



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
YARGITAY BAŞKANLIĞI**

**YARGITAY PERSONELİ
ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ EĞİTİMİ
KATILIMCI EL KİTABI**

Prof. Dr. İnayet AYDIN

Dr. Mustafa SALDIRIM



Güçlü bireyler.
Güçlü toplumlar.

Ankara
Şubat, 2019

YARGITAY ETİK, ŞEFFAFLIK VE GÜVEN PROJESİ

Bu kitap, Yargıtay Başkanlığı tarafından finanse edilen ve Yargıtay Başkanlığı ile UNDP tarafından yürütülen “Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi” kapsamında basılmıştır.

KISALTMALAR CETVELİ

AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AK	: Avrupa Konseyi
A.Ü.	: Ankara Üniversitesi
CCJE	: Avrupa Hâkimleri Danışma Konseyi
CCPE	: Avrupa Savcılar Danışma Konseyi
dk	: Dakika
E	: Etkinlik (E1: Etkinlik 1 gibi)
m	: Madde
p	: Paragraf
s	: Sayfa
ss	: Sayfa sayısı
UNODC	: Birleşmiş Milletler Uyuşturucu ve Suç Ofisi

SUNUŞ

Bilindiği üzere, tarihsel ve kurumsal olarak yüksek mahkemelerin hukukun tüm ülkede eşit şekilde uygulanmasını sağlamak ve hukuki denetim yapmak üzere iki temel görevi vardır. Ancak, tarihsel süreç içinde ülkemizde ve dünyada gelişen hukuk sistemleri yüksek mahkemelere ilave roller yüklemiştir. İşte bu nedenle, son yıllarda Yargıtay, “etik, şeffaf ve topluma karşı hesap verebilir bir yargı sistemine” doğru önemli reformlar yapmış, yurt içinde ve yurt dışında bunun olumlu yansımaları olmuştur.

Günümüzde, yüksek mahkemelerin adalet politikalarının oluşturulmasına aktif katkı sağlaması ve halkın yargıya olan güvenini yükseltmesi gibi sorumlulukları da bulunmaktadır. Yargı sisteminin başarısı büyük ölçüde halkın hâkimlere, Cumhuriyet savcılarına ve yargı personeline duyduğu güven ile ölçülmektedir. Bu güvenin sağlanabilmesi için hem yargı mensupları ile personelin uyacağı davranış kurallarının farkında olması hem de halkın bu davranış kurallarını bilmesi gerekir. Bugüne kadar Yargıtay, Türkiye’deki adalet politikalarına uygun araçlarla çok değerli katkılar sağlamıştır. Yargıtay’a özgü etik ilkelerin belirlenmesi, uygulanması ve halk tarafından bilinebilir ve görünebilir olması, adalet sistemine yaptığımız katkıların en güzel örneklerinden birini oluşturmaktadır.

Yargıtay Etik İlkeleri’nin 2017 yılının son çeyreğinde kabul edilmesinden sonra, Yargıtay daire başkan ve üyeleri, tetkik hâkimleri ve Cumhuriyet savcıları ile personele çağın gereklerine uygun yöntem ve tekniklerle yargı etiği eğitimi verilmesi önemli bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Oluşturulan bilgi birikimi ve verilen eğitimin kalitesi, hiç şüphe yok ki Yargıtay kültürünün etik değerlerle daha da güçlenmesine önemli katkılar sağlayacaktır. Yargıtay tarafından sürdürülen yargı etiği çalışmalarının ulaştığı yüksek standartların somut bir örneğini teşkil eden bu Eser’i büyük bir özveri ve titizlikle hazırlayan Sayın Prof. Dr. İnayet Aydın’a ve Sayın Dr. Mustafa Saldırım’a teşekkür ederim.

İsmail Rüştü CİRİT
Yargıtay Başkanı

ÖNSÖZ

19 Ekim 2017 tarihinde Yargıtay Başkanı Sayın İsmail Rüştü CİRİT'in oluru ile kabul edilen "Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri"nin hayata geçirilebilmesi, hiç şüphe yok ki bu ilkelerin arkasında yatan bilgi ve düşüncelerin Yargıtay çalışanları ve toplum tarafından doğru şekilde anlaşılmasına bağlıdır. Bu nedenle, hem meslek mensuplarının hem de toplumun yargı etiği konusunda bilinç düzeyinin yükseltilmesi için gerekli çalışmaların yapılması zorunludur. Etik ilkelerin kolektif olarak tasarlanmasının taşıdığı önemden dolayı "Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri"-nin Başlangıç kısmının son paragrafında bu husus veciz şekilde ifade edilmiştir¹.

Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin Başlangıç bölümünde mahkeme personelinin etik ilkelere uygun davranmasının önemi şu şekilde açıklanmıştır: "Çağdaş hukuk sistemleri, herkesin hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesinde ve kendisine herhangi bir suç isnadında, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından tam bir eşitlikle, adil ve aleni olarak yargılanma hakkına sahip olduğunu temel ilke olarak tanımıştır. - Mahkemelerin bu ilkeyi yaşatma ve yüceltme görevlerini yerine getirebilmeleri için, yetkin ve tarafsız yargı personeli vazgeçilmez unsurdur".

Özellikle ülkemizde yargı etiği konusunda arzulanan ölçüde bilimsel eser bulunmaması, etik davranış modellerinin ve yargı etiğine ilişkin tartışmaların bilgiye dayalı olarak yapılmasını zorlaştıran en önemli eksikliklerden biridir. Karşılaştırmalı hukukta, bu amaçla yapılan çalışmaların ve uygulamaların en az yarım asır önce başladığı düşünüldüğünde, yargı etiği konusunda ülkemizde alınması gereken mesafeyi daha isabetli bir şekilde değerlendirebiliriz.

Bu kitabın temel amacı, Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri konusunda yapılacak eğitimlere katılacak personelin kaynak ihtiyacının karşılanmasıdır. Ayrıca, bu kitabın ülkemizdeki yargı etiği tartışmalarının bilgiye dayalı olarak yapılmasına da katkılar sağlamasını ve "Yar-

1 Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin Başlangıç kısmının son paragrafında etik ilkelerin amacı; "Yargıtay üyeleri ile tetkik hâkimlerinin etik davranış standartlarını oluşturarak onlara rehberlik sunmak, yasama ve yürütme mensupları ile avukatların ve toplumun yargıyı daha iyi anlamalarına ve yargıya destek olmalarına yardımcı olmak..." şeklinde ifade edilmiştir.

gıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri”nin hem Yargıtay’da hem de toplumda daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmasını dileriz.

Prof. Dr. İnayet Aydın - Dr. Mustafa Saldırım
Ankara,
Şubat 2019

TEŞEKKÜR

Projenin tüm aşamalarında çok değerli görüş ve önerilerini bizlerle cömertçe paylaşan Sayın Prof. Dr. Gülriz Uygur'a,

Bu kitabın hazırlanması sırasında çok değerli katkılarını esirgemeyen Yargıtay Birinci Başkanlık Tetkik Hâkimi Sayın Gülşah Sibel Akbulut'a,

Karar kartları ve senaryoların yazımında görev alarak, çok değerli bilgi ve deneyimlerini bizlerle paylaşan Yargıtay personeli;

Sayın Ahmet Akkuş,

Sayın Ahmet Tansel Gün,

Sayın Arzu Kantürk,

Sayın Bayram Bayır,

Sayın Cevriye Çevik

Sayın Dinçer Evren,

Sayın Esra Arslan,

Sayın Felda Melek Karabel,

Sayın İlkgül Dokgöz,

Sayın Levent Çömez,

Sayın Mehtap Koçak,

Sayın Merve Okan,

Sayın Müslüm Özgür Altundağ,

Sayın Nazire Savaş,

Sayın Oktay Önder Kocaman,

Sayın Sakin Arın,

Sayın Samet Elmas,

Sayın Selma Dalkılıç,

Sayın Serkan Şen,

Sayın Sinan Oyanık,

Sayın Veli Kara'ya,

Proje çalışmalarında harcadığı olağanüstü emek ve bu Kitabın düzeltmelerinde sağladığı katkılardan dolayı Proje Uzmanı Sayın Gözde Hülagü'ye,

Tüm eğitim programlarının organizasyonunda özveri ile çalışan Proje Koordinatörü Sayın Özlem Karaman'a,

Bitmek tükenmek bilmeyen enerjisi ile eğitim faaliyetlerinin her aşamasında çok değerli desteklerini esirgemeyen Proje Asistanı Sayın Nazlı Ersoy'a

çok teşekkür ederiz.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR CETVELİ	III
SUNUŞ.....	V
ÖNSÖZ.....	VII
TEŞEKKÜR.....	IX
BÖLÜM 1: YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ EĞİTİMİNİN AMAÇ VE İLKELERİ.....	3
1.1. ETİK EĞİTİMİNİN VE YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ EĞİTİMİNİN AMAÇLARI.....	3
1.1.1. Etik Eğitiminin Amaçları.....	3
1.1.2. Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri Eğitiminin Amaçları.....	3
1.2. MESLEK ETİĞİ VE “YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ” EĞİTİMİNİN TEMEL İLKELERİ.....	4
1.2.1. Meslek Etiği Konusunda Düzenlenen Eğitim Çalışmalarında Uyulması Beklenen Temel İlkeler.....	4
1.2.2. Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri Eğitiminde Uyulması Beklenen Temel İlkeler.....	5
BÖLÜM 2: EĞİTİM PROGRAMININ TANITILMASI.....	6
BİRİNCİ GÜN PROGRAM ÇİZELGESİ.....	6
İKİNCİ GÜN PROGRAM ÇİZELGESİ.....	7
BÖLÜM 3: YARGI ETİĞİNDE TEMEL KAVRAMLAR.....	
3.1. BAĞIMSIZLIK.....	8
3.1.1. Genel Olarak Bağımsızlık.....	8
3.1.2. Yargı Etiği Bakımından Bağımsızlık.....	8
3.2. TARAFSIZLIK.....	10
3.2.1. Genel Olarak Tarafsızlık.....	10
3.2.2. Yargı Etiği Bakımından Tarafsızlık.....	11
3.3. DÜRÜSTLÜK.....	12
3.3.1. Genel Olarak Dürüstlük.....	12
3.3.2. Yargı Etiği Bakımından Dürüstlük.....	13
3.4. MESLEĞE YARAŞIRLIK.....	13
3.5. EŞİTLİK.....	15
3.5.1. Genel Olarak Eşitlik.....	15
3.5.2. Yargı Etiği Bakımından Eşitlik.....	17
3.6. EHLİYET VE ÖZEN.....	17
3.6.1. Genel Olarak Ehliyet ve Özen.....	17

3.6.2. Yargı Etiği Bakımından Ehliyet ve Özen.....	18
3.7. GÜVEN.....	19
3.7.1. Genel Olarak Güven.....	19
3.7.2. Yargı Etiği Bakımından Güven.....	20
3.8. ŞEFFAFLIK VE TOPLUMA KARŞI HESAP VEREBİLİRLİK.....	22
3.8.1. Şeffaflık Kavramı.....	22
3.8.2. Topluma Karşı Hesap Verebilirlik.....	22
3.8.3. Yargı Etiği İlkeleri ile Şeffaflık ve Topluma Karşı Hesap Verebilirlik Arasındaki İlişki.....	23
3.9. HEDİYE	24
3.9.1. Genel Bilgi.....	24
3.9.2. Yargı Etiği Bakımından Hediye.....	25
3.10. ÇIKAR ÇATIŞMASI.....	28
3.10.1. Genel Olarak Çıkar Çatışması.....	28
3.10.2. Yargı Etiği Bakımından Çıkar Çatışması.....	28

BÖLÜM 4: YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİNİN CEZA, DİSİPLİN VE DİĞER ETİK İLKELER İLE İLİŞKİLERİ.....	30
4.1. GENEL BİLGİ.....	30
4.2. YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE YARGITAY YARGI ETİĞİ İLKELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	31
4.3. YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE KAMU PERSONELİ ETİK İLKELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	31
4.4. YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE DİSİPLİN VE CEZA HÜKÜMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	32

BÖLÜM 5: ETİK KAVRAMI, KAMU ETİĞİ VE MESLEK ETİĞİ İLE YARGI ETİĞİNİN İŞLEVLERİ.....	33
5.1. ETİK KAVRAMI.....	33
5.1.1. Genel Bilgi.....	33
5.1.2. Değer.....	34
5.1.3. İlke.....	35
5.1.4. Kural.....	36
5.1.5. Standart.....	37
5.1.6. Yargıtay Personel Etik Komisyonu Kararları.....	37
5.1.7. Etik ve Hukuk İlişkisi.....	38
5.2. KAMU ETİĞİ.....	39
5.2.1. Genel Olarak Kamu Etiği.....	39
5.2.2. Kamu Görevi Emanettir.....	39
5.2.3. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri.....	40
5.3. MESLEK ETİĞİ.....	41
5.4. YARGI ETİĞİNİN İŞLEVLERİ.....	41

5.4.1. Genel Bilgi.	41
5.4.2. Davranış Standartları Oluşturarak Rehberlik Sunulması. ...	42
5.4.3. Yasama ve Yürütme Mensupları, Avukatlar ve Toplumun Yargıyı Daha İyi Anlamalarının Sağlanması	42
5.4.4. Yargı Mensuplarının Bireysel ve Kolektif Olarak Etik İlkelere Uyma Sorumluluğunun Vurgulanması	42
5.4.5. Yargıtay Çalışanlarını Bağlayıcı Mesleki Davranış Kurallarını Tamamlaması	43
5.4.6. Kurum Kültürünün Güçlendirilmesi.	43
5.4.7. İnsan Haklarının Korunması	43
BÖLÜM 6: BİRİNCİ GÜN EĞİTİM ETKİNLİKLERİ.	44
6.1. ETKİNLİK 1: BİRBİRİNİ TANITMA ETKİNLİĞİ.	45
6.2. ETKİNLİK 2: BİLGİ KUMBARASI.	45
6.3. ETKİNLİK 3: NİYET-EYLEM-SONUÇ ÇALIŞMASI.	46
6.4. ETKİNLİK 4: İSTASYON ÇALIŞMASI.....	46
6.5. ETKİNLİK 5: EHLİYET VE ÖZEN DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ	47
6.6. ETKİNLİK 6: EHLİYET VE ÖZEN DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI.....	48
6.7. ETKİNLİK 7: EŞİTLİK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ.....	50
6.8. ETKİNLİK 8: EŞİTLİK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI..	51
6.9. ETKİNLİK 9: GİZLİLİK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ.	53
6.10. ETKİNLİK 10: GİZLİLİK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI.....	54
6.11. ETKİNLİK 2 DEVAM: BİLGİ KUMBARASININ AÇILMASI..	56
BÖLÜM 7: İKİNCİ GÜN EĞİTİM ETKİNLİKLERİ.....	57
7.1. ETKİNLİK 11: MESLEĞE YARAŞIRLIK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ.	58
7.2. ETKİNLİK 12: MESLEĞE YARAŞIRLIK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI.	59
7.3. ETKİNLİK 13: MOBBİNG SENARYO ANALİZİ.....	61
7.4. ETKİNLİK 14: HEDİYE ETKİNLİĞİ.....	63
7.5. ETKİNLİK 15: ETİK KAVRAM BULMACASI	65
7.6. ETİK KAVRAM BULMACASI VE CEVAP ANAHTARI.....	67
7.7. ETKİNLİK 16: YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ BELLEK MATRİSİ	69
BÖLÜM 8: YARGIDA ETİK İKİLEMLER VE ETİK DIŞI DAVRANIŞLARI HAKLILAŞTIRMA BİÇİMLERİ.	70
8.1. ETİK İKİLEM.	70
8.2. ETİK DIŞI DAVRANIŞLARI HAKLILAŞTIRMA BİÇİMLERİ. .	70

8.2.1. Gerekli ise Etikdir (Sahte Gereklilikler Tuzağı).....	70
8.2.2. Sonuçta Herkesin Yararı Sağlanacak	71
8.2.3. Toplumun Çıkarları İçin İşleri Çabuklaştırmak Amacı ile Bazı Standart ve Prosedürlerin Atlanabileceği Düşüncesi.	71
8.2.4. Kimsenin Durumu Fark Etmeyeceği İnancı.	71
8.2.5. Yakalanırsam Kurum Bana Arka (Sahip) Çıkar İnancı.	72
8.2.6. Başkaları ile Kendini Karşılaştırma.	72
8.2.7. Yüce / Asil / Kutsal Amaç için Yozlaşma (noble cause corruption).....	72
8.2.8. Meslektaşlarının Suçlarını Gizleme.	72
8.2.9. Kimse Zarar Görmeyecek.....	73
8.2.10. Herkes Aynı Şeyi Yapıyor.	73
8.2.11. Kişisel Olarak Benim Kazancım Yoksa Uygundur.....	73
8.2.12. Hak Ettiğimi Alamıyorum.	73
8.2.13. Hala Tarafsız Olabilirim	74
8.2.14. Benden Bulmasın Düşüncesi.	74
8.2.15. Yasalsa Sorun Yok Düşüncesi.	74

BÖLÜM 9: ETİK KARAR VERME AŞAMALARI VE DAVRANIŞIN ETİK AÇIDAN YARGILANMASI.

9.1. ETİK KARAR VERME AŞAMALARI	75
9.1.1. Aşama 1: Etik Problemin Tanımlanması.	75
9.1.2. Aşama 2: Gerçekler Ne Diyor?.	76
9.1.3. Aşama 3: Bütün Tarafların Bakış Açısını Anla.....	76
9.1.4. Aşama 4: Ne Gibi Seçenekler Geliştirilebilir?.....	76
9.1.5. Aşama 5: Ne Yapmam Gerekir?.....	76
9.1.6. Aşama 6: Seçiminizi Nasıl Gerekçelendirebilirsiniz?.	76
9.1.7. Aşama 7: Kararının Sonuçları Ne Oldu?.....	77
9.2. DAVRANIŞIN ETİK AÇIDAN YARGILANMASI.	77

BÖLÜM 10: ETİK BİLGİSİNİ PEKİŞTİRME ETKİNLİKLERİ.....

10.1. ETKİNLİK 17: ETİK KARAR VERME VE ÖRNEK OLAY YAZMA.....	78
10.2. ETKİNLİK 18: RULMAN.....	78
10.3. ETKİNLİK 19: KONUŞMA HALKASI.....	79

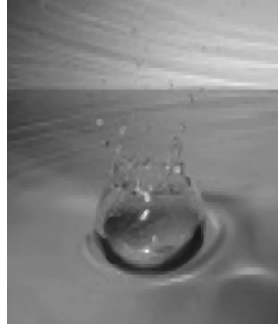
EKLER.....

1. YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ EĞİTİMİ PROGRAMI DEĞERLENDİRME FORMU.	81
2. ETİK SÖZLÜK.	83
3. KAYNAKLAR.	85
4. BİYOGRAFİLER.	88
Prof. Dr. İnayet AYDIN.....	88
Dr. Mustafa SALDIRIM.	89

Etik değer ve ilkeler “kötü” insanlar için değildir. Etik davranmak isteyen kişiler için belirsiz durumlarda rehberlik sağlamak içindir.

Hiçbir yağmur tanesi kendisini selden sorumlu tutmaz.

John Ruskin



BÖLÜM 1: YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ EĞİTİMİNİN AMAÇ VE İLKELERİ

1.1. ETİK EĞİTİMİNİN VE YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ EĞİTİMİNİN AMAÇLARI

1.1.1. Etik Eğitiminin Amaçları

Etik eğitimi bireylere mesleğin değer, ilke, kural ve standartlarının uygulanması için gerekli bilgi, beceri ve tutumları geliştirme konusunda yardımcı olmaya çalışır. Etik eğitiminin ayrıntılı amaçları şunlardır:

Profesyonel meslek sahiplerinin;

a) Etik sorunların fark edilmesi ve analizi konusunda üst düzeyde beceriler geliştirmesini sağlamak,

b) Etik yükümlülük ve kişisel sorumluluk duygusunu güçlendirmek,

c) Etik ikilemler ve belirsizlik durumlarında ortaya çıkan baskı ve taleplere direnmek konusunda daha güçlü ve cesaretli bir tavır geliştirmelerini sağlamak,

ç) Etik dışı davranışların nasıl haklı gösterildiği konusunda farkındalık geliştirmek,

d) Etik karar verme süreci hakkında katılımcıları bilgilendirmek.

1.1.2. Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri Eğitiminin Amaçları

Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri eğitiminin temel amacı; Yargıtay'da, hukukçularda ve toplumda ortak bir yargı etiği anlayışı geliştirmek ve etik ilkelerin yaygınlaşmasını sağlamaktır. Etik ilkelere uyulduğuna dair toplumda oluşan inanç, yargıya olan güveni artıracak en önemli faktörlerden biridir. Halkın, yargıya güveni ise yargı bağımsızlığının en önemli teminatıdır.

Adalet arayan insanlar ve toplum bakımından mahkeme personeli, yargı sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır. Görev ve sorumluluklarını yerine getirirken mahkeme personeli, herhangi bir kamu personelinden farklı şekilde adaletin bekçisi olarak özel ve ağır bir sorumluluk taşır. İşin doğasından kaynaklanan bu durum nedeniyle personelin uygun-
suz hareketleri Yargıtay'ın saygınlığını ve insanların Yargıtay'a olan

inancını fazlasıyla olumsuz etkiler². Bu nedenle, etik eğitiminin genel amaçlarına ek olarak, Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri eğitiminin özel amaçları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- a) Yargıtay’da kolektif etik bilinci oluşturarak, halkın Yargıtay’a olan güvenini artırmak,
- b) Yargıtay personeli üzerinde bağlayıcı mesleki davranış kurallarını tamamlayan etik ilkelerin anlam ve içeriklerini değerlendirmek,
- c) Etik davranış ilkelerinin yasama, yürütme, avukatlar ve toplum tarafından daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla Yargıtay çalışanlarının bireysel ve kolektif davranış şekilleri hakkında bilinç düzeyini yükseltmek ve bunun toplum tarafından görünürlüğünü sağlamaya yönelik davranış modellerini tanıtmak,
- ç) Etik davranış modelleri aracılığıyla Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (AİHS) 6’ncı maddesinde öngörülen adil yargılama hakkının korunmasına yardımcı olmak,
- d) Etik ilkelerin amacı, özellikleri ve yararları konusunda “etik bilgisi” paylaşmak,
- e) Yargıtay personelinin muhtemel davranışlarının etik ilkelere uygunluğu konusunda değerlendirme yapmak,
- f) Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri’nin işlevleri konusunda bilinç düzeyini yükseltmek.

1.2. MESLEK ETİĞİ VE “YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ” EĞİTİMİNİN TEMEL İLKELERİ

1.2.1. Meslek Etiği Konusunda Düzenlenen Eğitim Çalışmalarında Uyulması Beklenen Temel İlkeler

- a) Mesleki etik davranış ilkelerinin içeriklerinin açıklanarak, meslek alanı için kabul edilmiş etik ilkelerin katılımcılarla paylaşılması,
- b) Meslek etiği ilkelerinin günlük mesleki uygulamalarda nasıl ele alınacağının gösterilmesi,
- c) Uygun örnek olaylar kullanılarak, mesleki uygulamalarda karşılaşılan etik problemlerin nasıl çözümlenebileceğinin analiz edilmesi,
- ç) Etik eğitimi ile meslek hayatı arasında bağlantı kurulması,

² Karşılaştırınız. Karşılaştırmalı Etik İlkeler Kitabı, Ankara, 2017 (Editör: Mustafa Saldırım), s.50.

- d) Etik eğitimi sırasında etik duyarlılık ve etik farkındalığın artırılması amacıyla doğruların dayatılması yerine katılımcılara olay ve durumları sorgulamaları için fırsatlar yaratılması,
- e) Katılımcıların mesleklerini icra ederken karşılaştıkları olayları etik ilkelerle karşılaştırarak, doğru kararlar verebilmelerinin sağlanması,
- f) Katılımcılara değer, ilke, kural ve standartları kullanarak iyi bir muhakeme becerisi ve etik konularda sorgulama yeterliliği kazandırılması,
- g) Katılımcıların iyi ve doğru olanı seçme ve uygulama konusundaki tutumlarının güçlendirilmesi,
- h) Verilen etik kararların arkasında durulmasının öneminin vurgulanması ve etik davranış konusunda kararlı olmanın bireysel, mesleki ve toplumsal sonuçlarının gösterilmesi,
- ı) Etik dışı davranışların gerekçelendirilme yolları konusunda duyarlılık oluşturulması,

1.2.2. Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri Eğitiminde Uyulması Beklenen Temel İlkeler

- a) Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin koruduğu değerlerin uygulanması, yüceltilmesi ve güçlendirilmesi,
- b) Adli görevin yapılması sırasında ya da özel yaşamda Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nden nasıl faydalanılması gerektiğinin irdelenmesi,
- c) Adli suç, disiplin suçu ve etiğe aykırılık kavramları arasındaki farklılıkların bilinmesi ve gerektiğinde bu konuda bilgilendirme yapılabilmesi,
- ç) Yargı etiği ilkelerinin evrensel olmasının ve bunun pratik bağlayıcı sonuçlarının öneminin vurgulanması,
- d) Yargı etiği ilkelerinin oluşturulması, uygulanması ve etik ile ilgili adalet politikalarına katkı sağlanması amacıyla "yargı etiği bilgisi" kazandırılması.

BÖLÜM 2: EĞİTİM PROGRAMININ TANITILMASI

BİRİNCİ GÜN PROGRAM ÇİZELGESİ

9:30-9:45	Program Açılışı / Programın Tanıtımı	
9:45-10:00	E1. Birbirini Tanıtma Etkinliği E2. Bilgi Kumbarası	
10:00-10:15	SUNUM 1: Etik Kavramı, Kamu Etiği	
10:15-10:30	E3. Niyet-Eylem-Sonuç Çalışması	
10:30-10:45	ARA	
10:45-11:00	SUNUM 1: Meslek Etiği ve Yargı Etiği	SUNUM 1: Devam
11:00-11:30	E4. İstasyon Çalışması	
11:30-11:45	ARA	
11:45-12:00	SUNUM 2: Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri	1.Değer: Ehliyet ve Özen
12:00-12:15	E5.Ehliyet ve Özen Değeri Senaryo Etkinliği	
12:15-12:30	E6.Ehliyet ve Özen Değeri Karar Kartı Çalışması	
12:30- 13:30	ÖĞLE YEMEĞİ	
13:30-13:45	SUNUM 2: Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri	2.Değer: Eşitlik
13:45-14:00	E7. Eşitlik Değeri Senaryo Etkinliği	
14:00-14:15	E8. Eşitlik Değeri Karar Kartı Çalışması	
14:15-14:30	ARA	
14:30-14:45	SUNUM 2: Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri	3.Değer: Gizlilik
14:45-15:00	E9. Gizlilik Değeri Senaryo Etkinliği	
15:00-15:15	E10. Gizlilik Değeri Karar Kartı Çalışması	
15:15-15:30	ARA	
15:30-16:00	Bilgi Kumbarası Açılış ve Kapanış	

İKİNCİ GÜN PROGRAM ÇİZELGESİ

9:45-10:00	SUNUM 2: Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri	4.Değer: Mesleğe Yaraşırılık
10:00-10:15	E11. Mesleğe Yaraşırılık Değeri Senaryo Etkinliği	
10:15-10:30	E12. Mesleğe Yaraşırılık Değeri Karar Kartı Çalışması	
10:30-10:45	ARA	
10:45-11:30	E13. Mobbing Senaryo Analizi	
11:30-11:45	E14. Hediye Etkinliği	
11:45-12:00	ARA	
12:00-12:30	E15. Etik Kavram Bulmacası	
12:30-13:30	ÖĞLE YEMEĞİ	
13:30-14:00	E16. Bellek Matrisi	
14:00-14:45	SUNUM 3: Yargıda Etik İkilemler ve Etik Karar verme	
14:45-15:00	ARA	
15:00-15:30	E17. Karar Verme Örnek Olay	
15:30-15:45	E18. Rulman	
15:45-16:00	E19. Konuşma Halkası	
16:00	Kapanış	

BÖLÜM 3: YARGI ETİĞİNDE TEMEL KAVRAMLAR

3.1. BAĞIMSIZLIK

3.1.1. Genel Olarak Bağımsızlık

Bağımsızlık, hiçbir dışsal uyarının ve etkinin altında kalmadan, tüm değerlendirmelerin özgürce, kendi yetki ve iradesi içinde, bağımlı olmadan, herkesten ve her şeyden bağımsız biçimde yapılmasıdır.

Bu anlamda bağımsızlık özgür ve özerk olabilme ile de yakından ilişkilidir. Bağımsızlık, bağlı olmama, dışarıdan etkilenmiş olmama, engellenmeme, zorlanmama halini içerir. Bağımsız karar verme, kişilerin her türlü dış etkiden bağımsız olarak kendi iradesi ile kendi düşüncesine dayalı olarak karar verebilme ve eylemlerini seçme özgürlüğüdür³.

Bağımsızlık ilkesinin bir gereği olarak her türlü değerlendirmeler sadece bilimsel veriler ışığında olmalıdır. Karar vericiler her türlü kişisel ve kurumsal baskıları değerlendirmelerinin dışında tutmalı, şayet bağımsızlığının tehlikeye düştüğünü algılayorsa kişi o karardan çekilmelidir. Kişisel bağımsızlık, kişinin eylemlerinin bir başkası tarafından engellenmemesi ve herhangi bir eylem ya da karara zorlanmamasını gerektirir.

Bağımsız olabilmek için, irade özgürlüğü, düşünme özgürlüğü ve eylem özgürlüğünün korunması gereklidir. İrade özgürlüğü, kişinin istemlerinin engellenmemesi ya da başka bir şeyi istemeye zorlanmamış olmasıdır. Düşünme özgürlüğü, kişinin istediği gibi düşünebilmesi ve daha da önemlisi düşündüğünü başkaları karşısında korkmadan dile getirebilmesi ve karar verebilmesidir. Eylem özgürlüğü ise başkalarının baskısından bağımsız olarak kendi isteğine göre davranabilme hak ve gücüdür⁴.

3.1.2. Yargı Etiği Bakımından Bağımsızlık

Hâkim bir yandan mesleki, kişisel ya da ailevi etkenlere karşı bağımsızlığını korumaya çalışırken, diğer yandan da başka hâkimlerin fikir ve telkinlerine karşı da bağımsızlığını korumak ve objektif karar vermekle yükümlüdür. Bu anlamda hâkim, yürütme organlarından ve temsilcilerinden, politik mekanizmalardan, medya ve kamuoyundan, aile ve sosyal çevreden, kıdemli meslektaşlar ile yöneticilerden bağımsız olma sorumluluğunu taşır.

3 Akarsu, B. (1998). Felsefe Terimleri Sözlüğü. İstanbul: İnkılâp Kitabevi. s.146.

4 Akarsu, 1998, s.146.

Kuvvetler ayrılığı ilkesi, özünde yargı organının yasama ve yürütme organının müdahalelerine karşı yargı bağımsızlığının korunmasını öngörür. “Yargı bağımsızlığı” tüm çağdaş anayasalarda ya da kanunlarda⁵ yer alan temel bir prensip olduğu gibi, ulusal ve uluslararası düzeydeki etik ilkeler arasında da birinci değer olarak yer alır⁶. Yargının bağımsızlığı devlet tarafından güvence altına alınmalı ve anayasada veya kanunlarda düzenlenmelidir. Yargının bağımsızlığını gözetmek ve saygı duymak hükümetin tamamının ve diğer kurumların görevidir⁷. Yargı bağımsızlığına ilişkin anayasal hükümlerin kabul edilmiş olması kendiliğinden bağımsız bir yargı oluşturmaz veya yargının bağımsızlığını sürdürmez. Yargı bağımsızlığı devletin üç organı tarafından da benimsenmeli ve korunmalıdır. Yargı özellikle hâkimlerin mevcut hükümete karşı borçlu olmadığını benimsemelidir⁸. AİHM, devam etmekte olan adli işlemler veya yargılamalar ile ilgili olarak yürütmenin müdahalede bulunmasının yargının saygınlığını azaltabileceğine ve bu durumun adil yargılama ile sağlanan güvenceleri zayıflatabileceğine hükmetmiştir⁹.

Bağımsızlık, bireysel ve kurumsal olarak sağlanmalıdır. Bu nedenle, hâkimlerin yargı bağımsızlığını koruma konusunda kolektif bir sorumluluğu da vardır. Dışarıdan yönelen etki veya baskı girişimlerinden etkilenmemek dış bağımsızlık olarak nitelendirilirken, meslektaşlardan gelen tehdit, baskı ya da etkileme girişimlerinden etkilenmemek yargı içinde bağımsızlık olarak ifade edilmektedir. Hâkim sadece hukukun hizmetçisidir ve sadece hukuka hesap verir. Bir davada karar verecek hâkimin yargının içinden veya dışından bir üçüncü şahsın ya da kurumun emir veya talimatı ile hareket etmeyeceği tabidir¹⁰. Yargı içindeki hiyerarşi yargı bağımsızlığına ilişkin bir tehdit oluşturabilir. Ancak,

5 Avrupa (Bölgesi) İnsan Hakları Sistemine göre, yargı bağımsızlığı konusunda yeterli anayasal ve yasal teminatların bulunması, yargı bağımsızlığının temel koşuludur. Bkz. The Rule of Law Checklist. (2016). Venice Commission of the Council of Europe. Strasbourg. s.33.

6 Bkz. Bangalor Yargı Etiği İlkeleri, Değer 1; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Etik İlkeleri m.1, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri m.1.

7 Commentary on the Bangalore Principles of Judicial Conduct (Commentary). (2007). Vienna Austria: UNODC Publication. s.21.; Birleşmiş Milletler Yargı Bağımsızlığı Temel İlkeleri, m.1.

8 Commentary, (2007), p.25.

9 Saldırım, M. (2018). Yargıtay Etik İlkeleri ve Yargıda Şeffaflığa İlişkin İstanbul Bildirgesi Çerçevesinde Yargı Yetkisinin Güncel Sorunlarının Değerlendirilmesi. Strasbourg. (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 2018 Adli Yıl Açılış Semineri Yargıtay Başkanlığı Sunumu) s.6.

10 CCJE (2001) OP N°1, Strasbourg, 23 November 2001, m.64.

emsal nitelikteki üst mahkeme içtihatlarına uygun karar vermek, yargı bağımsızlığını zayıflatmaz¹¹.

Hâkim kamuoyu baskısından da etkilenmemelidir. Güney Afrika toplumunun uç noktadaki cinayet vakaları için verilen ölüm cezasını vahşi, insanlık dışı veya küçük düşürücü bir cezalandırma şekli olarak görmediği konusunda yapılan bir iddiaya karşı, Güney Afrika Anayasa Mahkemesi Başkanı şu ifadeyi kullanmıştır: “Ancak, elimizdeki soru Güney Afrikalıların büyük çoğunluğunun uygun cezanın ne olması gerektiğine inandığı değildir. Buradaki soru anayasanın bu cezaya izin verip vermediğidir. Kamuoyu bu soruyla kısmen ilişkili olabilir, ancak bu soru mahkemelere verilen anayasayı yorumlama ve hiçbir korku ve menfaat olmaksızın hükümlerini uygulama vazifesinin yerine geçmez. Karar kamuoyuna kalsaydı, anayasal hükme gerek olmazdı... Mahkeme, kamuoyu tarafından destekleneceği gerekçesiyle tercihte bulunarak, Anayasanın bağımsız savunucusu olarak hareket etme görevinden uzaklaşamaz...” (Güney Afrika Anayasa Mahkemesi, Başkanı 1995)¹².

3.2. TARAFSIZLIK

3.2.1. Genel Olarak Tarafsızlık

Tarafsızlık, her türlü öznel etki ve öğelerden bağımsız olabilme, objektiflik durumunu tanımlar. Sübjektiflik ise kişiden kişiye değişen, kişinin kendi önyargı, algı ve varsayımlarını kattığı; kişisel yargılarına göre şekillenmeyi içerir. Tarafsızlık, yansız kalmayı, gerçeği yansıtmayı, deneye, gözleme, kanıta ve somut verilere göre hareket etmeyi gerektirir¹³. Yargı etiğinde tarafsızlık en temel etik ilkelerden biridir. Tarafsızlığın korunmasının garantisi ise etik değer, ilke, kural ve standartların uygulanmasıdır. Hukuki ve bilimsel standartlar, belli otoriteler tarafından kabul görmüş, onaylanmış ve kıyaslamada temel alınan ölçütler olarak tanımlandığından, objektifliğin de temel kriterlerini oluştururlar.

Profesyoneller görevlerini yaparken duygularının etkisinde kalmaktan kendilerini korumalıdır. Acıma, nefret, kin, öfke vb. gibi duyguları işine karıştıran kişilerin objektif olmaları söz konusu olamaz. Davanın taraflarına olumlu ya da olumsuz duygularla yaklaşmak yargı etiğinin ihlali anlamına gelmektedir. Yanlılık; ön yargı, bir tarafa ya da diğer tarafa veya belirli bir sonuca doğru eğilim, meyil etme, yatkın-

11 CCJE (2001) OP N°1, Strasbourg, 23 November 2001, m.66.

12 Commentary, (2007), p.27.

13 Aydın, İ. (2010). İnsan kaynakları yönetiminde etik. A. Yelboğa (Ed.). Yönetimde insan kaynakları çalışmaları (ss. 16-50.). Ankara: Turhan Kitabevi.

lık veya istidat göstermek olarak tanımlanmıştır. Davalardaki uygulama bakımından hâkimin düşünce biçimini oluşacak kanaat konusunda tamamen açık bırakmayan, bir konuda belirli bir şekilde karar verme eğilimini temsil etmektedir¹⁴.

3.2.2. Yargı Etiği Bakımından Tarafsızlık

Hâkimler çok ağır duygusal durumlar ve hassasiyetler içinde çalışmak zorunda kalabilirler. Bireyler hakkında hüküm verirken, yargılama yaparken din, dil, ırk, renk, cinsiyet, etnik köken gibi unsurların etkisi altında kalmadan, kişisel yargılardan sıyrılarak karar verilmesi en temel etik ilkelerden biridir. Diğer yandan tarafsızlığın en esaslı gerekliliklerinden biri hiçbir kişi ya da gruba karşı önyargılı ve yanlı davranmaktır. Ön yargılar kişi ya da gruplara karşı davranışlarda hatalı seçimler yapılmasına yol açabilir. Bu durumda etik ilkeler ihlal edilmiş olur.

Hâkimin tarafsızlığının bozulmasına yol açan bazı açık unsurlar vardır. Hâkim şu ya da bu şekilde taraflardan birine önceden görüş belirtmişse ya da ne yapması gerektiğine ilişkin yol göstermişse tarafsızlık ortadan kalkar. Yine yakın ya da uzak olsun ilgililerle arasında akrabalık bağı varsa tarafsızlık bozulur. İhtilaflı taraflara kişisel olarak düşmanlık hissi taşıyorsa ya da hâkimin tarafsızlığını şüpheli duruma sokan çeşitli nedenler varsa tarafsızlık ilkesi zedelenir. Hâkimin kendi dünya görüşünü ya da inancını karara dayanak göstermesi, davaya mesnet olmayan hususların kararda yer alması da tarafsızlık ilkesini ihlal eder¹⁵.

Hâkim eski meslektaşları ile ilişkilerinde de tarafsızlığını korumalıdır. “Döner kapı” olarak isimlendirilen etik dışı modelde, hâkim ya da Cumhuriyet savcılığından ayrılanlar ya da emekli olanlar eski meslektaşları ile olan ilişkilerini ya da konumunu kullanarak özel muamele görme, ayrıcalıklı davranılma gibi beklentilere sahip olabilmektedirler. Böylece farkında olarak ya da olmayarak “hâkimin irade özgürlüğünü ihlal edecek nitelikte haksız ve etik dışı etki” ortaya çıkabilmektedir.

Tarafsızlık, yargı görevinin doğru bir şekilde yerine getirilmesine esas teşkil eder. Bu ilke sadece kararlar için değil, kararların oluşturulduğu süreç açısından da geçerlidir. Bağımsız olan hâkim, taraflı olabilir. Ancak, bağımsız olmayan hâkim, tarafsız da olamaz. Bu nedenle bağımsızlık, tarafsızlığın ön koşuludur. Önyargı veya yanlılığın dışa yansımaları çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Tanımlayıcı sıfatlar, küçük düşürücü takma isimler, negatif tek tipleştirme, tek tipleştirmeye dayalı

14 Commentary, (2007), p.57.

15 Commentary, (2007), p.89, 90.

esprî girişimi tarafsızlık ilkesini zedeler.

Tarafsızlığı etkileyen önemli bir unsur da farkında olarak veya olmayarak toplumda kullanılan klişelerdir. Bu klişeler; cinsiyet ayrımcılığı, ırkçılık veya bölgecilik, devrecilik gibi ön yargıları yansıtabilir. Hâkimlerin, önüne gelen avukatlarla olan ilişkilerinin yanı sıra yürütme ve kolluk ile olan ilişkileri de belli bir dengede olmalıdır. Özellikle, dava konusu ile ilgili olarak bu kişilerden harici bilgi alındığı izlenimi doğması, tarafsızlık ilkesini sarsabilir.

3.3. DÜRÜSTLÜK

3.3.1. Genel Olarak Dürüstlük

Dürüstlük (integrity), içinde aldatma ve hile olmayan adil ve güvenilir davranışlar sergilemektir. Bir değer olarak dürüstlük, insanın söz ve eylemlerinde doğru, gerçeğe sadakatle bağlı ve namuslu olmasıdır. Yalan söylemek, sözünde durmamak, gerçeğe aykırı davranmak, sahtekârlık, yanıltma, ihanet, sadakatsizlik gibi davranışlar ise dürüstlüğü aykırıdır¹⁶. Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirir. İçten ve dürüst davranmayan kişiler, ilişkilerde kendi sonlarını hazırlarlar ve güven ortamı ortadan kalkar. Oysa güven, ilişkilerin temel unsurudur. Dürüstlük, aile, arkadaşlık ve iş ilişkileri açısından vazgeçilmez bir değerdir. Dürüst olmayan karar ve eylemler tarafların birbirine olan güvenini zedeler. Davranışlarda dürüstlük ile gerçeklik gözlenmedikçe ve uygulanmadıkça kimse birbirine güvenemez¹⁷.

İnsanın dürüstlüğü bozan pek çok dışsal etki altında kalması mümkündür. Ancak bu noktada doğruluk devreye girer. Doğruluk, vazgeçmesi için yapılan bütün caydırıcı etkilere rağmen kişinin ilkelerine tutarlı bir şekilde bağlılık göstermesi demektir¹⁸. Dürüst davranış her şeyden önce tutarlılık ve kararlılık gerektirir. Doğruluk, tüm yaşamın ve eylemlerin gerçekler üzerine kurulmasıdır. Gerçeklerin, bireyin kendi duygu, düşünce, inanç ve çıkarları doğrultusunda çarpıtılması, daha sonraki eylem ve işlemlerin doğruluğunu da ortadan kaldırır¹⁹.

Dürüstlük ve doğrulukla bağdaşmayan yalan kavramı, birini aldatmak amacıyla söylenen sözdür. Yalan, çoğunlukla güvensizlik ve

16 Aydın, İ. (2016a). Akademik Etik. Ankara: PEGEM –A Yayıncılık. s. 80.

17 Aydın, İ. (2016c). Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik.(8.Baskı). Ankara: PEGEM –A Yayıncılık. s.49.

18 Forrest, 1995'ten aktaran Aydın, İ. (2016a),s. 80.

19 Aydın, İ. (2016c),s.49.

korkudan kaynaklanır. Bu durum karşı tarafın yanıltılmasına yol açar. Yalan, her dönemde ahlak dışı, doğruluk ise ahlaklı davranışın temel ilkelerinden biri olarak kabul edilmiştir²⁰.

3.3.2. Yargı Etiği Bakımından Dürüstlük

Hâkimlerin en temel etik sorumluluklarından biri, incelediği dosya ile ilgili olarak gerçekleri beyan etmesidir. Gerçeğin beyan edilmesi dürüst olmayı, karar ve çalışmalarının temeline dürüstlüğü almayı gerektirir²¹. Adil yargılamanın en önemli unsurlarından biri dürüst ve doğru biçimde gerçeklerin olduğu gibi ortaya konulmasıdır. Gerçeği saklayan ya da bilerek çarpıtan davranış gösteren kişiler, yargıyı yanıltacakları için büyük bir sorumluluk taşırlar.

Toplum hâkimlerin, sadece iyi bir hâkim olmasını değil, aynı zamanda iyi bir insan olmasını da beklemektedir. Bir hâkim, yalnızca resmi görevlerinin ifası sırasında değil, her zaman onurlu ve yargısal makam için faydalı olacak şekilde, yolsuzluk, aldatma ve hilekârlıktan uzak, iyi ve erdemli hareket etmelidir. Bu nedenle, dürüstlük sadece mahkeme içindeki çalışmalarda değil, mahkeme dışındaki davranışlarda da geçerli bir temel değerdir. Tanımlanmış dürüstlük dereceleri yoktur. Dürüstlük mutlaklıktır. Yargıda, dürüstlük bir değerden daha fazlasıdır, bir gerekliliktir²². Sadece dürüst davranmak yeterli olmayıp, aynı zamanda dürüst görünmek de halkın yargıya olan güvenini artıran önemli bir faktördür.

3.4. MESLEĞE YARAŞIRLIK

Mesleğe yaraşırılık (propriety), en genel anlamda bir meslek elemanının icra ettiği mesleğin gereklerine davranış ve konuşmaları ile uygun davranmasıdır. Mesleki yaraşırılık, toplumun o meslekle ilgili olarak kabul edilebilir ve makul bulduğu çeşitli davranış standartlarını kabul etmeyi de gerektirir. Yargı mensupları toplumda aynı zamanda rol modeli olarak örnek alınan kişilerdir. Rol modeli olmak, başkaları tarafından konuşma ve davranışları ile dikkate alınan, saygı duyulan bir kişi olma sorumluluğunu da yüklemektedir²³.

20 Aydın, İ. (2016c), s.49.

21 Tanrıver, S. (2001). Bilirkişinin etik, hukuki ve cezai açılarından sorumluluğu. Bilirkişilik Sempozyumu. Samsun. Türkiye Barolar Birliği, s. 9-10.

22 Commentary (2007), p.101.

23 Aydın, İ. (2016c), s.43.

Mesleğe yaraşır davranışlar aşağıdaki hususları dikkate almayı gerektirir:

- a) Gittikleri, yaşadıkları ve etkileşim kurdukları kişilere dikkat etmesi,
- b) Davranışlarının başkalarının gözünde nasıl yorumlanacağını düşünerek hareket etmesi,
- c) Toplumdaki ilişkilerinde nezaket ve saygı ile hareket etmesi,
- ç) Dürüst, güven telkin eden, ilkeli davranışlar sergilemesi,
- d) Sosyal medya ve diğer iletişim mecralarında tarafsızlıklarını koruması,
- e) Toplumsal yaşam ve katılımlarında mesleki kimliklerini koruması.

Mesleğe yaraşırılık ve bunun görüntü olarak ortaya konulması, hâkimin tüm faaliyetlerinin ifası için vazgeçilmez bir öğedir. Hem mesleki hem de şahsi dürüstlük ve dürüstlük görüntüsü, bir hâkimin yaşantısının esas unsurlarıdır. Hâkimin neyi yapıp yapmadığından daha da önemli olan şey, başkalarının hâkimin neyi yapıp yapmadığını düşünmesidir²⁴. Hâkim, tüm faaliyetlerinde, mesleğe yaraşmayacak şekilde davranmaktan ve görünmekten kaçınır. Mesleğe yaraşırılığın ölçüsü, makul bir kişinin zihninde, dürüstlüğü, tarafsızlığı ve yetkinliği hakkında olumlu ya da olumsuz bir algının oluşup oluşmadığına göre belirlenir(Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Madde 4.1).

Osmanlı şairleri hakkında bilgi veren Âşık Çelebi, aynı zamanda kadı olan Pârepârezâde Ahmet Çelebi maddesinde onun örnek bir kadı oluşunu şöyle anlatır:

“Uzunca bir zaman Silivri’de kadılık yapmıştır. Onun gibi doğru kadı Anadolu’ya gelmediği, kadılar içinde benzerinin olmadığı hususunda herkesin ittifakı vardır. Yazın içine bir ak sade, kışın bir gök kapama, üstüne bir Selanik çukası, başına bir Donuzlu (Denizli) çalması takardı. Atı ve kulu yoktu. Mahkemesinde döşendiği bir hasır idi. Kadılığa gittiğinde bir beygir kiralar, semerinin üstüne seccadesini koyup binerdi. Görevden alındığı zamanlarda yol harçlığı için bir kitabını satar, İstanbul’da mülazemet harçlığı için yazıcılık yapardı. Yanında resmî mahkeme ücretinin belli bir sınırı yoktu. Sicil ve i’lam karşılığı bir akça, iki akça ne verirlerse onu alırdı; bu azdı, bu çoktu demezdi. Ama haklı davranmanın verdiği aydınlık, doğruluğun verdiği uğurla öyle bir heybeti ve kendinden emin duruşu vardı ki beyler ve voyvodalar ister istemez buyruğuna uyardı, yanında bunların değeri bir yeşil yapraktan

24 Commentary, (2007), p.111.

daha azdı²⁵.”

Yukarıda örnekte olduğu gibi hâkimlik imajı, hem yargılama sırasında hem de özel yaşamdaki davranışlarla bir bütünlük göstermektedir. Toplum, hâkimlerin özel yaşamlarında dahi nasıl davrandıkları ile yakından ilgilidir. Daima halkın gözü önünde olduğundan hâkim, normal bir vatandaşa göre külfet olarak nitelendirilebilecek kişisel sınırlamaları kabullenir ve buna isteyerek uyar(Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Madde 4.2).

3.5. EŞİTLİK

3.5.1. Genel Olarak Eşitlik

Eşitlik kavramı, en genel anlamda bir toplumdaki bireylerin aynı haklara ve aynı yükümlülüklerle sahip olmasıdır²⁶. Yine benzer şekilde eşitlik kavramı, yasalarla tanınmış hak ve yükümlülüklerde bütün yurttaşların eşit olması olarak tanımlanmıştır²⁷.

Temel olarak iki tür eşitlik yaklaşımı vardır. Eşitlik yaklaşımlarından birincisi “aynılık”, ikincisi ise “farklılık” temeline dayalıdır. Mutlak eşitlik hiç kimse arasında ayırım yapmadan, herkese eşit hak ve pay vermektir. Bu tür eşitlik(equality), bütün bireyler yarıya aynı noktadan başlıyorsa ve aynı ihtiyaçlara sahipse, herkese aynı davranmak anlamına gelir. Herkes aynı özelliklere ve koşullara sahip değilse bu durumda kişilere aynı davranmak eşitliği sağlamayacaktır. Göreli ya da kısmi eşitlik denilen bu tür eşitlikte(equity), insanların bulundukları şartlar dikkate alınır. Bireylerin özel durumlarına ve ihtiyaçlarına göre onlara farklı davranılması yolu ile eşitlik sağlanmaya çalışılır²⁸.

Bir kurumda a) Temel bireysel eşitlik, b) Kısmi Eşitlik ve c) Blokların eşitliğinin sağlanması gereklidir. Temel bireysel eşitlik anlayışında, eşit bireylerden oluşan tek bir sınıf vardır. Örneğin, toplumdaki tüm vatandaşların bir oy hakkı vardır. Bu tür eşitlik, tüm eşitlere eşit davranılması anlamına gelir²⁹.

Kısmi eşitlik ise toplumdaki farklı gruplara eşitlik sağlamak için

25 Gökyay. Orhan Şaik. “Âşık Çelebi Tezkiresi” (Tarih Dergisi, Sayı 30, s. 39-48.). s.44-45 (Kılınç, A. (2016). Osmanlı Devletinde Kadının Uyması Gereken Etik İlkeler. (Uluslararası Yargı Etiği Sempozyumu, s.121-187, s.35’ten naklen alınmıştır.)

26 Timuçin, A. (2000). Felsefe Sözlüğü. İstanbul: Bulut Yayınları. s.137.

27 Akarsu, 1998, s.73.

28 Aydın, İ. (2016a), s.179.

29 Aydın, İ. (2016c), s.48.

farklı davranılmasını içerir. Diğer bir deyişle dezavantajlı grupları eşit kılmak farklı uygulamalar ve düzenlemeler yapılmasına bağlıdır. Kısmi eşitliğe, yapılandırılmış, sistematik eşitsizlik adı da verilebilir. Burada gruplar eşitlik için eşitsizleştirilmektedir. Bu duruma, kurumlarda engelli personel için sağlanan ayrıcalıklar, düşük ücret alan personelin kuruma ödediği yemek bedelinin de düşük tutulması örnek olarak gösterilebilir. Yasa gereği eski hükümlü ve engelli çalıştırma zorunluluğu kısmi eşitlik uygulamaları arasındadır³⁰.

Blok eşitliği, çeşitli gruplar arasındaki eşitliği sağlamayı amaçlamaktadır. Örneğin, kadın eşitliği için erkeklerden eşit davranmaları istenmektedir. Yine çocuk hakları, hasta hakları gibi talepler bu bağlamda değerlendirilebilir³¹.

Eşitliği bozan en temel etik dışı uygulamalardan biri ayrımcılıktır. En genel anlamda ayrımcılık, bireylere ya da gruplara karşı, liyakat, yetenek ya da geçmiş performansı temeline dayanmadığı halde bilerek veya bilmeyerek, kasıtlı ya da kasıtsız olarak yapılan ve eşitliğe aykırı olan davranıştır³². Ayrımcılık genel olarak bakıldığında bireysel ya da kurumsal; doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık biçimlerinde görülebilmektedir³³:

a) Doğrudan ayrımcılık bir kişinin cinsiyet, medeni durum, inanç gibi farklılıklar açısından karşısında olduğu sosyal gruplarda yer alan bireylere, kendisinin ait olduğu gruplardaki bireylere davrandığından olumsuz anlamda farklı davranması ile ortaya çıkar. Örneğin kendi siyasi görüşünü ya da inanç sistemini paylaşmayan kişilere, kendisine yakın ya da benzer gördüğü kişilerden farklı davranılması buna örnek olarak verilebilir.

b) Dolaylı ayrımcılık ise bir koşulun herkese eşit uygulanması gereken bir durumda, niyetine bakılmaksızın bazı gruplara haksız ve zarar verecek biçimde uygulanması ile ortaya çıkmaktadır. Örneğin bir kuralın ya da standardın bazı kişilere uygulanıp bazılarına uygulanmaması bu tür bir ayrımcılıktır.

c) Üçüncü bir ayrımcılık türü ise kurumsal ayrımcılık olarak adlandırılmaktadır. Bu tür ayrımcılık kurum düzeyindedir ve kurumsal yapı, kural ve işlemlerin farklı gruplara ya da bireylere farklı işletilmesini

30 Aydın, İ. (2016c), s.48.

31 Aydın, İ. (2016c), s.49.

32 Jackson, C.C. (1995). Discrimination. Rorth, J.K. (Ed.).International encyclopedia of ethics. London: Salem Press.

33 Aydın, İ. (2016a), s.181-182.

ifade eder. Kurumsal ayrımcılıkta tek tek kişiler değil belli özellikleri taşıyan bütün kişiler grup halinde hedef alınmaktadır.

3.5.2. Yargı Etiği Bakımından Eşitlik

Hâkim, mahkemenin kadınlar ve erkeklere eşit erişim sunmasını sağlamalıdır. Bu yükümlülük, hâkimin taraflar, avukatlar ve mahkeme personeliyle olan ilişkileri ile mahkeme personeli ve avukatların, diğerleriyle olan ilişkileri için geçerlidir. Kadınlara yönelik “tatlım”, “şekerim”, “güzelim” şeklindeki konuşma biçimi, jestler ve diğer davranışlar ya da fiziksel görünüm veya kıyafetlerine yorum yapılması, cinsel taciz olarak algılanabilir³⁴.

Yargı mensupları, toplumdaki kültürel, ırksal ve dinsel çeşitliliklerin farkında olmalı ve bunları tanımalı, aynı zamanda ilgisiz sebeplerden kaynaklanan önyargı ve yanlılıktan arı olmalıdır. Ayrıca, uygun yollarla, toplumda değişen tutumlar ve değerler hakkında bilgi sahibi olmalıdırlar³⁵.

Yargı mensupları, aşağılayıcı yorumlardan kaçınmalıdır. Onların, kendi kökeni de dâhil olmak üzere, etnik kökenler hakkında aşağılayıcı yorumlar yapması da saygısız ve uygunsuzdur. Yargıtay çalışanları, açıklamalarında ırkçı bir ton olmamasına ve kasıtsız dahi olsa toplumdaki azınlıkları gücendirmemeye özellikle dikkat etmelidir³⁶.

Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri’nin 2’nci değeri eşitliktir. Kişiler arasında ayrımcılık yapmamanın yanı sıra, mobbing, cinsel taciz ve iş dağılımı konuları, eşitlik değeri altında düzenlenmiştir.

3.6. EHLİYET VE ÖZEN

3.6.1. Genel Olarak Ehliyet ve Özen

Ehliyet(competence), bir işi başarı ve ustalıkla yapabilecek mesleki yeterliliğe sahip olmak anlamına gelmektedir. Bir mesleği üst düzeyde ve yetkinlikle icra edebilmek için gerekli eğitimden geçmiş olmak ve mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumlara sahip olmak da ehliyetin gereğidir. Bir kişinin mesleki ehliyeti, onun işini bütün yönleri ile yerine getirebilme durumunu ve yeterliğini ifade etmektedir. Bir kişinin

34 Commentary, (2007),p.185.

35 Commentary, (2007),p.186.

36 Commentary, (2007),p.185.

üstlendiği görevi, kabul edilebilen standartlara uygun biçimde etkili ve ustalıkla yerine getirmesi, onun ehliyetli olduğunu gösterir. Sahip olduğu mesleki bilgi ve becerileri sürekli geliştirmek için her türlü eğitim fırsatlarından yararlanmaya çalışmak ve sürekli okuyarak kendini geliştirmek de mesleki ehliyetin sürekliliği açısından gereklidir³⁷.

Özen(diligence), çalışmada sürekli çaba, çalışkanlık, dikkat ve ilgi göstermek demektir. Bir kişinin mesleğini icra ederken ihmal gösterdiği iddialarına maruz kalmadan, görevini en üst düzeyde ilgi ve dikkatle yerine getirmesi özenin ifadesidir³⁸. Mesleki özen aynı zamanda bir iş ya da görev alanında yer alan prosedür ve standartların eksiksiz olarak ve zamanında uygulanmasını da kapsamaktadır. Görevin birinci sorumluluk olarak görülmesi, çalışma zamanına (saatlerine) özen gösterilmesi, hata ve dikkatsizliğe yer verilmemesi, yargı mensubunun çalışması açısından büyük bir önem taşımaktadır. Özensizlik ve dikkatsizlik, zaman ve hak kayıplarına neden olacağı için etik ilkelerin ihlali anlamına gelmektedir.

3.6.2. Yargı Etiği Bakımından Ehliyet ve Özen

Yargılama süreçlerinin büyük bir özen ve titizlikle yürütülmesi gereklidir. Dikkatsizce ve kötü hazırlanan kararlar, dosyalar ya da çalışmalar bir yandan yargılama sürecini geciktirmekte, diğer yandan da “öncelikle zarar verme” şeklindeki etiğin en temel ilkesinin ihlal edilerek tarafların zarar görmesine yol açmaktadır.

Ehliyet ve özen, yargı görevinin doğru biçimde ifasının ön şartlarıdır. Yargısal görevlerini ifa etme ehliyeti hukuki bilgi, beceri, donanım ve hazırlık gerektirir. Hâkimin mesleki ehliyeti, görevlerini ifa edişi sırasında açıkça görülmelidir. Alkol veya uyuşturucu bağımlılığı, yetersiz deneyim, kişilik veya öfke sorunları ehliyet sorunlarına neden olabilir³⁹.

Aklı başında değerlendirme yapmak, tarafsız karar vermek ve hızlı hareket etmek, özenli bir yargıcın özellikleridir. Özen, aynı zamanda hukukun tarafsız ve adil olarak uygulanmasını ve sürecin suistimalinin önlenmesine yönelik çabaları da içerir⁴⁰. Duruşmalar ile müzakere ve genel kurul toplantılarına geç iştirak edilmesi, kararların kâtime yazdırılması, müzekkerelerin boşa imza atılarak üstünün kâtip tarafından doldurulmasının istenmesi, elektronik imzanın kaleme bırakılması ve

37 Aydın, İ. (2016a), s. 98.

38 Aydın, İ. (2016a), s. 208.

39 Commentary, (2007),p.192.

40 Commentary, (2007),p.193.

kalem tarafından kullanılması, kanunda veya belirlenmiş standartlarda öngörülen süre içinde gerekçeli kararların yazılmaması, mahkumiyet ya da tutuklama kararlarının infazı için Cumhuriyet savcılığına ya da infaz birimlerine gönderilmemesi özen eksikliğine ilişkin örnekler arasında sayılabilir⁴¹.

Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin 1'inci değeri "Ehliyet ve Özen"dir. Bu ilke Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri ve Yargıtay Cumhuriyet Savcıları Etik Davranış İlkeleri ile uyumlu bir şekilde düzenlenmiştir.

3.7. GÜVEN

3.7.1. Genel Olarak Güven

Güven, korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu olarak tanımlanabilir. Güven, insan ilişkilerinde yerini hiçbir şeyin dolduramayacağı bir kavramdır. Özellikle mesleki ilişkilerde güven daha da önemli bir etik ilkedir.

Bir kişinin mesleki ilişki içinde olduğu diğer kişi ya da profesyonelin adil, etik ilkelere uygun ve öngörülebilir biçimde davranacağına olan inancı, kurumsal ve mesleki güveni oluşturur. Burada önemli olan hususlardan biri, bir vatandaşın kamu görevlisi ile olan ilişkisinde karşıdaki kişinin sözlerinden, davranışlarından ve kararlarından emin olması, kuşku duymaması konusundaki güven duygusudur.

Bir profesyonele güven duyulabilmesi için asgari üç koşulun yerine getirilmesi gerekir⁴²:

a) Profesyoneller, etik değer, ilke, kural ve standartlara tam bir bağlılık içinde hareket etmelidirler. Bu durum kamu görevlilerinin mesleki özerkliklerini de korumalarını gerektirir.

b) Meslek elemanları, mesleki eylem ve işlemlerini tam bir liyakat ve yeterlilikle yerine getirmelidirler. Toplum profesyonel kişilerin güçlü bir bilgi birikimi olduğuna inanmalıdır.

c) Profesyoneller, görevlerini yerine getirirken karşıdaki kişilere özel bir ilgi ve dikkat ile yaklaşmalıdırlar. Onların güvenini kötüye kullanmamalıdırlar.

Diğer yandan kamu görevlisi ile halk arasındaki münasebetten do-

41 Saldırım, M.(2018). Hacettepe Hukuk Fakültesi Mesleki Deontoloji Ders Notları. Ankara. s.37.

42 Pellegrino, E.D. (2001). Trust and Distrust in Professional Ethics. Teays, W. Purdy, L. (Ed.). Bioethics, Justice&Healthcare. USA: Wadsworth Thomson Learning. s. 24.

ğan güven ilişkisi, sisteme ve kuruma olan güvenin de belirleyicisi olmaktadır. Profesyonel kişiler tarafından sunulan, gönüllü, zarar görme endişesi yaratmayan bir hizmet, kamu güveninin de garantisi olmaktadır. Güvenin çeşitli kaynakları bulunmaktadır. Bunlardan birincisi “**kişiliğe dayalı güven**”dir. Kişiliğe dayalı güvenin oluşmasında meslek elemanının kişilik özellikleri, dürüstlüğü, yetenekleri, mesleki becerisi, tutarlı davranışları karşındaki kişilerde daha fazla güven duyma eğilimi oluşturmaktadır. İkinci tür güven ise “**kurumsal güven**” olarak isimlendirilebilir. Kurumsal güvende kişiler, kurumla ilgili iş ve işlemlerin kontrol ya da gözlem yapmaya gerek kalmadan kendiliğinden icra edileceğine inanırlar⁴³.

3.7.2. Yargı Etiği Bakımından Güven

Kurumsal güvenin oluşmasında en önemli unsurlardan biri kurum kültürüdür. Kurum kültüründe güven ve saygı hâkim olduğunda toplumun kuruma ve meslek elemanlarına olan saygı ve güveni de artmaktadır.

Bir kurumun etik kurallarının ve bu kurallara uyulduğunun bilinmesi, halkın güveninin sağlanmasının ön koşuludur. Özellikle yargı kurumlarının, demokratik ve çağdaş toplumlarda devletin en güvenilir kurumlarından biri olması beklenir. Halkın bu meşru beklentisini karşılayan etkili yollarından biri de hiç şüphe yok ki etik değer ve ilkeleri kurum kültürünün önemli bir parçası haline getirmektir⁴⁴.

Güven, yargıda çok önemli bir değerdir. Mükemmel bir yargı sistemi oluşturulsa dahi, toplum güven duymuyorsa ya da kurumsal olarak güven duygusu sağlanamamışsa, yargı hizmetindeki yüksek kalite amaçlanan etkiyi doğurmakta yetersiz kalır. Bu nedenle, öncelikle kurumsal görev ve sorumlulukların layıkıyla yerine getirilmesi, ardından da bunun topluma doğru bir şekilde duyurulması şarttır. “Ya olduğun gibi görün ya da görüldüğün gibi ol.” sözünde veciz şekilde belirtildiği üzere, önce güven duyulan bir kurum olmak, sonra da toplumu bu ko-

43 Schoorman, F.D. & Mayer, R. & Davis, J. (2007). “An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present and Future”, *Academy of Management Review*. 32:2, s. 344-354.

44 Saldırım, M.(2017). Yargıtay ve Etik. (Yargıtay Etik Şeffaflık ve Güven Projesi Etik İlkeler Çalıştayı, Antalya 12-16 Mayıs 2017, Editör: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü s.134-138.) s.136.

nuda bilgilendirmek ve bilinç düzeyini yükseltmek gerekir⁴⁵.

Yargıtay Etik İlkeleri'nin önsözünde, etik ile yargıya güven arasındaki ilişki şu şekilde açıklanmaktadır: "Yargı sistemimizin başarısı, büyük ölçüde halkın hâkimlere, Cumhuriyet savcılarına ve yargı personeline duyduğu güvenle ölçülebilir. Bu güvenin sağlanabilmesi için yargı çalışanlarının mesleki davranış kurallarına uyması ve halkın da bu davranış kurallarını bilmesi gerekir... Yargıtay üyeleri, tetkik hâkimleri, Yargıtay Cumhuriyet savcıları ve Yargıtay personeline özgü etik ilkelerin belirlenmesi, uygulanması ve halk tarafından da bilinebilir ve görünebilir olması, son yıllarda adalet sistemine yaptığımız katkılarının en güzel örneklerinden biridir."

Halkın Yargıtay'a ve yargı sistemine duyduğu güven Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin önsözünde de iki ayrı paragrafta şu şekilde vurgulanmıştır:

"Çağdaş demokratik toplumda, yargı sistemine ve yargının ahlaki gücü ve dürüstlüğüne halkın güvenmesi son derece önemli OLDUĞUNDAN; - Hâkimlerin bireysel ve kurumsal olarak, hâkimlik görevini halkın emaneti olarak görmeleri, saygı duymaları ve halkın yargı sistemine güvenini yükseltmek ve sürdürmek için ellerinden gelen en yüksek çabayı göstermeleri zorunlu OLDUĞUNDAN;"

Dolayısıyla etik ilkelerin uygulanmasının en önemli sonuçlarından biri, bireysel olarak hâkimlerin ve yargı çalışanlarının, kurumsal olarak ise Yargıtay'ın ve yargı kurumlarının toplumda güven sağlamasıdır. Adaletin tecelli ettiğine halk inanırsa güven yükselir. Halkın adaletin tecelli ettiğine inanması, bu inancın oluşturulması gerekir. Bunun için öncelikle hâkim ve Cumhuriyet savcıları ile personelin etik davranışları ve etik karar vermeleri ön şarttır⁴⁶. Etik ilkelerin uygulanması; Yargıtay'daki iş akışının her zincirini ilgilendiren ve daha iyi bir adalet sistemine doğru güvenle ilerlememizi sağlayacak takip ve denetim mekanizmalarının gözden geçirilerek, yeniden yapılandırılması anlamına gelmektedir. Yargıtay'daki demokratik ve yenilikçi kültürün etik ilkeler ile daha da güçlendirilmesi amaçlanmaktadır⁴⁷.

Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin başlangıç kısmında, per-

45 Tepe, H.(2017). Kurum Kültürü ile Etik İlişkisi (Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi Etik İlkeler Çalıştayı, Mayıs 2017. Antalya, Editör: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü: Yargıtay yayını. s.102-115). s.102.

46 Tepe H. (2017), s.117.

47 Saldırım, M. (2017). Yargıtay Etik Şeffaflık ve Güven Projesi'nin Tanıtımı (Yargıtay Etik Şeffaflık ve Güven Projesi Açılış Sempozyumu, Ankara, 13-14 Nisan 2017, Editör: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü,14-20:Yargıtay Yayını).s.14.

sonelin davranışı ile toplumun yargıya güveni arasındaki ilişki şu şekilde açıklanmıştır: “Halkın yargı sistemine güveni, adaletin dağıtılmasında görevi olan tüm yargı personelinin dürüst olarak algılanmasına bağlıdır.”

3.8. ŞEFFAFLIK VE TOPLUMA KARŞI HESAP VEREBİLİRLİK

3.8.1. Şeffaflık Kavramı

Şeffaflık, “kararların, kurallar ve düzenlemeler doğrultusunda alınması ve uygulanması, alınan kararlardan etkileneceklerin bilgiye erişiminin sağlanması ve bu bilginin de ulaşılabilir, anlaşılır ve somut olması ilkesidir”⁴⁸.

Genellikle “şeffaflık”, açıklık, iletişim ve hesap verebilirliği ifade eder. Kamu hizmetleri ile ilgili olarak, kamu görevlileri, alınan tüm karar ve işlemler hakkında mümkün olduğunca açık olmalıdır. Kamu hizmetleri, kamu çıkarlarının korunması için yüksek düzeyde şeffaflık gerektirir. Bu nedenle bütün kamu görevlileri kararlarının nedenlerini ve süreçlerini açıklamakla yükümlüdürler. Kararları oluşturan tüm belgeler kamuya açıklanır ve arşivlenir. Bu açıdan kurumun şeffaflık düzeyi aslında onun hesap verebilirlik düzeyini de belirlemektedir. Kararların hangi mekanizmalarla ve hangi gerekçelerle alındığının, bilgi ve belgelerle kanıtlanabilir olması, hem şeffaflığın hem de hesap verebilirliğin göstergeleridir⁴⁹.

3.8.2. Topluma Karşı Hesap Verebilirlik

Kamu görevlileri bir göreve atandıklarında, o pozisyonun gerektirdiği iş ve görevleri de en iyi biçimde yapıp, yerine getirmeyi taahhüt etmiş sayılırlar. Bu anlamda bir emaneti üstlenmiş ve bu emanetin gereklerini yerine getirip getirmemekle ilgili olarak da hesap verme sorumluluğunun altına girmiş olurlar. Bu açıdan hesap verebilirlik, önemi veya değeri olan bir işi ya da performansı başardığımızın veya başarmadığımızın nedenini açıklamak demektir.

En genel anlamda hesap verebilirlik, “kamu görevine atanmış ya da seçilmiş kişilerin, kendilerine verilen yetkileri doğru biçimde kullandıklarını ve üstlendikleri görevlerini başarı ile yerine getirdiklerini gösterebilmeleridir.” Diğer bir tanımlama ile hesap verebilirlik, “bir işi, gö-

48 1 Ağustos 2018 tarihinde <http://www.seffaflik.org/yolsuzluk/seffaflik-nedir/> adresinden erişildi.

49 Aydın, İ. (2016a), s.186.

revi gerçekleştirmek için kamu ya da özel kullanılan kaynakları emanet edenlere, kaynakların kullanımı ve görevin nasıl ve ne oranda yerine getirildiği ile ilgili açıklamada bulunma zorunluluğudur”⁵⁰.

Bu anlamda kamuda görev alan tüm yönetici ve çalışanlar üstlendikleri görevi ne derece yerine getirip getirmediği ve bunların nedenleri ile ilgili olarak hesap verme yükümlülüğü taşırlar. Hesap verebilirliğin kamu etiği açısından en önemli yönü bütün kamu görevlilerinin eylemlerinin sonuçlarından sorumlu olmaları; bu karar ve eylemleri hakkında açıklama yapmaya ve eleştirilmeye istekli davranmalarıdır. Bu bağlamda hesap verebilirlik, bir kurumdaki görevlilerin, yetki ve sorumluluklarının kullanılmasına ilişkin olarak ilgili kişilere karşı bilgi verebilir olmaları, kendilerine yönelik eleştiri ve talepleri dikkate alarak bu yönde hareket etme zorunlulukları ve bir başarısızlık, yetersizlik ya da yolsuzluk durumunda sorumluluğu üzerlerine almalarıdır⁵¹.

3.8.3. Yargı Etiği İlkeleri ile Şeffaflık ve Topluma Karşı Hesap Verebilirlik Arasındaki İlişki

Yargıtay Etik İlkeleri’nin Önsözünde de açıkça belirtildiği üzere, Yargıtay’ın iletişim stratejisinin temelini, ‘adalete ilişkin sorunların şeffaf ve önyargısız ortamlarda tartışılması’ oluşturmaktadır. Bu nedenle, ‘Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri’, ‘Yargıtay Cumhuriyet Savcıları Etik Davranış İlkeleri’ ve ‘Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri’ geniş ve demokratik bir katılımı, kurum içi ve kurum dışı şeffaflık sağlanarak hazırlanmıştır. Yargıtay etik ilkeleri, kuruluşunun 150’nci yılını kutlayan Yargıtay’ın ‘şeffaf ve topluma karşı hesap verebilir bir yargı sistemine’ doğru ilerlerken yaptığı reformların en önemlisidir. Dolayısıyla etik ilkelerin oluşturulmasının önde gelen amaçlarından biri de hiç şüphe yok ki şeffaf ve topluma karşı hesap verebilir bir yargı sistemine doğru ilerlemektir⁵².

Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri’nin Başlangıç kısmında, “Yargıda Şeffaflığa İlişkin İstanbul Bildirgesi, şeffaflık yoluyla hâkimlerin bağlı oldukları etik ilkelerin kamuoyuna en geniş şekilde duyurulmasının ve bu

50 Baş, H. (2005). Hesap verme sorumluluğu ve Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu. 20.Türkiye Maliye Sempozyumu Türkiye’de Yeniden Mali Yapılanma. Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü, 23-27 Mayıs 2005. s. 402.

51 UNDP accountability system accountability framework and oversight policy. Second regular session 2008 8 to 12 September 2008, New York Item 10 of the provisional agenda Internal audit and oversight, s. 3.

52 Cirit, İ. (2018). Yargıtay Etik İlkeleri. Önsöz. Ankara (Yayına Hazırlayanlar: Dr. Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü). s.5.

ilkelerin uygulandığının toplum tarafından bilinebilir ve görünebilir olmasının, yargı performansını artırmada ve halkın güvenini sağlama- da kilit rol oynadığını VURGULADIĞINDAN” ifadesi yer almaktadır. Dolayısıyla başta İstanbul Bildirgesi ve İstanbul Bildirgesi’nin Etkili Bi- çimde Uygulanması için Tedbirler olmak üzere, Yargıtay etik ilkeleri, şeffaf ve hesap verebilir bir yargının en üst standartlarını gerçekleştir-meyi hedeflemektedir.

Ayrıca bu konuda sorumlu olan organ da şu şekilde belirlenmiştir: “Yargı etiğinde yüksek standartların yaşatılması ve yüceltilmesinde temel sorumluluk, kurumsal olarak yargıya ait OLDUĞUNDAN...” Dolayısıyla yargı hizmetlerinin kalitesinden yargı organı asli olarak so- rumlu olup, bu konuda hesap vermek zorunda olan organdır.

Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri’nin Başlangıç kısmında, bu ilkelerin “...yargının düzenli işleyişini sağlamak amacını da ...” taşıdığı açıkça vurgulanarak, topluma karşı hesap verebilirliğin önemine dikkat çekilmiştir.

3.9. HEDİYE

3.9.1. Genel Bilgi

Türk Dil Kurumu Sözlüğü’ne göre hediye (armağan), bir kişi ya da kurum tarafından karşılığında herhangi bir çıkar beklemeden, belli bir maddi varlığın başkasına gönüllü olarak transfer edilmesi anlamına ge- lir. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 15. maddesine göre kamu görevlisinin tarafsız- lığını, performansını, kararını, görevini yapmasını etkileyen veya etki- leme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kap- samındadır.

Kamu görevlisinin kendisine şu soruyu sorması gereklidir: Bu ko- numda ya da görevde olmasaydım bu hediye bana verilir miydi? Cevap “HAYIR” ise hediye etik olarak tartışmalıdır. Aşağıda Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetme- liğin 15. maddesine göre hediye alma yasağı içinde olan ve olmayan hediyeler belirtilmiştir. Yargıtay etik ilkelerinde hediye alınıp verilmesi- ne izin verilen haller, diğer kamu görevlilerine göre daha sınırlı ve dar kapsamlıdır.

Hediye alma yasağı kapsamı dışında olan ve kabul edilebilir hediyeler	Hediye alma yasağı kapsamında olan, kabul edilemez hediyeler
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,	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. Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olanlar,	b. Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,
c. Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,	c. Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,
d. Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler.	d. Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

3.9.2. Yargı Etiği Bakımından Hediye

Kamu görevlilerinin ve özellikle de hâkimlerin hediye almaları oldukça sorunlu bir alandır. Bu nedenle, tarihin ilk çağlarından itibaren hediye alma yasağına ilişkin çok katı kurallar konulmuştur. Örneğin, Hititlerde hâkimin tarafsızlığına ve dürüstlüğüne büyük önem verilmiş, o dönemin en masum hediyeleri olan ekmek ve biranın dahi mahkemeler (hâkimler ve mahkeme çalışanları) tarafından kabul edilmesi yasaklanmıştır⁵³.

53 Doğan, E. (2012). Hitit Hukuku, İstanbul: Fam Yayınevi. s.79.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde de kadıların hediye almalarına ilişkin çok kesin ve sınırlayıcı düzenlemeler vardı. Mecelle'nin 1796'ncı maddesinde hediye yasağı şu şekilde ifade edilmiştir: "Hâkim iki hasmdan hiç birisinin hediyesini kabul etmez." Esasında hediyeleşmek Fıkıh'ta tavsiye edilen bir münasebet şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Hatta hediyeleşmenin sünnet olduğu da bilinmektedir. Ancak memurun özellikle de hâkimlerin hediye almaları uygun bulunmamıştır. Zira hâkimin hediye kabul etmesi, hediye verene karşı bir eğilim doğurabilmektedir⁵⁴.

İslam hukukunda da memurların ve hâkimlerin hediye almaları kesin bir şekilde yasaklanmıştır. İslam hukukunun ikinci aslı kaynağı olan hadislerde memurun hediye almaması gerektiği yönünde çok fazla örnek vardır. "Memurların hediye alması ihanettir." hadisi ile "Benim gönderdiğim memura ne oluyor ki; bu sizin bu da bana hediye edildi, diyor! Babasının yahut da anasının evinde otursaydı, kendisine hediye edilecek mi edilmeyecek mi baksaydı ya!..." "Yöneticilerin hediye almaları devlet malını çalmaktır"⁵⁵.

Hâkimin aile üyeleri veya hâkimin hanesinde ikamet eden diğer kişilere sağlanacak hediye, bağış, kredi veya menfaatler hâkimi etkileyebilir veya etkilediği izlenimi oluşturabilir. Hâkim ilgili aile üyelerini, hâkime uygulanan etik sınırlamalar hakkında bilgilendirmeli ve bu sınırlamaları ihlal etmemeye yönlendirmelidir⁵⁶.

Sadece hediye veya para biçiminde değil, başka tür imkânlar sağlanarak da yargıcın bir işi yapması veya yapmaması için yönlendirilmeye çalışılması mümkündür. İtalya'da "temiz eller" soruşturması sırasında bir kısım hâkimlerin ve eşlerinin bazı özel okullarda ders vermek, bazı önemli hukukçulara danışmanlık yapmak için yolsuzluk yapan bir Sicilyalı siyasetçi tarafından davet edildikleri, yine mafya üyesi tarafından bir politikacı aracılığıyla bölgeye yeni atanan hâkimlere ev bulmaları için yardım edildiği ortaya çıkmıştır⁵⁷.

Olağan sosyal misafirperverlikler de hediye başlığı altında değerlendirilir. Sorulması gereken soru, söz konusu misafirperverliğin kabulünün hâkimin bağımsızlığını ve tarafsızlığını, hukukun üstünlüğünü, yargı görevlerinin gereğince ifa edilmesini etkileyip etkilemeyeceği veya bu izlenimi verip vermeyeceğidir. Sorulması gereken diğer sorular şunlardır: İlgili sosyal teması başlatan kişi eski bir arkadaş mıdır, yeni

54 Kılınç, A. (2016). s.150.

55 Kılınç, A. (2016). s.151,152.

56 Commentary, (2007), p.177.

57 İnceoğlu, S.(2008). Yargıcın Davranış İlkeleri, İstanbul: Beta Yayınevi. s.99.

tanışılan bir kişi midir? Bu kişi toplumda olumsuz bir üne sahip midir? İlgili toplantı büyük çaplı mıdır, özel midir? Kendiliğinden mi gelişmiştir, ayarlanmış mıdır? Katılımcılardan herhangi biri hâkimin baktığı davalardan birine taraf mıdır? Hâkim, diğer katılımcılara teklif edilmeyen ve makul olarak şüphe veya eleştiriye neden olacak bir menfaatten faydalanmakta mıdır?⁵⁸

Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nde de bu konuda yukarıdaki örneklerle ve Bangalor Yargı Etiği İlkeleri'ne uygun düzenlemeler yer almaktadır. Birincisi, hediye almanın mutlak olarak (istisnasız) yasak olduğu hallerdir (Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Madde 3.4; 3.5). Hediyeenin mutlak yasak olduğu hallerin karakteristik özelliği; yargılamadan önce, yargılama sırasında ya da yargılamanın bitmesinden sonra herhangi bir şekilde (uzaktan veya yakından) yargılama ile ilişkilendirilme ihtimali bulunan durumlardır. Bu kapsama, sonuçlanmış olup olmadığına bakılmaksızın, davanın tarafları, avukatları ya da bu kişilerin veya hâkimin yakın çevresi girmektedir. Hediye almanın mutlak olarak yasak olduğu hallerde, verilen ya da ikram edilen veya sağlanan ayrıcalığın niteliğine, niceliğine veya koşullarına bakılmaksızın her durumda reddedilmesi gerekir.

İkincisi ise nisbi olarak yasak olan hediye alma halleridir (Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri m. 4.13). Maddede sayılan istisnai hallerle sınırlı olarak hediye alınabilir. Hediye almamak kural, hediye almak ise istisna olduğundan, istisnanın kapsamını genişletmeye olanak bulunmamaktadır. Bu nedenle, hediye alınacak istisnai haller yorum yoluyla genişletilemez, aksine, tereddüt halinde istisnaların dar yorumlanması gerekir. Ancak bunun dışında da adı hediye olmamakla birlikte, yargı çalışanı olarak, ayrıcalık ya da yarar sağlama halleri yasak kapsamındadır.

Sonuç olarak, hâkimin hediye alması, son derece istisnai birkaç durum dışında tarihin her döneminde ve her uygarlığında kesin ve açık kurallarla yasaklanmış olup, bu nedenle hediye alma yasağı evrensel bir kuraldır. Hatta Osmanlı döneminde, kadıların sadece kendilerini atayan makamdan veya akrabaları ya da arkadaşlarından (bir davayla ilişkili olmamak ve kadı olarak atanmadan önce alınıp-verilen hediyelerden daha değerli bulunmamak koşullarıyla) hediye alabilecekleri, bunun dışında hiçbir şekilde hediye alamayacakları kabul edilmiştir⁵⁹.

Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin "Yorumlama" başlıklı üçüncü maddesindeki atıf nedeniyle, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin yukarıda açıklanan hediyeyle ilişkin hükümleri, Yargıtay personeli bakımından da aynen geçerlidir.

58 Commentary, (2007), p.180.

59 Kılınç, A. (2016), s.152.

3.10. ÇIKAR ÇATIŞMASI

3.10.1. Genel Olarak Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması, bir kişinin “kişisel çıkarlarının” resmi görevlerini gerektirdiği gibi yerine getirmesini engellemesi durumudur. Buradaki kişisel çıkar, kişinin kendisinin, yakınlarının ya da arkadaş çevresinde herhangi birinin ekonomik veya başka türlü çıkarlarını kollamasını içerir. Çıkar çatışması, kişinin kendisi ya da çevresine çıkar sağlayacak şekilde görev yükümlülüklerini ihmal etmesi ya da yerine getirmemesi ile ortaya çıkar. Özellikle kamu hizmetlerinde, kamu çıkarlarının her şeyin önüne alınarak, kişisel çıkar sağlamaktan kaçınılması temel zorunluluktur⁶⁰.

Kamu görevlilerinin resmi görevlerini tarafsız ve objektif bir şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükken şahsi çıkarlara sahip olmaları halinde çıkar çatışması ortaya çıkar. Kamu görevlilerinin şahsi çıkarları kendisine, ailesine, yakın akrabalarına, arkadaşlarına ya da iş bağlantısı veya siyasi ilişkileri olduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati içerir. Bunun yanı sıra onlarla ilgili mali ya da diğer türlerdeki her çeşit yükümlülüğü kapsar.

Kamu görevlisi çıkar çatışması olasılığını bilen tek kişi olduğu için aşağıdaki konularda şahsi sorumluluğa sahiptir:

- a) Herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda uyanık olmak,
- b) Bu tip bir çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atmak,
- c) Bu tip bir çıkar çatışmasının farkına varır varmaz bunu üstlerine bildirmek,
- ç) Böyle bir durumdan geri çekilmek,
- d) Çıkar çatışmasından kaynaklanan herhangi bir menfaatten kendisini tecrit etmek için verilecek nihai karara razı olmak.

3.10.2. Yargı Etiği Bakımından Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması, hem yargı görevi hem de adalet yönetimi sırasında karşımıza çıkabilir ve kamu görevinin ifasında dürüstlük ve eşitlik görüntüsünü bozar. Örneğin, yargı görevi sırasında, baktığı davanın sonucundan önemli ölçüde etkilenecek bir çıkarının olması halinde hâkim, davaya bakamaz (Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri m.2.7.2, 2.7.3).

60 Aydın, İ. (2016a), s.63.

Çıkar çatışması, öncelikle ilgili personel tarafından bilinebilir bir durum olduğundan, bu konuda yüksek özen gösterme sorumluluğu Yargıtay personeline aittir. Dolayısıyla böyle bir durumla karşılaşıldığında ilk yapılması gereken davranış, konuyu ilgili üst makama bildirmek ve hukuki ilişkiyi sonlandırmaktır.

Konunun öneminden dolayı bu husus etik ilkelerde açıkça düzenlenmiştir. Resmi görev nedeniyle haksız menfaat sağlanması, kendisinin veya ailesinin Yargıtay ile hizmet veya satış sözleşmesi yapması çıkar çatışması olarak kabul edilir. Çıkar çatışması hallerinde kamu görevinin tarafsızlığı zedelenir ya da makul bir kişinin gözüyle tarafsızlık zayıflamış görünür (Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri Madde 4.1, 4.2). Yargıtay Cumhuriyet Savcıları Etik Davranış İlkeleri'nin 3.2 ve 5.4 maddelerinde de çıkar çatışmasını kapsayan düzenlemeler bulunmaktadır.

BÖLÜM 4: YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİNİN CEZA, DİSİPLİN VE DİĞER ETİK İLKELER İLE İLİŞKİLERİ

4.1. GENEL BİLGİ

5176 sayılı Kanun'un uygulanmasını gösteren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin "Kurumsal Etik İlkeleri" başlıklı 26'ncı maddesine göre, *"Bu Yönetmelikle belirlenen etik davranış ilkeleri, kapsama dâhil 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."* Dolayısıyla Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin Yargıtay tarafından düzenlenmesine ilişkin açık bir hukuki dayanak vardır.

Yukarıdaki hüküm uyarınca Yargıtay Başkanlığı, "Yargıtay personeli"nin yürüttüğü görevin devlet ve toplum hayatı bakımından son derece önemli olduğuna, Yargıtay'ın tam anlamıyla "etik bir kurum" olması için personel açısından da etik alanında özel bir çalışma yapılmasının yararlı olacağına karar vermiştir. **Mevzuattaki bu açık düzenleme uyarınca Yargıtay personelinin kendi etik ilkelerini kendilerinin belirlemesine geniş olanaklar sağlanmıştır.** Ayrıca, Yargıtay'a özgü etik ilkelerin benimsenmesi karşısında, personel için de kendine özgü etik ilkelerin benimsenmesi doğaldır⁶¹.

Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin temel amaçlarından biri, Yargıtay personelinin uyması gereken davranış ve hizmet standartlarının belirlenmesi ve yargının düzenli bir şekilde işleyişinin sağlanmasıdır. Bu ilkelerin aynı zamanda Yargıtay'da görev yapan daire başkanı, üye, tetkik hâkimi ve Cumhuriyet savcıları tarafından desteklenmesi gerekir. Çok önemli olan bu husus, Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin "Başlangıç" bölümünün son paragrafından açıkça vurgulanmıştır.

Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri, hâkim ya da savcı sınıfından olmayıp, Yargıtay'ın faaliyetlerine doğrudan veya dolaylı olarak katılan, sözleşmeli veya diğer statüde olan, tüm Yargıtay personeli için geçerlidir. Ayrıca, Yargıtay'daki görevinden ayrılan tüm Yargıtay personeli Kural 3.3.'e tabidir (m.2).

61 Şahbaz, İ./Saldırım, M.(2017). Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Taslağına İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi ve Birleşmiş Milletler Yargı Etiği Standartları ile Karşılaştırılması. Ankara:Yargıtay yayını, s.8

Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri, kanunlarda ya da ilgili mevzuatta Yargıtay personeli için öngörülen kuralların alternatifi değildir. Bu nedenle, Yargıtay personeline ilişkin mevzuatı değiştirmez veya kaldırmaz. Bilakis, mevcut bu kuralları destekleyici ve tamamlayıcı bir işleve sahiptir. Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin "Yorumlama" başlıklı 3'üncü maddesine göre, "Yargıtay personelinin davranış biçimlerini düzenleyen tüm kanun, yönetmelik ve idari talimat hükümleri, işbu İlkeler'e dâhil kabul edilir."

4.2. YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE YARGITAY YARGI ETİĞİ İLKELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin "Yorumlama" başlıklı 3'üncü maddesinin 2'nci fıkrasına göre, "İşbu İlkeler, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'ne göre yorumlanır." Bu madde, her iki etik kurallar bütünü arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Yargıtay Etik İlkeleri kolektif etik anlayışı ile düzenlenmiş, tüm etik ilkeler eşzamanlı olarak ve belli bir uyum içinde oluşturulmuştur. Dolayısıyla etik ilkeler hem kendi içinde hem de diğer etik ilkeler ile ahenkli olarak düzenlenmiştir. Bunun amacı, Yargıtay'ın tüm kademelerinde görev alanların aynı etik anlayışa sahip olmasını sağlamaktır.

Örneğin, 4.2-d maddesinde personelin hediye ya da benzeri şeyler kabul etmeyeceği haller düzenlenmiştir. 2.2'de de yine personelin lütf kabul etmeyeceği yazılıdır. Düzenlemeler bu şekilde olmasına rağmen somut olayda ortaya çıkabilecek tüm seçeneklere belirtilen maddelerin açık bir yanıt vermesi mümkün olmayabilir. Böyle bir durumla karşılaşıldığında, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin 3.4, 3.5 ve 4.13 maddeleri personel hakkında da uygulanacaktır. Bu nedenle, Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri yorumlanırken, her zaman Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri de göz önünde bulundurulmalıdır.

4.3. YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE KAMU PERSONELİ ETİK İLKELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere "Kamu Görevlileri Etik Kurulu"nun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarını belirleyen 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 1'inci maddesinin 3'üncü fıkrasında "yargı mensupları" hakkında bu kanun hükümlerinin uygu-

lanmayacağıının belirtilmiş olması nedeniyle Yargıtay başkan ve üyeleri, tetkik hâkimleri ve Yargıtay Cumhuriyet savcıları dışında kalan Yargıtay personeli söz konusu kanun kapsamına girmektedir. Daha açık bir anlatımla Yargıtay personeli 5176 Sayılı Kanun kapsamına göre kamu personeli etik düzenlemelerine tabi olup, bu konuda herhangi bir istisna tanınmamıştır.

Sonuç olarak, diğer kamu görevlileri gibi etiğe aykırı davranışlarından dolayı Yargıtay personeli hakkında da etik ihlal kararı verilebilir. Bu bakımdan diğer kamu personeli ile Yargıtay personeli arasında bir ayırım bulunmamaktadır.

4.4. YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE DİSİPLİN VE CEZA HÜKÜMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

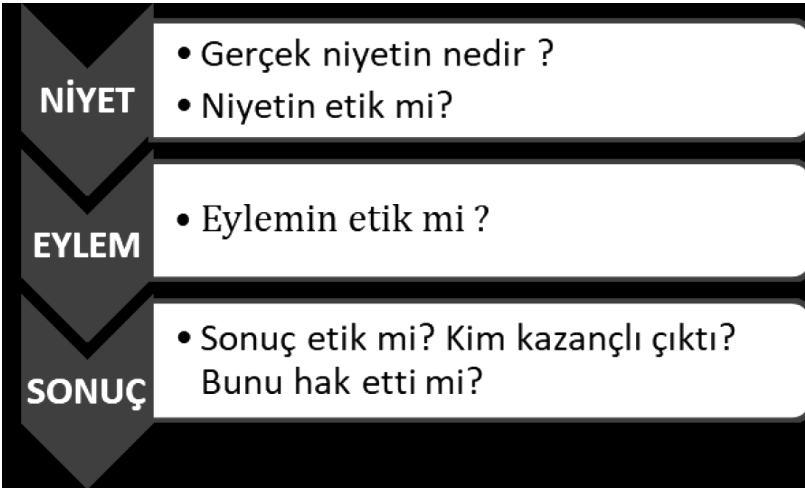
Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin "Yaptırımlar" başlıklı 4'üncü maddesinde, etik ilkeler ile ceza ve disiplin hükümleri arasındaki ilişki düzenlenmiştir. Bu maddeye göre etik ilkelere aykırı bir davranış, aynı zamanda bir disiplin suçu veya ceza hukuku anlamında suç oluşturabilir. Örneğin 1.5'te öngörülen kayıtların tahrif edilmesi ya da yok edilmesi resmi evrakta sahtekârlık suçunu oluşturabileceği gibi devlet memurluğu görevinden atılmayı gerektiren bir disiplin suçu da teşkil edebilir. Daha açık bir anlatımla, bir davranışın etik kurallarda yer alması o eylemi disiplin suçu ya da adli anlamda suç olmaktan çıkarmaz.

BÖLÜM 5: ETİK KAVRAMI, KAMU ETİĞİ VE MESLEK ETİĞİ İLE YARGI ETİĞİNİN İŞLEVLERİ

5.1. ETİK KAVRAMI

5.1.1. Genel Bilgi

Etik, en genel anlamda insan tutum ve davranışlarının iyi-kötü, doğru-yanlış açısından değerlendirilmesi için kılavuz alınan değer, ilke, kural ve standartlar bütünüdür. Eylem ve kararlarından önce bütün çalışanlar niyet, eylem ve sonuç sorgulaması yapmalıdırlar⁶².



İnsanın eylemi, bir değer, ilke ya da kurala bağlı bilinçli davranışdır. İnsan eylemlerini başkalarını da gözetken bir ilgi ve kaygıya bağlı olarak “iyi”, “kötü”, “doğru” ya da “yanlış” ölçülerine göre bazı şeyleri değerli bulma ya da bulmama yönünde değerlendirmeler yaparak gerçekleştirir⁶³.

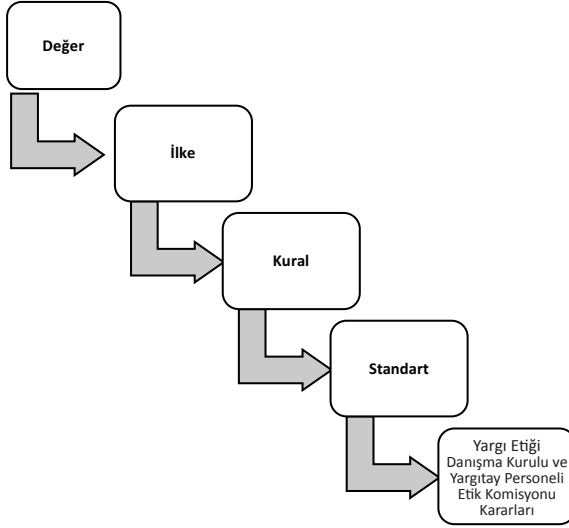
Etik, her türlü karar ve eylemde iyi-kötü, doğru-yanlış gibi göreceli unsurlar hakkında yargılamada bulunup karar vermemizde kılavuzluk yapar. Etik sorunlar kişilerin kendileriyle ve başkalarıyla olan ilişkilerinde ya da yaşadıkları durumlarda karar alırken ve eylemlerde bulunurken karşı karşıya kaldıkları değer sorunlarıdır⁶⁴.

62 Aydın, İ. (2016a), s.47.

63 Özlem, D. (2010). Etik: Ahlak felsefesi. İstanbul: Say Yayınları. s.15.

64 Kuçuradi, I. (2007). Etiğe yaklaşımlar, etikte yaklaşımlar ve bir evrensel etik düşüncesi. II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı, Ankara ODTÜ Felsefe Bölümü. s.32.

Etik karmaşık sorulara cevap verirken bireye yardım eden ve yol gösteren bir değerlendirme kaynağıdır. Bu anlamda etik, insanın eylemlerinin değerlendirilmesini yapmayı ve farklı seçeneklerden en iyi ve doğru olanının ne olduğunu belirlemeyi, eylemlerini niçin seçtiğini gerekçelendirmesini ve tüm bunları yaparken de “etik muhakeme” yapma süreçlerini içerir.



5.1.2. Değer

Değerler bireyin bütün karar ve eylemlerini yönlendiren, neye niçin önem verdiklerini açıklayan tercihlerdir. Etik değerlendirmeler yapılırken öncelikle değer ve değer sistemi etkili olur. Değerler insanın nasıl bir hayat yaşayacağı hakkında sahip olduğu geniş seçenekler arasında neye önem verdiklerini gösterir. Değerler, değer yükleyerek oluşur. Karşımızdaki obje ya da kavramlar arasında bazılarını önem ya da belli bir anlam yüklemek onları değer haline getirir. İnsanlar çevrede bulunan nesne, tutum-davranış ya da kavramlara değer yüklemektedirler. Ortaya çıkan her değer, bir değer yüklemenin sonucudur. Bir şeye değer yüklemek, diğerleri arasından bazılarını seçmek ya da tercih etmektir⁶⁵.

Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nde korunan değerler şunlardır:

- a) Ehliyet ve Özen
- b) Eşitlik
- c) Gizlilik
- ç) Mesleğe Yaraşırılık

65 Aydın, İ. (2014). Değer Kavramı ve Değer Yükleme. Prof. Dr. Haydar Taymaz Armağan Kitabı, İnayet Aydın, Kürşad Yılmaz (Ed.). Ankara: Pegem Akademi, s.46.

5.1.3. İlke

İlkeler, eylemleri yönlendiren temel düşüncelerdir. İlke, bir kişi, grup ya da toplumun çeşitli eylemlerini istenebilir ve olumlu olup olmadığına karar verirken yardım eden temel normlardır. İlke, eylemlerimizi etkileyen doğru ve yanlışları bilmemize yardım eden ve davranışlarımızın temelini teşkil eden fikirlerdir⁶⁶.

İlkeler, davranışların etik yönden haklı/doğru bulunmasına destek olmaktadır. Böylelikle niçin doğru, iyi ve uygun olduğu yönünde bir karar arayışı içinde bulunduğumuzun cevabının verilmesine olanak sağlamakta ve eylemlerimizde bize yol göstererek rehberlik etmektedir⁶⁷.

İlkeler karşılaşılan problemlerin etik bir yaklaşımla değerlendirilmesinde temel teşkil eder ve bu problemlerin etik bağlamda nasıl çözümleneceği ile ilgili belirsizlikleri azaltır. Böylece ilkeler karar vericiler için eylemlerinin evrenselleşmesinde tutarlı standartlar sağlar. İlkelerin eylemleri evrenselleştirmesi önemlidir. Böylece toplumsal anlamda eylemler arasında bir tutarlılık sağlanır⁶⁸. Etik İlkeler “eğitici ” ve “düzenleyici ” olarak ikiye ayrılır.

a) Eğitici İlkeler: Meslek elemanlarına etik davranış için ilham vermesi amaçlanır.

b) Düzenleyici İlkeler: Belli durumlarda nasıl davranılacağı ya da nelerin etik açıdan ihlal sayılacağını belirler.

Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri hem eğitici hem de düzenleyici etik ilkelerin bir örneğidir.

Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri’nde açıkça ifade edilen etik ilkeler şunlardır:

a) Yargıtay personeli görevini ehliyet ve özen ile yerine getirir.

b) Yargıtay personeli tüm tutum ve davranışlarında eşitlik ilkesini gözetir.

c) Yargıtay personeli mesleki gizliliğe uyar.

ç) Yargıtay personeli mesleğe yaraşır şekilde davranır.

66 Aydın, İ. (2016a), s.53.

67 Aydın, E. (2001). Tıp etiğine giriş. Ankara: PEGEM A Yayıncılık. s27.

68 Aydın, İ. (2016a), s.53.

5.1.4. Kural

Kural, ilkelere uygun eylem yollarıdır. Kurallar, ilkelere daha detaylı, dar ve somuttur. Soyut genellemeleri değil, belli özel durumlarda nasıl davranılacağını gösteren rehberlerdir. İlkelerin soyutluğu karşısında kurallar devreye girer ve yap-yapma çerçevesi oluşturan somut eylem biçimleri ortaya çıkar. Kuralların üç özelliği vardır⁶⁹:

a) Kurallar belirsizliği azaltarak öngörülebilirlik ve istikrar sağlar. Örneğin, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin 3.4 maddesine göre, hâkimin yargılama bitmiş olsa dahi davanın taraflarından hediye alması, niteliğine veya niceliğine bakılmaksızın her durumda yasaktır. Bu kural, davanın taraflarının ya da onlar adına sağlanan hiçbir hediye alınamayacağını kesin bir şekilde ifade ettiği için her türlü belirsizliği ortadan kaldırmaktadır. Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri m.1.6'ya göre, Yargıtay personeli "Dava tarafları, muhtemel dava tarafları veya yargıyla işi olan hiç kimseye avukat tavsiye etmez." Bu maddede de davranış kuralı açık ve somut bir şekilde ifade edilmiştir.

b) Kurallar insan davranışlarına denetim ve sınırlama getirir. Yukarıda verilen örnekte görüldüğü üzere, hem hediye veren hem de hediye alan kişi bakımından bir denetim ve sınırlama söz konusudur.

c) Kurallar bireyi özgür kılar. Yapılmaması gereken istek ve beklentilere karşı kalkan etkisi yaratır. Örneğin, davanın taraflarınca ya da onlar adına hediye verilmesi veya ayrıcalık sağlanması teklif edildiğinde, Yargıtay personeli etik ilkeleri gerekçe göstererek hangi yoldan ve kimden gelirse gelsin böyle bir öneriyi rahatlıkla reddedebilir.

İnsanların toplu yaşama geçmeleri ile birlikte kurallı yaşam da bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. Kurallar, bir amaç doğrultusunda bir grupta düzeni korumak için bireylerin davranışlarının kısıtlanmasını ve belli yasakları kapsar. Kuralların bir diğer özelliği de herkes için açık ve net beklentiler sağlamasıdır.

Meslek etiği kuralları⁷⁰:

a) Tavsiye ve yönlendirmelerde bulunur.

b) Meslek uygulayıcılarının davranışlarına rehberlik eder.

c) Belli durumlar karşısında nasıl davranılması gerektiğini bildirir.

ç) Meslek üyelerinin sergilemesi gereken karakter özelliklerini ortaya koyar.

69 Aydın, İ. (2016c), s.15.

70 Aydın, İ. (2016b). Eğitim ve Öğretimde Etik. (8.Baskı). Ankara: PEGEM –A Yayıncılık. S.26.

- d) Mesleğin birliğinin, onurunun ve saygınlığının korunmasını sağlar.
- e) Mesleğin meşruluğunu sağlar.

Nitekim, İstanbul Bildirgesi'nin Etkili Biçimde Uygulanması için Tedbirler'in 14/1 maddesine göre yargı "Bangalor Yargı Etiği İlkeleri'ni dikkate alarak, yargı mensupları için profesyonel ve etik standartlara ilişkin kuralları veya standartları geliştirmelidir"⁷¹.

5.1.5. Standart

Standartlar, beklenen davranışların sergilenmesi, istenmeyenlerden kaçınılmasında rehberlik yapan sistemlerdir. Aynı zamanda, bir şeyi yapmanın kabul edilmiş ve tekrarlanabilen yollarıdır. Standartlar bir işin ya da hizmetin etkili ve güvenilir biçimde yerine getirilmesini sağlayan ve böylece yaşamı daha kolay hale getiren ölçütlerdir. Özellikle meslek etiğinde, standartların bilinmesi ve uygulanması, etik davranışın sağlanması açısından çok önemlidir⁷².

Standartlar kuralları detaylandırır ve kurallarla ilgili ortak anlayış birliği oluşturulmasını sağlayarak, eşitlik, öngörülebilirlik ve hukuکی güvenlik sağlar. Örneğin Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri m.4.2/b'ye göre Yargıtay personeli, "Ailesinin herhangi bir ferdinin yargı kurumlarından, ilgilenen diğer tarafların istifadesine açık olmayan biçimde, böyle bir sözleşmeyi elde etmesine yardım etmek üzere yargıdaki konumunu kullanmaz." Bu örnekte, "ailesinin herhangi bir ferdinin" ibaresinden ne anlaşılması gerektiği yorum farklılıklarına neden olabilir. Dolayısıyla standartlarda, aile fertleri tek tek sayılabilir ve belirsizlik ya da yorum farklılıkları ortadan kalkar.

5.1.6. Yargıtay Personel Etik Komisyonu Kararları

5176 sayılı Kanun'un 2'nci maddesiyle, Başbakanlık bünyesinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuş, aynı Kanun'un 7'nci maddesine istinaden çıkarılan ve 13.4.2005 tarih ve 25785 sayılı RG'de yayımlanan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 29'uncu maddesinde, kurum veya kuruluşun üst yöneticisi tarafından kurum içinden en az üç kişilik bir etik komisyonu oluşturulması öngörülmüştür. Aynı Yönetmelik maddesinin 2'nci

71 İstanbul Bildirgesi ve İstanbul Bildirgesi Taslak Uygulama Tedbirleri.(2018). Ankara: Yargıtay yayını (Editörler: Dr. Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü, Gözde Ata, Nazlı Ersoy).

72 Aydın, İ. (2016c), s.15.

fıkrasında, etik komisyonu üyelerinin ne kadar süreyle görev yapacağı ve diğer hususların, kurum ve kuruluşun üst yöneticisince belirleneceği ifade edilmiştir.

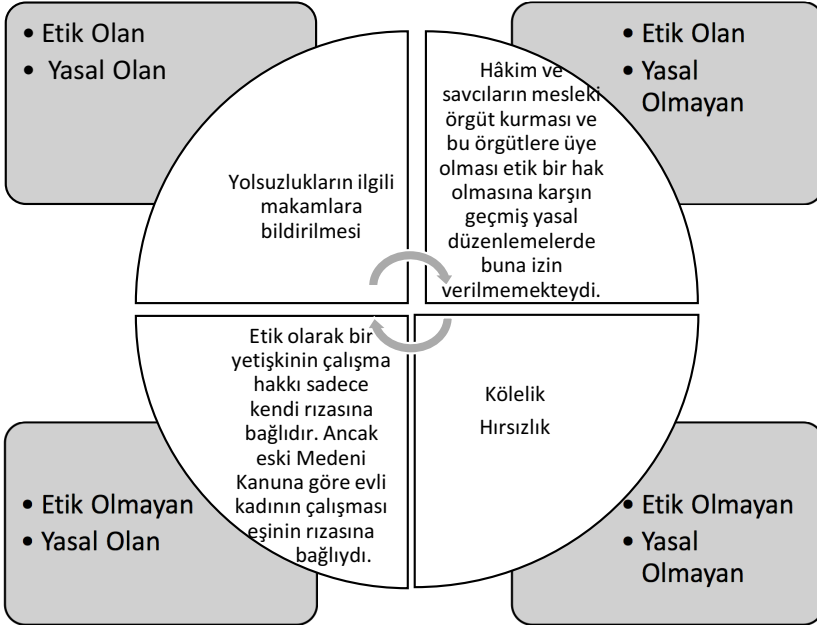
Yukarıda açıklanan Kanun ve Yönetmelik hükümleri uyarınca Yargıtay Birinci Başkanlık Olur'u ile "Yargıtay Personeli Etik Komisyonu" oluşturulmuştur. Bu Komisyon Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nden bağımsız olarak 5176 Sayılı Kanun'un sistemine göre yasal bir zorunluluk nedeniyle kurulmuştur.

Kurum ve kuruluşlarda, etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek, personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde ve yönlendirmede bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek "Yargıtay Personeli Etik Komisyonu"nın görevleri arasında yer almaktadır. Yönetmeliğin 29'uncu maddesinde sayılan bu görevler kapsamında Komisyon, Yargıtay personelinin muhtemel davranış modellerinin etik ilkelere uygunluğu konusunda görüş bildirebilir. Bu şekilde, değer, ilke, kural ve standartların somut olayda nasıl uygulanacağı konusunda hem topluma hem de Yargıtay personeline rehberlik sağlanarak, toplumda ortak bir etik anlayışın oluşması ve güçlenmesi amaçlanmıştır.

5.1.7. Etik ve Hukuk İlişkisi

İdeal bir bakış açısıyla etik de hukuk da insan ve insanlık için en doğru olana ulaşmayı amaçlar. Ancak etik ve yasalar her zaman aynı noktalarda birleşmezler. Amerikalı Yüksek Mahkeme Yargıci Earl Warren hukuk ve etik ilişkisini şöyle tanımlamıştır: **"Uygar hayatta hukuk, etik denizinde yüzer. İkisi de medeniyet için vazgeçilmezdir. Hukuk olmadan vicdansızların insafına kalırız. Etik olmadan da hukuk olmaz"**. Aşağıda bu dört alandan örnekler verilmiştir⁷³.

73 Aydın, İ. (2016c), s.154-156.



5.2. KAMU ETİĞİ

5.2.1. Genel Olarak Kamu Etiği

Kamuda etik, devletin işlevlerini etkili ve verimli bir şekilde yerine getirebilmesi, halkın devlete olan güveninin güçlendirilmesi, kamu kaynaklarının verimli ve tutumlu bir şekilde kullanılarak sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesi için gerekli, hatta zorunludur.

Kamu hizmetleri kamu görevlileri tarafından yerine getirilir. Bu nedenle kamu görevlileri, her gün kendilerinin kişisel ve mesleki dürüstlükleri ile erdemlerinin sınındığı durumlarla karşılaşır. Kayırmacılık, savurganlık ve yetkiyi kötüye kullanma gibi etik dışı davranışların devlet yönetiminde yeri yoktur, bunun bedeli yetersiz ve niteliksiz hizmettir. Bu yüzden her düzeydeki kamu görevlisinin etik dışı davranışları reddetmesi gerekir⁷⁴.

5.2.2. Kamu Görevi Emanettir

Kamu görevi halkın bir emanetidir. Bu nedenle:

74 Steinberg, Sheldon S., David T. Austern. (1996). Hükümet, Ahlak ve Yöneticiler. (Çeviren: Turgay Ergun). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Yayınları. s.5-6.

- a) Kamu yararı için yapılır.
- b) Kamu yetkisi ile yerine getirilir.
- c) Kamu kaynakları kullanılır.
- ç) Kamu güvenine dayalıdır.

5.2.3. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri

2004 yılı, ülkemizde etiğe dayalı bir yönetim sisteminin oluşturulmasında dönüm noktasıdır. Bu tarihte kabul edilen 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur. 2005 yılında Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından hazırlanan “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır. Bu Yönetmeliğe göre Türk Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri şunlardır:

- a) Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci
- b) Halka hizmet bilinci
- c) Hizmet standartlarına uyma
- ç) Amaç ve misyona bağlılık
- d) Dürüstlük ve tarafsızlık
- e) Saygınlık ve güven
- f) Nezaket ve saygı
- g) Yetkili makamlara bildirim
- h) Çıkar çatışmasından kaçınma
- ı) Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması
- i) Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı
- j) Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı
- k) Savurganlıktan kaçınma
- l) Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan
- m) Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık
- n) Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu
- o) Eski kamu görevlileriyle ilişkiler
- ö) Mal bildiriminde bulunma

Yargıtay personeli, Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri’ne ek olarak yukarıda sayılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne de tabidir.

5.3. MESLEK ETİĞİ

Meslek etiği, belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup koruduğu; meslek üyelerine emreden, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan; kişisel eğilimleri sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan ilke ve kuralları bütünüdür⁷⁵.

Meslek etiğinin işlevleri şunlardır:

- a) Toplum açısından: Mesleğin saygınlığını ve kurumsal güveni sağlar. Halkın adil ve şeffaf bir hizmet aldığına ilişkin güveni artır.
- b) Meslek açısından: Mesleğin saygınlığı ve profesyonel değeri korunur.
- c) Meslektaşlar açısından: İş arkadaşlarının birbirleri ile olan ilişkilerinde profesyonellik standartlarını oluşturur.
- ç) Kurum açısından: Toplumun kuruma güveni ve inancı artır.

Dışsal mesleki etik, değer ve inançlar kişinin içsel etiğini eleştirmesini, yeniden değerlendirmesini ve kendini geliştirmek için harekete geçmesini sağlar. İçsel etik ise meslek elemanlarına etik belgelerde değinilen ve karşılaştıkları sayısız durum ve görev çatışmalarında rehberlik eder.

5.4. YARGI ETİĞİNİN İŞLEVLERİ⁷⁶

5.4.1. Genel Bilgi

Yargı etiği ilkelerinin işlevleri konusunda, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin Başlangıç kısmının son paragrafı bize yol göstermektedir. Bu paragrafta göre, "Yargıtay üyeleri ile tetkik hâkimlerinin etik davranış standartlarını oluşturarak onlara rehberlik sunmak, yasama ve yürütme mensupları ile avukatların ve toplumun yargıyı daha iyi anlamalarına ve yargıya destek olmalarına yardımcı olmak, etik ilkelere uymanın öncelikle hâkimlere düşen asli bir sorumluluk olduğu gerçeğini göz ardı etmeden hâkimler üzerinde bağlayıcı mesleki davranış kurallarını tamamlamak amacıyla,..." etik ilkeler kabul edilmiştir. Bu nedenle, yargı etiğinin işlevlerini aşağıdaki maddeler altında incelemek mümkündür.

75 Altun, A. (1995). Türkiye'de Gazetecilik ve Gazeteciler. Ankara: Çağdaş Gazeteciler Derneği Yayınları, No: 15. s.126.

76 Bu bölüm, "Saldırım, M.(2018). Hacettepe Hukuk Fakültesi Mesleki Deontoloji Ders Notları. Ankara"dan alınmıştır.

5.4.2. Davranış Standartları Oluşturarak Rehberlik Sunulması

Etik ilkelerin rehberlik etme (yol gösterme) niteliği bulunmaktadır. Günlük hayatta karşılaşılan olaylar, bazı hallerde oldukça karmaşık olup, yargı mensupları ve çalışanları görevlerini yerine getirirken, nasıl davranacakları konusunda ikileme düşebilirler. İşte etik ilkeler, kurallar ve standartlar onlara yol gösterir.

5.4.3. Yasama ve Yürütme Mensupları, Avukatlar ve Toplumun Yargıyı Daha İyi Anlamalarının Sağlanması

Etik ilkeler sadece yargı mensuplarına ve çalışanlarına yol göstermez. Ayrıca, yasama ve yürütme organında görev alanlar ile avukatları ve toplumu da yargı mensuplarının davranış standartları konusunda bilgilendirip bilinçlendirerek, yargıyı daha iyi anlamalarına ve yargıya destek olmalarına yardımcı olur. Örneğin, yasama organının hâkimlik teminatını ihlal edecek kanunlar çıkarmaması için bir etik değer olan “bağımsızlık” konusunda yüksek bilinç düzeyinde olması gerekir. Yargı etiği konusunda yüksek bilinç sahibi olan bir toplum, yargı mensuplarının davranış standartlarını objektif ve doğru bir şekilde değerlendirebilir. Toplumun yargı mensuplarının davranışlarına ilişkin meşru (haklı) beklenti oluşturabilmesinin ön koşulu, etik bilincine ve etik bilgisine sahip olmasıdır.

Hâkimlerin bazı etik yükümlülüklerini yerine getirebilme potansiyeli, yasama ve yürütme organının etik ilkeler konusunda gerekli özeni göstermesine bağlı olabilir. Bu nedenle, yasama ve yürütmenin yargı etiği konusunda eğitim alması, yargı etiği kültürünün gelişmesi için son derece yararlıdır.

5.4.4. Yargı Mensuplarının Bireysel ve Kolektif Olarak Etik İlkelere Uyma Sorumluluğunun Vurgulanması

Yargı etiğine ilişkin herhangi bir yazılı kural olup olmadığına bakılmaksızın etik ilkelere uymak, yargı mensuplarına ve yargı personeline düşen asli bir sorumluluktur. Hiçbir yazılı kural olmasa dahi yargı mensupları ve yargı personeli, bir davranışın etik olup olmadığını değerlendirmenin sorumluluğunu taşırlar. Ancak yargı etiği ilkelerinin yazılı olması, rehberlik ve bilinebilirlik bakımından oldukça yararlıdır. Ayrıca, etik ilkelerin belirlenmesi, yüceltilmesi, korunması ve yaygınlaştırılması gibi bir toplumda yargı etiği kültürünün yerleşmesi ve güçlenmesine ilişkin tüm faaliyetler yargı organının sorumluluğu altındadır.

5.4.5. Yargıtay Çalışanlarını Bağılayıcı Mesleki Davranış Kurallarını Tamamlaması

Etik ilkeler, hâkimler ve yargı personeli üzerindeki mesleki bağılayıcı kurallardan kaynaklanan yükümlülükleri ortadan kaldırmaz. Hâkimler ve yargı personeli; ceza kanunları, disiplin kuralları ve kamu görevlilerine ilişkin (mesaiye uyma gibi) genel yükümlülüklerle tabidir. Dolayısıyla etik ilkeler, bağılayıcı mesleki davranış kurallarının alternatifi değildir.

Yargı etiği ilkeleri hâkimler ve personel için bağılayıcı olmak üzere tasarlanırsa da, her ihlal iddiasının disiplin işlemiyle sonuçlanmasını amaçlamamaktadır. Hâkimin ve yargı personelinin etik ilkeleri her ihlal ettiği görevi kötüye kullanma (veya uygunsuz davranış) olarak kabul edilmez. Disiplin işleminin uygun olup olmadığı, ihlalin şiddeti, belirli bir uygunsuz davranış kalıbı olup olmaması ve uygunsuz davranışın bir bütün olarak yargı sistemi üzerindeki etkisi gibi diğer faktörlere bağlı olabilir⁷⁷.

5.4.6. Kurum Kültürünün Güçlendirilmesi

Her kurum, belli bir amaç için kurulur. Etik ilkeler, kurum kültürünü geliştirir ve sağlamlaştırır. Yargıtay'ın verdiği hizmetin kalitesini artırarak, mahkeme kullanıcılarının ve hukukçuların memnuniyet düzeyinin yükseltilmesini sağlar. Kurum kültürü, bir kurumun dayandığı değerlerin bütünü ve görünümüdür. Kurumun tüm faaliyetleri, çalışanlarının davranış şekli, işlerin yapılış biçimi, alışkanlıklar gibi işleyişe ilişkin her türlü tutum ve davranışın temelinde ise “değerler” yer alır. Yargıtay'ın da diğer kurumlar gibi Yargıtay kültürünü oluşturan kendine özgü değerleri vardır. Bunlar, sayılanlarla sınırlı olmamak üzere 2015– 2019 Yargıtay Stratejik Planı'nda yazılıdır⁷⁸.

5.4.7. İnsan Haklarının Korunması

Yargı etiği ilkeleri ile insan haklarının korunması arasında çok yakın bir ilişki vardır. İnsan haklarının korunması, ancak, bağımsız, tarafsız ve erdem ilkelerini özümsemiş bir yargı organı ile mümkün olabilir.

⁷⁷ Commentary p.19.

⁷⁸ Saldırım, M.(2017). Yargıtay ve Etik. (Yargıtay Etik Şeffaflık ve Güven Projesi Etik İlkeler Çalıştayı, 12-16 Mayıs 2017, Antalya, s.134-138.) s.134

BÖLÜM 6: BİRİNCİ GÜN EĞİTİM ETKİNLİKLERİ⁷⁹**BİRİNCİ GÜN PROGRAM ÇİZELGESİ**

9:30-9:45	Program Açılışı/ Programın Tanıtımı	
9:45-10:00	E1. Birbirini Tanıtma Etkinliği E2. Bilgi Kumbarası	
10:00-10:15	SUNUM 1: Etik Kavramı, Kamu Etiği	
10:15-10:30	E3. Niyet-Eylem-Sonuç Çalışması	
10:30-10:45	ARA	
10:45-11:00	SUNUM 1: Meslek Etiği ve Yargı Etiği	SUNUM 1: Devam
11:00-11:30	E4. İstasyon Çalışması	
11:30-11:45	ARA	
11:45-12:00	SUNUM 2: Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri	1.Değer: Ehliyet ve Özen
12:00-12:15	E5. Ehliyet ve Özen Değeri Senaryo Etkinliği	
12:15-12:30	E6. Ehliyet ve Özen Değeri Karar Kartı Çalışması	
12:30- 13:30	ÖĞLE YEMEĞİ	
13:30-13:45	SUNUM 2: Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri	2.Değer: Eşitlik
13:45-14:00	E7. Eşitlik Değeri Senaryo Etkinliği	
14:00-14:15	E8. Eşitlik Değeri Karar Kartı Çalışması	
14:15-14:30	ARA	
14:30-14:45	SUNUM 2: Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri	3.Değer: Gizlilik
14:45-15:00	E9. Gizlilik Değeri Senaryo Etkinliği	
15:00-15:15	E10. Gizlilik Değeri Karar Kartı Çalışması	
15:15-15:30	ARA	
15:30-16:00	Bilgi Kumbarası Açılış ve Kapanış	

⁷⁹ Bu kitaptaki tüm etkinlikler Prof. Dr. İnalet Aydın tarafından geliştirilmiştir. Bu projenin amacı dışında izinsiz kullanılamaz.

6.1. ETKİNLİK 1: BİRBİRİNİ TANITMA ETKİNLİĞİ

Amaç: Katılımcıların sıcak bir ortamda eğitime başlamalarını ve birbirleri ile iletişimlerinin sağlanması.

Yönerge: Lütfen yanınızda oturan kişiye ilişkin bilgileri (el kitaplarınızda yer alan) aşağıdaki E1. formuna yazınız. Yanınızda oturan kişinin de sizi tanıtmayı için gerekli bilgileri kendisine veriniz. Sıra size gelince yanınızdaki katılımcıyı tanıtınız.

Süre: 15 dk.

BİRBİRİNİ TANITMA ETKİNLİĞİ SORU FORMU

1. Arkadaşımın adı soyadı:.....
2. Meslekteki kıdemi:.....
3. Bu eğitimden beklentileri:.....
.....
.....

6.2. ETKİNLİK 2: BİLGİ KUMBARASI

Amaç: Katılımcıların gün boyu öğrenilecek bilgilere dikkatini çekmek ve kendileri için yeni olan bilgileri not etme konusunda motivasyonlarının sağlanması.

Yönerge:

1. Günün başlangıcında kolaylaştırıcının size dağıtmış olduğu kağıtlara gün boyunca sizin için yeni olan bilgi, görüş, düşünce ve uygulamaları yazınız.
2. Yazdığınız bu notları kolaylaştırıcının gösterdiği kutuya atınız ya da kendisine veriniz.
3. Günün sonunda katılımcının bu kutudaki notları tek tek okumasını izleyerek, gün boyunca öğrendiklerinizi tekrar ediniz.

Süre: Gün Boyunca

6.3. ETKİNLİK 3: NİYET-EYLEM-SONUÇ ÇALIŞMASI

Amaç: Katılımcıların karar ve eylemlerdeki niyet-eylem-sonuç ilişkileri hakkında görüş geliştirmelerinin sağlanması.

Yönerge:

1. Kolaylaştırıcı tarafından oluşturulan grup arkadaşlarınızla birlikte aşağıda verilen durumlara uygun olarak yargı etiği ile ilgili örnekler yazınız.

2. Yazdığınız örnek durumların genel oturumda grup temsilcileriniz tarafından kısaca açıklanmasını sağlayınız.

Süre: 15 dk.

Niyet(+)	Eylem (+)	Sonuç(-)
		
Niyet(-)	Eylem (+)	Sonuç(-)
		
Niyet(+)	Eylem (-)	Sonuç(-)
		

6.4. ETKİNLİK 4: İSTASYON ÇALIŞMASI

Amaç: Katılımcıların farklı istasyonlarda, içinde Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri açısından 4 yanlışı içeren senaryolar yazarak, etik ilkeler konusunda ayrıntılı çalışma yapmalarının sağlanması.

Yönerge:

1. Kolaylaştırıcı tarafından oluşturulan gruptaki yerinizi alınız.

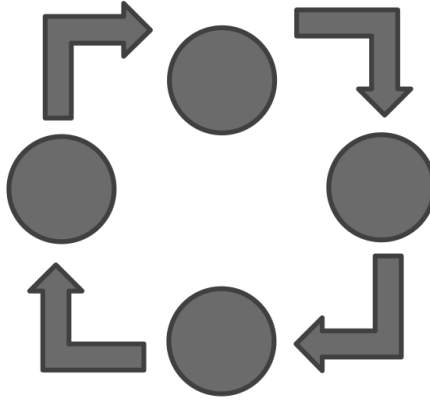
2. Grubunuzun çalışacağı masaya geçiniz.

3. Grup arkadaşlarınızla birlikte 10 dakikada, içinde Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'ne aykırı dört yanlış olan kısa bir senaryo yazınız.

4. Grubunuzla senaryonuzu yazdıktan sonra, kolaylaştırıcının talimatına uygun olarak diğer masalara geçerek, grupların yazdığı senaryoları sıra ile inceleyip, senaryodaki dört yanlış bulunuz ve başka bir kâğıda senaryodaki yanlışların yerine yapılması gereken doğru davranışları yazınız.

5. Bütün gruplar bütün senaryolar üzerinde çalışmalarını tamamlayınca istasyon çalışmasını sona erdiriniz.

Süre: 30 dk.



6.5. ETKİNLİK 5: EHLİYET VE ÖZEN DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ

Amaç: Katılımcıların ehliyet ve özen değerine ilişkin ilke ve kuralları inceleyerek senaryoda ehliyet ve özen değerine ilişkin hangi kuralların ihlal edildiğini belirlemesinin sağlanması.

Yönerge: Lütfen kolaylaştırıcı tarafından oluşturulan grup içindeki yerinizi alınız. Grup arkadaşlarınızla birlikte aşağıdaki senaryoyu inceleyip, ehliyet ve özen değerine ilişkin ilke ve kurallarla karşılaştırarak, senaryoda ehliyet ve özen değerine ilişkin hangi kuralların ihlal edildiğini belirleyip, aşağıdaki sorulara cevap veriniz. Daha sonra grup halinde verdiğiniz cevapları, grup temsilciniz aracılığıyla büyük gruba açıklayınız. Gruplardan gelen cevaplarla Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin ilgili maddelerini karşılaştırınız.

Süre: 15 dk.

SENARYO:

Yargıtay'da çalışmakta olan A'ya amiri tarafından aslında kendi sorumluluğuna girmeyen bir dosya verilmiş ve fotokopi çekmesi istenmiştir. A, dosyanın fotokopisini çekerken, gözü isimlere ilişmiş ve sanıklardan birinin kendi köylüsü olduğunu fark etmiştir. Bu konuda köylüsüne bilgi verip vermeme konusunda bir ikilem yaşamış, ancak kendisini tutamamış ve köylüsü olan sanığa dosya ile ilgili bilgi vermiştir. Bunun üzerine köylüsü kendisine iyi bir avukat tavsiye etmesi konusunda ısrarda bulunmuştur. Köylüsünün bu ısrarcı tavrı karşısında A, köylüsüne avukat tavsiye etmiş ve avukatın telefon numarasını vermiştir. Köylüsü olan sanık, A'dan dosya ile ilgili daha fazla yardımcı olmasını istemiştir. A, köylüsüne içeriden de yardım edeceği yönünde söz vermiş ve yapması gerekenler hakkında bilgi paylaşımında bulunmuştur.

- a) Bu senaryoda temel etik sorun nedir? İhlal edilen etik ilkeler hangileridir?
- b) Bu olayda etkilenen taraflar kimlerdir? Nasıl bir zarar gördüler?
- c) Bu olayda etik bir davranış sergilemek için siz nasıl davranırdınız?
- ç) Bu davranışın etik olduğunu Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin hangi maddeleri ile savunabilirsiniz?

6.6. ETKİNLİK 6: EHLİYET VE ÖZEN DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI

Amaç: Katılımcıların ehliyet ve özen değerine ilişkin olarak karşılaştıkları bazı durumları, yargı etiği ilke, kural ve standartları açısından değerlendirerek karar vermelerinin sağlanması.

Yönerge: Katılımcıları gruplara ayırarak ehliyet ve özen değerine ait karar kartları ile ilgili çalışmalarını için aşağıdaki biçimde yönlendiriniz.

1. Lütfen yanınızda oturan katılımcı ile ikişer kişilik gruplar şeklinde eşleşiniz.
2. Katılımcı kitabınızdaki ehliyet ve özen değerine ilişkin karar kartlarının olduğu sayfayı açınız.
3. Önce tek başınıza ehliyet ve özen değerine ilişkin karar kartlarını okuyarak, her birini "her durumda", "çoğu durumda", "bazı durumlarda" ve "hiçbir durumda" kutucuklarından hangisine yerleştirmek istediğinize karar veriniz.

4. Her bir karar kartında yer alan ifadenin, hangi kutucuğa uygun düştüğüne karar verdikten sonra, bu karar kartının numarasını ilgili kutucuğa işaretleyiniz.

5. Çalışmanızı tamamladıktan sonra, yanınızda oturan katılımcı ile hangi karar kartını hangi kutucuklara yerleştirdiğinizi karşılaştırınız.

6. Kutucuklara yerleştirdiğiniz ifadelerin aynı olanlarını ve farklı olanlarını belirleyiniz.

7. Farklı kutucuklara yerleştirdiğiniz karar kartı numaralarını gözden geçirerek, niçin böyle bir karar verdiğinizi her karar kartı için kısaca tartışınız.

8. Değiştirdiğiniz karar olup olmadığını belirleyiniz.

Süre: 15 dk.

EHLİYET VE ÖZEN DEĞERİ KARAR KARTLARI ÇALIŞMASI

Karar Kartı:1	Karar Kartı:2
Personelin kendisine yeni iş verilmesine engel olmak için, elindeki işi ağırdan alıp işi yavaşlatması.	Personelin dosyadaki taraflara kararlarla ilgili tavsiye vermesi.
Karar Kartı:3	Karar Kartı:4
Yargıtay personelinin, avukat tavsiye etmesi.	Personelin verilen işi zamanında yapmaması.
Karar Kartı:5	Karar Kartı:6
Personelin Yargıtay kimliğini kullanarak çıkar elde etmesi.	Personelin mesai saatleri içerisinde, kitap okumak, internette keyfi olarak dolaşmak gibi davranışlar sergilemesi.
Karar Kartı:7	Karar Kartı:8
Personelin kendi denetimi altındaki kayıtları değiştirmesi, yok etmesi.	Personelin muhatap olduğu vatan-daşa karşı sert muamelede bulunması.
Karar Kartı:9	Karar Kartı:10
Mesai saatlerinde personelin iş ve görevleri dışında kendi özel işleriyle uğraşması.	Personelin avukat ve dava tarafları ile samimiyet geliştirmesi.

	Hiçbir Durumda Yanlış Değildir	Bazı Durumlarda Yanlıştır	Çoğu Durumda Yanlıştır	Her Durumda Yanlıştır
Karar Kartı 1				
Karar Kartı 2				
Karar Kartı 3				
Karar Kartı 4				
Karar Kartı 5				
Karar Kartı 6				
Karar Kartı 7				
Karar Kartı 8				
Karar Kartı 9				
Karar Kartı 10				

6.7. ETKİNLİK 7: EŞİTLİK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ

Amaç: Katılımcıların eşitlik değerine ilişkin ilke ve kuralları inceleyerek senaryoda eşitlik değerine ilişkin hangi kuralların ihlal edildiğini belirlemesinin sağlanması.

Yönerge: Lütfen kolaylaştırıcı tarafından oluşturulan grup içindeki yerinizi alınız. Grup arkadaşlarınızla birlikte aşağıdaki senaryoyu inceleyip, eşitlik değerine ilişkin ilke ve kurallarla karşılaştırarak, senaryoda eşitlik değerine ilişkin hangi kuralların ihlal edildiğini belirleyip, aşağıdaki sorulara cevap veriniz. Daha sonra grup halinde verdiğiniz cevapları, grup temsilciniz aracılığıyla büyük gruba açıklayınız. Gruplardan gelen cevaplarla Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin ilgili maddelerini karşılaştırınız.

Süre: 15 dk.

SENARYO:

A, Yargıtay'ın bir dairesinde duruşma kâtibidir. O gün duruşması yapılacak dosyalardan birinin tarafı engellidir. Mesai bitimine doğru dava sonucu, duruşma salonunun kapısına asılarak ilan edilecektir. Engelli taraf, dosya sonucunu sorup bilgi almak istemektedir. Duruşma kâtibi sonuçların ilan edileceğini, bu nedenle kendisinin konuyla ilgili olarak kimseye bilgi veremeyeceğini açıklar. Engelli taraf, telefonda ısrarla An-

kara dışından geldiğini, özel durumu nedeniyle duruşmaya bile zor katıldığını belirterek, bilgi verilmesi için ısrarcı davranır. A (kâtip) bu baskı ve ısrar karşısında ne yapacağı konusunda kararsız kalır. Engelli bir vatandaşa telefonla bilgi vermesinin doğru olup olmadığı konusunda kuşkuya düşer. Bu konuda net bir karara varamaz ve engelli vatandaş bilgi alması için amirine yönlendirir.

a) Bu senaryoda temel etik sorun nedir? İhlal edilen etik ilkeler hangileridir?

b) Bu olayda etkilenen taraflar kimlerdir? Nasıl bir zarar gördüler?

c) Bu olayda etik bir davranış sergilemek için siz nasıl davranırdınız?

ç) Davranışınızın etik olduğunu Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin hangi maddeleri ile savunabilirsiniz?

6.8. ETKİNLİK 8: EŞİTLİK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI

Amaç: Katılımcıların eşitlik değerine ilişkin olarak karşılaştıkları bazı durumları, yargı etiği ilke, kural ve standartları açısından değerlendirerek karar vermelerinin sağlanması.

Yönerge: Katılımcıları gruplara ayırarak eşitlik değerine ait karar kartları ile ilgili çalışmalarını için aşağıdaki biçimde yönlendiriniz.

1. Lütfen yanınızda oturan katılımcı ile ikişer kişilik gruplar şeklinde eşleşiniz.

2. Katılımcı kitabınızdaki eşitlik değerine ilişkin karar kartlarının olduğu sayfayı açınız.

3. Önce tek başınıza eşitlik değerine ilişkin karar kartlarını okuyarak, her birini “her durumda”, “çoğu durumda”, “bazı durumlarda” ve “hiçbir durumda” kutucuklarından hangisine yerleştirmek istediğinize karar veriniz.

4. Her bir karar kartında yer alan ifadenin, hangi kutucuğa uygun düştüğüne karar verdikten sonra, bu karar kartının numarasını ilgili kutucuğa işaretleyiniz.

5. Çalışmanızı tamamladıktan sonra, yanınızda oturan katılımcı ile hangi karar kartını hangi kutucuklara yerleştirdiğinizi karşılaştırınız.

6. Kutucuklara yerleştirdiğiniz ifadelerin aynı olanlarını ve farklı olanlarını belirleyiniz.

7. Farklı kutucuklara yerleştirdiğiniz karar kartı numaralarını göz-

den geçirerek, niçin böyle bir karar verdiğinizi her karar kartı için kısaca tartışınız.

8. Değiştirdiğiniz karar olup olmadığını belirleyiniz.

Süre: 15 dk.

EŞİTLİK DEĞERİ KARAR KARTLARI ÇALIŞMASI

Karar Kartı:1	Karar Kartı:2
Yöneticilerin personele iş dağılımı yaparken eşitliği gözetmemesi.	Personelin hediye kabul etmesi ve yaptığı işten çıkar elde etmesi.
Karar Kartı:3	Karar Kartı:4
Personelin cinsiyet ayrımı yaparak yanlılık sergilemesi.	Personelin hemşerilik bağıyla bazı kişilere yakınlık gösterip öncelik tanınması.
Karar Kartı:5	Karar Kartı:6
Yöneticinin, kendisine yakın bulunduğu personele iş bölümünde daha az iş vermesi.	Yöneticinin, kişisel ve siyasi açıdan kendisinden farklı düşünen kâtime mobbing uygulayarak, onu birimden göndermeye çalışması.
Karar Kartı:7	Karar Kartı:8
Personelin taraflardan gelen hediye karşılığında dosya bilgisi paylaşması.	Yöneticilerin, hemen her etkinliğe aynı isimleri bildirerek personel arasında eşitsizlik yaratması.
Karar Kartı:9	Karar Kartı:10
Personelin, bir başka personele giyim, ırk, renk, siyasi görüş vb. durumlarla ilgili ayrımcılık yapması ve yanlı davranması.	Müdürün işi daha iyi yapan personele iş yükleyip, yapamayacağını inandığı kişilere az iş vermesi ve o kişilere kendini yetersiz hissettirmesi.

	Hiçbir Durumda Yanlış Değildir	Bazı Durumlarda Yanlıştır	Çoğu Durumda Yanlıştır	Her Durumda Yanlıştır
Karar Kartı 1				
Karar Kartı 2				
Karar Kartı 3				
Karar Kartı 4				
Karar Kartı 5				
Karar Kartı 6				
Karar Kartı 7				
Karar Kartı 8				
Karar Kartı 9				
Karar Kartı 10				

6.9. ETKİNLİK 9: GİZLİLİK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ

Amaç: Katılımcıların gizlilik değerine ilişkin ilke ve kuralları inceleyerek senaryoda gizlilik değerine ilişkin hangi kuralların ihlal edildiğini belirlemesinin sağlanması.

Yönerge: Lütfen kolaylaştırıcı tarafından oluşturulan grup içindeki yerinizi alınız. Grup arkadaşlarınızla birlikte aşağıdaki senaryoyu inceleyip, gizlilik değerine ilişkin ilke ve kurallarla karşılaştırarak, senaryoda gizlilik değerine ilişkin hangi kuralların ihlal edildiğini belirleyip, aşağıdaki sorulara cevap veriniz. Daha sonra grup halinde verdiğiniz cevapları, grup temsilciniz aracılığıyla büyük gruba açıklayınız. Gruplardan gelen cevaplarla Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin ilgili maddelerini karşılaştırınız.

Süre: 15 dk.

SENARYO:

Yargıtay personeli A, Yargıtay'da 15 yılını doldurmuştur. İşini çok iyi yapan dürüst, güvenilir bir VHKİ'dir. İşyerine yeni atanan B, düzenli çalışmadığı için sürekli işleri aksatmakta ve bu durumu kabul etmeyerek A ile tartışmaktadır. Bu durum A ve B arasında sürekli bir anlaşmazlık yaşanmasına da yol açmaktadır. A, B'nin işinde gösterdiği bu tutumun büyük sıkıntılar yarattığını gözlemlemeye başlamıştır. Aynı

odada çalıştıkları için zaman zaman telefon konuşmalarına şahit olmuş ve telefonda eşiyile tartıştığını duymuştur. B'nin eşinin kardeşi avukattır ve telefondaki tartışmaya neden olan konunun, B'den kardeşi için dosya hakkında bilgi vermesini istemesi olduğunu anlamıştır. Arada kalan B, dosya hakkında bazı bilgileri eşine vermiştir. Bu durum A'yı çok rahatsız etmiş ve dosyaların gizliliği konusunda gerekli dikkati göstermeyen B'nin bu davranışını ilgili makama bildirmiştir. Bunun üzerine B hakkında soruşturma başlatılmıştır.

- a) Bu senaryoda temel etik sorun nedir? İhlal edilen etik ilkeler hangileridir?
- b) Bu olayda etkilenen taraflar kimlerdir? Nasıl bir zarar gördüler?
- c) Bu olayda etik bir davranış sergilemek için siz nasıl davranırdınız?
- ç) Bu davranışın etik olduğunu Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin hangi maddeleri ile savunabilirsiniz?

6.10. ETKİNLİK 10: GİZLİLİK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI

Amaç: Katılımcıların gizlilik değerine ilişkin olarak karşılaştıkları bazı durumları, yargı etiği ilke, kural ve standartları açısından değerlendirebilirler ve karar vermelerinin sağlanması.

Yönerge: Katılımcıları gruplara ayırarak gizlilik değerine ait karar kartları ile ilgili çalışmalarını için aşağıdaki biçimde yönlendiriniz.

1. Lütfen yanınızda oturan katılımcı ile ikişer kişilik gruplar şeklinde eşleşiniz.
2. Katılımcı kitabınızdaki gizlilik değerine ilişkin karar kartlarının olduğu sayfayı açınız.
3. Önce tek başınıza gizlilik değerine ilişkin karar kartlarını okuyarak, her birini "her durumda", "çoğu durumda", "bazı durumlarda" ve "hiçbir durumda" kutucuklarından hangisine yerleştirmek istediğinize karar veriniz.
4. Her bir karar kartında yer alan ifadenin, hangi kutucuğa uygun düştüğüne karar verdikten sonra, bu karar kartının numarasını ilgili kutucuğa işaretleyiniz.
5. Çalışmanızı tamamladıktan sonra, yanınızda oturan katılımcı ile hangi karar kartını hangi kutucuklara yerleştirdiğinizi karşılaştırınız.
6. Kutucuklara yerleştirdiğiniz ifadelerin aynı olanlarını ve farklı olanlarını belirleyiniz.

7. Farklı kutucuklara yerleştirdiğiniz karar kartı numaralarını gözden geçirerek, niçin böyle bir karar verdiğinizi her karar kartı için kısaca tartışınız.

8. Değiştirdiğiniz karar olup olmadığını belirleyiniz.

Süre: 15 dk.

GİZLİLİK DEĞERİ KARAR KARTLARI ÇALIŞMASI

Karar Kartı:1	Karar Kartı:2
Personelin, gizli tutulması gereken hâkim notlarını taraflara bildirmesi.	Personelin, etik dışı davranışta bulunanları bir üst makama bildirmemesi.
Karar Kartı:3	Karar Kartı:4
Personelin edindiği bilgileri, başka dairelerdeki personel ile paylaşması.	Personelin emekli olduktan sonra edindiği gizli bilgiyi ifşa etmesi.
Karar Kartı:5	Karar Kartı:6
İşle ilgili evrakın ve bilgilerin sosyal medyada paylaşılması.	Personelin, çalıştığı dairede verilen kararları, taslakları, bilgileri açıklaması.
Karar Kartı:7	Karar Kartı:8
Personelin, kararı kesinleşmemiş, kapanmayan bir dosyanın sonucunu söylemesi.	Bir dosyanın hangi hâkimde incelemede olduğunu vatandaşa söylenmesi.
Karar Kartı:9	Karar Kartı:10
Yöneticilerin, alt kadrosu aracılığıyla dosya bilgisini paylaşması.	Personelin aile fertleri veya arkadaşları ile dosya içeriği hakkında bilgi paylaşması.

	Hiçbir Durumda Yanlış Değildir	Bazı Durumlarda Yanlıştır	Çoğu Durumda Yanlıştır	Her Durumda Yanlıştır
Karar Kartı 1				
Karar Kartı 2				
Karar Kartı 3				
Karar Kartı 4				
Karar Kartı 5				
Karar Kartı 6				
Karar Kartı 7				
Karar Kartı 8				
Karar Kartı 9				
Karar Kartı 10				

6.11. ETKİNLİK 2 DEVAM: BİLGİ KUMBARASININ AÇILMASI

Amaç: Katılımcıların bütün gün öğrendikleri yeni bilgi ve uygulamaların tekrar edilmesi. Güne ilişkin geri bildirim alınması ve değerlendirme yapılması.

Yönerge: Katılımcılar tarafından post-itlere yazılan yeni öğrenilen bilgileri, konulduğu kutudan çıkarınız ve tek tek okuyunuz. Böylece günün bir değerlendirmesini yaparak seminerin ilk gününü tamamlayınız.

Süre: 10 dk.

BİRİNCİ GÜNÜN SONU

BÖLÜM 7: İKİNCİ GÜN EĞİTİM ETKİNLİKLERİ

İKİNCİ GÜN PROGRAM ÇİZELGESİ

9:45-10:00	SUNUM 2: Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri	4.Değer: Mesleğe Yaraşırılık
10:00-10: 15	E11. Mesleğe Yaraşırılık Değeri Senaryo Etkinliği	
10:15-10:30	E12. Mesleğe Yaraşırılık Değeri Karar Kartı Çalışması	
10:30-10:45	ARA	
10:45-11:30	E13. Mobbing Senaryo Analizi	
11:30-11:45	E14. Hediye Etkinliği	
11:45-12:00	ARA	
12:00-12:30	E15. Etik Kavram Bulmacası	
12:30- 13:30	ÖĞLE YEMEĞİ	
13:30-14:00	E16. Bellek Matrisi	
14:00-14:45	SUNUM 3: Yargıda Etik İkilemler ve Etik Karar verme	
14:45-15.00	ARA	
15:00-15:30	E17. Karar Verme Örnek Olay	
15:30-15:45	E18. Rulman	
15:45-16:00	E19. Konuşma Halkası	
16:00	Kapanış	

7.1. ETKİNLİK 11: MESLEĞE YARAŞIRLIK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ

Amaç: Katılımcıların mesleğe yaraşırılık değerine ilişkin ilke ve kuralları inceleyerek senaryoda mesleğe yaraşırılık değerine ilişkin hangi kuralların ihlal edildiğini belirlemesinin sağlanması.

Yönerge: Lütfen kolaylaştırıcı tarafından oluşturulan grup içindeki yerinizi alınız. Grup arkadaşlarınızla birlikte aşağıdaki senaryoyu inceleyip, mesleğe yaraşırılık değerine ilişkin ilke ve kurallarla karşılaştırarak, senaryoda mesleğe yaraşırılık değerine ilişkin hangi kuralların ihlal edildiğini belirleyip, aşağıdaki sorulara cevap veriniz. Daha sonra grup halinde verdiğiniz cevapları, grup temsilciniz aracılığıyla büyük gruba açıklayınız. Gruplardan gelen cevaplarla Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin ilgili maddelerini karşılaştırınız.

Süre: 15 dk.

SENARYO:

Yargıtay personeli X, sık sık selfie çekmeyi ve bu fotoğraflarını sosyal medya hesaplarından paylaşmayı çok sevmektedir. Bir gün işyerinde çalışırken yine aklına selfie çekip, paylaşmak gelir. Bu sırada çalışma masasında pek çok resmi evrak ve dosya bulunmaktadır. Bilgisayarında UYAP sistemi de açıktır. Bilgisayar ekranının ve masasındaki evrakın da görünebileceği şekilde birkaç fotoğrafını çeker ve bu fotoğrafları sosyal medyada paylaşmayı düşünür. “Evrak var, acaba paylaşsam mı?” diye geçirir aklından ama daha sonra bu paylaşımında bir sakınca olmayacağına kanaat getirerek, fotoğrafları sosyal medya hesabında paylaşır. Bu paylaşımı nedeniyle de epey beğeni(like) alır. Hesabında arkadaş olarak ekli olan bir hâkim, kendi dosyasına ait bilgileri içeren bu fotoğrafları görür ve X hakkında soruşturma açılması için başvuruda bulunur.

a) Bu senaryoda temel etik sorun nedir? İhlal edilen etik ilkeler hangileridir?

b) Bu olayda etkilenen taraflar kimlerdir? Nasıl bir zarar gördüler?

c) Bu olayda etik bir davranış sergilemek için siz nasıl davranırdınız?

ç) Bu davranışın etik olduğunu Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin hangi maddeleri ile savunabilirsiniz?

7.2. ETKİNLİK 12: MESLEĞE YARAŞIRLIK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI

Amaç: Katılımcıların mesleğe yaraşırılık değerine ilişkin olarak karşılaştıkları bazı durumları, yargı etiği ilke, kural ve standartları açısından değerlendirerek karar vermelerinin sağlanması.

Yönerge: Katılımcıları gruplara ayırarak mesleğe yaraşırılık değerine ait karar kartları ile ilgili çalışmalarını için aşağıdaki biçimde yönlendiriniz.

1. Lütfen yanınızda oturan katılımcı ile ikişer kişilik gruplar şeklinde eşleşiniz.
2. Katılımcı kitabınızdaki mesleğe yaraşırılık değerine ilişkin karar kartlarının olduğu sayfayı açınız.
3. Önce tek başınıza mesleğe yaraşırılık değerine ilişkin karar kartlarını okuyarak, her birini “her durumda”, “çoğu durumda”, “bazı durumlarda” ve “hiçbir durumda” kutucuklarından hangisine yerleştirmek istediğinize karar veriniz.
4. Her bir karar kartında yer alan ifadenin, hangi kutucuğa uygun düştüğüne karar verdikten sonra, bu karar kartının numarasını ilgili kutucuğa işaretleyiniz.
5. Çalışmanızı tamamladıktan sonra, yanınızda oturan katılımcı ile hangi karar kartını hangi kutucuklara yerleştirdiğinizi karşılaştırınız.
6. Kutucuklara yerleştirdiğiniz ifadelerin aynı olanlarını ve farklı olanlarını belirleyiniz.
7. Farklı kutucuklara yerleştirdiğiniz karar kartı numaralarını gözden geçirerek, niçin böyle bir karar verdiğinizi her karar kartı için kısaca tartışınız.
8. Değiştirdiğiniz karar olup olmadığını belirleyiniz.

Süre: 15 dk.

MESLEĞE YARAŞIRLIK DEĞERİ KARAR KARTLARI ÇALIŞMASI

Karar Kartı:1	Karar Kartı:2
Personelin özel işleri için kurum araç-gereçlerini kullanması.	Personelin kurumun ve mesleğin saygınlığını olumsuz etkileyecek kılık-kıyafetle işe gelmesi.
Karar Kartı:3	Karar Kartı:4
Personelin hediye kabul etmesi.	Aldığı taşınmazı mal beyanında bildirmemesi.
Karar Kartı:5	Karar Kartı:6
Personelin, kendisine görevi için verilen araç ve gereçleri özel eşyası gibi sahiplenip evine götürmesi.	Personelin iade edilmek üzere olsa dahi kendisine görevi gereği emanet edilen parayı alması veya başkasına vermesi.
Karar Kartı:7	Karar Kartı:8
Personelin sosyal medya hesabı üzerinden görev yaptığı kurum aleyhinde paylaşımlar yapması.	Personelin dosyaların tarafları ile ilgili bilgileri özel yaşamında paylaşması.
Karar Kartı:9	Karar Kartı:10
Personelin Yargıtay'da çalıştığını belirterek, alışverişlerinde özel indirim talep etmesi.	Personelin iş dışında, çalıştığı kuruma karşı güveni zedeleyecek konuşmalar yapması.

	Hiçbir Durumda Yanlış Değildir	Bazı Durumlarda Yanlıştır	Çoğu Durumda Yanlıştır	Her Durumda Yanlıştır
Karar Kartı 1				
Karar Kartı 2				
Karar Kartı 3				
Karar Kartı 4				
Karar Kartı 5				
Karar Kartı 6				
Karar Kartı 7				
Karar Kartı 8				
Karar Kartı 9				
Karar Kartı 10				

7.3. ETKİNLİK 13: MOBBİNG SENARYO ANALİZİ

Amaç: İş hayatında önemli bir sorun ve etik dışı bir uygulama olan mobbing konusunu bir senaryo üzerinde inceleyerek, katılımcılara mobbingin işaretleri, mobbing türleri ve bu tür durumlarda ne yapılması gerektiğine ilişkin bilgi ve farkındalık kazandırmak.

Yönerge: Kolaylaştırıcı tarafından oluşturulan grupta yerinizi alınız. Aşağıdaki senaryoyu okuduktan sonra senaryonun altındaki soruları küçük grup içinde tartışarak cevaplayınız. Daha sonra her bir soruyu grup üyeleri ile ortak bir oturumda kısaca tartışınız.

Süre: 30 dk.

SENARYO:

Nazım Bey, iş yaşamında beş yılını yeni doldurmuştu. İşini çok iyi, hatta mükemmel yapan, çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam, bunlardan ödün vermeyen, dürüst ve güvenilir, çalıştığı kuruma bağlı, diğer çalışanlara göre alan bilgisi fazla, bilgisayar teknolojisini üst düzeyde kullanabilen ve başka pek çok yeteneğe sahip bir zabıt kâtibidir.

Ancak son bir yıldır işyerine yeni atanan yazı işleri müdürü Murat Bey'in, Nazım Bey'e karşı davranışları giderek farklılaşmaya ve çekilmez olmaya başlamıştı. Bir sabah işe geldiğinde odasındaki bilgisayarın yerinde olmadığını gördü. Bilgisayara ne olduğunu sorduğunda iş

arkadaşı alaycı bir ses tonu ile “bozuldu, tamire götürdüler” cevabını verdi. Nazım Bey’in tüm uğraşlarına rağmen daha önce kullandığı bilgisayar kendisine verilmedi, çok eski teknolojiye sahip bir bilgisayar verildi. Bu bilgisayarın Nazım Bey’in görevini yapması için yeterli olması mümkün değildi. Daha yeni ve gelişmiş bir bilgisayar almak üzere yaptığı tüm başvurular savsaklanarak, geri çevrildi.

Nazım Bey uzun zamandır iş gereği yöneticinin odasına girdiğinde konuşmaların hemen kesildiğini, konunun değiştirildiğini, kendisinin işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakıldığını fark etmeye başladı. Bu da yetmezmiş gibi iş yerinde arkasından çeşitli söylentiler çıkarıldığını, kilosu, görünümü, giyim kuşamı ve özel yaşamı ile ilgili kulaktan kulağa fısıltılar yayıldığını duyuyordu. Arkasından yürüyüşü, konuşması taklit ediliyor, giydiği gömlek ya da kravatının rengi, deseni bile alay konusu ediliyordu.

Yönetici tarafından Nazım Bey’e son aylarda kendi kapasitesinin çok altında işler verilmeye başlanmıştı. İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman, ayrıntılarıyla kontrol edilerek, her hareketinin izlendiği, sıkı bir denetim altında olduğu izlenimi veriliyordu. Kendisinin kalemde olmadığı zamanlarda gelen telefonları hakkında iş arkadaşları tarafından bilgi verilmiyor, yöneticilerin mesajları saklanıyordu. Diğer iş arkadaşları ve amirleri tarafından sürekli eleştirilere maruz kalıyor, en küçük bir hatası, büyük bir sorun haline getirilerek küçümseniyor ve aşağılayıcı sözlere, azarlanmalara maruz kalıyordu. İş yerinde düzenlenen toplantılar ya da dışarıda birlikte yenilen yemeklere Nazım Bey davet edilmiyor, iş ya da sosyal etkinliklerden dışlanıyordu.

İşyerinde giderek artan bu yıldırma ve psikolojik taciz, Nazım Bey’in sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmaya başlamıştı. Yöneticilerin, kendisini kurumdan uzaklaştırmak için sert davranışlar, azarlamalar ve gözdağı vererek işyerinde gergin bir hava yarattıklarını, kendisinin iş performansını sabote ettiklerini, böylece iş ortamında standartları yükselttiğini düşündükleri için kendisinden kurtulmayı planladıklarını düşünmeye başladı. Ancak, burada anlayamadığı bir durum, yazı işleri müdürü Murat Bey dışındaki diğer iş arkadaşlarının da genellikle bu yıldırma sürecini sessizce izlemeleri ve zaman zaman da bu sürece onların da katılmasıydı.

Bu sorunla nasıl başa çıkabileceğini uzun uzun değerlendiren Nazım Bey, bir gün Daire Başkanı Aydın Bey’den bir randevu alarak, olup bitenleri tüm ayrıntıları ile anlattı. Yöneticisi tarafından kendisine uygulanan bu durumdan şikâyetçi olacağını ve yasal olarak hakkı-

nı arayacağını belirtti. Ancak öncelikle kendisini bu durum hakkında bilgilendirmek istediğini ve bir üst yönetici olarak kendisinden yardım beklediğini söyledi. Aydın Bey tüm bunları şaşkınlıkla dinledikten sonra Nazım Bey'i gönderdi.

1. Bu örnek olayda işyerinde mobbing olduğunu gösteren işaretler nelerdir?
2. Bu örnek olayda ne tür bir mobbing olduğunu düşünüyorsunuz? Neden?
3. Nazım Bey böyle bir durumda ne/neler yapmalıdır?
4. Aydın Bey bu durumda ne yapmalıdır? Neden?
5. İşyerinde mobbingin önlenmesi için neler yapılmalıdır?

7.4. ETKİNLİK 14: HEDİYE ETKİNLİĞİ

Amaç: Katılımcıların hangi tür hediyelerin kabul edilebilir hangi tür hediyelerin kabul edilemez olduğu konusundaki farkındalıklarını geliştirmek.

Yönerge: Lütfen aşağıdaki listede belirtilen hediyelerin kabul edilebilir olma durumunu yargı etiği ilkeleri ışığında değerlendiriniz ve kararınızı ilgili kutucuklara işaretleyiniz. Bu kararları hangi etik ilkeyi dikkate alarak verdiğinizi kolaylaştırıcının yönetiminde tartışınız.

Süre: 20 dk.

Sıra	Hediye türü	Kabul Edilebilir	Kabul Edilemez
1	Bir seminer sonunda verilen plaket		
2	Dosya sahibinin verdiği altın kolye		
3	Etik konferansında verilen kalem ve defterler		
4	Belli bir müdürün veya şefin kullanımına tahsis edilmek üzere alınan bilgisayar başlığı		
5	Bir yazı işleri müdürünün, kızının düğünü için kamu tesisindeki düğün salonunu resmi tarifedeki fiyatının yarısına kiralaması		
6	Seminer veren öğretim üyesinin kitabını hediye etmesi		
7	Dava dosyası Yargıtay dairesinde incelenen şirkete ait otelde indirimli tatil		
8	İş ilişkisi içinde olunan bankadan düşük faizli kredi alınması		
9	Yeni göreve başlayan başkana daire personelinin toplanarak halı hediye etmesi		
10	Görevden ayrılan bir yöneticiye, personelin takım elbise hediye edilmesi		

7.5. ETKİNLİK 15: ETİK KAVRAM BULMACASI

Amaç: Katılımcıların öğrendikleri etikle ilgili temel kavramları tekrarlayarak, hatırlamalarını ve öğrenmenin pekiştirilmesini sağlamak.

Yönerge: Lütfen soldan sağa ve yukarıdan aşağıya doğru sorulan soruların cevaplarını ilgili kutucuklara yazınız.

Süre: 30 dk.

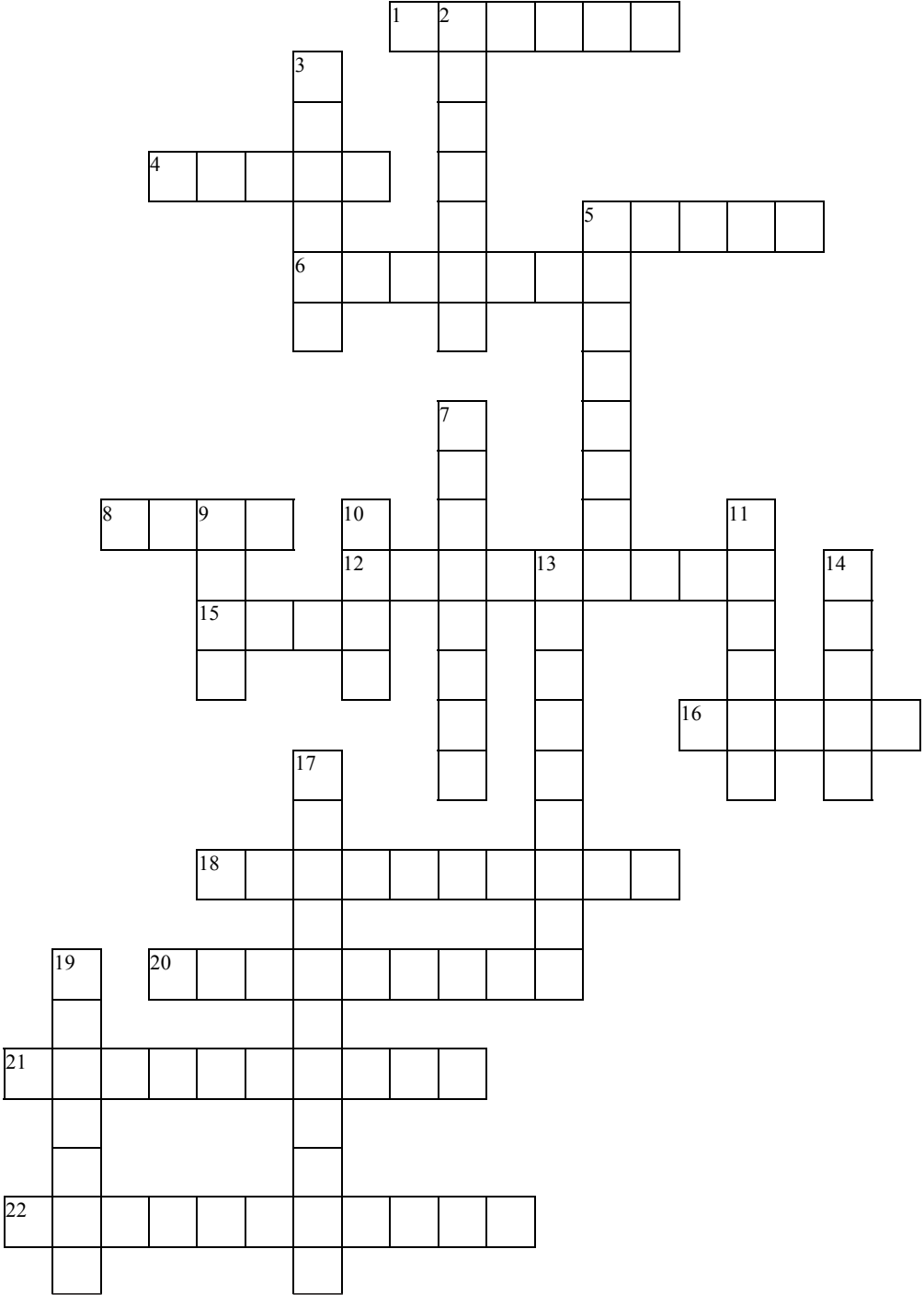
Soldan Sağa

1. Bir kişi ya da kurum tarafından karşı-
lığında herhangi bir çıkar beklemeden,
belli bir maddi varlığın başkasına gönül-
lülük olarak transfer edilmesi.
4. İlkelere uygun eylem yollarıdır.
5. Bir insana benzersiz olarak değer ver-
me ve onu dikkate almaktır.
6. Bir işi başarı ve ustalıkla yapabilecek
mesleki yeterliliğe sahip olmak.
8. Bir çalışmada sürekli çaba, çalışkanlık,
dikkat ve ilgi göstermek.
12. İçinde aldatma ve hile olmayan adil
ve güvenilir davranışlar sergilemektir.
15. Eylemleri yönlendiren temel düşün-
celerdir.
16. Bir şeyin iyi kötü ölçüsü, değer yük-
leyerek oluşan şey. Bireyin bütün karar
ve eylemlerini yönlendiren, neye niçin
önem verdiklerini açıklayan tercihlerdir.
18. Belirli bir görevin istenilen nitelik ve
nicelikte yerine getirilmesidir.
20. Kararların, kurallar ve düzenlemeler
doğrultusunda alınması ve uygulanması,
alınan kararlardan etkileneceklerin bilgi-
ye erişiminin sağlanması ve bu bilginin
de ulaşılabilir, anlaşılır ve somut olması
ilkesidir.
21. Bireylere ya da gruplara karşı, liyakat,
yetenek ya da geçmiş performansı teme-
line dayanmadığı halde bilerek ya da
bilmeyerek, kasıtlı ya da kasıtsız olarak
yapılan ve eşitliğe aykırı davranıştır.
22. Karar, davranış, tutum ve girişimleri
herhangi bir gücün etkisinde kalmadan
düzenleyebilmek. Başkalarının kontro-
lünden, baskısından uzak olmak ve ka-
rarlarını kendi iradesi ile vermektir.

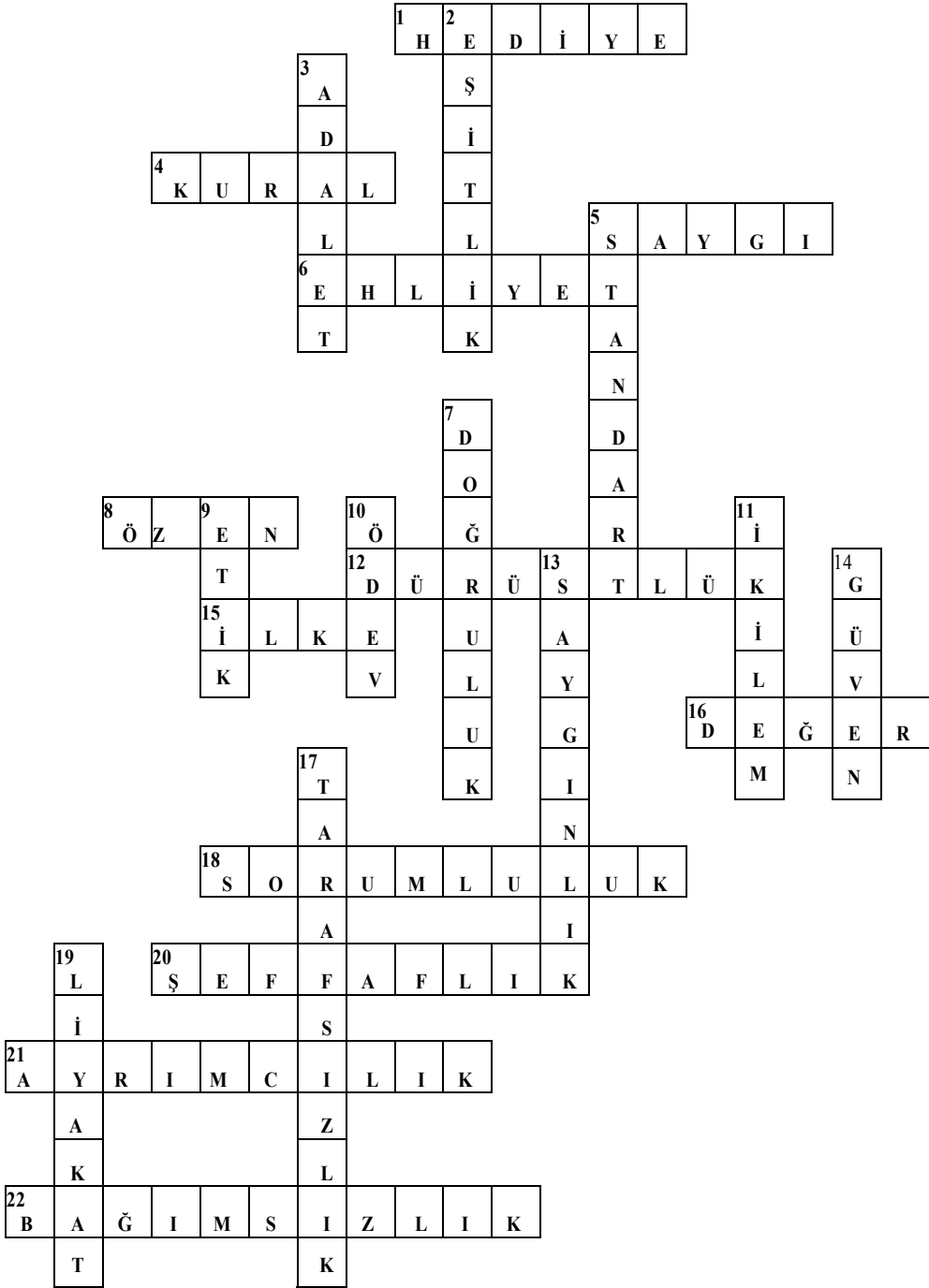
Yukarıdan Aşağı

2. Yasalar karşısında ve siyasal, toplum-
sal haklar bakımından yurttaşlar arasın-
da hiçbir ayırım bulunmaması durumu.
3. Hak edene hak ettiği gibi davranma.
5. Beklenen davranışların sergilenmesi,
istenmeyenlerden kaçınılmasında reh-
berlik yapan sistemlerdir.
7. Vazgeçmesi için yapılan bütün caydı-
rıcı etkilere rağmen kişinin ahlaki, ente-
lektüel veya sanatsal ilkelerine tutarlı bir
şekilde bağlılık göstermesi demektir.
9. İnsan tutum ve davranışlarının iyi kö-
tü-doğru yanlış açısından yargılanmasın-
da rehber alınan ilkeler bütünü.
10. Yükümlülükler ve yasaklardan olu-
şan ve daha çok içten gelen bir sorumlu-
luk duygusu.
11. İki veya daha fazla yarışan değer in çar-
tışma halinde olmasıdır.
13. Kendisine değer verilmek, saygı gör-
mek. Aranmak, istenmek, beğenilmek,
tutulmak.
14. Korku, çekinme ve kuşku duymadan
inanma ve bağlanma duygusu. Bir şey-
den umulan, beklenen niteliğe inanıp
ona göre davranma.
17. Yansız kalmak, gerçeği yansıtmak, de-
ney, gözlem, kanıt ve somut veriler üze-
rinden hareket etmek.
19. Bir kimsenin, kendisine iş verilmeye
uygunluk, yaraşırılık durumu.

7.6. ETİK KAVRAM BULMACASI VE CEVAP ANAHTARI



Etik Kavram Bulmacası Cevap Anahtarı



7.7. ETKİNLİK 16: YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ BELLEK MATRİSİ

Amaç: Katılımcıların yargı etiği kurallarını, bağlı olduğu etik ilke ile ilişkilendirme becerisini geliştirmek.

Yönerge: Lütfen aşağıdaki matrisi dikkatle okuyarak hangi kuralların hangi ilke ile ilgili olduğunu belirleyiniz. Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nde yer alan kuralları temsil eden rakamları ilgili ilkenin kutucuğuna yazarak işaretleyiniz.

Süre: 15 dk.

	İlke		Kurallar
1	Ehliyet ve Özen	A	Yönetici olduğu hallerde, çalışanlara iş dağılımında ve davranışlarında adil olur.
2	Eşitlik	B	Bilginin yetkili veya yetkisiz kaynaktan geldiğine bakmaksızın, yargıda görev yaptığı süre içinde edinmiş olduğu gizli bilgileri yetkisiz kişilere açıklamaz.
3	Gizlilik	C	Mevzuata uygun olarak kılık kıyafetine özen gösterir.
4	Mesleğe Yaraşırılık	D	Resmi görevlerini ifa ederken, ırk, renk, cinsiyet, din, vicdan, inanç, kültür, giyim, dil, doğum yeri, etnik veya sosyal köken, engellilik, yaş, medeni hal, cinsel yönelim, siyasi görüş, sosyal ve ekonomik durum veya benzeri diğer nedenlerle ayrımcılık yapmaz, söz ya da davranışlarıyla yanlılık ve önyargı sergilemez.
		E	Kendi denetimi altındaki hiçbir kaydı değiştirmez, tahrif etmez, yok etmez veya sakatlamaz ya da bu kayıtlara eklemesi gereken girdileri atlamaz. Bu hüküm, mahkeme emri uyarınca kayıt veya belgelerin değiştirilmesini ya da silinmesini yasaklamaz.
		F	Bilginin kanun ihlali veya etik dışı davranış kanıtı olduğu ya da olabileceğine makul ölçüler çerçevesinde inandığı hallerde, gizli bilgileri Yargıtay'daki uygun makama bildirir. Bu türden gizli bilgileri uygun makama açıkladıkları için disiplin işlemine tabi tutulmaz.
		G	Kendisine verilen görevi yetkisi sınırları dâhilinde hızlı, verimli ve hatasız bir şekilde yerine getirir.
		H	Kendisine görevi gereği emanet edilen mahkeme harçları, ceza tutarları veya sair parayı özenle muhafaza eder, iade edilmek üzere olsa dahi almaz veya başkasına vermez.

BÖLÜM 8: YARGIDA ETİK İKİLEMLER VE ETİK DIŞI DAVRANIŞLARI HAKLILAŞTIRMA BİÇİMLERİ⁸⁰

8.1. ETİK İKİLEM

Çok basit bir anlatımla karar verme, bir bireyin, yöneticinin ya da kurumun birden çok seçenek arasından birini seçmesidir. Eylemi etkileyen her türlü yargı, karar niteliği taşır. Bireyler karar verirken çeşitli seçimler yapmak zorunda kalırlar. Bu seçim sürecinde bazen hangi seçeneğin en doğru karar olacağı konusunda kararsızlığa ve ikileme düşerler. Bazen doğru olanı değil, çıkarlarına uygun olanı seçebilmek için sahte gerekçeler üretirler.

Etik ikilem, iki veya daha fazla yarışan değer çatışma halinde olmasıdır. Genellikle üç tür etik ikilemle karşılaşma olasılığı vardır:

- a) İki iyi durumdan birini seçmek.
- b) İki olumsuz durumdan birini seçmek.
- c) Farklı taraflar üzerinde farklı etkiler yaratacak seçeneklerden birini seçmek.

Etik ikilemleri başarılı biçimde yönetmek için en iyi kılavuz meslek etiği değer, ilke, kural ve standartlarıdır.

8.2. ETİK DIŞI DAVRANIŞLARI HAKLILAŞTIRMA BİÇİMLERİ

Etik gerekçelendirme, bir kişinin karar, eylem ve davranışlarını haklı ve mantıklı göstermeye çalışmasıdır. Karar, eylem ve davranışları haklı göstermek için bireyler çeşitli yollara başvururlar. Bu yollardan en önemlisi etik dışı davranışların haklılaştırılması için üretilen bahanelerdir. Aşağıda etik dışı davranışları haklılaştırmada başvuru yaygın gerekçeler yer almaktadır.

8.2.1. Gerekli ise Etikdir (Sahte Gereklilikler Tuzağı)

Yasal ve etik sınırlar içinde olan ve belli durumları kurtarmak için rahatlatıcı ve uygun görünen davranış yollarının seçilebileceğine inanmak, etik dışı davranışların haklılaştırılmasında kullanılan yöntemler-

80 NOT: Bu kısımdaki bilgiler aşağıdaki kaynaklardan alınmıştır:

Aydın, İ. (2016). Eğitim ve Öğretimde Etik. (8.Baskı). Ankara: PEGEM –A Yayıncılık.
Aydın, İ. (2016). Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik. (8.Baskı). Ankara: PEGEM –A Yayıncılık.

den biridir. Gerekli olma durumunun uygun sayılmak için yeterli olacağı gibi yanlış bir varsayıma dayanmaktadır. Bu durum, etik dışı amaç ve görevlerin yerine getirilmesinde çeşitli zorunluluklar nedeniyle amacın aracı doğruladığı gibi bir gerekçelendirmeye yol açar. Örneğin, işlerin çok yoğun olması gerekçesiyle tetkik hâkiminin elektronik imzayı şifresi ile birlikte kaleme bırakması. Bu örnekte, işlerin çokluğunun bir gereklilik olarak kabul edilmesi ve elektronik imzanın kaleme bırakılmasının etiğe uygun olduğu konusunda (sahte) gerekçe üretilmesi söz konusudur. Hâlbuki gerçek (ıslak) imzanın iş yoğunluğu nedeniyle nasıl başkası yerine atılabileceği savunulamaz bir durum ise, elektronik imzanın da başkası yerine atılmasının savunulacak bir tarafı yoktur.

8.2.2. Sonuçta Herkesin Yararı Sağlanacak

Etik dışı davranışını gerekçelendirme konusunda rahatsızlık duyan kişiler, kendilerine yüce bir amaç ararlar. “Herkesin yararına olacak” gerekçesi, çıkar çatışmaları, kayırmacılık ve mevcut kural ve süreçlerin ihlal edilmesinde baştan çıkarıcı bir yaklaşımdır.

8.2.3. Toplumun Çıkarları İçin İşleri Çabuklaştırmak Amacı ile Bazı Standart ve Prosedürlerin Atlanabileceği Düşüncesi

Standartlar, bir şeyi yapmanın kabul edilmiş ve tekrarlanabilen yollarıdır. Standartlar bir işin ya da hizmetin etkili ve güvenilir biçimde yerine getirilmesini sağlayan ve böylece yaşamı daha kolay hale getiren ölçütlerdir. Özellikle meslek etiğinde, standartların bilinmesi ve uygulanması, etik davranışın sağlanması açısından çok önemlidir. Örneğin, mal ve hizmet alımı ya da personel istihdamı sırasında zaman kaybına neden olmamak için ilan yapılmaması ya da ilan süresinin makul olmayacak şekilde kısa tutulması etiğe uygun değildir. Ayrıca, satın alınan malın veya hizmetin ya da istihdam edilen personelin niteliğinin, mevzuatta öngörülen standartlar uygulansaydı dahi değişmeyeceği şeklindeki gerekçe de etik açıdan savunulamaz.

8.2.4. Kimsenin Durumu Fark Etmeyeceği İnancı

Yapılan bir şeyin başkaları tarafından fark edilmeyeceği inancı da etik dışı davranışların gerekçelendirilmesinde kullanılan bir başka yöntemdir. Ancak işyerinden çalınan küçük şeylerin fark edilmeyeceği inancı, zamanla yerini büyük suçlara ve hırsızlıklara bırakabilir. Oysa akvaryum teorisine göre, herkesin ne yaptığı, akvaryumdaki balıkların dışarıdan görüldüğü gibi görünür.

8.2.5. Yakalanırsam Kurum Bana Arka (Sahip) Çıkar İnancı

Bazı kamu görevlilerinin, kuruma yarar sağlayan ancak etik ilkeleri ihlal eden bir davranış nedeniyle yakalandıklarında, kurum ya da yöneticilerin kendisine arka çıkacağına veya koruyacağına inanması da etik dışı davranışları haklılaştırmalarına yol açabilmektedir. Örneğin, mesaiye uymamak ya da mesai günleri işe gelmemek, genel kurul toplantılarına katılmamak, kuruma ait resmi araç ya da malzemeleri özel işinde kullanmak, kurumun yönetim veya disiplin organlarının bu gibi davranışlara yaptırım uygulamayacağına ilişkin inançtan doğar. Kurumun yönetim veya disiplin organlarının etik dışı davranışlara karşı harekete geçmemesi, söz konusu davranışları meşrulaştırmadığı gibi yönetim ve denetim görevlilerinin tutum değiştirmesi ya da bizatihi bu görevlilerin değişmesi nedeniyle disiplin süreçleri başlayabilir.

8.2.6. Başkaları ile Kendini Karşılaştırma

Bir kişinin başkalarının etik dışı davranışlarını örnek göstererek kendi yaptığı etik dışı davranışları önemsiz göstermeye çalışmasıdır. Herkesin hediye aldığı, herkesin işe geç geldiği şeklindeki gerekçeler de etik dışı davranışları haklı kılmaya yeterli değildir.

8.2.7. Yüce/Asil/Kutsal Amaç için Yozlaşma (noble cause corruption)

Bazı meslek mensupları, “vatan ve millet menfaati”, “mağdurun yanında olmak” veya “meslektaşla sahip çıkmak” gibi “kutsal (ulvi) amaçlar” arkasına sığınarak ya da doğru olduğuna inandıkları bazı idealler uğruna etik olmayan uygulamalar yapabilirler. Bu duruma “yüce / asil / kutsal amaç için yozlaşma (noble cause corruption)” denilmektedir. Örneğin, devlet bütçesinden tasarruf edilmesi amacıyla davanın taraflarından kalemin teşrif edilmesinin ya da malzeme ihtiyacının karşılanmasının talep edilmesi etiğe uygun değildir.

8.2.8. Meslektaşlarının Suçlarını Gizleme

Aynı mesleğe mensup kişiler, meslektaşlarına yönelik suçlamalar karşısında da sessiz kalmayı (code of silence) tercih edebilirler. “Yalnızca bir arkadaşla yardım ediyorum”, “benim bu işte bir çıkarım yok” düşünceleri gerekçe olarak ileri sürülebilir ise de bu görüşler etik açıdan savunulamaz. Bir kamu görevlisinin etiğe aykırı davranışı, bütün kurumun toplum gözünde güven kaybetmesine neden olabilir. Bu nedenle

meslektaşın suçlarının gizlenmesi hatalıdır. Etiğe aykırılık halinde eylemin niteliğine göre böyle bir davranışı yapanlar uyarılmalı ya da ilgili makama bildirilmelidir.

8.2.9. Kimse Zarar Görmeyecek

Yanlış davranışların gerekçelendirilmesinde, bir kimsenin, hiç kimsenin açıkça zarar görmedikçe etik ilkelerin ihlal edilebileceğine inanması da yanlış bir gerekçelendirme biçimidir. Özellikle, aileden birinin kayırılması, birilerine kazanç sağlayacak gizli bilgilerin açıklanması, bir kimsenin konumunu kişisel çıkar sağlamak için kullanması gibi konularda bu tür gerekçelendirmeler yapılmaktadır.

8.2.10. Herkes Aynı Şeyi Yapıyor

Herkesin yanlış yapması, yanlışlığı doğru kılar mı? Elbette ki hayır.

8.2.11. Kişisel Olarak Benim Kazancım Yoksa Uygundur

“Kişisel olarak benim çıkarım yok, önemli olan işlerin yapılması, bu nedenle kuralları biraz esnetmekte bir sakınca yoktur.” düşüncesi de kamu görevlileri tarafından sık kullanılan bir haklılaştırma biçimidir. Başkalarının kazancı için yapılan davranışlarda kişisel kazancın olmasının, davranışların uygunluğunda tek ölçüt sayılması yanlış bir varsayımdır.

8.2.12. Hak Ettiğimi Alamıyorum

“Üstlerim benim değerimi bilmiyor, ben sömürülüyorum, o halde ben de kendi çıkarlarımı düşünmek zorundayım.” düşüncesi de etik ihlaline gerekçe olarak ileri sürülebilmektedir. Çok çalıştığını ve az kazandığını düşünen kişilerin hizmetin gerektirdiği ücret dışında çeşitli kayırıcı hizmetleri kabul etmeleri ya da bahşiş almaları konusunda başvurdukları bir gerekçelendirme biçimidir. Bu anlayış ayrıca hastalık izinlerinin kötüye kullanılması, sigorta bildirimleri, fazla mesai, özel telefon görüşmelerinin resmi telefonla yapılması ya da kurumsal kaynakların kişisel amaçlarla kullanılması gibi konularda da sık görülür.

8.2.13. Hala Tarafsız Olabilirim

Tarafsızlığınızı kaybettiyseniz, tarafsızlığınızı kaybettiğinizi göremezsiniz. Minnettarlık, arkadaşlık veya gelecekte kazanılabilecek çıkarlar yargılarınızı etkileyen hassas durumlardır. Size bir çıkar sağlayan kişi, bunun sizin yargılarınızı hiçbir şekilde etkilemeyeceğine inanır mı? Kendisine yardım edecek pozisyonda olmasaydınız, bu kişi size çıkar sağlamaya devam eder miydi?

8.2.14. Benden Bulmanın Düşüncesi

“Aslında cezalandırılması gerekir ama benden bulmanın” düşüncesi ile sorumluluktan kaçmak yaygın görülen bir düşünce biçimidir.

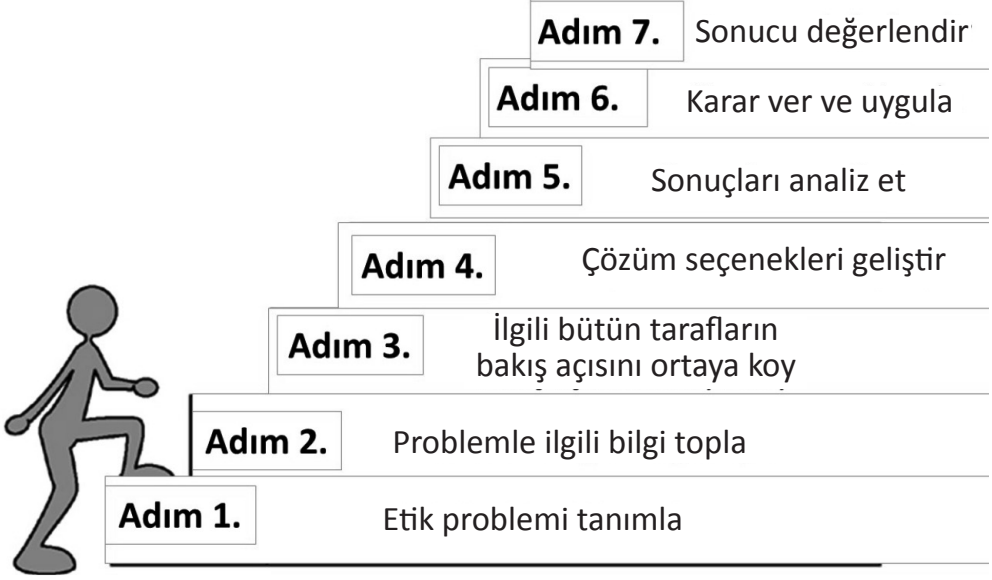
8.2.15. Yasalsa Sorun Yok Düşüncesi

Yasaların izin verdiği bazı davranışlar etik olarak sorunlu olabilir. Örneğin sirk hayvanlarının eğlence amacıyla kullanılmasında yasal bir engel yoktur. Ancak hayvan hakları hareketinin gelişmesinden sonra bu konularda ciddi etik tartışma başlamıştır. Sirk hayvanlarının işkence, dayak ve açlıkla terbiye edilmesinin; yunusların travmatik şekilde yakalandıktan sonra bir parça balık için taklalar atmaya zorlanmasının; beton havuzların içinde hasta olmalarının ve ömürlerinin kısılmasının, etik dışı bir uygulama olduğu kabul edilmektedir. Ancak yasal olarak gerek sirklerin gerekse yunus parklarının açılmasının önünde şimdilik bir engel bulunmamaktadır.

BÖLÜM 9: ETİK KARAR VERME AŞAMALARI VE DAVRANIŞIN ETİK AÇIDAN YARGILANMASI

9.1. ETİK KARAR VERME AŞAMALARI

Etik açıdan savunulabilir kararlar verebilmek için, etik karar verme sürecinin izlenmesi önemlidir. Aşağıda bu şemalara yer verilmiştir.



9.1.1. Aşama 1: Etik Problemin Tanımlanması

Karşılaştığınız durumla ilgili temel etik ikilemi ve etik sorunu belirleyin. Hangi etik ilke ya da kuralların ihlal edildiğini tanımlayın. Etik ilke ve kurallara göre ne yapılması gerektiğini belirleyin. Olması gereken nedir?

Örneğin, üyelerinin sıklıkla mahkeme huzuruna gelme olasılığı bulunan, kolluk kuvvetleri, yolsuzlukla mücadele teşkilatı, gümrük ve vergi idaresi tarafından işletilen veya bunların üyelerine yönelik olan tesisleri ziyaretleri sırasında hâkimler dikkatli olmalıdır. Hâkimin, yer yer polis tesislerinde akşam yemeğine katılma davetini kabul etmesinde bir sınırlama olmasa da, bu gibi kulüpler ve tesislerin düzenli veya sık kullanıcısı olması tercih edilmemelidir⁸¹.

Yargı personeli de mahkemeye sık gelme ihtimali bulunan kişilerle ya da avukatlarla olan ilişkilerinde dikkatli olmalıdır. Onların yemek davetlerinin kabul edilmesi ya da samimi ilişkiler kurulması halinde doğacak etik problemlerin farkında olmaları gerekir.

81 Commentary, (2007), p.118.

9.1.2. Aşama 2: Gerçekler Ne Diyor?

Konu hakkında bildiğimiz gerçekler nelerdir? Konu hakkında bilmediğimiz gerçekler nelerdir? Durum hakkında daha fazla bilgi edinebilir miyim? Bir karar verecek kadar bilgim var mı? Daha fazla bilgi toplamalı mıyım?

9.1.3. Aşama 3: Bütün Tarafların Bakış Açısını Anla

Etik bir durumda taraflar, alınacak karardan etkilenen kişileri ifade eder. Olayın taraflarının tek tek analiz edilmesi, yarar ve zarar görme ve bunu hak etme açısından değerlendirilmesi gereklidir.

9.1.4. Aşama 4: Ne Gibi Seçenekler Geliştirilebilir?

Olası eylem, strateji, alternatif ve seçeneklerin belirlenmesi gerekir. Bütün seçeneklerin etik ilkeler açısından olumlu ve olumsuz yanları gözden geçirilmelidir. Seçeneklerin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler kullanılabilir:

- Hangi seçenek, en fazla yarar sağlar ve en az zarar verir? (Faydacı Yaklaşım)
- Hangi seçenek, taraf olan herkesin haklarına daha fazla saygılıdır? (Haklar Yaklaşımı)
- Hangi seçenek, insanlara eşit ve adil davranmayı sağlayabilir? (Adalet Yaklaşımı)
- Hangi seçenek, bütün toplumun en çok yararına olur? (Ortak İyi Yaklaşım)
- Hangi seçenek, beni olmak istediğim kişi gibi davranmaya yönlendiriyor? (Erdem Yaklaşımı)

9.1.5. Aşama 5: Ne Yapmam Gerekir?

Temel değerler doğrultusunda temel seçeneğin belirlenmesi, seçimle ilgili daha fazla bilgi toplanması, kararın verilmesi, kararın sonuçlarının ve sorumluluğunun değerlendirilmesi gerekir.

9.1.6. Aşama 6: Seçiminizi Nasıl Gerekçelendirebilirsiniz?

Seçiminizi destekleyecek nedenleri ortaya koyunuz. Kararınızı ka-

muoyuna açıkladığınızda ne hissedeceksiniz? Siz bu durumda olsaydınız ve bu karar size uygulansaydı ne düşünürdünüz?

9.1.7. Aşama 7: Kararının Sonuçları Ne Oldu?

Yaptığın seçimin ya da kararın uygulaması nasıl sonuçlar doğurdu. Bu etik sorunun bir daha ortaya çıkmaması için neler yapılmalı, nelerin değişmesi gerekli?

9.2. DAVRANIŞIN ETİK AÇIDAN YARGILANMASI

Bir kişi, belli bir konuda karar vermeden önce aşağıdaki sekiz soruya yanıt vermelidir:

1. **Bu doğru mu?** Etik değer, ilke, kural ve standartlara uygun mu?
2. **Bu adil mi?** Sana yapılıyorsa adil bulur muydun?
3. **Gazetede yayınlansaydı ne hissederdin?** Karar ya da eylemin gazetelerde yayınlanıp, kamuoyuna mal olsaydı rahatsız olur muydun?
4. **Birisi zarar göreceyse bu kim?** Bunu hak ediyor mu? Haksız bir şekilde başka birisine çıkar sağlıyor musun?
5. **Aileniz, çocuğunuz ya da akrabalarınıza bunu söyler miydiniz?**
6. **Herkes senin gibi davransaydı ne olurdu?**
7. **Bir soruşturma açılrsa kendini savunabilir misin?**
8. **Olay nasıl kokuyor?** Sezilerin bu karar ya da eylem konusunda sana ne söylüyor?

BÖLÜM 10: ETİK BİLGİSİNİ PEKİŞTİRME ETKİNLİKLERİ

10.1.ETKİNLİK 17: ETİK KARAR VERME VE ÖRNEK OLAY YAZMA

Amaç: Etik dışı davranışların tarafları nasıl etkilediği konusunda farkındalık kazandırmak ve etik karar verme süreçlerini analiz etmek.

Yönerge:

1. Lütfen kolaylaştırıcı tarafından oluşturulan grubunuzdaki yerinizi alınız.
2. Grup arkadaşlarınızla birlikte, yargı etiği ilkeleri ile ilgili olarak birer kısa senaryo yazınız. Bu senaryoda bir etik ikilem ve karar durumunun yer almasına dikkat ediniz.
3. Yazdığınız senaryoları diğer grup üyeleri ile değiştiriniz.
4. Sizin grubunuza gelen ve diğer grupların yazdığı senaryoları dikkatle okuyunuz.
5. Grup arkadaşlarınızla birlikte her bir senaryo için aşağıdaki soruları cevaplayınız:

- a) Bu olayda temel etik sorun nedir? İhlal edilen etik ilkeler hangileridir?
- b) Bu olayda etkilenen taraflar kimlerdir?
- c) Bu olayda etik bir karar vermek için ne gibi seçenekler oluşturulabilir?
- d) Siz olsaydınız hangi seçeneği seçerdiniz? Nasıl davranırdınız?
- e) Kararınızın etik açıdan doğruluğunu nasıl gerekçelendirirdiniz?

Süre: 30 dk.

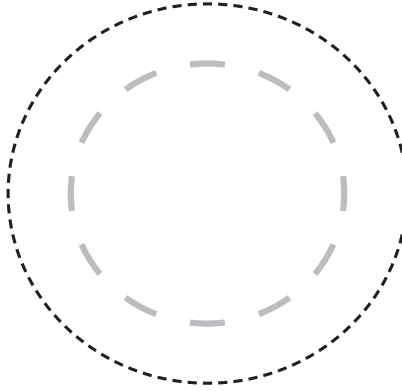
10.2. ETKİNLİK 18: RULMAN

Amaç: İki günlük eğitim süresince katılımcıların öğrenmelerinin eğlenceli bir biçimde değerlendirilmesi, tekrar ve pekiştirme sağlanması.

Yönerge:

1. Lütfen Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri ve iki günde öğrendiğiniz tüm bilgileri dikkate alarak kısa cevaplı iki soru hazırlayınız.
2. Daha sonra ayağa kalkarak kolaylaştırıcının yönetiminde iç içe iki halka ve birbirlerinin yüzüne bakacak biçimde bir başka katılımcı ile eşleşiniz ve ayakta durunuz.

3. Önce dış gruptaki kişiler, daha sonra iç gruptaki kişiler olarak karşınızdaki katılımcıya hazırladığınız soruları sorunuz.
 4. Soruların cevaplandırılmasının ardından iç grupta iseniz kolaylaştırıcının çaldığı bir zil ya da düdük sesinin ardından her seferinde sağa doğru bir kayarak yeni katılımcılarla eşleşiniz.
 5. Dış grupta iseniz iç gruptaki katılımcıların sıra ile değişerek karşınıza gelmesini bekleyiniz. Her biri ile soru cevap çalışmasını sürdürünüz.
 6. Bu uygulamayı ilk eşleşen kişi ile tekrar karşılaşınca kadar devam ettiriniz.
 7. Böylece öğrenilenlerin tekrarını ve pekiştirilmesini sağlayınız.
- Süre:** 15 dk.



10.3. ETKİNLİK 19: KONUŞMA HALKASI

Amaç: İki günlük Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri eğitiminin değerlendirilmesini sağlamak ve katılımcılardan geri bildirim almak.

Yönerge:

1. Halka şeklinde oturunuz.
2. Konuşma sırasını belirtecek bir cisim kullanılacaktır. Buna konuşma nesnesi denir.
3. Bu cisim sırayla elden ele dolaşarak konuşma sırasını diğerine verir.
4. Sıra size geldiğinde “İki günlük eğitimle ilgili duygu ve düşünceleriniz nedir? Sorusuna kısa bir cümle ile cevap veriniz.
5. Konuşma nesnesini yanınızdakine vererek konuşmanın sürdürülmesini sağlayınız.

Süre: 15 dk.

EKLER

1. YARGITAY PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ EĞİTİMİ PROGRAMI DEĞERLENDİRME FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu değerlendirme formunun hazırlanmasının temel amacı, uygulanan eğitim programının ne düzeyde etkili olduğunu değerlendirmektir. Vereceğiniz bilgiler bundan sonraki programların geliştirilmesinde bize katkı sağlayacaktır. Lütfen aşağıda verilen ifadelere ne düzeyde katıldığınızı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

İFADELER		EVET	KISMEN	HAYIR
1.	Eğitim programının amacı açık ve net olarak katılımcılara iletilmiştir.	☐	☐	☐
2.	Eğitim programı amacına uygun bir şekilde gerçekleştirilmiştir.	☐	☐	☐
3.	Eğitim programının içeriği amaçlara uygun olarak hazırlanmıştır.	☐	☐	☐
4.	Programın uygulanması sırasında öğretme-öğrenme sürecine aktif olarak katılım sağlanmıştır.	☐	☐	☐
5.	Programın içeriği konuyla ilgili güncel yaşamdan örneklerle desteklenmiştir.	☐	☐	☐
6.	Programın uygulanması sırasında etkinlikler teknolojik araç-gereç ve materyallerle desteklenerek sunulmuştur.	☐	☐	☐

7. Programda görev alan öğretim elemanları alanlarında yeterli bilgiye sahiptir. ☐ ☐ ☐
8. Uygulanan program beklentilerinize yanıt vermiştir. ☐ ☐ ☐
9. Program yeni bilgi ve beceriler kazandırmıştır. ☐ ☐ ☐
10. Program süresi planlanan etkinliklerin gerçekleştirilmesi için yeterlidir. ☐ ☐ ☐

11. Program süresince en çok yararlandığınız etkinlikler hangileridir? (Lütfen yazınız).

12. Programda başka hangi konuların yer almasını isterdiniz? (Lütfen belirtiniz).

13. Aldığınız eğitime 100 üzerinden verdiğiniz not kaçtır? (Lütfen belirtiniz).

2. ETİK SÖZLÜK

Adalet: Hak edene hak ettiği gibi davranmaktır.

Ayrımcılık: Bireylere ya da gruplara karşı, liyakat, yetenek ya da geçmiş performansı temeline dayanmadığı halde bilerek ya da bilmeyerek, kasıtlı ya da kasıtsız olarak yapılan ve eşitliği aykırı olan davranıştır.

Bağımsızlık: Karar, davranış, tutum ve girişimleri herhangi bir gücün etkisinde kalmadan düzenleyebilmektir. Başkalarının kontrolünden, baskısından uzak olmak ve kararlarını kendi iradesi ile vermektir.

Değer: Bir şeyin iyi kötü ölçüsü, değer yükleyerek oluşan şey. Bireyin bütün karar ve eylemlerini yönlendiren, neye niçin önem verdiklerini açıklayan tercihlerdir.

Doğruluk: Vazgeçmesi için yapılan bütün caydırıcı etkilere rağmen kişinin ahlaki, entelektüel veya sanatsal ilkelerine tutarlı bir şekilde bağlılık göstermesi demektir.

Dürüstlük: İçinde aldatma ve hile olmayan adil ve güvenilir davranışlar sergilemektir.

Ehliyet: Bir işi başarı ve ustalıkla yapabilecek mesleki yeterliliğe sahip olmaktır.

Eşitlik: Yasalar karşısında ve siyasal, toplumsal haklar bakımından yurttaşlar arasında hiçbir ayrım bulunmaması durumudur.

Etik: İnsan tutum ve davranışlarının iyi kötü-doğru yanlış açısından yargılanmasında rehber alınan ilkeler bütünüdür.

Etik ikilem: İki veya daha fazla yarışan değerın çatışma halinde olmasıdır.

Güven: Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusudur. Bir şeyden umulan, beklenen niteliğe inanıp ona göre davranmaktır.

Hediye: Bir kişi ya da kurum tarafından karşılığında herhangi bir çıkar beklemeden, belli bir maddi varlığın başkasına gönüllü olarak transfer edilmesidir.

İlke: Eylemleri yönlendiren temel düşüncelerdir.

Kural: İlkelere uygun eylem yollarıdır.

Liyakat: Bir kimsenin, kendisine iş verilmeye uygunluk, yaraşırılık durumu.

Mobbing: Yöneticiler, astlar ya da iş arkadaşları tarafından bireysel

ya da grup halinde belli bir kişiyi hedef alan sistematik ve uzun süreli olarak yapılan, çalışmalarını engelleyip huzurunu bozan yıldırma, dışlama, gözden düşürmeye yönelik psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, aşağılama ve tehdit içeren duygusal tacizdir.

Ödev: Yükümlülükler ve yasaklardan oluşan ve daha çok içten gelen bir sorumluluk duygusudur.

Ön yargı: Bir kişi ya da olaya ilişkin yeterli bir bilgi edinmeden, önceden, peşin bir karara varmış olma durumudur.

Özen: Bir çalışmada sürekli çaba, çalışkanlık, dikkat ve ilgi göstermektir.

Saygı: Bir insana benzersiz olarak değer verme ve onu dikkate almaktır.

Saygınlık: Kendisine değer verilmek, saygı görmektir.

Sorumluluk: Belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir.

Standart: Beklenen davranışların sergilenmesi, istenmeyenlerden kaçınılmasında rehberlik yapan sistemlerdir.

Şeffaflık: Kararların, kurallar ve düzenlemeler doğrultusunda alınması ve uygulanması, alınan kararlardan etkileneceklerin bilgiye erişiminin sağlanması ve bu bilginin de ulaşılabilir, anlaşılır ve somut olması ilkesidir.

Tarafsızlık: Yansız kalmak, gerçeği yansıtmak, deney, gözlem, kanıt ve somut veriler üzerinden hareket etmektir.

Yolsuzluk: Belli bir makamda ya da pozisyonundaki bir yetkilinin kişisel kazanç elde etmek ya da bir çıkar sağlamak için sahip olduğu yetkileri yasa dışı biçimde kullanmasıdır.

3. KAYNAKLAR

- Akarsu, B. (1998). Felsefe Terimleri Sözlüğü. İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Altun, A. (1995). *Türkiye’de Gazetecilik ve Gazeteciler*. Ankara: Çağdaş Gazeteciler Derneği Yayınları, No: 15.
- Aydın, E. (2001). *Tıp etiğine giriş*. Ankara: PEGEM A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2014). Değer Kavramı ve Değer Yükleme. Prof.Dr. Haydar Taymaz Armağan Kitabı, İnayet Aydın, Kürşad Yılmaz (Ed.). Ankara: Pegem Akademi,, pp.42-52.
- Aydın, İ. (2010). İnsan kaynakları yönetiminde etik. A. Yelboğa (Ed.). *Yönetimde insan kaynakları çalışmaları* (ss. 16-50.). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Aydın, İ. (2011). *Kamu ve Özel Sektörde Hizmet İçi Eğitim El Kitabı*. Ankara: PEGEM A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2016a). *Akademik Etik*. Ankara: PEGEM –A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2016b). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. (8.Baskı). Ankara: PEGEM –A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2016c). *Yönetişel, Mesleki ve Örgütsel Etik*. (8.Baskı). Ankara: PEGEM –A Yayıncılık.
- Baş, H. (2005). Hesap verme sorumluluğu ve Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu. 20.*Türkiye Maliye Sempozyumu Türkiye’de Yeniden Mali Yapılanma*. Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü, 23-27 Mayıs 2005.s. 402.
- CCJE (2002) Op. N° 3, 19.11.2002, Strasbourg.
- Cirit, İ. (2018). Yargıtay Etik İlkeleri. Önsöz. Ankara (Yayına Hazırlayanlar: Dr. Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü).
- Commonwealth of Virginia Judicial Ethics Advisory Committee, Opinion 2000-7, 11.09.2000, http://www.courts.state.va.us/agencies/jirc/opinions/2000/00_7.html (erişim:17.12.2017).
- Doğan, Erdal: *Hitit Hukuku*, İstanbul 2012.
- European Standards as Regards the Independence of the Judicial System: Part II – The Prosecution Service Adopted by the Venice Commission at its 85th Plenary Session (Venice, 17-18 December 2010).
- Forrest, B. (1995). Integrity. Rorth, J.K. (Ed.). *International encyclopedia of ethics*. London: Salem Press.
- İnceoğlu, S.(2008). Yargıcın Davranış İlkeleri, İstanbul.
- İstanbul Bildirgesi ve İstanbul Bildirgesi Taslak Uygulama Tedbirleri. Ankara 2018.(Editörler:Dr. Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü, Gözde Ata, Nazlı Ersoy).

- Karşılaştırmalı Hukukta Yargı Etiği İlkeleri, (Editör: Mustafa Saldırım), Ankara 2017.
- Kılınç, A.(2016). Osmanlı Devletinde Kadının Uyması Gereken Etik İlkeler. (Uluslararası Yargı Etiği Sempozyumu, s.121-187).
- Kuçuradi, I. (2007). Etiğe yaklaşımlar, etikte yaklaşımlar ve bir evrensel etik düşüncesi. *II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı*, Ankara ODTÜ Felsefe Bölümü.
- Medel Declaration of Principles Concerning The Public Prosecutor. 1996. Napoli.
- Opinion No. 3 (2002) of the Consultative Council of European Judges (CCJE) to the Attention of the Committee of Ministers of the Council of Europe on the Principles and Rules Governing Judges' Professional Conduct in Particular Ethics, Incompatible Behaviour and Impartiality, 19 Nov. 2002, para. 29, http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/ccje/textes/Avis_en.asp (erişim:17.12.2016).
- Opinion 9(2014) of the Consultative Council of European Prosecutors (CCPE) to the Committee of Ministers of the Council of Europe on the European Norm and Principles Concerning Prosecutors (Rome Charter).
- Opinion No.12 (2009)of the Consultative Council of European Judges (CCJE) and Opinion No.4 (2009) of the Consultative Council of European Prosecutors (CCPE) to the Attention of the Committee of Ministers of the Council of Europe on the Relations Between Judges and Prosecutors in a Democratic Society.
- Özlem, D. (2010). Etik: *Ahlak felsefesi*.İstanbul: Say Yayınları.
- W.,Purdy, L. (Ed.). Bioethics, Justice& Healthcare. USA: Wadsworth Thomson Learning. S.
- Recommendation CM/Rec(2010) 12 of the Committee of Ministers to Member States On Judges: Independence, Efficiency and Responsibilities.
- Saldırım, M.(2018). Yargıtay Etik İlkeleri ve Yargıda Şeffaflığa İlişkin İstanbul Bildirgesi Çerçevesinde Yargı Yetkisinin Güncel Sorunlarının Değerlendirilmesi. Strasburg. (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 2018 Adli Yıl Açılış Semineri Yargıtay Başkanlığı Sunumu).
- Saldırım, M.(2018). Hacettepe Hukuk Fakültesi Mesleki Deontoloji Ders Notları. Ankara.
- Saldırım, M.(2017). Yargıtay ve Etik. (Yargıtay Etik Şeffaflık ve Güven Projesi Etik İlkeler Çalıştayı, Antalya 12-16 Mayıs 2017, Editör: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü s.134-138).

- Saldırım, M.: Yargıtay Etik Şeffaflık ve Güven Projesi'nin Tanıtımı (Yargıtay Etik Şeffaflık ve Güven Projesi Açılış Sempozyumu, Ankara, 13-14 Nisan 2017, Editör: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü, s.14-20)
- Saldırım, M. (2005). Özel Hukukta Cumhuriyet Savcılarının Görevleri. Ankara.
- Schoorman, F.D. & Mayer, R. & Davis, J. (2007). "An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present and Future", Academy of Management Review. 32:2, 344-354.
- Steinberg, S. S., Austern, D. T. (1996). Hükümet, Ahlak ve Yöneticiler. (Çeviren: Turgay Ergun). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Yayınları.
- Şahbaz, İ./Saldırım, M.(2017) Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Taslağına İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi ve Birleşmiş Milletler Yargı Etiği Standartları ile Karşılaştırılması, Ankara.
- Tanrıver, S. (2001). Bilirkişinin etik, hukuki ve cezai açılardan sorumluluğu. Bilirkişilik Sempozyumu. Samsun Türkiye Barolar Birliği, 9-10.
- Tepe, H. Kurum Kültürü ile Etik İlişkisi (Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi Etik İlkeler Çalıştayı, Mayıs 2017. Antalya, Editör: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü).s.102-115.
- The Rule of Law Checklist. Venice Commission of the Council of Europe. Strasbourg. 2016. (The Rule of Law Checklist).
- The United Nations Convention against Corruption, Implementation Guide an Evaluate Framework for Article 11, New York 2015.
- Thomas. J.B. Judicial Ethics in Australia. Sydney. Law Book Company. 1988.
- Timuçin, A. (2000). Felsefe Sözlüğü. İstanbul: Bulut yayınları.
- Türkiye Cumhuriyeti Yargıtay Başkanlığı Yargıtay Etik İlkeleri Kitapçığı. Yayına Hazırlayanlar: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü. <https://www.yargitay.gov.tr/sayfa/etik-ilkeler/1139> 10 Şubat 2018 tarihinde erişildi.
- UNDP accountability system Accountability framework and oversight policy. Second regular session 2008 8 to 12 September 2008, New York Item 10 of the provisional agenda Internal audit and oversight, s.3. 1 Ağustos 2018 tarihinde erişildi. <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/Transparency/UNDP%20Accountability%20framework.pdf>.
- Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi Etik İlkeler Çalıştayı Kitabı. (Ed: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü). Antalya: 12-16 Mayıs 2018.

4. BİYOGRAFİLER



Prof. Dr. İnayet AYDIN

1985 Yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümünden mezun oldu. 1988 yılında A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsünde yüksek lisans eğitimini tamamladı. 1988 Yılında A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümüne Araştırma Görevlisi olarak atandı. 1993 yılında “ Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları” konulu tezi ile Doktor unvanını kazandı, aynı bölüme Yardımcı Doçent olarak atandı. 1996 yılında 8 ay süre ile YÖK/ Dünya Bankası Milli Eğitimi Geliştirme Projesi kapsamında kazandığı bursla Amerika Birleşik Devletleri- OHIO “University of Cincinnati’de doktora sonrası araştırmacı olarak çalıştı. 1997’de Doçent, 2003’te Profesör olarak atandı. 2012 yılından bu yana Ankara Üniversitesi Hizmet İçi Eğitim Koordinatörü olarak görev yapmaktadır. Yüzlerce kamu ve özel sektör kurumunda hizmet içi eğitim ve yönetim seminerlerinde programcı, koordinatör ve öğretici olarak görev aldı; ihtiyaç saptama ve değerlendirme çalışmalarını gerçekleştirdi. Etik Eğitimi ve Yönetici Eğitimi seminerleri vermektedir. Yönetişel Mesleki ve Örgütsel Etik, Eğitim ve Öğretimde Etik, Kamu ve Özel Kesimde Hizmet İçi Eğitim, Akademik Etik gibi 10 kitabı bulunmaktadır. Türkçe ve yabancı dergilerde yayımlanmış çok sayıda makalesi ve kitap bölümü yazarlıkları bulunmaktadır. Lisans ve lisansüstü düzeylerde dersler vermektedir. Avrupa Konseyi ve Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu işbirliğinde yürütülen “Ethics for the Prevention of Corruption in Turkey-(TYEC1)” ve “ Project on Consolidating Ethics in the Public Sector in Turkey(TYEC 2)” projeleri ile Avrupa Birliği ve Hâkimler Savcılar Kurulu işbirliğinde yürütülen “Project of Strengthening Judicial Ethics in Turkey” projelerinde danışman ve uzman olarak görev aldı.



Dr. Mustafa SALDIRIM

Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler projeleri ile uluslararası ilişkiler, kanunlar, yargı reformu ve stratejik plandan sorumlu Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısıdır (2014-...). Sırasıyla, Cumhuriyet Savcılığı (1995-2002), Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünde hükümlü eğitiminden sorumlu tetkik hâkimliği (2002-2007) ve Yargıtay 19.HD. tetkik hâkimliği (2007-2014) görevlerinde bulunmuştur.

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde "Medeni Usûl ve İcra İf-lâs Hukuku Anabilim Dalında" yüksek lisans (1998) ve doktora (2004) yapmıştır. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü'nde birer yıllık "Tahkim" ve "Ticaret Hukuku", Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi'nin ise "Avrupa Birliği ve Uluslararası İlişkiler" programlarını tamamlamıştır. Singapore Mediation Centre'de(SMC'de) arabuluculuk eğitimi almış ve arabuluculuk kurumlarını incelemiş, Türkiye'de de "Arabuluculuk Eğitim Programı"nı tamamlamış ve sınavlarını geçerek arabuluculuk yapmaya hak kazanmıştır. Ayrıca, Yargıtay Başkanlığı Türkiye Uluslararası Uyuşmazlık Çözüm Merkezi'nden sorumludur. Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Sisteminin Desteklenmesi Projesi kapsamında, Kasım ve Aralık 2017 tarihlerinde Avrupa Konseyi'nin İnfaz (Execution) bölümünde 2 ay araştırma yapmış ve AİHM kararlarının infazına ilişkin uygulamayı ve AK Bakanlar Konseyi çalışmalarını gözlemlemiştir.

"Hâkimin Hukuki Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Büyük Genel Kurulu ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararları (2010-2014), Ankara 2014.", "Terör Suçları, İnsanlığa Karşı Suçlar ve Soykırım Suçları Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme (AİHM Yargıtay Sunumu, Ocak 2016)", "Geri Gönderme Yasağı Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme (AİHM Yargıtay Sunumu, Ocak 2017)", Yargıtay Yargı Etiği İlkele-ri Taslağına İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi ve Birleşmiş Milletler

Yargı Etiği Standartları ile Karşılaştırılması, (Doç. Dr. İbrahim Şahbaz ile ortak kitap) 2017", "Yargıtay Etik İlkeleri ve Yargıda Şeffaflığa İlişkin İstanbul Bildirgesi Çerçevesinde Yargı Yetkisinin Güncel Sorunlarının Değerlendirilmesi (AİHM Yargıtay Sunumu, Ocak 2018)", "Açıklamalı ve İçtihatlı Türk Borçlar Kanunu (2013)", "Açıklamalı ve İçtihatlı Hukuk Mahkemeleri Kanunu (2011)", "İhtiyati Haciz (2011)", "Hükümlü ve Tutuklu Eğitiminin Temelleri (2011)", "Cumhuriyet Savcısının Denetim Görevi (2007)", ve "Özel Hukukta Cumhuriyet Savcısının Görevleri (2005)" adlı kitapları ve çeşitli hukuk dergilerinde yayımlanmış Türkçe ve İngilizce 29 makalesi vardır. Çeşitli paneller ile ulusal ve uluslararası toplantılarda çok sayıda bildiri sunmuş, etik ile ilgili 7 Kitapta editörlük yapmıştır. Ayrıca Yargıtay Yargı Etiği Danışma Kurulunda Sekreteryaya görevini sürdürmekte olup, aynı zamanda Yargıtay Personel Etik Komisyonu üyesidir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Adalet Komisyonu çalışmalarına Yargıtay'ı temsilen katılmıştır. 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın (Kanunlaşan metnin 70. maddesi ile sınırlı olarak) Bilim Komisyonu çalışmasında görev almıştır. Uluslararası ve ulusal projelerde kıdemli yönetici olarak da görevleri vardır. Evli ve iki çocuk babasıdır.

