmezlikten gelir, öğrencilerin gereksinimlerini göz önüne almaz, yöneticiler sadece belli işleri yapan bireyler olarak görülür.
- Okul yöneticisinin birincil amacı, hizmet etmektir. Hizmetin amacı: Öğrencilerimize, öğretmenlerimize ve velilerimize nasıl yardımcı olabiliriz? Öğrencilerimize,öğretmenlerimize ve velilerimize yardım yollarını nasıl geliştirebiliriz?

ETİK KONULARDA CESARETİN, EĞİTİM YÖNETİCİSİNİN ROLERİNİN AYRILMAZ BİR PARÇASI HALİNE GETİRİLMESİ

Etik davranış, etik cesaret olmaksızın olanaksızdır.

- Eğitim yöneticisi davranışının etik olduğunu iddia edebilir, ancak kızgın bir veli ile, üst düzey yöneticiler ile, öğretmenlerle, ya da bir baskı gurubu temsilcisi ile karşı karşıya kaldığında etik cesaretini kaybederse, davranışını savunamaz.
- Eğitim yöneticisi okulunun veya kurumunun kuralları ihlal edildiğinde hayır diyebilmelidir.

ETİK DAVRANIŞ, DOĞRULUK VE AHLAKİ EYLEMLERİN BÜTÜNLEŞMESİ

- Eğitim yöneticisi etik değerleri astları ile paylaşmıyorsa, okulda etik bir hava yaratılamaz.
- Eğitim yöneticisi, toplumun değerlerine dayalı bir etik ilkeler dizisi geliştirilmeli ve bunu mutlaka okulun diğer üyeler ile paylaşmalıdır.

Eğitim yöneticisinin etik bakımdan Etik liderliği;

- Okulun kaynaklarının doğru kullanımı,
- Bireylere adil davranmak,
- Öğretmenlerin etkili bir öğrenme ortamı sunmaları,
- Programların toplumsal gereksinimleri karşılaması,
- Öğrenci başarısı ve kendini gerçekleştirmelerinin sağlanması,
- Okula katılımı ve öğrenme sürecinde işbirliğinin sağlanması ile yakından ilgilidir.

A. Etik Karar Alma Modeli

1. Karar alınacak problemi tanımlama
2. Paydaşları tanımlama
3. Temel İlkeler (Kanun, tüzük ve yönetmelikler)
4. Alternatif kararları tanımlama ve değerlendirme

5. Farklı bir görüş araştırma

6. Bir karar alıp eyleme geçmek (**örnek olay-etik karar alma**)

B. Çalışma etiği

Çalışma Etiği ; Çalışma ile ilgili değer ve tutumlar. Örneğin, çalışkanlık , dakik olma vb.

Mesleki etik : Belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup, koruduğu; meslek üyelerine emreden, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan; kişisel eğilimlerini sınırlandıran; yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan; meslek içi rekabeti düzenleyen ilkelerdir.

Uygulamada etkililiği sağlayacak pek çok standartlar belirlenmiştir. Okul müdürleri bu standartla Ülkemizde yönetimin etikleşmesi konusunda ilk yapılan uygulamaların başında; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine ilişkin yönetmelik ile eğitim yöneticilerinin seçme sınavına tabi tutularak hizmet içinde yetiştirilmesi gelmektedir. Bu uygulama ile Türkiye’de eğitim yöneticiliğinin bir meslek olarak Milli Eğitim Bakanlığı tarafından resmen tanındığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Özellikle konumuz açısından da ele aldığımızda okul yöneticiliği; günümüzün değişen koşulları içinde gerçek bir liderlik becerisini gerekli kılmakta ve bilimsel bulguların alana uygulanmasını gerektirmektedir.

Eğitim yönetiminde etik ilkeler, yönetici ve öğretmenlerin davranışları ile yansımaktadır.

Eğitim yöneticisi başlangıçta atama ile geldiğinden resmi yetkisinden güç alan bir konumdadır. Ancak diğer iş görenler, öğrenciler, veliler ve diğer gruplar tarafından benimsendiğinde lider konumuna gelebilir (Bursalıoğlu, 1987, 66).

Yöneticinin karar süreci bir değer sistemine dayanırsa, kararlarında dış etkiler altında kalmadan etik sonuçlara ulaşmasını sağlar.

(örnek olay)

7.3.Eğitim ve etik

- Eğitim insanı doğumdan lme etkileyen ve bir Őekle sokmaya çalışan bir süreçtir. Etik ise insanın ne yapmalıyım? Nasıl yapmalıyım? Sorularına vermeye çalıŐtıđı yanıtır. Eğitim ve etik arasında bu anlamda zorunlu bir ilişki vardır.
- Buradan hareketle eğitim, yaŐam boyunca süren "etik; kendini tanıma sürecidir".
- Her tür eğitim etkinliğinde temel olarak dört boyut üzerinde durulması gerekmektedir. Bu boyutlar;"amaç","kapsam","yöntem" ve "değerlendirme"dir.
- Bu boyutlar aynı zamanda eğitim programlarının geliŐtirilmesinde sorulan dört sorunun da yanıtını oluŐturmaktadır.
- Niçin? sorusunun yanıtını amaç boyutu oluŐturmaktadır.
- Ne ? sorusunun yanıtını ise kapsam boyutunda verilir.
- Nasıl ? Sorusu yöntem boyutunda yanıtlanır.
- Ne oldu? Sorusu ise değerlendirme boyutunda elde edilen bilgilerle yanıtlanabilir.
- Öğretmenlik ve etik birbirine çok yakın kavramlardır. Bunlar birbirinden ayrı düŐünülemez. İdeal bir ğretmen, yalnız kusursuz öğretme yetenekleri ile değil, aynı zamanda yaŐama biçimi ile de örnek alınacak ahlaki bir modele dönüŐür.
- Yani bu anlamda ğretmen, öğrettiklerini örnek olarak yaŐayan ideal biridir (Pieper,1999,118).
- Meslek etiği ilkelerinin evrensel değerler üzerine kurulu olduğu gerçeğinden hareket edildiğinde branŐı ne olursa olsun, hangi düzeyde ğretim etkinliğinde bulunursa bulunsun, bir öğretmenin bazı etik ilkeler doğrultusunda davranmasını beklemek yanlış olmayacaktır.
- Öğretmenlik yalnızca birtakım bilgilerin aktarılmasını kapsayan bir meslek olmanın ötesinde, genç nesillere değerler kazandırılması hedefini de içeren bir meslektir.
- Hizmette Sorumluluk: En genel anlamda sorumluluk, belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir. Bu anlamda ğretmen bir kamu hizmeti olarak eğitimde üzerine düŐen büyük sorumluluğun bilinci içinde olmalıdır. Bunun da ötesinde öğretmenler davranıŐlarından ve bunların topluma maliyetinden kendileri ve toplum adına sorumluluk duyarlar.
- Adalet: Öğretmen her türlü eyleminde adil olmak ve öğrenciler arasındaki ilişkilerde de adaleti sağlamak sorumluluğuna sahiptir. Öğrencilere söz hakkının adil olarak paylaŐtırılmasından baŐlayıp, sınıf içi ve dış etkinliklere

katılıma kadar uzayan her türlü etkinlikte adaletin sağlanması son derece önemlidir.

- Öğretmenin adaletine hangi noktalarda gereksinim vardır? İnceleyelim
- Şu unutulmamalıdır ki öğretmenler kamu görevlileri olarak eylem ve kararlarının doğuracağı sonuçlar konusunda topluma hesap verebilmektedir. Öncelikle öğretmen sınıf içindeki öğrenme fırsat ve olanaklarından öğrencilere adil yararlanma hakkı tanınmalıdır.
- Öğretmen değerlendiren ve öğrenci performansı hakkında yargılarda bulunan biri olarak, değerlendirmede adaleti sağlamalıdır.
- Öğrencilerin en çok adaletsizliğe uğrayabildikleri konulardan biri de öğretmenin ilgi ve desteğini kazanmak konusudur. Bazı öğrencilerle daha fazla ilgilenirken bazılarını daha az zaman ve kaynak ayıran bir öğretmen ne derece adil davranmış olacaktır?
- Eşitlik: Eşitlik yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında sınırların belirlenmesini içerir.
- Öğretmen öğrencilerine eşit davranmalıdır.
- Kısmi Eşitlik: Farklı guruplara eşitlik sağlanması için farklı davranılmasını içerir. Buna göre sınıftaki bütün öğrenciler eşittir ancak sınıfta bir engelli öğrenci varsa ona farklı davranılarak onu diğer öğrencilerle eşit hale getirebilirsiniz
- Blokların Eşitliği: Toplumda doğal olarak ortaya çıkmış bloklar vardır. Örneğin; Kadın-erkek, yaşlı-genç.
- Günlük uygulamalara bakıldığında öğrencilerin pek çok eşitsizliğe maruz kaldığı görülebilir.
- Örnek: Bazı öğretmenlerin başarılı öğrencilerle daha çok ilgilenip, onlara daha çok zaman ayırdıkları, oysa başarısı düşük öğrencilerin bu durumda daha da başarısız oldukları bir gerçektir. Öğrencilerin velilerinin meslekleri de bir başka eşitsiz davranış nedenidir. Üst sosyo- ekonomik düzeyden ve öğretmenlere katkı sağlayacak (doktor, avukat, esnaf, politikacı) mesleklere sahip velilerin öğrencilerine, bazı öğretmenlerin daha yakın ve ilgili davranabildikleri görülmektedir (Aydın, 2003, 64).
- Sağlıklı ve güvenli ortamın sağlanması: öğretmenlerin en temel etik sorumluluklarından biri de sınıf ortamında düzen ve disiplini sağlayarak, öğrenci sağlığını ve güvenliğini tehdit edecek her türlü unsurun ortadan kaldırılmasını sağlamaktır.
- Yolsuzluk yapmamak: En genel anlamıyla yolsuzluk bir çıkar karşılığında kamu yetkilerinin yasa dışı kullanımı olarak tanımlanabilir. Burada

sağlanması amaçlanan maddi kazançlar olabileceği gibi parasal olmayan özel amaçlar da olabilir.

■ Öğretmenin mesleğini kullanarak kişisel çıkar sağlamasına örnekler verecek olursak; Kendi kitabını ya da ders materyallerini üstü kapalı ve zorlamayla satması. Bunun yanında öğrenci velilerinden pahalı hediyeler kabul etmesi beklenebilir.

■ Dürüstlük, Doğruluk ve Güven: Etik davranış başkalarıyla ilişkilerde dürüst olmayı gerektirir. İçten ve dürüst davranmayan öğretmenler ilişkilerde kendi sonlarını hazırlarlar ve güven ortamı ortadan kalkar. Oysa güven ilişkilerin temel unsurudur.

■ Öğretmenlerin mesleki etkinlikleri yerine getirirken öncelikle kendilerine güvenmeleri gerekir. Bu özgüven onların toplumun güvenine ve saygısına layık olmalarını da sağlayacaktır.

■ Öğretmenlerde bu güven ve saygıyı sürdürecektir saygın davranışlar sergilemelidirler ve sözlerinde ve eylemlerinde güven kırıcı yaklaşımlardan kaçınmalıdırlar. Öğretmenlerin güvenilirliklerinde dış görünüşleri de büyük önem taşımaktadır.

■ Tarafsızlık: Nesnel olabilmek kişinin duygularını değil, aklını kullanmasını gerektirir. Bireylerin nesnel olabilmeleri, karşısındaki birey ya da olaylar hakkında kendi ilgi, gereksinim ve korkularını işe karıştırmadan, bu görüntüleri çarpıtmadan aradaki farklılığın görülmesini gerektirir (Fromm, 1981, 113-114).

■ Öğretmenin Tarafsızlık: Nesnel olabilmek kişinin duygularını değil, aklını kullanmasını gerektirir. Bireylerin nesnel olabilmeleri, karşısındaki birey ya da olaylar hakkında kendi ilgi, gereksinim ve korkularını işe karıştırmadan, bu görüntüleri çarpıtmadan aradaki farklılığın görülmesini gerektirir (Fromm, 1981, 113-114).

■ Mesleki Bağımlılık ve Sürekli Gelişme: Öğretmenler bir lider olarak hem kendi mesleki bağlılık ve gelişimin hem de öğrencilerin mesleki bağlılık ve gelişimini sağlamaya çalışmalıdır.

■ Mesleki bağlılığın bir gereği olarak sürekli gelişmeyi sağlamak için öğretmenlerin;

■ Meslekleri ile ilgili yeniliklere açık olması,

■ Mesleki performanslarını artırabilmek için kendilerine sağlanan eğitim olanaklarından en iyi Mesleki yayınları ve teknolojik gelişmeleri sürekli izlemesi,

■ Yeni gelen meslektaşlarının işe ve çevreye uyumlarına yardımcı olması gerekir,

- **Saygı:** insan her şeyden önce insan olduğu için değerlidir. İnsanın değeri ve onuru, insan ilişkilerinde köşe taşı niteliği taşır. İnsan canlı varlıklar içinde en gelişmiş olan, düşünen, akıl yürüten, iletişim kuran, gelecek için planlar yapan bir varlıktır ve bu yönleriyle saygıdeğerdir (Aydın, 1993, 73).
- Bu açılardan değerlendirildiğinde öğretmenin her şeyden önce insanın değerine ve bütünlüğüne saygı göstermesi gerekir. Bu anlamda öncelikle öğrencinin varlığına ve bütünlüğüne saygı gösterilmesi gerekmektedir
- Öğrencilerin dayak, şiddet, hakaret, isim takma, belli özelliklerinden dolayı aşağılanma gibi öğretmen davranışlarına maruz kalması etik açıdan son derece yanlıştır.
- Öğrenci saygı gösterilerek, saygı duymayı öğrenecektir ve bunu yapacak olan kişide öğretmendir.
- Öğretmenin kendisinin bu tür davranışları, öğrencinin varlığı ve bütünlüğünde giderilmesi olanaksız. Bunun bir gereği olarak birbirleri hakkında sınıf içinde ya da dışında, öğrenci ya da velilerin yanında olumsuz yorumlar ve dedikodu yapmaktan kaçınmalıdırlar.
- Bu doğrultuda özetlenecek olursa öğretmenler:
- Herkesin değerine ve varlığına saygı göstermelidir
- Herkesin özel yaşamına saygı göstermelidir
- Herkesin özerkliğine ve kararlarına saygı göstermelidir
- İnsanlar arasındaki farklılıklara saygı göstermelidirler
- Yine öğrencilere ait gizli ve mahrem bilgileri diğer öğrenciler ya da öğretmenlerle paylaşmak, öğrencinin ya da ailesinin özel yaşamına karşı saygı göstermemek de etik dışı bir davranış olarak değerlendirilmelidir.
- Öğretmenlik etiği bir başka unsurda velilere karşı gösterilmesi gereken saygıdır.
- Öğretmenlerin etik bir yükümlülük içinde saygı göstermeleri gereken bir diğer grupta meslektaşlarıdır. Öğretmenlerin birbirlerinin yeterlilik ve kişiliklerine saygı göstermeleri beklenmektedir.

8. TÜRKİYEDE VE DÜNYADA ETİK UYGULAMALAR

8.1. Türkiye'de etik ile ilgili uygulamalar

YÖNETSEL YOZLAŞMA BİÇİMLERİ

- Adam kayırmacılığı
- Akraba, eş-dost kayırmacılığı (Nepotizm), hemşehricilik,
- Siyasal kayırmacılık (siyasal patronaj)
- Hizmet kayırmacılığı
- Lobicilik
- Aracılar yoluyla işlerin yürütülmesi
- Rant kollama ve vurgunculuk
- Rüşvet ve irtikap; zimmet ve ihtilas
- Hediye alma
- Verimsizlik, etkinsizlik, israf
- Yetersiz hazırlanma,
- Sorumluluktan kaçma/sorumluluğu yayma
- Değişime gönülsüzlük/direnç

YOZLAŞMANIN SONUÇLARI

- Yönetime karşı güven krizi, yabancılaşma ve meşruiyet sorunu.
- Verimsizlik, israf, mali kriz, hizmetlerin pahalılaşması, gelir dağılımında bozulma; etkinsizlik.
- Kamu görevlilerin liyakatsizliği.
- Etik değerlerin itibardan düşmesi.
- Sosyal dokunun zayıflaması.
- Yozlaşma, ekonomik gelişmeyi, demokrasiyi, hukuk devletini zayıflatır.

Yolsuzluk Türkiye'ye özgü değildir. Dünya genelinde artmakta olan yolsuzluk kapsamlı ve çeşitli önlemler alınmasını gerektirmektedir. Yolsuzluk AB'de de vardır ve her yıl 120 milyar €'yu aşan büyüklükte bir bütçeyi idare eden Avrupa Komisyonu'nu da ilgilendirmektedir. 1990'lı yılların başından bu yana AB çeşitli yolsuzlukla mücadele önlemlerini uygulamaya koymuştur. Amsterdam Antlaşması'ndan itibaren yolsuzluk, belirgin bir şekilde, Topluluğun üzerinde odaklandığı ortak konulardan biri haline gelmiştir. AB müktesebatının yanı sıra Üye Devletler tarafından imzalandığında otomatik olarak müktesebatın bir parçası haline gelecek bir dizi başka uluslararası sözleşme bulunmaktadır; bunlar Avrupa Konseyi, OECD ve Birleşmiş Milletler'in kullandığı araçlardır. Türkiye'de bu kuruluşların aktif bir üyesidir ve bu alandaki başlıca araçların tümünü imzalamıştır. AB katılım müzakerelerinin doğası gereği oldukça zorlayıcı olduğunu söylemeye alışkınım. Bu durum yolsuzlukla ilgili konularda daha da kendini belli etmektedir. Bu nedenle karşılıklı saygı çerçevesinde birlikte çalışmalı ve bizler Türkiye tarafından Türkiye için başlatılan reform çabalarına destek vermeliyiz.

Yolsuzluğun devlet işleri ve kamu hayatının birçok alanında son derece olumsuz etkileri olmaktadır. Demokrasi ve hukukun üstünlüğünü yıpratmakta ve yabancı yatırımın önüne engel olarak çıkmaktadır. Halkın siyasi sisteme, siyasetin kurumlarına ve liderlerine güvenini sarsmaktadır. Yolsuzluğun sebepleri karmaşıktır ve kökleri aşırı ihmal, bürokratik gelenekler, siyasetin gelişimi ve sosyal tarihe dayanmaktadır. Ekonomik, mali ve teknolojik gelişme de yolsuzluk riskini artırmaktadır. Çabalar yolsuzluğun önlenmesi noktasından başlatılmalıdır. Yolsuzluk meydana geldikten sonra ortaya çıkan zararların telafisi mümkün değildir. Yolsuzluğun önlenmesi güçlü bir etik kültürün gelişmesiyle mümkündür.

8.2.Dünyada Etik Uygulamaları

Avrupa Konseyi, 1999 yılında "Yolsuzluğa Karşı Devletler Grubu"nu (Group of States Against Corruption-GRECO) oluşturdu. GRECO'nun temel amacı, üye devletlerin yolsuzlukla ilgili mücadele sistemlerini izlemek ve gerektiğinde bu yolda kapasitelerinin artırılmasına yardımcı olmaktır. Türkiye, 1 Ocak 2004 tarihinden beri GRECO'nun üyesidir.

Avrupa Konseyi, etik davranış ilkelerinin ne ölçüde yerine getirilip getirilmediğini gözleme ve değerlendirme görevini de GRECO'ya verdi. Avrupa Konseyi, 2000 yılında, kamu görevlilerine yönelik etik kurallar konulmasının ve bu konuda halkın duyarlılığının geliştirilmesinin yolsuzluklarla mücadelede önemli bir araç olduğunu belirterek, "Kamu Görevlileri İçin Model Etik Davranış Kodu" yayınladı ve üye ülkelere tavsiye etti. Mayıs 1993 yılında kurulan Merkezi Almanya'nın Berlin kentinde olan Uluslar Arası Saydamlık Örgütü (Transparency International), her yıl düzenli olarak yolsuzluk algılama endeksi yayınlamaktadır. Bu örgütün 2008 yılı için yayınladığı yolsuzluk algılama endeksinde Türkiye, 180 ülke içinde 58. sırada yer almıştır.

Türkiye'nin notu: 2002-3.2; 2007-4.1; 2008-4.6

Türkiye Dünya sıralamasında 17. büyük ekonomiye sahiptir.

8.3.Etikle ilgili uluslar arası kuruluşlar

LİNK: etikkurul@basbakanlik.gov.tr

- **United Nations "Ethics Links and Contacts"** _
- **UNODC, Corruption**
- **United Nations "Governance and Insitution-Building"**
- **OECD "Ethics and Corruption in the Public Sector"** _
- **OECD "Sigma" (Support for Improvement in Governance and Management)**_
- **GRECO (Yolsuzluğa Karşı Devletler Grubu)**
- **Council of Europe "Legal Cooperation"** _
- **Council of Europe "Action Against Economic Crime"** _
- **Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu**

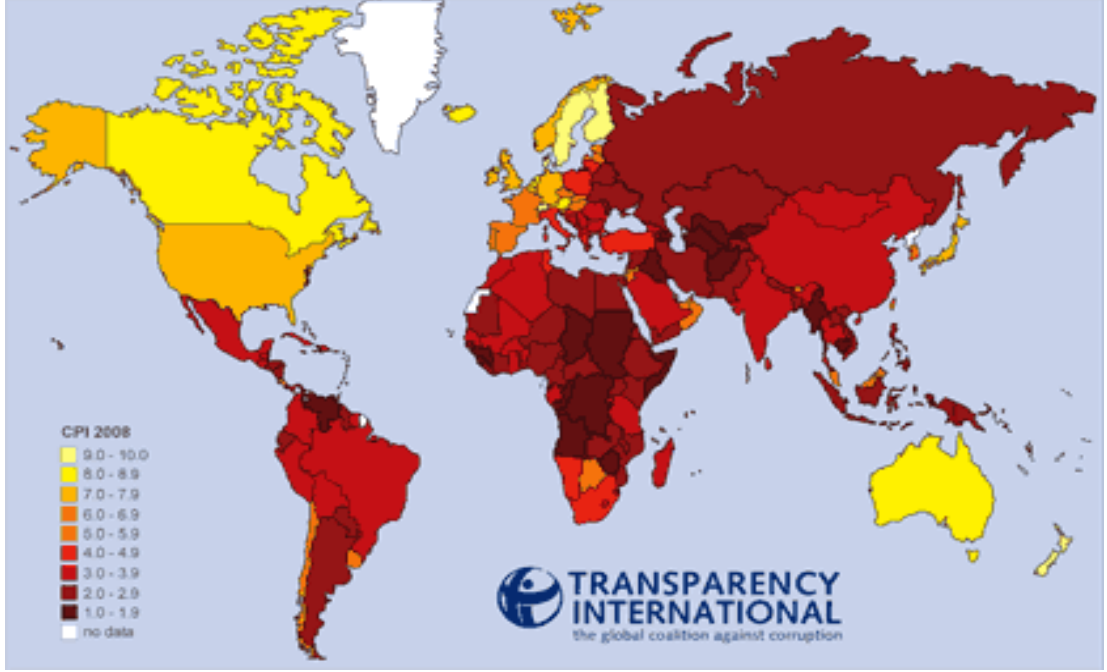
8.4.Yolsuzlukla ilgili uluslar arası göstergeler

TÜRKİYE'NİN YOZLAŞMA İLE İLGİLİ SON DURUMU

2008 CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX

Country Rank	Country	2008 CPI Score	Surveys Used	Confidence Range
1	Denmark	9,3	6	9.1 - 9.4
1	New Zealand	9,3	6	9.2 - 9.5
1	Sweden	9,3	6	9.2 - 9.4
4	Singapore	9,2	9	9.0 - 9.3
5	Finland	9,0	6	8.4 - 9.4
7	Netherlands	8,9	6	8.5 - 9.1
9	Australia	8,7	8	8.2 - 9.1
11	Luxembourg	8,3	6	7.8 - 8.8
12	Austria	8,1	6	7.6 - 8.6
14	Germany	7,9	6	7.5 - 8.2
16	United Kingdom	7,7	6	7.2 - 8.1
18	Belgium	7,3	6	7.2 - 7.4
52	Slovakia	5,0	8	4.5 - 5.3
54	South Africa	4,9	8	4.5 - 5.1
55	Italy	4,8	6	4.0 - 5.5
57	Greece	4,7	6	4.2 - 5.0
58	Lithuania	4,6	8	4.1 - 5.2
58	Turkey	4,6	7	4.1 - 5.1
61	Namibia	4,5	6	3.8 - 5.1
102	Bolivia	3,0	6	2.8 - 3.2
138	Tonga	2,4	3	1.9 - 2.6
141	Cameroon	2,3	7	2.0 - 2.7
141	Iran	2,3	4	1.9 - 2.5
158	Angola	1,9	6	1.5 - 2.2
178	Myanmar	1,3	4	1.0 - 1.5
180	Somalia	1,0	4	0.5 - 1.4

(Transparency International 2004 and 2005 G



Global Yolsuzluk Raporları)

- Düşük gelir düzeyindeki ülkelerde yerleşik hale gelen yüksek yozlaşma “sürekli bir insani felakete dönüşmektedir.
- Sürekli şirket skandallarının da gösterdiği gibi, zengin ülkeler de eski kötü alışkanlıklarına geri dönmektedir.
- Yozlaşma (corruption),bozulma, çürüme, kötüleşme, lekelenme, aslından uzaklaşma, saflığını veya dürüstlüğünü kaybetme anlamındadır.
- Yönetimde yozlaşma, kamu görevlilerinin gerek kendi inisiyatifleriyle gerekse hizmetten yararlananların teşvikiyle etik davranış ilkelerini ve hukuku ihlal edecek şekilde, özel çıkar, tercih, prestij veya belirli bir grubun çıkarı için kamusal gücü kullanarak ortaya koydukları her türlü davranış ve yöntemdir.
- Yozlaşma; siyasi partiler, seçilmişler, kamu görevlileri, çıkar ve baskı grupları ile seçmenler arasındaki ilişkilerde ortaya çıkar.

9. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU VE MEB ETİK KOMİSYONUNA BAŞVURU USUL VE ESASLARI

1. Başvuru Usulleri

Madde 33-Başvuru, gerçek kişiler tarafından adı, soyadı, oturma yeri veya iş adresi ile imzayı kapsayan dilekçeler ile 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 ve 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 kaydıyla 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 ve 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.

2. Kimler Başvurabilir

Türkiye’de bulunup da başvuru nedeni sayılan etik ilkelere birisine aykırı davranıldığına tanık olan yabancı, başvuru hakkı açısından Türkiye’de oturuyor kabul edilir. Başvuruda bulunmak için başvuranın menfaatinin etkilenmesi koşulu aranmaz.

Ancak, kamu görevlerini 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 işlenmiş şikayet konusu, yeni kanıtlar gösterilmedikçe bir daha şikayet konusu yapılamaz ve incelenemez.

3. Başvurulara yapılacak işlemler

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik;

10. ETİK KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

10.1.Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi kapsamında yapılan araştırmalar

Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu ile Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonu tarafından ortak yürütölmekte olan “Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi için Etik Projesi” kapsamında 10 akademik araştırma yaptırılmıştır.

Araştırma çalışmalarının amacı kamu sektöründe etik uygulamaların geliştirilmesi ile ilgili çeşitli konularda, reformu teşvik eden/reforma engel olan faktörler, reform sürecine dahil olan kurumlar ile basın ve sivil toplumun rolü hakkında daha kapsamlı bir anlayış geliştirmektir. Araştırma sonuçlarından; Etik Kurulu, kurumların Etik Komisyonları ile diğer kamu, özel sektör ve sivil toplum kurum ve kuruluşları tarafından gelecekte yapılacak çalışmalara veri sağlamakta yararlanılacaktır.

Araştırma çalışmalarının konu başlıkları ve araştırma ekipleri

1) Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması (Doç. Dr. Ömer Faruk Gençkaya)

2) Yerel Yönetimlerde İmar Uygulamaları ve Etik

Yrd. Doç. Dr. Gökçen Kılınç -Doç. Dr. Hüseyin Özgür -Yrd. Doç. Dr. Neval Genç

3) Kolluk Hizmetleri ve Etik

Prof. Dr. İbrahim Cerrah

Doç. Dr. Hasan Hüseyin Çevik

Doç. Dr. Turgut Göksu

Arş. Gör. Ercan Balcıoğlu

4) Tapu Hizmetleri ve Etik

Doç. Dr. Hamza Ateş -Doç. Dr. Emre Bağce -Yrd. Doç. Dr. Mustafa Lütfi şen

5) Kamu İhaleleri ve Etik

Doç. Dr. Arif Köktaş -Doç. Dr. Fatih Karaosmanoğlu -Doç. Dr. Veysel K. Bilgiç

6) Kayıtdışı Ekonomi ve Etik

Prof. Dr. Coşkun Can Aktan -Yrd. Doç. Dr. Fatih Savaşan

7) Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları ve Etik

Doç. Dr. Refika Bakoğlu

Ayşe Üstünoldu -Öykü İyigün

8) Gümrük Hizmetleri ve Etik

Doç. Dr. Hamza Ateş

Doç. Dr. Tuncay Güloğlu

Doç. Dr. Muharrem Es

9) Etik, Kültür ve Toplum

Prof. Dr. Kemal Görmez

Yrd. Doç. Dr. Murat Atan

Arş. Gör. Hatice Özkan Sancak

10) Sağlık Hizmetleri ve Etik

Prof. Dr. Haydar Sur

Yrd. Doç. Dr. Murat Çekin

10.2. Etik Kültür ve Toplum Araştırması sonuçları

Araştırma üç temel amaçtan yola çıkmıştır.

1. Türkiye’de kamu yönetimi etiğinin toplumsal algısını tespit etmek,
2. Etiğe dayalı bir yönetimin oluşturulması ile ilgili toplumsal engelleri tespit etmek,
3. Kamu kurumlarının, medyanın eğitim kurumlarının etik ile ilgili etik kodların oluşturulmasında mevcut durumdaki rolünü ve iyileştirecek alanları belirlemek.

Araştırma dört başlıktan oluşmaktadır.

1. Toplumun kamu yönetimi etiği algısı
2. Eğitimin kamu yönetimi etiğinin benimsenmesindeki rolü
3. Medyanın kamu yönetimi etiğinin benimsenmesindeki rolü
4. Sivil toplum örgütlerinin kamu yönetimi etiğinin benimsenmesindeki rol

ETİK, KÜLTÜR VE TOPLUM İLİŞKİSİ

Etiğe dair üzerinde görüş birliğine varılmış tek bir tanım yoktur. Etik, bir tanımlamada “Bir bireyin izlemesi gereken ahlaki standartlar ve kurallar” biçiminde ele alınırken, başka bir tanımlamada, “Bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler, değerler ve standartlar sistemi” şeklinde ele alınmıştır (Rosenthal ve Yudin: 1997). Bu tanımlamalardan hareketle, etik kavramı insan davranışında neyin iyi neyin kötü olduğu ve ne yapması gerektiğine dair kodları içerdiği ifade edilmektedir. Etik kodların unsurlarına bakıldığında, kişiye ödev ve yükümlülük getirdiği, kişinin vicdanında iyi niyet oluşturduğu ve kendini etik açıdan denetleme yolunda etkilediği ayrıca insan davranışlarında iyi, doğru, fedakârlık ve onur gibi belirleyicilerle yönlendiren öğeler olduğunu görülür (Kıllıoğlu, 1998:114).

Görüldüğü gibi etik, insan davranışlarına yön veren ve onlara iyi, güzel, doğru gibi olumlu anlamlar yüklenilmesini sağlayan soyut kodlardır. Bu kodların oluşumu, bireyin içinde bulunduğu toplumla ve o toplumun kültürüyle doğrudan ilişkilidir. Kültür, insanın kalıtım yoluyla getirmediği ya da doğada hazır bulmadığı kendisinin doğaya katmış olduğu, olumlu-olumsuz; maddi-manevi her şeyin genel adıdır ve insanların birbirleriyle ve doğanın diğer öğeleriyle ilişkilerini düzenler (Çeçen, 1985: 114). Etik davranış, daima kültürle iç içedir. Kültür, soyut özelliğiyle insanların duyum, algılama, düşünme ve davranma süreçlerini şekillendirir. Kültür, hem bireysel kültür olarak, hem de örgütsel kültür olarak etiğe uygun davranışı etkilemektedir. Bu anlamda etiği, kültürün bir alt boyutu olarak değerlendirmek mümkündür.

SONUC VE ÖNERİLER:

Bu araştırmada kamu yönetiminde etik konusu toplumsal yapı ve kültür çerçevesinde incelenmiştir. Etik algısının toplumsal yapıdan bağımsız gelişmeyeceği, kültürün etik ilkelerin benimsenmesinde önemli rolünün olduğu tezinden hareketle bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Her kültürde, devlet ve kamu görevlisi anlayışı farklılık göstermektedir. Özellikle de toplumlarda bireye ve yöneten yönetilen ilişkisine bakış açısı kamu örgütleri ve görevlilerine ilişkin algıyı şekillendirmektedir. Bu etkileşim kamu yönetiminde etik algısına da yansımaktadır.

Bu araştırmada Türk toplum yapısı ve Türk kamu yönetimindeki etik algısı arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Yapılan analizler, “Demokrasi, Saygınlık, ve Güven boyutu” altında değerlendirilen kamu yönetimi etik ilkelerinden bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık, saygınlık ve güven ilkelerinin benimsenme düzeyinin genç katılımcılarda yetişkinlere oranla daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu sonuç yönetim yapısında meydana gelen küresel değişimlerin Türk toplum yapısına da yansıdığını, özellikle gençlerin demokratik ve katılımcı yönetim beklentisi içinde olduklarını göstermektedir. Bunun yanı sıra gençlerde “Adalet ve Sorumluluk” boyutunun benimsenme düzeyi diğer boyutlara göre daha düşüktür. Bu sonuç adalet ve sorumluluk boyutunun benimsenmesinin yaşanan deneyimle ve alınan eğitimle de ilişkili olduğunu göstermektedir.

Araştırma sonucunda ortaya konulan öneriler:

- 1) Etik ilkelere aykırı davranışların ortadan kaldırılabilmesi için devletin kurumsal yapısının yeniden düzenlenmesi gerekir.
- 2) Bu çalışmada toplumun etik ilkeleri benimseme düzeyinin düşük olduğu görülmüştür.
- 3) Bu çalışmada toplumun etik ilkeleri benimseme düzeyinin düşük olmasının diğer bir nedeni de kamu kurumlarına güvensizliktir. Toplumun kamu kurumlarına güvenini artırmak için:

-Etik ile ilgili iyi uygulamalar medyadan ve kurumların internet sitelerinden faydalanarak kamu oyuna duyurulmalıdır.

-Kötü uygulamaların hukuki takibi yapılarak sonuçları medyadan ve kurumların internet sitelerinden faydalanarak kamuoyuna duyurulmalıdır.

- 4) Toplum araştırmasında eğitim düzeyi artarken etik ilkeleri benimseme düzeyi de artmış ancak öğrenci araştırmasında tam tersi bir durum ortaya çıkmıştır. Mevcut eğitim sisteminin etik ilkelerin oluşmasında ve benimsenmesinde yeterli olmadığı sonucu çıkarılmaktadır. **Öğrencilere etik ilkelerin benimsetilmesi için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.**

- 5) Toplumun etik ilkeleri benimsemesinde medya ve sivil toplum örgütlerinin katkısı artırılmalıdır.

5. İLETİŞİM

5.1.MEB Etik Komisyonu

MEB: Etik Komisyonu Sekreteryası Personel Genel Müdürlüğü
YÜKSEL ÖZDAMGACI

Tel : 4131764 Fax: 4181449

E.Mail: yozdamgaci@meb.gov.tr

Adres : Personel Genel Müdürlüğü
Kat: 4 B.Blok (Merkez Bina) Kızılay –ANKARA

5.2.Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu

Başvuru Adresi:

Kamu Görevlileri Etik Kurulu

Başbakanlık Yeni Bina (DPT Binası) Necatibey Cad. No:108 Kat:1 06100 Yücetepe/ANKARA

e-mail : etikkurul@basbakanlik.gov.tr

Başvuru için tıklayınız... <http://www.basbakanlik.gov.tr/bimer/index.htm>

TEL: 0 312 4137166 - 2945142 Fax: 0 312 4241774

