

**T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Doktora Tezi

**MESLEK ETİĞİ VE TÜRKİYE'DE YARGININ ETİK
YAPILANMASI**

Cengiz Sarı

Zonguldak 2013

**T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Doktora Tezi

**MESLEK ETİĞİ VE TÜRKİYE'DE YARGININ ETİK
YAPILANMASI**

**Hazırlayan
Cengiz Sarı**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Özcan Sezer**

Zonguldak 2013

T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün İşletme Anabilim Dalında 2008538201004 Cengiz Sarı'nın hazırladığı “Meslek Etiği ve Türkiye’de Yargının Etik Yapılanması” konulu DOKTORA tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 14/06/2013 Cuma günü saat 15:00’de yapılmış, sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

Başkan _____
Doç. Dr. Erdal ABDÜLHAKİMOĞULLARI

Üye _____
Yrd. Doç. Dr. Özcan SEZER (Danışman)

Üye _____
Doç. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK

Üye _____
Doç. Dr. Abdullah KARAKAYA

Üye _____
Yrd. Doç. Dr. Mehmet PEKKAYA

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

...../2013
Doç. Dr. Hakan SARIBAŞ

ÖZET

Kurum : BEÜN Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
Tez Başlığı : Türkiye’de Yargının Etik Yapılanması ve Yargıda Meslek Etiği
Tez Yazarı : Cengiz Sarı
Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Özcan Sezer
Tez Türü, Yılı : Doktora Tezi, 2013
Sayfa Adedi : 230

Etik konusu gün geçtikçe daha fazla önem kazanmaktadır. Hem kamu hem de özel sektör alanında artan yolsuzluklar, etik konusuna duyulan ihtiyacı şiddetlendirmektedir. Yolsuzlukların başlıca nedenleri katı bürokrasi, ahlaki aşınma ve yaptırımların yetersizliği olarak görülmekte, böylece yolsuzluklar çoğaldıkça etik bir sisteme duyulan ihtiyacın da arttığı gözlenmektedir.

Etik dışı tutumlar ve yolsuzlukların önlenmesinde insanoğlunun başta gelen aracı yargıdır. Gerçekten her yönüyle sağlam bir yargı mekanizması kurulu olan devletler ekonomik kalkınmadan, gelir adaletine kadar bir çok alanda başarılı olabilmektedir. İşte bu sebeple bir ülkede konu yolsuzluklar olduğunda önce o ülkenin yargı sistemine bakmak ve yargının etik bir yapılanmaya sahip olup olmadığını görmek gereklidir.

Bu çalışmada öncelikle Türkiye Yargısı’nın sistemselsel olarak etik bir yapılanmaya sahip olup olmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda yargıdaki aşırı bürokratik ve kırtasiyeci uygulamaların etik yönden sonuçları ortaya konulmuş, yeni kamu yönetimi ve çağdaş işletmecilik anlayışının hangi sorunlara çözüm olacağı ve ne gibi ilerlemeleri sağlayacağı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bunun için yabancı ülke uygulamaları değerlendirilmiş bunun yanında Yargıtay bünyesinde görev yapan tetkik hakimlerine 25 sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır. Etik konusunda yazılan yazılar ve bilimsel çalışmalarda daha çok çalışanların kişisel etik algıları ölçülmeye çalışılmaktadır. Örgütler kendi sistemlerine çeki düzen vermeden ve etik konusunda özendirici bir yapılanmaya kavuşmadan çalışanlarından yüksek etik standartlar bekleyemeyeceklerinden, etik dışılıklara sebep olan sistemselsel kusurları tespit etmeye yönelik anket soruları hazırlanmıştır. Ayrıca bu anket çalışmasında hakimlerin etik algılarının ölçülmesine yönelik sorulara da yer verilmiştir.

Diğer lke uygulamalarının değerlendirilmesi ve anket çalışması sonucunda yargıdaki etik dışı uygulamaların temel sebebinin aşırı bürokrasi ve bazı sistemsel kusurlar olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yargı Etiği, Etik Kodları, Etik Davranış, Hesap Verebilirlik, Meslek Etiği

ABSTRACT

Institution : BEUN Institute of Social Science, Department of Management
Title : Ethical Structure of Justice in Turkey and Professional Ethics of Justice
Author : Cengiz Sari
Adviser : Asst. Prof. Dr. Özcan Sezer
Type of Thesis, Year : Ph. D. Thesis, 2013
Total Number of Pages: 230

The issue of ethics is gaining more and more importance with each passing day. Increasing corruption in both public and private sector compounds the need for the issue of ethics. The main causes of corruption are seen as rigid bureaucracy, moral corrosion and inadequate sanctions; therefore, as corruption increases, it is observed that orientation to ethical structure grows.

Justice is the primary agent to prevent unethical attitude and corruptions. Governments with well established judicial mechanism in every aspect will be successful in many fields ranging from economic development to equity of income. Because of this reason, when there is a good deal of corruption in a country, we should first examine the judicial system and see if the judgement has an ethical structure for that country.

In this study, it is primarily investigated if Turkish Jurisdiction has got a systematical ethical structure. In this context, the ethical results of the excessive bureaucratic applications in judge have been revealed, and it has been tried to present for which problems the conception of new public administration and contemporary management can cure and what sort of developments it provides. Therefore, applications in the foreign countries have been evaluated, and a survey consisting of 25 questions was also conducted on the investigating judges serving at the Supreme Court. The personal ethical perception of the employees is often tried to get measured in the articles and the scientific studies written on ethics. Since the organizations can't expect the high ethical standards from their employees before tidying up their own system and without having an incentive configuration on ethics, the survey questions have been prepared in order to determine the systemic faults causing the unethical matters other than measuring the individual perceptions. In addition, there also exist the questions intending to evaluate the ethical perceptions of the judges in this survey.

As the result of evaluating the applications of the foreign countries and the survey study, it has been determined that the main reason for the unethical applications in justice is the excessive bureaucracy and some systematic deficits.

Keywords: Judicial Ethics, Code of Ethics, Ethical Behaviour, Accountability, Professional Ethics

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanması esnasında desteğini esirgemeyen, akademik bilgi ve tecrübelerini paylaşan danışmanın sayın Yrd. Doç. Dr. Özcan Sezer'e ve çalışmanın aşamalarında önemli katkılar sunan Yargıtay Üyesi İbrahim Tufan Ataman, Doç. Dr. Ahmet Ferda Çakmak, Doç. Dr. Erdal Abdulhakimoğulları, Doç. Dr. Abdullah Karakaya, Yrd. Doç. Dr. Mehmet Pekkaya ve Yrd. Doç. Dr. Ramazan Aksoy'a manevi desteğini gördüğüm başta Yargıtay Tetkik Hakimi Alaattin Bük, Yargıtay Tetkik Hakimi İsmail Gürsoy ve Yargıtay Tektik Hakimi Ali İnanıcı olmak üzere tüm değerli arkadaşlarıma, nihayet beni seven ve sürekli bana destek olan anneme, babama, eşime ve çocuklarıma teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
GİRİŞ	1
1. ETİK KAVRAMININ GELİŞİMİ VE ETİKLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR ...	9
1.1. Etik Kelimesinin Kökeni ve Anlamı	9
1.2. Yönetimde Etiğin Tarihçesi	11
1.3. Adalet Kavramı	15
1.3.1. Denkleştirici Adalet	15
1.3.2. Dağıtıcı Adalet	15
1.4. Ahlak Kavramı	15
1.5. Hukuk ve Etik	17
1.6. Adalet ve Etik.....	18
1.7. Yönetişim ve Etik.....	18
1.7.1. Yönetişimin Şeffaflık Unsuru	19
1.7.2. Yönetişimin Hesap Verebilirlik Unsuru.....	20
1.7.3. Yönetişimin Cevap Verebilirlik Unsuru	21
1.8. Örgütler Yönünden Etik İklim Kavramı	22
1.9. Örgütlerde Etik İkilem Kavramı	23
1.10. Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Etik	24
1.11. Etik Davranış ve Kamu Görevlilerinin Etik Davranış İlkeleri.....	27
1.12. Çıkar Çatışması ve Etik.....	35
1.13. Meslek Etiği Kavramı ve Günümüzdeki Önemi.....	40

1.13.1. Meslek Etiği Kavramı	40
1.13.2. Meslek Etiğinin Temel Özellikleri.....	42
1.13.3. Meslek Etiği Kurallarına Uygun Davranmanın Kurum Başarısı Üzerindeki Etkileri	45
1.13.4. Meslek Etiğine Aykırı Davranışların Sonuçları.....	47
1.13.4.1. Örgütsel Strese Yol Açması	47
1.13.4.2. Etik Dışı Davranışın Bireysel Tükenmişlik ve Özgüvenin Yitirilmesine Yol Açması	48
1.13.4.3. Örgütsel Bağlılığın ve Sadakatın Azalması	49
1.13.4.4. Mobbinge Neden Olması	49
1.13.4.5. Kurum İtibarının Azalması veya Tümden Yok Olması	50
1.13.4.6. Çalışanlar Tarafından İş Kalitesinin Önemsizmemesi ve Kalitesiz Hizmet Sunumu	52
2. YARGI ETİĞİ VE YARGI ETİĞİNE HAKİM OLAN İLKELER.....	54
2.1. Genel Olarak Yargı Etiği	54
2.2. Yargı Erki.....	55
2.3. Türkiye Yargı Teşkilatı	57
2.3.1. Yargı Bağımsızlığı	57
2.3.1.1. Yasama Organına Karşı Bağımsızlık	58
2.3.1.2. Yürütmeye Karşı Bağımsızlık.....	59
2.3.1.3. Yargıya Karşı Bağımsızlık	59
2.3.1.4. Çevreye Karşı Bağımsızlık	60
2.3.2. Hakimlik Teminatı	60
2.3.3. Hukuk Devleti İlkesi ve Etik.....	60
2.3.4. Tarafsızlık İlkesi.....	61
2.3.5. Süreklilik İlkesi	61
2.4. Kamu Etiği Yargı Etiği İlişkisi	62
2.4.1. Geleneksel Kamu Yönetimi Anlayışı ve Yargı Etiği.....	62
2.4.2. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Yargı Etiği.....	64
2.5. Etkililik İlkesi ve Yargı Etiği	65
2.5.1. Yargıda Temel Göreve Odaklanma	68
2.5.2. Yargının Etkililiğinde Ombudsmanlık Kurumu	70

2.5.3. Yargıda İşlerin Ayıklanması	72
2.5.4. E-Adalet Sisteminin Etik Yönden Değerlendirilmesi	73
2.5.4.1. Genel Olarak	73
2.5.4.2. E-Adalet Sisteminin Amacı.....	73
2.5.4.3. Ulusal Yargı Ağı Projesi (UYAP) ve Etik	74
2.6. Toplam Kalite Yönetimi Açısından Yargı Etiği	75
2.6.1. Tanım	75
2.6.2. Sürekli Gelişme(Kaizen).....	77
2.6.3. Katılımcılık	77
2.6.4. Örgüt Kültürünün Değişimi	77
2.6.5. Toplam Kalite Yönetiminde Süreç Odaklılık	78
2.6.6. Toplam Kalite Yönetiminde Müşteri Odaklılık ve Yargı Etiği İlişkisi....	78
2.6.7. Yönetimde Yalınlaşmanın Etik Üzerindeki Etkileri	80
2.6.7.1. Yalınlaşma ve Etik İlişkisi	80
2.6.7.2. Yargıda Yalınlaşma Uygulamaları ve Yargı Etiğine Katkısı.....	83
2.7. Hakimlik Mesleği ve Etik	86
2.7.1. Hakimlik Mesleği.....	86
2.7.2. Hakimlik Etiğinin Tarihi	88
2.7.3. Yargının Evrensel Etik İlkeleri	92
2.7.3.1. Bağımsızlık İlkesi	94
2.7.3.2. Tarafsızlık İlkesi.....	106
2.7.3.3. Doğruluk ve Tutarlılık İlkesi.....	112
2.7.3.4. Yargıda Dürüstlük İlkesi	113
2.7.3.5. Eşitlik İlkesi	119
2.7.3.6. Ehliyet ve Liyakat İlkesi	120
2.7.3.7. Nezaket ve Saygı İlkesi.....	127
3. MESLEK ETİĞİ VE HAKİMLERİN HESAP VEREBİLİRLİĞİ İLİŞKİSİ	
VE ÇEŞİTLİ ÜLKE UYGULAMALARINDAN ÖRNEKLER	129
3.1. Etik Açısından Hakimlerin Hesap Vermesi.....	129
3.1.1. Hakimin Doğrudan Vatandaşa Hesap Verebilirliği	129
3.1.2. Hakimin Medya Yolu ile Hesap Verebilirliği	130
3.1.3. Hakimin Üst Mahkemelere Hesap Verebilirliği	131

3.1.4. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Yoluyla Hesap Verebilirliği.....	132
3.1.5. Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Sonucu Hesap Verebilirliği .	133
3.1.6. Hakimlerin Etik Yönden Demokratik Hesap Verebilirliği	133
3.1.7. Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve Hakimlerin Hesap Verebilirliği.....	135
3.1.8. Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Denetimi ile Hakimleri Etik Yönden Hesap Verebilirliği	137
3.2. Yargı Etiği ve Yargının Denetimi Konusunda Çeşitli Ülke Uygulamaları...	140
3.2.1. Almanya’da Yargıda Meslek Etiği İle İlgili Uygulamalar.....	142
3.2.1.1. Almanya Örneğinin Türkiye Açısından Önemi	142
3.2.1.2. Etik Açısından Almanya’da Yargı Teşkilatına İlişkin Düzenlemelerin Tarihi Gelişimi	143
3.2.1.3. Alman Hukukunda Hakimin Bağımsızlığı ve Hakime Tanınan Teminatlar	145
3.2.1.4. Almanya’da Hâkimlerin Eğitimi.....	146
3.2.1.5. Hakimlerin Denetimi.....	147
3.2.1.6. Hakimlerin Sorumluluğu.....	149
3.2.1.7. Hakimlerin Meslekte İlerlemesi	150
3.2.2. İtalya’da Yargıda Meslek Etiği ile İlgili Uygulamalar	151
3.2.2.1. İtalya Örneğinin Türkiye Açısından Önemi.....	151
3.2.2.2. İtalya’da Yolsuzluklarla Mücadelenin Tarihi	152
3.2.2.3. Hakimlerin Bağımsızlığı	153
3.2.2.4. İtalya’da Hakimlerin Eğitimi	155
3.2.2.5. Yüksek Yargı Kurulu	155
3.2.2.6. İtalya’da Yargı Etiği.....	156
3.2.2.7. Meslekte İlerleme.....	160
3.2.2.8. Hakimlerin Etik Denetimi	161
3.2.3. İngiltere’de Yargıda Meslek Etiği ile İlgili Uygulamalar	162
3.2.3.1. İngiltere Örneğinin Türkiye Açısından Önemi	162
3.2.3.2. Kamu Hayatında Standartlar Komitesi (Committee on Standards in Public Life - Nolan Committee).....	163
3.2.3.3. Hakimlerin Bağımsızlığı	165
3.2.3.4. İngiltere’de Hakimlerin Eğitimi	167

3.2.3.5. Yargının Denetiminde Rol Alan Kurumlar.....	168
3.2.3.6. Meslek Dışı Hakimlik.....	171
4. HAKİMLERİN MESLEK ETİĞİ ALGILARININ ÖLÇÜLMESİ:	
YARGITAY TETKİK HAKİMLERİ ÖRNEĞİ.....	173
4.1. Araştırmanın Amacı.....	173
4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi.....	174
4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi.....	174
4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	175
4.5. Veri Toplamada İzlenen Yöntem.....	176
4.6. Araştırmanın Modeli.....	176
4.7. Araştırmanın Hipotezleri.....	177
4.8. Bulgular.....	178
4.8.1. Dağılımlar.....	178
4.8.2. Eğitim ve Etik Kuralların Bilinirliği.....	180
4.8.3. Hakimin Bağımsızlığı.....	183
4.8.4. Hakimin Tarafsızlığı.....	184
4.8.5. Denetim.....	187
4.8.6. Terfi.....	189
4.8.7. Etik İlkeler ve Değerler.....	191
SONUÇ.....	196
KAYNAKÇA.....	206
EKLER.....	227
Ek 1: Anket Formu.....	227

TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1: 2010 CEPEJ Raporuna göre 100.000 kişiye düşen profesyonel ve profesyonel olmayan hâkim sayısı	68
Tablo 2.2: Adalet müfettişi ve başmüfettişlerinin performans kriterleri hakkındaki düşünceleri.....	101
Tablo 2.3: 2011 yılı Hakim ve Savcılara Ait Performans Formu Sonuçları.....	103
Tablo 3.1: İngiltere’de 2011-2012 yılında yargı mensupları için verilen disiplin cezaları	171
Tablo 4.1: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyi Tablosu.....	178
Tablo 4.2: Cinsiyet ve Meslekteki Süre Tablosu	178
Tablo 4.3: Cinsiyet ve Alan Tablosu	179
Tablo 4.4: Cronbach’s Alpha Tablosu	179
Tablo 4.5: Etik İlkeler ve Değerler Ortalama ve Standart Sapma Tablosu.....	180
Tablo 4.6: Etik İlkelere Yargı Alanında Uyum Düzeyi İçin Dağılımlar.....	193
Tablo 4.7: Etik İlkelere Uyma Düzeyine Göre Sıralama Tablosu	195

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Yargı Kolları ve Yüksek Mahkemeler.....	57
Şekil 4.1: Araştırma Modeli.....	176
Şekil 4.2: Eğitim ve Etik Kuralların Bilinirliği Boyutu.....	180
Şekil 4.3: Bağımsızlık Boyutu.....	183
Şekil 4.4: Tarafsızlık Boyutu.....	185
Şekil 4.5: Denetim Boyutu.....	187
Şekil 4.6: Terfi Boyutu.....	189
Şekil 4.7: Etik İlkeler ve Değerler Boyutu.....	191

KISALTMALAR LİSTESİ

AHK	: Alman Hakimler Kanunu
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
CCEJ	: Consultative Council of European Judges
CEPEJ	: European Commission for the Efficiency of Justice
CPI	: Corruption Perceptions Index
ENCJ	: European Networks of Councils for the Judiciary
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HSYK	: Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu
TESEV	: Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı
TKY	: Toplam Kalite Yönetimi
UYAP	: Ulusal Yargı Ağı Projesi
YARSAV	: Yargıçlar ve Savcılar Birliği

GİRİŞ

Etigin insanoğlunun gündemine gelmesi antik çağlara dayanır. Konunun bu kadar eskiye uzanması, şüphesiz etik kavramının ahlak kavramı ile olan yakın ilişkisinden kaynaklanır. Ancak etik ve ahlak konusu antik Yunan döneminde daha çok felsefi düzeyde tartışılmıştır. Kutadgu Bilig gibi eski dönemlerde yazılan kitaplarda etik, ahlak, iyi bir yöneticide bulunması gereken özellikler gibi konular işlenmiş ise de, yönetimde etik konusu, geçmişte hiçbir dönemde günümüzdeki kadar ön planda olmamıştır. Bunun sebebi etiğe duyulan ihtiyacın her geçen gün artmasından kaynaklanmaktadır.

Etik konusunun gün geçtikçe daha fazla gündemde yer alması, hem kamu hem de özel sektör alanında artan yolsuzluklarla paralellik gösterir. Yolsuzlukların başlıca nedenleri katı bürokrasi, ahlaki aşınma ve yaptırımların yetersizliği olarak görülmekte, böylece yolsuzluklar arttıkça etik yapılanmaya yönelişin de arttığı gözlenmektedir.

Son yıllarda küreselleşmenin ağırlığını iyice hissettirmesi, halkta toplumsal yarar doğrultusunda yönetilme beklentisinin oluşması ve bireyselleşmenin güçlenmesi ile birlikte özellikle gelişmiş ülkelerde, insanların etik konusundaki duyarlılıkları iyice artmıştır. Dürüst vatandaşlar, mal ve hizmet aldıkları, iş gördükleri, çalıştıkları veya herhangi bir şekilde bağ kurdukları kamu kurumları ve özel kurumlardan azami ölçüde etik davranışlar ister hale gelmişlerdir. Artık bu durum hemen hemen bütün ülkelerde temel bir vatandaşlık hakkı olarak görülmeye başlanmıştır. Oysa ki, geçtiğimiz yüzyılın ilk yarısında etik konusu, siyasal ve özellikle de ekonomik sorunların çok gerisinde kalmıştı. Elbette bundan sonra da insanoğlunun etik sorununa olan ilgisinin artarak devam edeceğini şimdiden söylemek güçtür. Ancak insanlar, etik davranışlara alıştıkça ve etiğe duyarlılık sayesinde daha iyi bir yaşam sürdükçe, etik konusunda tersine bir gelişmenin olması mümkün görünmemektedir.

Kamu yönetiminde etik, kamu yöneticilerinin karar alırken ve kamu hizmetlerini yürütürken uymaları gereken, tarafsızlık, dürüstlük, sosyal adalet, saydamlık, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi bir takım ahlaki ilkeleri içerir. Artık pek çok ülkede yönetimin sorunlarının başında kötü yönetim, vasıfsız işgücü, kaynakların israfı, yozlaşma ve yolsuzluk gibi olumsuzluklar yer almaktadır. Bu sorunlar sadece devlet düzeyinde değil; ticari işletmelerden, aile ve bireye kadar toplumun tüm katmanlarında tahrip edici olmaktadır. Artık bu konular, bir ülkenin kendi iç işi olmanın ötesinde sosyal ve ekonomik göstergelerin yanı sıra, uluslar arası alanda ülkenin genel görünümünü ve kredibilitesini etkileyen başlıca göstergeler olarak ele alınmaktadır. Gerçekten temiz toplum olma ideali hem devletlerin hem de bu ülkelerde yaşayan insanların en önemli ideallerinden birisi olmaya başlamıştır.

Nasıl ki özel sektör alanında bir işletmenin ayakta kalabilmesi, müşterinin güvenini ve sadakatini kazanmasına bağlı ise kamu yönetimi alanında da, halkın devlete ve kurumlarına güven duyması, devletin varlığını sürdürmesi yönünden son derece önemlidir. Etik, devlete ve devlet kurumlarına karşı güven oluşturmanın ve bunu korumanın hayati bir unsurudur. Etik, halkın menfaatlerinin korunduğu ve işlerin doğru ve gereği gibi yapıldığına dair güven verici bir özelliğe sahiptir. Bu sayede devletin kendilerine karşı görevlerini hakça ve adilce yerine getirdiğini düşünen vatandaşlar da kamuya karşı görevlerini yerine getirmede daha istekli davranacaklardır.

Etik davranış beklentisinin insan yaşamındaki yeri ve öneminin artması, kuşkusuz yansımaları bilim alanında da göstermiştir. Etik konusunun, yönetim literatüründe artan oranda yer alması ve yeni araştırmalara konu olması değişim sürecine bir paralellik göstermektedir. Yönetim alanında gittikçe daha fazla önem kazanan hesap verme, şeffaflık, tarafsızlık ve hukukilik gibi kavramlar da aslında etiğe uygun veya uygun olmayan davranışları ortaya koyan ilkelerdir. Bunlar etik kurallara aykırılıkların tespitini sağlayan ve bu konuda önleyici bir fonksiyon gören araçlar olarak görülmektedir.

Siyaset-yargı-kamu ve özel sektör, birbirini etkileyen ve ilgilendiren kurumlardır. Bu nedenle etik konusunda yapılan işlerin hepsini kapsamaması ve uyum

içinde sürdürülmesi gerekir. Etik kuralların etkin bir şekilde uygulanırlığının sağlanması siyaset ve yargı ile yakından ilgili görülmektedir. Çünkü etik ihlallerin ortadan kaldırılması veya azaltılması öncelikli olarak siyaset ve yargı kurumunun işidir.

Ülkeler arasındaki sınırların önemini yitirmesi, bazı uyumsuzlukların küresel bir boyut kazanması ve yargı kararlarının sınır ötesi etkisinin artması ile yargı sistemine güven konusu daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. Yargı alanındaki meslekler olan ve yargının üç sac ayağı olarak ifade edilen hakimlik, savcılık ve avukatlık meslekleri ile ilgili olarak etik konusunun tartışılmaya başlanması ülkemizde son zamanlarda rastlanan bir durumdur. Daha önce bu meslek mensuplarının eylemleri, ceza hukuku anlamında suç teşkil edip etmediği veya idari yaptırıma konu olup olmayacağı yönüyle değerlendirilirken, artık evrensel etik kuralların öngördüğü davranış biçimlerinin, bu meslek mensuplarınca benimsenmesi gerektiği beklentisi oluşmuştur. Bu beklentinin oluşmasında küreselleşme ve yeni kamu yönetimi düşüncesinin etkisi çok büyüktür. Elbette sözünü ettiğimiz beklentiyi taşıyanlar sadece ülkemiz vatandaşları değil; turizm, ticaret, yatırım, aile hukuku veya mülk edinme gibi çeşitli sebeplerle Türk Hukuku'ndan doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen yabancılardır da.

Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün 2007 yılı raporuna göre, yolsuzluk tüm dünyada yargı sistemlerini baltalamakta ve bunun sonucu olarak halkın adalet ve temel bir insan hakkı olan adil ve tarafsız bir mahkemeye erişimi engellenmektedir. Oysa ki, adil yargılanma hakkı tartışmasız şekilde temel bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir. Gerçekten adil yargılanma hakkı hukuk devleti ve demokratik devlet olmanın da ön şartıdır. Yargı alanında meslek etiğine uygun davranılması adil yargılanmanın sağlanması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca meslek etiğine uyulmasının meslek itibarının yükseltilmesi ile de doğrudan ilişkisi bulunmaktadır. Herhangi bir mesleğin uygulanmasında meslek mensupları meslek etiğine ne kadar bağlı kalırlarsa o meslek toplum gözünde o kadar saygı ve güven kazanacaktır (Başpınar, Çakıroğlu, 2011:60).

Meslek mensuplarının hataları ve etik dışı davranışları engellenmediği takdirde belirli bir noktadan sonra tüm meslek mensuplarının ve işletmelerin hatta iş kolunun zarar görmesine yol açabilir. Hatta bazen bir işletme, rakip işletmede ortaya çıkan etik dışı bir uygulamadan dahi olumsuz etkilenebilir. Bir hipermarketin et reyonunda bozuk et satılması, bir bankadaki çalışanların müşterilerin mevduatını zimmetine geçirmesi bazen tüm sektörün yara almasına neden olur. İşte meslek etiği konusunun önemi de bu noktada daha da belirginleşir.

İş etiği, iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları incelemektedir. Bu yönü ile iş etiği kavramı meslek etiği kavramını da içerisine almaktadır. Meslek etiği, bir mesleğin üyelerinin uyacağı standartları belirten kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Keskin ve Marşap, 2010:338). Ancak şunu belirtmem ki, hem iş etiği hem de meslek etiği doğruluk üzerine kuruludur. Bununla birlikte meslek etiği, iş etiğinden farklı olarak tıp etiği, yargı etiği, eğitim etiği, akademik etik, çevre etiği, medya etiği, fikir ve sanat etiği gibi bölümlere ayrılabilir.

Her mesleğin kendisine has özellikleri bulunmaktadır ve bütün meslekler önemlidir. Bununla birlikte meslekler, diğer insanlarla kurulan ilişki düzeyi ve bu insanların attığı öneme göre az veya daha yüksek etik standartlar taşır. Örneğin sadece birkaç kişinin ihtiyacını karşılamak için ıssız bir adada balık tutan kişiden beklenen etik davranış standartları oldukça düşüktür (Aktan, 2008:120). Bunun aksine, verdiği kararlar ile toplumun geniş kesimlerini etkileyen meslek guruplarından beklenen etik standartlar ise elbette daha yüksek olacaktır.

Meslek etiğinin en önemli yönlerinden birisi de, meslek mensubu olan kişilerin nerede olurlarsa olsunlar davranış kurallarına uygun hareket etmek zorunda olmalarıdır. Bu durum iş sahibi kimseler yönünden önemli olduğu kadar, birbirleri ile sürekli iletişim ve ilişki içerisinde olan meslek mensupları açısından da oldukça önemlidir.

Araştırmanın Amacı

İçinde bulunduğumuz süreçte etik kavramı, diğer alanlarda olduğu gibi yargı alanında da en çok konuşulan konulardan birisi haline gelmiştir. Bu güncel ve çok önemli konu üzerinde yapılan bu araştırmanın başlıca beş amacı bulunmaktadır.

Araştırmanın birinci amacı, yargıda etik ile adil yargılanma hakkı ve hizmet kalitesi kavramları arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır. Etik kavramı, bütün yönleriyle ortaya konulduğunda bunun sadece kişinin içinde olup biten ve dış sonuçları sınırlı bir değer olmadığı anlaşılacaktır. Yargıda her etik ihlalin az veya çok hizmet kalitesini düşürücü, adil yargılanma hakkını olumsuz etkileyici sonuçları bulunmaktadır. Bu çalışmada, hukuk alanda genellikle birbirinden bağımsız olarak incelenen bu üç kavramın birbiri ile ne kadar yakından ilişkili olduğu vurgulanacak, böylece yargı etiği konusunda atılacak adımların, vatandaş tarafından devlet aleyhine Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nde her yıl açılan binlerce davanın önüne geçilmesi gibi pek çok somut sonuçları olacağı ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Bu çalışmanın ikinci amacı özellikle hakimleri etik dışı davranışlara götüren sistemsel sebepleri ortaya koyabilmektir. Şüphesiz etik dışılıkların tek sebebi bireyin kendisinin sağlam bir ahlaki yapıya sahip olup olmaması olarak görülemez. Konunun sağlıklı bir şekilde değerlendirilebilmesi için, çalışanları etik dışılıklara zorlayan, teşvik eden ya da etik dışılıklara kapı aralayan sebepleri ortaya koymak gereklidir. Bu sebeple araştırmada etik konusunda yapılan pek çok çalışmanın aksine etik bireysel yönünden çok kurumsal yönüyle incelenecek, yargıda etik dışılıklara yol açan kurumsal nedenlerin ortaya konulmasına çalışılacaktır.

Araştırmanın üçüncü amacı, yargı alanında da konuşulan bazı alanlarda uygulanan yeni kamu yönetimi uygulamalarının yargı etiği konusu ile ilişkisi açıklanacaktır. Bu uygulamaların yargı alanında bazı etik dışılıkların ortadan kaldırılmasında nasıl bir fonksiyon göreceği ve sağlayacağı katkıların neler olacağı ifade edilecektir.

Araştırmanın dördüncü amacı, yabancı ülkelerdeki yargı etiği uygulamalarının araştırılması, örnek oluşturabilecek uygulamaların belirlenerek bir kıyas yapabilme

imkanının elde edilmeye çalışılmasıdır. Bu kapsamda pek çok ÷lkeye model olan bazı gelişmiş ÷lkelerdeki yargı etiği alanındaki yenilikler tespit edilmeye çalışılacaktır.

Araştırmanın beşinci amacı, yargı siteminin temel taşı sayılan hakimlerin etik algılarının ölçülmesi ve sistemin etik yapılanmasındaki aksaklıkların bizzat birinci aktörden doğrudan elde edilen verilerle ortaya konulmasıdır.

Yukarıda belirtilen temel amaçlar çerçevesinde oluşan araştırmanın alt amaçları ise şu şekilde sınırlandırılabilir.

Adil yargılanma hakkının ihlaline yol açan etik ihlalleri belirlemek.

Yargıda etik ihlallerin ortadan kaldırılmasında yararlanılacak yeni kamu yönetimi uygulamalarını belirlemek.

Yargısal etik ilkeler ile yeni kamu yönetimi uygulamalarının bağdaşp bağdaşmayacağını ortaya koymak.

Karşılaştırmalı hukuk çerçevesinde yabancı ÷lkelerdeki en iyi uygulamaları belirlemek.

Yargı alanındaki etikle ilgili tartışılan güncel konularda hakimlerin düşüncelerinin tespit edilmesidir.

Araştırmanın Önemi

Araştırmanın akademik açıdan temel katkısı şu şekildedir:

Etik konusundaki şu ana kadar yapılan çalışmalara bakıldığında, bunların daha çok bireysel dürüstlük üzerinde durduğu genellikle etik dışılıklara yol açan sistemsel kusurlarla yeterince ilgilenilmediği gör÷lmektedir. Gerçekten daha önce etik konusunda tapu müdürlükleri, polis teşkilatı ve gümrük müdürlükleri gibi idari birimlerde yapılan çalışmalarda, daha çok bireyin iç dürüstlüğü ile ilgilenildiği ve onun etik algısının ölç÷lmeye çalışıldığı ancak sistemin etik yapılanması üzerinde yeterince durulmadığı gözlenmektedir. Aynı şekilde yargı alanında da etik

dışlıkların sistemsel nedenlerini irdeleyen çalışmalar son derece azdır. Bu sebeple hakimlerin etik algısının ölçülmesi yanında yargı sisteminin etik dışlıklara yol açan etkenlerin ve uygulamaların ortaya konulması önem taşımaktadır.

Yargı etiği konusunda yapılmış fazlaca bir bilimsel çalışma bulunmamaktadır. Ayrıca bu konuda yapılan çalışmalarda genellikle bir anket uygulaması yapılmamış olması da çalışmanın felsefi düzeyde kalmasına neden olmaktadır. Bu sebeple çalışma kapsamında yargı konusunun başlıca aktörlerinden olan hakimlerle bir anket çalışması yapılmış olması oldukça önemlidir.

Günümüzde yargı etiği ile doğrudan ilişkili olan bir çok konuda tartışmalar yapılmakta, bu konularda kanun teklif ve tasarıları hazırlanmakta, hakimlerin sendikalaşması gibi bir kısım konular hakkında davalar görülmektedir. Bu tartışmalı konularda sorunun başlıca aktörü olan hakimlerin düşüncelerinin tespit edilmesi, kıyaslama yapılabilmesi için yabancı ülkelerdeki en iyi uygulamaların ortaya konulması ile daha sağlıklı düzenlemelerin yapılmasına ve daha doğru kararların alınmasına katkı sağlayacaktır.

Yargı teşkilatında bazı yeni kamu yönetimi uygulamaları idari kuruluşlara göre daha geç benimsenmektedir. Bunun en önemli sebebi bu uygulamaların yargı alanında ne şekilde yer alacağı, nasıl anlaşılacağı ve bir kısım hakim değerler ve etik ilkelerle nasıl bağdaşacağı konusunda yaşanan tereddütlerdir. Bu sebeple araştırma kapsamında yeni kamu yönetimi uygulamalarının özellikle yargı etiği alanında sağlayacağı katkılar açıklanmaya çalışılacak ve uygulamada yaşanan bazı tereddütler giderilmeye çalışılacaktır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın temel adımları şunlardır: Literatür ve mevzuat taraması, yabancı ülke uygulamalarının incelenmesi ve Yargıtay tetkik hakimlerine uygulanan anket verileri üzerinde istatistiksel analizler yapılmasıdır.

Türkiye’de yargı hizmetlerinin etik yapılması ve yargı hizmetleri ile adil yargılanma konusunda son dönemlerde gerçekleştirilen yenilikler hakkında bir

literatür araştırması gerçekleştirilmiştir. Literatür taramasında, yargı hizmetlerinde etkililik ve verimlilik sağlanmasına ilişkin sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Ayrıca Türkiye Yargı Teşkilatı'nın yapısı, bürokratik işleyişi, son yıllardaki etik uygulamaları ve tabi olduğu mevzuat hakkında bilgi toplanmıştır.

Türkiye ve başka ülkelere ait çeşitli kurumların resmi web sitesi, faaliyet raporları, stratejik plan taslağı ve kurumun faaliyetlerine temel teşkil eden mevzuat incelenmiş; yargı etiğı konusunda ihlallerin önlenmesi ve ileri uygulamaların sağlanması amacıyla hazırlanan mevzuat taslakları, projeler ve kurumların bazı etik sorunların çözümüne ilişkin yayınlamış olduğı genelgeler gözden geçirilmiştir. Yargı alanında yararlanılan ve yararlanılabilecek yeni kamu yönetimi uygulamaları incelenmiş bunların sisteme nasıl katkıda buldukları ve daha fazla neler sağlayabilecekleri araştırılmıştır.

Bu çalışma kapsamında Yargıtay tetkik hakimleri ile bir anket yapılmıştır. Anketin uygulanacağı örneklemin belirlenmesinde araştırma sonuçlarının doğruluğı ve güvenilirliğı sınırlayıcı unsur olarak alınmıştır. Anket çalışmasında, %95 güvenilirlik seviyesi ve %5 hata oranını sağlayacak büyüklükte bir örneklem kullanılması hedeflenmiştir.

Tezin İçeriğı

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde etik kavramının tarihi gelişimi ve etikle ilgili temel kavramlar incelenecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, yargı etiğı konusu üzerinde durulacaktır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, meslek etiğı ilkelerinin korunmasında hakimlerin hesap vermesi ve yabancı ülke uygulamaları incelenecektir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, Yargıtay tetkik hakimleri ile yapılan anket çalışması ve bunun yorumuna yer verilecektir.

1. ETİK KAVRAMININ GELİŞİMİ VE ETİKLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Etik konusunun daha iyi anlaşılabilmesi için etiğin tanımı, tarihsel gelişimi ve etikle ilişkili bazı kavramlar üzerinde durmak gerekir.

1.1. Etik Kelimesinin Kökeni ve Anlamı

Diğer soyut kavramlar gibi etik kavramının da pek çok tanımı yapılmıştır. Bu tanımlardan en saf olanını ise etik kelimesinin kökeninde aramak doğru olacaktır.

Ahlak ve etik konusu insanoğlunun var oluşundan bu yana insanlığın ilgi alanında olmuştur. Kelime olarak ise etik, eski Yunanca “ethos” kelimesinden türetilmiştir (Bicer, 2009:689). Ethos, davranış biçimini ifade eden karakter anlamına gelmektedir. Etik, belirli bir kültür içinde, insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla belirlenen değerler sistemi olarak kabul edilen ve bu değerlerin nasıl hayata geçirileceğine ilişkin genelde “iyi-kötü”, “yapılması gerekenler-yapılmaması gerekenler” şeklinde ortaya çıkan; gelenekselleşmiş, töreselleşmiş kurallar, emirler ve ilkeler toplamı olan ahlaka karşılık, söz konusu bu değerler, kurallar, emirler ve ilkeler üzerinde düşünme, bunların anlamını, geçerliliğini tartışma, gerekirse eleştirme ve eylemin kendisi hakkında felsefi akıl yürütme olarak ifade edilmiştir (Gürler, 2007:15). Her ne kadar çok sayıda tanımı yapılan etiğin subjektif bir kavram olduğu ağırlıklı kabul edilse de, Eski Yunan Medeniyetinin en önemli düşünürlerinden birisi olan Platon bu konuda mutlakiyetçi bir düşünce benimsemiştir (Arpacı, 2009:553).

Platon’a göre ahlaki anlayışlar subjektif değil; objektiftir. Örneğin hırsızlık yapmak, cinayet işlemek gibi davranışlar etik standartlara aykırı davranışlardır. Platon bu cürümleri işleyenleri biz öyle düşündüğümüz için değil; gerçekten standartlara aykırı bir davranış gösterdikleri için hatalı bulmaktadır.

Platon’un standart ve objektif etik anlayışı, doğru ve yanlış algılamasının zaman, yer ve içinde bulunulan ortam değişkenleri ile farklılaşacağı düşüncesiyle eleştirilmiştir. Bu yazarlara göre Platon’un bütün insanlar için tek ve doğru tek bir eylem tarzı olduğunu ileri sürmesi, insanların tek tek kişilik özelliklerini, toplumların

farklılaşan kültürlerini ve içinde buldukları özel durumları görmezden gelmekte ve sorunu son derece basitleştirmektedir. Örneğin, en kesin bir şekilde savunulacak, insan öldürmenin yanlış olduğuna ilişkin bir kuralın dahi bir savaş halinde veya nefsi müdafada ya da bir cezanın infazı sırasında aksi savunulabilecektir.

Kant hipotetik buyrukları kategorik buyruklardan ayırt etmek gerektiğini belirtmiştir. Hipotetik buyruklar daha durumsal görünmekte ve şöyle bir hedefe ulaşmak istiyorsan böyle davranmalısın, şeklinde sonuca yönelik olmaktadır. Öte yandan kategorik buyruk eğer ifadesi olmadan ve sonucu her ne olursa olsun emreder. Kant'a göre, bir tek kategorik buyruk vardır, o da "Öyle bir ilkeye göre davran ki, onun aynı zamanda evrensel bir yasa olmasını isteyebilesin." dir (Heimsoeth, 1967:4). Ancak Kant'ın bu katı sınıflandırıcı düşüncesi bazı düşünüler tarafından eleştirilmiş, ahlaki kuralların istisnası olmayan kategorik önermelerden çok genellemeler şeklinde yorumlanması gerektiği belirtilmiştir (Türkeri, 2008:139).

Kılavuz'a göre, etik, amaçların, hedeflerin, bütün etkinliklerin yerli yerine konulması, neyin yapılacağı veya yapılmayacağı, neyin isteneceği ya da istenmeyeceğinin neye sahip olunacağı ve olunmayacağı bilinmesidir (Kılavuz, 2003:28).

Bu tanımlar ve ilkeler ışığında bakıldığında etik kavramı, insana ne yapması veya yapmamasını öneren bir dizi değerler bütünüdür. Svava bu değerleri dört alt başlık altında toplamaktadır. Bunlar: ödev, erdem, ilke ve toplumun çıkarıdır. Yazara göre ödev, kişinin işgal ettiği rolden beklenen davranışlardır. Erdem, iyi bir insanı tanımlayan özelliklerin tümüdür. İlke, davranışları biçimlendiren temel doğrulardır. Toplumun çıkarı ise toplumun bütününe yararına olan her türlü eylemdir (Svava, 2007:10). Bir bütün olarak düşünüldüğünde bu değerler topluluğu, etik davranış için bir çerçeve oluşturmaktadır (Aghdamy, 2009:211).

Etik kavramı, en geniş anlamıyla, toplumun süreç içinde ürettiği değer yargılarıyla birlikte doğal hakları içerecek şekilde kapsamlandırılmış ve toplumun gelişimini etkileyen ve yönlendiren değer yargılarını ifade edecek biçimde kullanılmıştır (Akçakaya ve Hasanoğlu, 2009:571). Etik, insana ne yapması veya

yapmaması gerektiğini öneren bir dizi değerler bütünüdür. Bu değerler bütünü etik davranışın tam olarak ne olacağının çerçevesini belirlemektedir.

Bir toplum içinde farklı etnik, dinsel ve cinsel kimlikler bulunabileceğinden farklı ahlak anlayışları gündeme gelebilecek olsa da etik kavramı daha evrensel ve genel geçerliliğe sahiptir (Güler, 2009:188). Elbette bu standartlaşma bizi Platon'un tek ve mutlak doğrulara yönelik anlayışına yakınlaştırmaktadır. Ancak yine de evrensel etik değerler her şeyden önce yaşayan bir alan olup süreç içerisinde kendisini yenileyebilmekte, yeni etik kurallar saptanabilmektedir. Ayrıca standartlaşmaya rağmen yerel farklılıkların olabileceği de kabul edilmektedir. Bundan öte mesleki etik standartların belirlenmesi bir derece ilkesel olup, her toplumda bunların aynı düzeyde benimsendiğini söylemek de mümkün değildir. Ancak yine de etik kuralların açık ve belirli bir alana ilişkin yazılı kuralları içermesi beklenir.

Etiği tanımlayanların üzerinde birleştikleri husus onun görevle ilgili bir kavram olarak görülmesi ve insanın kendisine ve diğer insanlara karşı olan yükümlülüklerini içerisine almasıdır. Bu da, bireysel ve toplumsal alanda mevcut olup, hem kendi içimizde birey olarak, hem dış dünyada diğer insanların bize yönelik davranışlarına tepki verirken, iyi ya da kötü eylemlerde bulunduğumuzda ortaya çıkmaktadır (Yatkın, 2009:103).

1.2. Yönetimde Etiğin Tarihçesi

Yönetimde etik arayışlarının geçmişi antik Yunan Dönemi'ne kadar götürmek mümkündür. Atina kent devletlerinde kamu görevlilerinin işe başlamadan önce kenti kendilerine teslim edilenden daha ileri götüreceklerine dair yemin ettikleri bilinmektedir. Yemin metninde kamu görevlilerinin, görevlerini yerine getirirken, halka karşı, saygılı ve dürüst olmaları gerektiği şeklinde ifadeler bulunmaktadır (Hunbury, 2004:187).

Persliler tarafından kurulan ve tarihin bilinen ilk kent-devletlerinden biri olan Susa kentinde ise, kamu görevlilerinden etik değerlere uygun davranışları yasal bir zorunluluk olarak kabul edilmiştir. Örneğin, bu dönemde kamu görevlilerinin yalan söylemeleri yasaklanmıştır. Yöneticilerin etik davranışları bütün yönetsel

uygulamanın esasını oluşturmuş; adalet ve eşitlik ilkeleri kamu hizmetinin temeli haline gelmiştir (Hunbury, 2004:187).

Antik dönemde kamu yöneticisi ve görevlilerinin etik ilkelere bağlı kalmalarına yönelik beklentilere rağmen, yapılan araştırmalarda Babil ve Roma gibi çeşitli kentlerde bazı kamu görevlilerinin yolsuzluklara bulaştıklarını ve etik dışı olarak kabul edilebilecek kimi davranışlar içerisine girdikleri görülmüştür (Palmier, 1983:207). Bu gerçek, etik dışı davranışların tarihinin, yönetim bilimi tarihi kadar eski olduğunu göstermektedir (Özdemir, 2008:185).

İslam Hukuku'nun temelini teşkil eden Kur'an-ı Kerim'de ahlak ve etikle ilgili pek çok ayet bulunmaktadır (Aghdamy, 2009:210). Türk ve İslam düşünce tarihinde de yönetim ve etik konusu üzerinde önemle durulmuştur. Farabi'nin El-Medinetül-Fadilasî, Yusuf Has Hacib'in Kutadgu Bilig'i, Koçi Bey'in risalesi bu konudaki örnek eserlerdir.

Kutadgu Bilig'de yöneticinin adil olması gerektiği üzerinde durmuştur. Yöneticilikle ilgili en eski kaynaklardan birisi olan bu eserde, "Beylik iyi şeydir amma ondan daha iyisi yasaları doğru ve adil uygulamaktır. Yönetici hem iyi, hem de doğru olursa halkın mutluluk devri başlar." denilmiştir (Hacip, 2011:13).

Bu dönemin etik üzerinde kafa yoran düşünürlerinden birisi de El-Maverdi'dir. El-Maverdi, El-Ahkamü's-Sultaniye adlı eserinde, yönetimde açıklık ve şeffaflığın, halkın devlete ve yöneticilerine olan güven ve bağlılıklarını pekiştireceğini aksi durumların ise toplumda ahlak bunalımına yol açacağını belirtmiştir. Yazar liyakat üzerinde de önemle durmuş kamu görevine alınmada liyakat ilkesine önem verilmesi gerektiğini tavsiye etmiştir. Ayrıca kamu görevlilerinin cezai sorumluluklarının olduğunu ve açıklayarak hesap verilebilirlik konusu üzerinde durmuştur (Akalin, 2009:168).

Yönetimde etik, Osmanlı Tarihi'nde de üzerinde önemle durulan bir konu olmuştur. Osmanlı toplumsal düzeninde önemli işlevler yüklenmiş olan loncaların başında bulunan yöneticilerinin, kanun gereği etik değerlere bağlı kalmaları zorunlu tutulmuştur. Bu yöneticilerin, görevi esnasında, her hangi bir şekilde kötü bir tutum

ve davranış içerisine girdiği tespit edilirse görevinden alınması yönünde yaptırımlar benimsenmiştir (Çadircı, 1997:123).

Kamu yönetiminde etik tartışmaların giderek artması modern kamu yönetimi sistemlerinin gelişmesiyle başlamıştır. Lawton ve Doig (2005:11) on dokuzuncu yüzyılın sonunda gelişen kamu yönetimi etiğinin dört temel özelliğe sahip olduğunu belirtmiştir. Bunlardan birincisi, kamu yararının üstün tutulması, ikincisi, meslekte uzmanlaşma, üçüncüsü vatandaş ve devletin birbirine güven duymalarının sağlanması ve sonuncusu tarafsızlıktır. Bu ilkelerin sonucu olarak kamu görevlilerin kamu hizmetini yürütürken kendi çıkarlarını düşünmemeleri ve ayrımcılık yapmamaları amacıyla etik kodlar geliştirilmesi yönünde bir düşünce ortaya çıkmıştır (White, 1955:461). Böylece, kamu çalışanlarına için ilk olarak 1924 yılında Uluslar arası Şehir Yöneticileri Birliği tarafından etik kodlar geliştirilmiştir. Buna göre birlik, üyelerinden şu etik ilkelere bağlı kalmalarını istemektedir (Cohen ve Eimicke, 1998:12); (1) çalışanlar işlerini en iyi performansla yapmalı ve kendi görev alanları ile ilgili olarak kendilerini en iyi şekilde geliştirmelidirler, (2) çalışanlar liyakat ilkesine göre değerlendirilmelidirler, (3) şehirle ilgili her türlü karar, seçimle işbaşına gelmiş olan şehir meclisi tarafından alınmalıdır, (4) dürüstlük, saygı, kamuya hizmet ve sosyal sorumluluk önemli değerler olarak içselleştirilmelidir ve son olarak (5) çalışanlar kamu yararını bireysel çıkarın üstünde tutmalıdırlar (Özdemir, 2008: 185).

ABD’de 1960’lı yılların sonlarına doğru ortaya çıkan yolsuzluk skandalları bürokratik yönetim anlayışının şiddetle eleştirilmesi sonucunu doğurmuştur. Bu dönemde Weberyen kamu yönetimi anlayışının bireysel ve toplumsal farklılıkları göz ardı ettiği ve insanları tektipleştirdiği yönünde eleştiriler artmıştır (Marcuse,1997; Özdemir, 2008, 186). Diğer yandan yine aynı dönemde artan kamu harcamaların bir sonucu olarak ortaya çıkan ekonomik bunalım derinleşmiş ve bürokratik yönetim anlayışının temel ilkelerinin sorgulanmasına başlanmıştır (Alber 1988:187; Pierson, 1998:139).

U.S. News & World Report ve Cable News Network’ün yaptığı kamuoyu yoklamasına göre Amerikalıların yaklaşık dörtte üçü ülkelerindeki dürüstlük düzeylerinden ve davranış standartlarından memnun değildir (Steinberg ve Austern, 1995:28). ABD dışındaki ülkelerde de durum daha iç açıcı görülmemektedir. Öyle ki

pek çok ülkede yolsuzluklar kurumsallaşmıştır. Bazı şirketler kamu görevlilerine verdikleri rüşveti gider olarak göstermeye başlamışlardır. Yolsuzluklar konusunda uluslar arası duyarlılaşmanın en önemli nedenlerinden birisi de bu durumdur. Çünkü verilen rüşvetlerin gider olarak gösterilmesi, bu yola imkan tanımayan ABD gibi devletlerin şirketlerinin haksız rekabete maruz kalması sonucunu doğurmuştur (Oral, 2011:167). Bu durum, devletleri soruna özel sektör alanında olduğu kadar kamu yönetimi alanında da uluslar arası çözümler üretmeye zorlamıştır.

Özel sektör alanında yaşanan hızlı değişimin etkisiyle 1980’li yılların sonlarına doğru gelişmiş ülkelerde kamu sektörünün yönetiminde yeni bir yaklaşım ortaya çıkmaya başladı. Bu yaklaşım, piyasa temelli kamu yönetimi, girişimci idare, işletmecilik veya yeni kamu işletmeciliği gibi çeşitli adlarla ifade edilmektedir. Bu yaklaşımı savunanlara göre “yönetim” kavramı “işletme” kavramından daha dar bir anlam içerir. Yönetim, genelde insanlar aracılığıyla işleri yaptırma süreci olarak tanımlanmaktadır (Murat ve Bağdigen, 2008:1). İşletme ise bunun ötesinde, hedefleri ve öncelikleri belirleme, bunların başarılması için planlar yapma, insan kaynaklarının etkin kullanımı, yapılan işlerden sorumluluk gibi bir çok fonksiyonu ifade etmektedir (Eryılmaz, 2010:17).

Özel sektör yönetimindeki ilke ve yöntemlerin kamu alanında da uygulanabileceği düşüncesinin yerleşmesinin en önemli sebebi özel sektör yönetim anlayışının uygulamasında elde edilen başarılı sonuçlardır. Uluslar arası rekabet şartları, özel sektör yönetim usullerinin değiştirilmesi ve insan kaynaklarının daha etkin kullanımı konusunda baskı unsuru olmuştur. Bu sebeple işletmeler daha basık bir yapıya kavuşmuş, bürokratik yapılarını gevşeterek inovasyon, kalite ve müşteri hizmetlerine odaklanmışlardır. Bunun sonucunda elde edilen başarılı sonuçlar kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın “yönetim, yönetimdir” düşüncesinden hareketle, yönetim ilkelerinin kamu bürokrasisinde egemen olmasını isteyen “işletmecilik-managerializm” yaklaşımının, yeni kamu yönetimi reformlarına önemli etkileri olmuştur (Eryılmaz, 2010:21). Yeni kamu yönetimi anlayışının etik noktasında eksiklikleri “iyi yönetişim” ilkeleri ile giderilmeye çalışılmıştır. İyi yönetişim ilkeleri olarak: insan haklarına saygılı davranma, saydamlık, hukukun üstünlüğü ve hesap verilebilirliği saymak mümkündür.

1.3. Adalet Kavramı

Türk Dil Kurumu sözlüğünde adalet, hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme olarak tanımlanmıştır (tdkterim.gov.tr.). Şüphesiz haklı ile haksızın ayırt edilmesi adaletle sağlanır.

Günümüzde adalet kavramı sosyal adaleti de içerir. Sosyal adalet, ekonomik, sosyal ve kültürel değerlerin dağılımındaki dengesizliklerin giderilmesi ve toplumdaki zayıf ve güçsüzlere kamuca yardım edilmesi gibi hususları düzenler. Genel olarak ikiye ayrılır:

1.3.1. Denkleştirici Adalet

Kişilerin subjektif durumlarını dikkate almadan herkesi eşit kabul eden adalet anlayışıdır. Yapılan haksız eylemle bunun karşılığı tazminatın tutarlı olması bunun örneğidir. Aristo'ya göre doğal eşitliğin bozulması durumunda düzeltici adalet gündeme gelir. Ona göre bu düzelticiliği yapacak kişi ise hakimdir (Karagöz, 2002:271).

1.3.2. Dağıtıcı Adalet

Dağıtıcı adalet anlayışının geçmişi Aristoteles'e kadar götürülebilir. Aristo'ya göre doğada eşitsizlik olağandır. Ona göre doğal eşitsizliğe uygun oranların uygulanması gereklidir. Toplumda bazılarının zengin bazılarının yoksul, bazılarının güçlü bazılarının da zayıf olması olağandır (Okşar, 2009:107). Dağıtıcı adalet kavramı eşitlere eşit, eşit olmayanlara farklı davranılması gibi bazı önermelerden kaynaklanmaktadır. Bu anlayışta yükümlülüklerin nispi olarak dağıtılması esastır (Erdoğan, 1998:76).

1.4. Ahlak Kavramı

Ahlak, belli bir dönemde insan toplulukları tarafından benimsenmiş olan ve toplum içinde insanların davranışlarını ve birbirleriyle ilişkilerini düzenlemek amacıyla başvurulan, töresel davranış kurallarının ve ilkelerinin bütünüdür (Serbest, 2002:2; Arslan 2001:1). Ahlak alanı koşullardan bağımsız, “doğru” ya da “yanlış” olarak adlandırılan davranışları kapsamaktadır (Lovett 2005:167). Ahlaklılığın

konusu, toplum içi davranış, bireyler arası ilişkiler, kısacası bir bireyin diğerine davranma biçimidir (Premark, 2002:125).

Kant'a göre ahlaki eylem ödevde saygıdan dolayı yapılan bir eylemdir; dolayısı ile ahlaklı bir kişi, davranışını eğiliminden dolayı değil, ödevden dolayı yapan kişidir (Türkeri, 2008:133). Büyük İslam düşünürü Gazali, Ahlâki davranış ve değerlerin zaman ve şartlara göre değişebileceğini belirtmiştir (www.gazali.net).

Farabi, ahlâkın temelini bilgi olduğunu savunmuştur. İnsanın, Allah tarafından peygamberler aracılığıyla gönderilen bilgiye uygun davranışlarda bulunması gerekir. Kutsal kitaba-Kur'an-a uygun davranış iyi, uygun olmayan davranış kötüdür. Ona göre iyinin bilgisine "Etkin Akıl"a varılarak ulaşılır. Etkin akıl, Allah'ın peygamberlerine vahiy gönderdiği akıldır. Etkin akıl'ın belirlediği evrensel ahlak yasasına uymak gereklidir (Peker, 2008:167). Farabi'ye göre, toplumun ahlaklı veya ahlaksız oluşu o toplumun liderinin ahlaklı veya ahlaksız olması ile ilgilidir. Farabi lider doğruyu ve doğruluğu sevmeli, yalandan ve yalancından nefret etmelidir (Çakır, 2011:12).

Günlük dilde ahlak ve etik kavramları, çoğu kez eşanlamlı olarak kullanılsa da gerçekte bu kavramlar farklı anlamlar taşımaktadırlar. Etiğin soyut bakış açısının aksine ahlak, bireylerin günlük yaşam içerisinde nasıl yaşamaları gerektiğini ince ayrıntılar içinde pratik açıdan düşünür (Klavuz, 2003:483; Örselli, 2009:483). Ahlak etiğin günlük yaşamda görünen halidir.

Ahlak değerleri kişilere, toplumlara, bölgesel değerlere ve eğitim düzeyi gibi unsurlara bağlı olarak farklılıklar gösterebilir. Buna karşılık etik değerlerin, daha evrensel olduğu düşünülmektedir (TÜSİAD, 2009:50). Bu konuya vurgu yapan N. Hartmann "ahlaklar çokluğuna karşı etik tektir" (Özlem, 2004:23) demek suretiyle, etik değerlerin ahlak değerlerine göre daha çok evrensel bir nitelik taşıdığına vurgu yapılmıştır.

Etik, toplum tarafından genel kabul gören ilkeler bütünü olarak nitelendirilmesine rağmen, ahlaka göre daha formel bir yapıya sahip olduğu düşünülmektedir (Kutlu, 2011:17). Etik sınırlı olarak belirli bir bölgeye veya o

bölgede yaşayan sınırlı sayıda insana özgü olmadığından ve sadece belirli bir kesim insan tarafından da oluşturulmadığından evrenselidir. Ahlak kavramının ise, daha dar bir anlamı vardır. Ahlak, kişisel davranışları yönlendiren değer yargılarıdır. Bunun sonucu olarak “etik” kavramının “ahlak” kavramını da kapsadığı ortaya çıkmaktadır.

Etik, ahlaktan farklı olarak somut eylem talimatları ve kurallar ortaya çıkarmak yerine, daha çok iyi davranmak isteyenleri farklı durumlarda önem taşıyan normları sorunlaştırmaya ve özel bir durumda yapılması gerekenin ne olduğuna karar vermeye çağırır (Mahmutoğlu, 2009:21). Etiğin amacı davranışlara kılavuzluk edecek olan ilke ve kuralları oluşturmak, geliştirmek ve bunların uygulanmasını savunmaktır. Bu nokta etiğin ahlakla olan en belirgin farkıdır. Bu anlamda etik eylemleri oluşturan ilke, kurallar ve ortak değerlerle ilgilidir.

1.5. Hukuk ve Etik

Hukuk ve etik arasında çok kuvvetli bağlar bulunmaktadır. Hukuk kuralları insan yaşamının kutsallığı ve kişi bütünlüğünün korunması gibi ilkelere dayandığından, ahlak ve hukuk arasında çoğu kez bir örtüşme bulunmaktadır. Gerçekten etik kuralların pek çoğu hukuk kuralları haline gelmiştir (Trevino ve Nelson, 2007, 17). Aslında bu durum etiğe aykırı davranışların yazılı kurallarla yasaklanmasından başka bir şey değildir. Örneğin geçmişte yasal düzenlemelere konu olmayan tüketici hukuku, sosyal güvenlik hukuku gibi alanlarda yaptırıma bağlanan davranışlar daha önce etiğe aykırı buldukları için yasaklanmıştır. Yani, etik kurallar da normatif düzenlemeler haline getirilmiştir.

Hukuk kuralları ile etik kuralların her zaman örtüştüğünü söylemek mümkün değildir. Bazen etik ve hukukun çelişkiler taşıması söz konusu olabilir (Lyons, 1984; Stone, 1991). Kanunlara uygun olduğu halde etiğe aykırı davranışlar olabilir. Örneğin, bir siyasetçinin oy almak için tutamayacağı sözler vermesi etik değildir, ancak bu davranışın yasa dışı olduğunu da söyleyemeyiz. (Trevino ve Nelson, 2007, 17). İş dünyasında yaşanan kimi çıkar çatışmaları yasa dışı olmasa da etik bulunmaz. Çalışanlarca müşteriye yeterince nezaket gösterilmemesi buna örnek olarak gösterilebilir.

Yasalar ve etik kurallar arasındaki uyum çok önemlidir. Çünkü bu uyum hukuk kurallarının hayatiyet kazanmasına sebep olur. Toplumun ahlak ve etik anlayışı ile bağdaşmayan yasalar ölü yasalar olmaya adaydır. Ayrıca devletin bu gibi ahlak ve etik kurallarla bağdaşmayan kanunlar yapması vatandaşın devlete olan güveninin de azalmasına sebep olur. Diğer taraftan bazı etik kuralları aynı ahlak kuralları gibi yazılı olmayıp, onlara aykırı davranmak toplum ve çevre tarafından “ayıplanır”, yaptırımı ise, kınamadan dışlamaya varan, “sosyal cezaları” içerir (Kılıoğlu, 1988).

1.6. Adalet ve Etik

Adalet, adil olma halidir. Adil olma ise hakkı gözetme, hiç kimseye haksızlık yapmama, haklıya hakkını verme anlamını taşır (Gökpınar, 2008:214). Adalet kavramının bu anlatımı etikle onun ne kadar iç içe geçtiğini açıkça göstermektedir. Gerçekten içerisinde adil olma unsurunu barındırmayan bir etik anlayışı değersizdir.

Etik olmayan davranış ilkelerinin en başında “ayrımcılık” ilkesi bulunmaktadır. Ayırmacılık, insanlar arasında adaletsiz uygulamalar yapmak anlamına gelmektedir (Yıldırım, 2010:55). Hangi meslek gurubunun etik ilkeleri esas alınır alınsın, adaletin bunların değişmez unsuru olduğu görülecektir. Ancak her mesleğin ön plana çıkan yönleri olduğundan adalet kavramı bazı mesleklerde daha ön planda olmaktadır. Örneğim bir hakimin adil olması ondan birincil olarak beklenen bir etik gereklilik iken, başka bir meslek için ön plana çıkan başka etik gereklilikler olabilir.

Yönetim bilimi alanında günümüzde tartışılan kavramlardan birisi de etik liderliktir. Etik liderlikten söz edilebilmesi için çalışanlar arasında adaletin sağlanması gerektiği ifade edilmektedir (Yılmaz, 2006:30). Gerçekten hangi alanda tartışılırsa tartışılsın bu iki kavram mutlaka buluşacaktır.

Adaletin etikle ilişkisinin bir boyutu da onun, etiğin icracısı olmasıdır. Gerçekten etik kuralların en temel fonksiyonlarından birisi yolsuzlukların ortadan kaldırılmasıdır. Bu görev ise ancak adalet yolu ile sağlanabilmektedir.

1.7. Yönetişim ve Etik

“Yönetişim” veya “İyi Yönetim” 1970’li yıllardan bu yana hem sosyal bilimler literatüründe hem de halkın gündeminde önemli bir yer işgal etmektedir.

Önce özel sektörün gündeminde yer alan bu konu, yeni kamu yönetimi anlayışının gelişmesi ile birlikte kamu yönetimi alanında da etkisini hissettirmiştir.

Etik konusunun özel sektör ve kamu yönetimi alanında daha fazla önem kazanması yönetişimle paralellik gösterir. Her iki kavram da önce özel sektör alanında yer edinmiş, daha sonra kamu yönetimince özel sektörden devşirilmiştir. Özel sektör alanında nasıl ki işletmeler “benchmarking” veya Türkçe karşılığı ile “kıyaslama” yoluyla birbirlerinden en iyi uygulamaları alıyorlar ve kendi işletmelerinde uygulamaya çalışıyorlar ise kamu kurumları da benzer bir şekilde özel sektördeki gelişmeleri takip etmekte ve kendi bünyesine uyarlamaya çalışmaktadır. İşte hem etik kavramı hem de yönetişim kavramı bu şekilde yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde kamu yönetimi alanına uyarlanmıştır. Aslında bu iki kavramı kesin sınırlarla birbirinden ayırmak zordur. Çünkü her iki kavramın bazı unsurları veya alt bileşenleri ortaktır. Örneğin yöneticilerin hesap verme sorumluluğu en temel etik ilkelerden birisi iken aynı zamanda hesap verme yönetişimin de bir ilkesidir. Bazı yazarlar ise, kamu hizmeti etiğini iyi yönetimin temel unsurlarından birisi olarak görmektedir (Ömürgönülşen, Öktem ve Bilgin, 2009:588)

Etik kültür, dürüstlük şeffaflık, hesap verilebilirlik, cevap verebilirlik ve halka hizmet gibi değerleri ön plana çıkarır. Bu değerler, kamu yöneticilerinin halka daha iyi hizmet sunma stratejilerini araştırma ve bu araştırmayı yeterli iyileştirmeler sağlanıncaya devam ettirme konusunda rehberlik ederler (Berman ve West, 1997; Ömürgönülşen, Öktem ve Bilgin, 2009:589).

Kamu hizmetinde meydana gelen yolsuzluklar, kamu kurumlarına olan güveni azalttığı gibi kamu kurumlarının etkinliğine de zarar vermektedir. Ayrıca yolsuzlukla mücadelede en etki yollardan birisi de; şeffaflığın, hesap verebilirliğin ve etik kavramının yerleşmesi ile kamu yönetiminin güçlendirilmesidir (Erdinç ve Gül, 2009:963).

1.7.1. Yönetişimin Şeffaflık Unsuru

Şeffaflık, karışık işlerin düzenlenmesini, gizli kalmış hukuk dışı davranışların açığa çıkarılmasını öngören ve bunları sağlamaya yönelik bir çalışma ortamının

oluşturulmasını ifade eder (Eken, 2005:22). Özel sektör kuruluşları veya kamu kuruluşları internet sitelerinde veya diğer yazılı söylemlerinde şeffaflıktan söz etseler de gerçekte şeffafık çok az görülür (Bennis, Goleman, O'toole, Biederman, 2010:23).

Kabul etmek gerekir ki şeffaflık, demokrasi ile birlikte yöneticiler tarafından halka bahşedilmiş bir hak değildir. En katı ve despotik rejimlere bile diz çöktüren şeffaflığın aracı, şüphesiz iletişim teknolojisindeki hızlı ilerlemelerdir. Çin'de hükümet daha önceleri zorla çalıştırılan çocuklar, ebola virüsü veya fabrikalardan kaynaklanan hastalıklarla uğraşmak konusunda son derece umursamaz iken, bu ülkenin dijital aydın tabakasının artan ve örgütlü gücü hükümeti bazı önlemler almaya zorlamaktadır. Gerçekten şeffaflık demokrasinin olmadığı bir ülkede dahi demokrasinin aracı olabilmektedir.

Türkiye'de 24 Nisan 2004 tarihinde yürürlüğe giren bilgi edinme kanunu şeffaflık konusunda atılmış önemli bir adımdır. Cumhurbaşkanlığı'ndan en küçük kamu kuruluşuna kadar tüm devlet kurumları bilgi edime kanunu kapsamında kalmaktadır. Ancak yasama organının yasama faaliyetleri ile yargı organlarının yargılamaya ilişkin faaliyetleri bu kanun kapsamı dışındadır.

Mahkeme kararlarının anayasal olarak gerekçeli olması zorunluluğu vatandaşın bilgi edinme ihtiyacını büyük ölçüde karşılamaktadır. Bununla birlikte yargı organlarının idari nitelik taşıyan faaliyetlerinin, bu tür bilgi, belge ve verilerinin bu kanun kapsamında olup olmadığı konusu belirsizdir. Belirtmek gerekir ki, yasama ve yargı organları sayılmamış olsalar da yürüttükleri faaliyetlerden idari nitelikli olanları bilgi edinme kapsamı içinde olmalıdır (Eken, 2005:106).

1.7.2. Yönetişimin Hesap Verebilirlik Unsuru

Hesap verebilirlik; belirli bir görevi üstlenen ya da belirli bir harcamayı yapan kimsenin ilgili belge ve bilgileri, gerekli birimlere vermesi ya da kendilerine yetki verenlerin, kaynak tahsis edilenlerin bu yetki ve kaynakları ne derece verimli kullandıklarını sergileme ve belgeleme sorumluluğu olarak tanımlanmaktadır (Biricikoğlu ve Güleler, 2008:206). Hesap verilebilirlik katılımcılık ve demokrasinin de bir gereği olarak görülmektedir. Hesap verilebilirlik açısından iki otoritenin

varlığı zorunlu görülmektedir. Bunlardan birisi hesap veren, diğeri ise kendisine hesap verilen otoritedir.

Kamu yönetimi ile toplum arasında güven ortamının oluşturulması ve yönetimde şeffaflığın bir gereği olarak kamu yetkisinin kullananların bunu nasıl, niçin ve hangi amaçla kullanıldığının bilinmesi amacıyla gerekçelendirme ilkesi öne çıkmaktadır (Eken, 2005:40). Gerekçelendirme kamu otoriterlerinin halka saygı durmasının da doğal bir sonucudur. Elbette her idari kararın gerekçesinin yazılması beklenmez. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi 1977 yılında aldığı kararında gerekçelendirme zorunluluğu, karadan hakkın zedelenmesi sonucunun doğması hali ile sınırlandırılmıştır. Anayasamızda yargı kararlarının da gerekçeli olması ilkesi benimsenmiştir.

Mahkemelerin bağımsız olması, yargı organlarının hesap vermesi konusunu daha çetrefilli hale getirir. Ancak günümüzde yargı organlarının da hesap vermesi gerektiği kabul edilmektedir. Hakimlerin tazminat sorumluluğu, mahkemelerin kararlarının gerekçeli olması, kararlara karşı temyiz yolunun açık olması, hakimlerin ve mahkemelerin teftiş kurullarınca denetlenmesi hep bu hesap verme ilkesine hizmet eden araçlardır.

1.7.3. Yönetişimin Cevap Verebilirlik Unsuru

Cevap verebilirlik en basit tanımıyla vatandaşın dinlenilmesi ve sorularına cevap alabilmesi anlamına gelmektedir. Bilgi edinme hakkı en önemli cevap verebilirlik araçlarından birisidir. Günümüzde cevap verebilirlik ilkesinin uygulanmasında dijital teknoloji yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Cevap verebilirlik anlayışının geçerli olduğu kamu kurumlarında, vatandaşın endişe ve kaygıları giderilir, kamu kurumu ve vatandaş arasındaki buzlar eritilir. Cevap verebilirlik bütün kamu kurumları için bir etik gereklilik olarak görülmelidir. Vatandaşın talep ve sorularına duyarsızlaşmış bir kurumun etik yönetildiğinden söz edilemez.

Yönetilenler karar vericilerin uygulamaları hakkında hem bilgi sahibi olmak, hem de yapılan işlerin makul gerekçelerini öğrenmek istemektedirler. Bu sebeple

yönetişim ilkesinin cevap verebilirlik unsuru, vatandaşın aydınlatılmasından, kararlara katılmasının sağlanmasına kadar çok önemli işlevler görmektedir. Gerçekten günümüzün en temel sorunlarından birisi de vatandaş devlet ilişkilerinin yıpranmasıdır. İçinde bulunduğumuz zaman süreci içerisinde, pek çok ülkede karşılaşılan ya da daha önce yaşanmış olan bu olumsuzluğu ortadan kaldırmak için hükümetler vatandaşın güvenini yeniden sağlamak amacıyla daha aktif bir rol üstlenmekte; özellikle dürüstlük ve etik değerlere duyarlı, cevap verebilen bir yönetim anlayışı üzerinde yoğunlaşarak başarı sağlamaya çalışmaktadır (Acar, 2003:48).

1.8. Örgütler Yönünden Etik İklim Kavramı

Özellikle 1970'li yıllardan sonra sıklıkla gündem oluşturan iş hayatında yaşanan büyük yolsuzluk ve skandallar gözleri örgütlerin içerisine çevirmiştir. Etik değerlerin en tepeden en aşağısına kadar örgütün tamamına yayılması gerekmektedir. Bu anlamda örgütler, çalışanlarının sadakatını ve iş yerine bağlılığını garanti altına alabilmek için yönetim felsefesi, tarz ve değerler sistemini gözden geçirmek zorundadır (Kutlu, 2011:99). Örgüt içerisinde etik davranışları hakim kılmanın yolu etik bir iklimin oluşturulmasıdır.

Örgüt iklimi, örgütün objektif özelliklerinin çalışanlar tarafından nasıl görüldüğünü ifade eden, bireylerin iş çevresindeki olaylara, faktörlere ve şartlara ilişkin algıları ve bunun bilişsel ve duygusal sonuçlarını içeren bir kavramdır (Yüksel, 2007:55).

Örgüt iklimi çalışanlardan beklenen, desteklenen ve ödüllendirilen sürekli gösterilen davranışlar ve faaliyetlerle ilgilidir. Örgütsel ikliminin algılanış biçimi aynı örgüt içindeki bireyden bireye de değişiklik gösterebilir. Çünkü her bir çalışanın statüsü, çalışma arkadaşları, iş deneyimleri birbirinden farklıdır. Bunun ötesinde organizasyonda farklı birimlerinde farklı iklimlerden söz edilebilir ve etik iklim de bu farklı iklim türlerine dahildir. Örgütün etik iklimini etik değerler belirler ve çalışanlardan hangi davranışların beklendiğini gösterir. Dolayısıyla, örgüt üyelerinin etik değerlere ne derece önem verdiği konusuyla etik iklim arasında doğrusal bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Günümüzde şartlar, örgütleri etik anlayışlarını

bütün örgüt faaliyetleri ile bütünleştirme zorunluluğuna sokmaktadır. Etik değerleri örgüt faaliyetlerine dâhil etmenin bir yolu da etik iklim oluşturmaktır (Ay, Kılıç ve Biçer, 2009:58). Burada etik iklimin örgütte kim tarafından ve nasıl oluşturulacağı sorusu karşımıza çıkmaktadır. Bir örgütte etik değerlerin bilinirliğinin sağlanması ve tüm çalışanların davranışlarına yerleştirilmesi görevi insan kaynakları yönetimine ait bulunmaktadır.

1.9. Örgütlerde Etik İkilem Kavramı

Etik ikilemin, daha çok psikoloji biliminde tartışılan rol çatışmasına benzer yönleri bulunmaktadır. Kılıncı'ya (1991:21-22) göre rol çatışması, “aynı anda iki ya da daha fazla rolü yerine getirme durumunda kalan bir rol yükümlüsünün, rol gereklerinden birisine, diğerini güçleştirecek şekilde daha fazla uyması” olarak ifade edilmektedir. Etik ikilemde de buna maruz kalan kişi, benzer bir çatışma içinde kalmaktadır.

Etik ikilem, iki etik değer birbirini ile çelişmesi veya ikisinden birinin seçilmesi gerektiği durumlarda karşımıza çıkar. Bazen bir tercih yapılırken bir etik değere uygun hareket edilirken, başka bir etik değer çiğnenmesi durumu ile karşılaşılabilir. Buna etik paradoks'da denilmektedir (Kutlu, 2011:118).

Ülkemizde yapılan bir araştırmada, az sayıda da olsa karar vericilerin etik ikilemde kaldıklarında, etik ilkeler yerine bireysel ilke ve değer yargılarını dikkate alarak tercihte buldukları tespit edilmiştir (Erdoğan, 2009:23). Bunun sebebi ise hiç şüphesiz hangi etik ilkenin diğerinden daha üstün tutulacağı ve tercih edileceğinin somut olayda tam olarak bilinmemesidir. Bu belirsizlik takdir yetkisinin sıklıkla kullanıldığı mesleklerde daha yoğun bir şekilde yaşanabilir. Bu yüzden sürekli karar verme zorunluluğunda bulunan ve verilen kararların etkisinin önemli ve çok kişiyi etkilediği mesleklerde etik kuralların standartlaşması ve ayrıntılı düzenlemeleri önem taşımaktadır.

Denig ve Quinn (2001:2-3), etik ikilemin çözümünü değer sistemine ve ahlaki kararlara karşı yaklaşıma bağlamakta, bu ahlaki kararsızlıkların çözümünü karar vericinin yararcılık prensibi ve kişisel çıkarlar arasındaki dengeyi sağlayabilmedeki yeteneğine bağlamaktadır. Strike, Haller ve Soltis (2005), etik ikilemin çözümü için

her iki durumun da net bir şekilde ortaya konulması ve gerekçesi düşünülerek, öncelikleri belirlendikten sonra karar verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

1.10. Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Etik

20. yüzyılın başlarında Frederick W. Taylor ile başladığı kabul edilen klasik örgüt kuramında, örgütler kapalı ve mekanik sistemler olarak görülmüş, insan unsuru da rasyonellik açısından incelenmiştir. Ancak bu kuram insan unsurunu göz ardı etmesi sebebiyle eleştirilmiştir. Elton Mayo ve arkadaşlarının 1930'lu yılların ortalarında tamamladıkları çalışmalarının sonunda insan unsurunun önemi açık bir şekilde ortaya konulmuştur. Bundan sonra insan bir araç olarak değil, amaç olarak görülmeye başlanmıştır. Ancak elbette insan unsurunun değeri bir anda keşfedilip ortaya konulmuş değildir. Örgütlerin insan varlıklarının onların diğer maddi varlıkları, makineleri ya da başka üretim araçlarına göre çok daha değerli olduğunun farkına varılması Elton Mayo ve arkadaşlarının çalışmalarından sonra uzunca bir süreçte gerçekleşmiştir.

Örgütlerce insan varlığının değerinin anlaşılması personel yönetimi bölümlerinin insan kaynakları bölümü olarak yeniden düzenlenmesi sonucunu doğurmuştur.

İnsan kaynakları yönetimi alanında gün geçtikçe daha fazla önem kazanan “etik” kavramı, gerek kamu gerekse özel sektör için başarılı bir kurumsal yapının inşa edilmesinde kilit bir unsur haline gelmektedir (Atmaca, 2010:73). Özellikle çalışan motivasyonunun sağlanmasında işyerinde etik bir iklimin egemen olması gereklidir. Bunun için örgütteki ödül ve ceza sisteminin de etik değerlerin korunmasına hizmet eder bir şekilde uyumlulaştırılması zorunludur. Yönetim, ödül ve ceza sistemini kurarken etik değerleri dikkate aldığına sadece sözle değil; eylemle de kuruluşun etik konusundaki titizlik ve duyarlılığını ortaya koyacaktır. Günümüzde gittikçe artan sayıda kuruluş performans değerlendirme unsurları arasına çalışanın etik davranışını dahil etmiş ve terfilerde bu kriteri öncelikle gözetir olmuştur. Her yıl “etik uygunluk formu” doldurulması da bu yöndeki önemli uygulamalardan birisi olarak görülmektedir (TUSİAD, 2009:108).

İnsan kaynakları yönetiminin bu süreçte yürüteceği başlıca faaliyetler şunlardır:

(1) İnsan kaynakları yönetimi insan kaynağını bulma sürecinde kişinin işin gerektirdiği yeteneklere sahip olup olmadığını araştırmak yanında etik değerlere bağlılığı konusunu da mutlaka değerlendirmelidir. Özellikle görüşme yönteminde adaya sorulacak açık uçlu sorular ve varsayılan duruma ilişkin sorular aday hakkına uzmanların önemli bilgiler almalarını sağlayabilir. Çalışan seçmede yeni yönetmelerden birisi de değerlendirme merkezi yöntemidir. Burada bireyin değerlendirilmesinde birbirini tamamlayan bir çok teknik bir arada uygulanır. Değerleme merkezi yöntemi yalnızca bilgi ve yetenek değil aynı zamanda tutum yönünden aday hakkında daha iyi bir değerlendirme yapmaya imkan sağlar (Yüksel, 2007:121).

(2) Bireylerin etik değerleri koruyarak yaşayabilmesi ve mesleklerini etik değerlerini koruyarak yapabilmeleri için, normlardan ziyade etik değerlerin temelini oluşturan bilgiye dayanan bir eğitime ihtiyaç vardır (Kuçuradi, 2003; Demirkasımoğlu, 2009:752). Etik eğitimi konusunda çeşitli yöntemler arasında duyarlılık eğitimi önem taşımaktadır. Bu teknikte, örgütte çalışanların birbirlerinin görüş, tutum ve davranışlarına karşı duyarlı olması öğretilmektedir (Yüksel, 2007:207). Bu yöntem ile kişinin kendisini tüm yönleri ile değerlendirmesi fırsatı sağlanır. Ayrıca çalışan bu yöntem sayesinde çevresindekilere empati göstermeyi de öğrenir.

Etik eğitimi yaklaşımlarından birisi de ahlaki muhakemedir. Bu yaklaşımın amacı, çalışanların etik ikilemde kalması durumunda doğru tercihte bulunulabilmelerini sağlamaktır. Özellikle kamu hizmetlerinde nasıl etik davranılacağına öğrenilmesi, gerçekte bir etik ikilimle karşılaşıldığında ahlaki kural, ilke ya da yargılama yoluyla karar verilerek arzu edilen sonuçlara ulaşmayı öğrenme süreci olarak görülmektedir (Demirkasımoğlu, 2009:754).

(3) Üst görevlere yükselmede etik değerlere bağlılık aranan bir şart olmalıdır.

(4) İnsan kaynakları yönetimi işe alma, terfi, ödüllendirme, ücretlendirme, performans ölçme, eğitim gibi kararlarında ve uygulamalarında etik kurallara uygun

davranmalıdır (Kutlu, 2011:99). Yapılan bir araştırma sonunda ülkemizde kamu kurumlarının hem çalışanlarına hem de kendilerinden hizmet alanlara karşı adaletli davranmakta zorlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Yüz yüze görüşerek elde edilen verilere dayanan bu araştırmaya katılanlar, genel olarak terfi ve takdirlerde kamu kurumlarında sorunlar olduğunu bu gibi ödüllendirmelerde adaletli davranılmadığını belirtmişlerdir (Güngör, 2009:54).

(5) Etik iklimin hakim olduğu bir anlayışın geliştirilmesi için etkin denetim yapılmalıdır. Etik kodlar ile disiplin uygulamaları birbiri ile örtüşmelidir. Disiplin cezasını gerektiren bir davranışın etik kural ve kodlara da aykırı olduğu algısının oluşturulması gerekir. Disiplini bozan, yanlış bir davranışı derhal ve görüldüğü yerde durdurmak son derece önemlidir. Görüldüğü halde, görmemezlikten gelme ve tolerans gösterme o davranışın uygun görüldüğü ve en azından idare edilebileceği anlamına gelmektedir. Bu durum ise Genç'e göre, yanlışları özendirici bir rol oynamaktadır (Genç, 2007:245).

Kamu görevlilerinin ve ilgililerin etiğe aykırı davranışları ihbar etmelerini sağlayacak uygun şartlar oluşturulmalıdır. Özellikle kamu çalışanları yönünden etiğe aykırı davranışları şikayet etme, Avrupa ülkelerinde yaygın şekilde başvuru bir yol olmasına rağmen ülkemizde çoğu kez şikayet etme muhbirlik veya ispiyonculuk olarak algılanmakta ve bu yola başvuranlara pek de iyi gözle bakılmamaktadır. Bu sebeple, toplumda şikayetin amacının etiğe aykırı bir davranışı ortadan kaldırmak ve kamunun zarara uğramasına engel olmak olduğu bilincinin yerleştirilmesi gerekir. Bu olumsuz bakış açısını değiştirmek için özel sektördeki organizasyonlar etik dışı davranışları bildirmeye farklı adlar verme yoluna yöneltmiştir. ABD'deki bir firma, oluşturduğu hatta şikayet hattı yerine "Diyalog hattı" adını vermeyi tercih etmiştir. "Haberleşme Hattı", "Açık Hat", "Danışma Hattı" gibi isimlendirmeler de kullanılmıştır (Trevino ve Nelson, 2007, 342). Ayrıca, "Etik Güvenlik Ağı" ve "yardım masası" adlarını kullanan işletmeler de bulunmaktadır (Kaptein, 2002). Literatürde de "ihbarcı" yerine, "bilinçli muhalif", "gönüllü denetçi" gibi yeni terimler geliştirilmeye çalışılmıştır (Beardshaw, 1981; Winfield, 1990). Artık genel yaklaşım ifşacıların kurumuna bağlı kişiler olduğu ve ifşa etmenin kusurlu bir davranış olmadığı yönündedir. Zaten günümüzde ifşaatçıların bir muhabire

bildiklerini anlatmak ya da kamuoyunun önüne çıkararak kariyerini tehlikeye atma zorunluluğu yoktur. Günümüz teknolojisi ile iddialarını kendilerini ele vermeden de ortaya atabilirler, bu bilgileri bloglar vasıtasıyla küresel anlamda süratle yayabilirler (Bennis, Goleman, O'toole, Biederman, 2008:23). Etik ihlalleri bildirmeye olanak veren sistemlerin kurulması ve işletilmesi özellikle medya gibi kurum dışı kuruluşlara ihbarlarda bulunulmasına fırsat vermemek için önemsenmeye başlanmış olmakla birlikte, yine de Türkiye'deki iş yaşamında bu yaklaşım tam anlamıyla yerleştiğini söylemek zordur (TUSİAD, 2009:104).

(6) Bir organizasyonun iç yapısında etkin bir şikayet mekanizmasının kurulması için her şeyden önce bütün çalışanların şikayet yöntemini ve sistemin nasıl işlediğini bilmesi gerekir. Ayrıca çalışanlar şikayet haklarını kullandıklarında kendilerine bir zarar gelmeyeceğinden dolayı da emin olmalıdır. Bu sebeple şikayetçinin kendi istemedikçe kimliğinin açıklanmaması gerekir. Ancak kamu etik kurulu isimsiz ve imzasız dilekçeleri işleme koymamaktadır (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 35. madde). Bu durum ise insanların şikayet yoluna başvurmalarının büyük ölçüde önüne geçmektedir. Yine şikayet yolunun etkin bir şekilde işleyebilmesi için şikayetlerin derhal ve açıklıkla cevaplandırılması gerekir (Yüksel, 2007:168).

1.11. Etik Davranış ve Kamu Görevlilerinin Etik Davranış İlkeleri

Etik davranışın ne olduğunun anlaşılabilmesi için etik davranış ilkelerinin neler olduğunun ortaya konulması gereklidir. Uluslararası alanlarda ve bilimsel literatürde farklı görüşler bulunmakla birlikte, her meslek için etik davranışın nasıl sağlanacağı konusu üzerinde büyük ölçüde bir mutabakat bulunmaktadır. Kamu görevlileri için etik ilke ve değerler, her düzeydeki kamu görevlileri için, çalışma hayatı içinde hangi davranışın iyi ve doğru olduğuna dair yönlendirici bir çerçeve sunmaktadır (Etik Rehberi 2012:7). Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile 5176 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinden kaynaklanan yetkiye istinaden kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken "etik davranış ilkeleri" belirlenmiştir. Bu ilkeler şunlardır:

(1) Görevin Kamu Görevlisi Tarafından Görevin Yapılması;

Memurların görevlerini yapmalarının, vatandaşa bir lütufta bulunmaları olarak görülmesi anlayışının günümüzde yer bulması mümkün değildir. Böyle bir düşünce yapısı, çoğu kez memurun rüşvet almasını da kendisine hak olarak göstermektedir.

Kamu görevlisinin görevini yapmasından anlaşılan onun işini gereği gibi yapmasıdır. Gerçekten kamu görevlileri ya da memurlar, görevlerini çağdaş yönetim anlayışının ortaya koyduğu esaslar doğrultusunda yerine getirmek zorundadır. Bu esaslar, çalışanların yeniliklere ve gelişmelere her zaman açık olmasını, çalışanların ve hizmetten yararlananların yönetime katılabilmesini, kurumların karar alma süreçlerinin kural olarak halka açık olmasını, yönetimin aldığı kararların kamuya duyurulmasını, resmi bilgi ve belgelerin istenildiğinde yönetimden alınabilmesini, vatandaşlara karşı tarafsız davranmayı, doğru, dürüst, adil ve haktanır olmayı, kişisel çıkarlardan çok kamu yararını gözetmeyi, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında hesap verebilirliği, kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olmayı, iş ve işlemlerle ilgili prosedür ve süreçlerin öngörülebilir olmasını, hizmetlerin vatandaşa en yakın birimlerce yürütülmesini, vatandaşın beyanına güven duymayı öngörmektedir (Etik Rehberi, 2012:27).

(2) Kamu Görevlilerinin Halka Hizmet Bilincine Sahip Olması;

Halka hizmet bilinci, kamu hizmetlerinde, halkın günlük yaşamının kolaylaştırılması, ihtiyaçların en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılanması, hizmet kalitesinin yükseltilmesi, halkın memnuniyetinin artırılması, hizmetlerin ihtiyaç ve sonuç odaklı olmasıdır (Yağan, 2005:5). Halka hizmet bilinci sadece üst yöneticilerin ve siyasetçilerin sahip olması gereken bir vasıf olarak görülmemelidir. Bu bilinç en üst yöneticiden en alt kademedeki çalışana kadar sahip olunması gereken bir değerdir. Halka hizmet bilincinin varlığından söz edilebilmesi ancak bu halde mümkün olabilir.

Günümüzde halka hizmet bilinci, eskiden olduğundan çok daha geniş kapsamlı düşünülmektedir. Bu konuda insan merkezilik anlayışından çevre merkezci bir anlayışa geçilmiştir. Çevre merkeziler, insan olmayan varlıklar ve onların yaşadıkları habitatlarla yani insanın sosyal ve kültürel çevresi ile değil, doğal

çevresine odaklanırlar (Sarıgül, 2009:242). Günümüzde pek çok insan yönetimlerin çevre odaklı olması arzusunun taşıdığıdır.

(3) Kamu Görevlisinin Hizmet Standartlarına Uyması;

Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri ve diğer personelin, kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yürütmesi, hizmetten yararlananların işlerle ilgili olarak bilgilendirilmesidir. Günümüzde özellikle büyük şirketler müşterilerine standart bir hizmet sunmaya büyük önem vermektedir. Özel sektör alanında gelişen müşteri hizmetleri uygulamaları kamu sektörü için rehber olmuştur. Yeni kamu yönetimi çerçevesinde özel sektör alanından alınan bu uygulamalar kamuda hizmet standartlarının sağlanması ve geliştirilmesi konusunda başarılı sonuçlar vermiştir.

(4) Kamu Görevlilerinin Kurumun Amaç ve Misyonuna Bağlı Olması

Kamu görevlilerinin, çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaç ve misyonuna uygun davranması, milli menfaatler, toplum refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket etmesi gerekir. Bürokrasi ve kırtasiyeciliğin en olumsuz etkilerinden birisi de çalışanları amaç ve misyonundan uzaklaştırması, işin çalışan açısından anlamını kaybetmesidir. Bu ilkeye yeterince önem vermeyen kurumlarda, kamu görevlisi, vatandaşın sorununun çözülmesi veya bir hizmetin icrası yerine, tutanak tanzim etmek, denetim için usulleri yerine getirmek, sorumluluktan kaçınmak gibi kırtasiyeci uygulamalara öncelik verir. Oysa ki kamu görevlisinden beklenen kendi kurumunun amaç ve misyonunu iyice tanıması, özümsemesi ve buna uygun davranışlar ortaya koymasıdır.

(5) Kamu Görevlisinin Dürüstlük ve Tarafsızlığı

Kamu görevlilerinin, tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda, görevlerini yerine getirirken dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet gibi sebeplerle ayırım yapmaması, temel hak ve özgürlüklere aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunulmamasıdır (Yağan, 2005:6).

Kamu görevlilerinin; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmeleri zorunludur. Bu çerçevede, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasî düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar. (Etik Rehberi, 2012:27). Tarafsız olma her kamu görevi için olmazsa olmazlardan birisi olmakla birlikte bazı mesleklerde bu ilke daha hayati öneme sahiptir. Çünkü bazı mesleklerde tarafsızlıktan uzaklaşma bireylerin zararının ötesine geçerek toplumun ve hatta bütün sistemin güven kaybına uğraması ve toplumsal kargaşaya yol açılabilir. Örneğin hakimlerin mesleklerini tarafsız bir şekilde yürütmeleri gereği anayasada düzenlenmiştir (1982 Anayasası m.138).

(6) Takdir Yetkisinin Kullanımından Kaçınma veya Kişisel Çıkar Sağlama Amacıyla Kullanılması

Mevzuatta, bazı hizmetlerin ne şekilde yerine getirileceği ayrıntılı olarak belirtilirken, bazıları konusunda ise sadece genel ilkeler belirtilerek ayrıntının düzenlenmesi yönetime bırakılmaktadır. Bu durumda kamu görevlilerine belli seçenekler arasında seçim yapma yetkisi tanınmaktadır. Kamu görevlilerinin kendisine tanınan bu takdir yetkisini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak bir şekilde, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanmaları gerekmektedir (Etik Rehberi, 2012:38).

Kamu görevlilerinin, sorumluluktan kaçma amacıyla takdir yetkilerini kullanmaktan kaçınmaları veya takdir yetkilerini kendi ve yakınlarının çıkarları doğrultusunda kullanmaları etik davranış ilkelerine aykırıdır. Kamu görevlilerinin sorumluluktan kaçınmaları yargı alanında iş yükünün artmasının da başlıca nedenlerindedir. Takdir yetkisinin kullanılmasından kaçınılmasından ve bunun zararlı etkilerinin somut ve aşık bir örneği tapu müdürlüklerinde yaşanmaktadır. Tapu Sicil Tüzüğü'nün 87. maddesi ve 17.01.1984 tarihli 1458 numaralı genelgeye göre tapu kaydındaki malikin kimlik bilgilerine ait hatların ilgili müdürlükçe idari olarak düzeltilmesi mümkünken uygulamada kamu görevlilerinin bu yolla sözü geçen hataları düzelttiklerine pek rastlanmamakta, insanlar dava açmaya ve bu

hataları mahkeme vasıtasıyla düzeltmeye yönlendirilmektedir. Tapuda işlem yapamayan vatandaşlar ise dava açmaya mecbur bırakılmaktadır. Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü verilerine göre 2010 yılında bu sebeple adli mahkemelere açılan dava sayısı 23.196'dır (UYAP). Ancak takdir yetkisinin kullanılmaması bununla kalmamakta, bu davalarda yasal hasım olmak zorunda olan Hazine'nin avukatları, mahkemelerin verdikleri düzeltme kararları Hazine menfaatlerine zarar vermediği halde sorumluluktan kaçınmak için bu kez de temyiz yoluna başvurmaktadır. Açıklanan bu durum kamu da emek, zaman ve para savurganlığına da somut bir örnektir. Görüldüğü üzere tapu memurlarının takdir yetkisini kullanmamaları ve sorumluluktan kaçınmaları, zincirleme olarak başka kamu çalışanlarının da sorumluluktan kaçınmalarına ve sonuçta yargı organlarında başka ülkelerde görülmeyen bir iş yükünün birikmesine sebep olunmaktadır. Oysa ki, gelişmiş ülkelerde, hatta pek çok gelişmekte olan ülkede dahi bu düzeltmeler, idari makamlarda yapılmakta, açıklandığı şekilde bir yargılama yoluna istisnai olarak gidilmektedir.

(7) Kamu Görevlisinin Saygınlık ve Güvene Sahip Olması

Kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranılması ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olunduğunun davranışlarıyla gösterilmesi, halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüpheye sebep olan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınılmasıdır. Kamu görevlisi sadece kurum içinde değil, günlük yaşantısında da bu ilkeye özen göstermelidir. Özellikle kurum itibarını sarsacak davranışlardan uzak durulması gereklidir. Bu ilkenin bazı kamu görevlileri için daha titizlikle uygulanması beklenir. Denilebilir ki, yetki ve sorumluluk arttıkça kamu görevlisinden beklenen saygınlık ve güven standartları artacaktır.

(8) Kamu Görevlisinin Nezaket ve Saygı Göstermesi

Kamu görevlilerinin, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranması ve gereken ilgiyi göstermesi, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirmesidir. Günümüzde özel sektörde yaşanan gelişmelerin kamu alanında da kendisini hissettirmesinin

etkisiyle hizmet alanlara güler yüzlü davranılması da nezaket ve saygının gereği olarak görülmektedir. Müşteri hizmetleri alanında yaşanan devrim niteliğindeki uygulamaların kamu alanında da yer edinmesiyle birlikte vatandaşın kamu görevlilerinden daha çok nezaket ve saygı beklediği görülmektedir.

(9) Kusurlu Davranışın Yetkili Makamlara Bildirilmesi

Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunulmasının talep edilmesi halinde veya hizmetler yürütülürken bu tür bir eylem veya işlemden haberdar olduğunda ya da görüldüğünde durumun yetkili makamlara bildirilmesidir. Yolsuzluk gizlilik içerisinde yürütülür, bu nedenle de ortaya çıkarılması son derece güçtür. Bir kamu kurumundaki yolsuzlukları, gayri ahlaki uygulamaları, dolandırıcılığı, savurganlığı ve suç teşkil eden diğer eylemleri dışarıdakilere nazaran daha iyi bilen ya da haberdar olan, kurum içerisindekilere. Gerçekten kurum içerisindeki ahlaklı kamu görevlilerinin, meslek onurunu korumak ve kamu kaynaklarının israfını önlemek amacıyla, ahlak dışı uygulamalarda ve yolsuz davranışlarda bulunanları ihbar etmeleri suretiyle söz konusu olaylar kolaylıkla açığa çıkarılabilir (Etik Rehberi, 2012:46).

(10) Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı Konusunda Özen Gösterilmesi

Kamu malları ve kaynaklarının kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanılmaması, bu malların muhafazası korunması ve her an kullanmaya hazır halde bulundurulması için gerekli tedbirlerin alınmasıdır. Kamu malları ve kaynaklarının varlığı kamu hizmetinin gereği gibi yerine getirilmesi için gereklidir. Kamu görevlilerinin kamu araç ve gereçlerinin bakımı ve kullanımı konusunda da gerekli yetkinliğe sahip olmaları gerekir.

Katı bürokrasinin sebep olduğu hantallık ve atılığın ortadan kaldırılması konusunda e-devlet uygulamaları ile büyük başarılar elde edilmiştir. Günümüzde kamu kaynaklarının kullanımı konusu daha geniş kapsamlı düşünülmeli, kamu çalışanlarının e-devlet uygulamaları ve kurumsal yazılımlarını etkin şekilde kullanmaları sağlanmalıdır.

(11) Kamu Görevlisinin Savurganlıktan Kaçınması Zorunluluğu

Kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınılması, mesai süresi, kamu malları, kaynakları, işgücü ve imkanları kullanırken etkin ve verimli davranılmasıdır. Savurganlığın temelinde başkasının kazancını harcama, kolay kazanma, moda uyma, gösteriş ve şatafat, yararsız adetler gibi sebepler yatmaktadır. Kamu kaynaklarının kullanılıyor olması ve teşviksizlik kamu çalışanlarını verimsizliğe ve savurganlığa itmektir (Demir, 2001:17). 2000 yılında devletin taşıt aracı sayısı 35 bini makam aracı olmak üzere toplam 125 bindir. Oysa İngiltere, Japonya ve Fransa gibi gelişmiş ülkelerde resmi makam aracı sayısı 20-30 bin arasında değişmektedir.

(12) Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan

Kamu görevlilerinin, görevlerini yerine getirirken yetkilerini aşarak çalıştıkları kurumları bağlayıcı açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunamaması, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat vermemesidir. Özellikle kamu kurumlarını temsil makamında olan kişilerin bu ilkeye uygun davranışlar göstermeye daha çok özen göstermeleri gereklidir. Bunun için özellikle kriz dönemlerinde halkla ilişkilerle kimlerin görevli olacağı önceden belirlenmiş olmalıdır. Özel sektör alanında, kriz dönemlerinde çok sayıda yöneticinin konuşup, farklı düşünceler açıklamasının firmanın güvenilirliği ve imajını olumsuz etkileyeceği belirtilmiştir (Özden, 2009:72). Bu durum kamu kurumları için de geçerlidir. Kamu kurumları, halkla ilişkiler ve kriz yönetimi konusunda mümkün olduğunca çağdaş yaklaşımlardan yararlanmalıdır.

(13) Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık

Halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olunması, istenen bilgi veya belgelerin Bilgi Edinme Hakkı Kanunu uyarınca usulüne uygun olarak verilmesi, üst yöneticilerin, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kurumlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını kamuoyunun bilgisine sunması, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların alınması ve uygulanmasında, yasal engel yoksa, doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasının sağlanmasıdır.

Saydamlık ve katılımcılık, bir taraftan kurumsal kaynakların kullanımında etkinlik ve verimliliği sağlarken, kamu yönetimine duyulan güveni de artıracaktır (Erdinç ve Gül, 2009:957). Saydamlık, çağdaş yönetim yaklaşımlarından olan yönetim ilkesinin başlıca unsurlarından birisidir. Ondan beklenen faydaların sağlanması da katılımcı bir sistemin kurulmasına bağlıdır. Saydamlık ile bilgiye sahip olan insanların yönetime katılması ile daha doğru kararların alınması, yanlışların düzeltilmesi ve ileri uygulamaların getirilmesi sağlanacaktır.

(14) Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu

Kamu görevlilerinin, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime açık ve hazır olması, yöneticilerin kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri ile yolsuzluğu engellemek için gereken önlemleri zamanında alması, personelini etik davranış ilkeleri konusunda eğitmesi, bu ilkelere uyulup uyulmadığını gözetlemesi ve etik davranış konusunda rehberlik etmesidir.

Hesap verme, kaynakları kullanma yetkisine sahip olan her örgüt birimi ve kişi için temel bir yükümlülük olarak görülmektedir (Erdinç ve Gül, 2009:957). Hesap verebilirlik günümüzde demokrasi ve katılımcılığın gereği olarak görülmektedir. Hesap verme sorumluluğu sayesinde saydamlık, hukuka uygunluk ve tarafsızlık konusunda da olumlu bir ortam ortaya çıkmaktadır (Baş, 2008).

(15) Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler

Eski kamu görevlilerinin, kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırılmaması, ayrıcalıklı muamelede bulunulmaması, kamu görevlerinden ayrılan kişilere, ilgili kanunlardaki hükümler ve süreler saklı kalmak kaydıyla, daha önce görev yaptıkları kurum veya kuruluştan, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir yüklenicilik, komisyonculuk, temsilcilik, bilirkişilik, aracılık veya benzeri görev ve iş verilmemesidir (Yağan, 2005). Bu etik kuralın ihlaline engel teşkil edecek bir yasal kuralın var olup olmaması önemli değildir. Yasal bir engel olmasa da kişinin eski kurumu ile böyle bir ticari ilişkisi bulunması hali etik ihlali olabilir. Bazı firmalar ve iş çevreleri herhangi bir şekilde kurumlarından ayrılmış eski kamu

görevlilerinin sahip oldukları itibarlarını ve ilişkilerini kullanarak menfaat temin etme yoluna gidebilmektedir. Çoğu kez böyle bir davranışın işletmeler arasında rekabeti bozucu bir yönü de bulunmaktadır.

(16) Hem Yasal Hem de Etik Bir Gereklilik: Mal Bildiriminde Bulunma

Kamu görevlilerinin, kendileriyle eşlerine ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında, 3628 sayılı Kanun uyarınca, yetkili makama mal bildiriminde bulunmasıdır.

Kamu Etik Kurulu tarafından yönetmelikle belirlenen bu ilkeler incelendiğinde de görüleceği üzere, belirlenen ilkelerin büyük bir kısmı halen yürürlükte olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda hükme bağlanan devlet memurlarının ödev ve sorumlulukları ile paralellik arz etmektedir (Yağan, 2005).

Yönetmeliğin 23'üncü maddesinde; kamu görevlilerinin, görevlerini yürütürken bu yönetmelikte belirtilen etik davranış ilkelerine uymakla yükümlü oldukları, bu ilkelerin, kamu görevlilerinin istihdamını düzenleyen mevzuat hükümlerinin bir parçasını oluşturduğu, 5176 sayılı Kanun kapsamındaki kamu görevlilerinin bir ay içinde etik sözleşmesini imzalamakla yükümlü buldukları, bu belgenin personelin özlük dosyasında muhafaza edileceği, kurum ve kuruluşların yetkili sicil amirlerinin, personelin sicil ve performansını, etik davranış ilkelerine uygunluk açısından da değerlendirecekleri hükme bağlanmıştır.

1.12. Çıkar Çatışması ve Etik

Kamu görevlilerinin, görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükten ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaat ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükler ve benzeri şahsi çıkarlar konusunda dikkatli davranması, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli tedbirleri almasıdır. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 13. maddesinde “çıkar çatışmasından kaçınma” başlığı altında kamu görevlileri yönünden çıkar çatışmasının tanımı yapılmıştır. Buna göre, çıkar çatışması, “kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükten ve kendilerine, yakınlarına arkadaşlarına

ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzer şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder.” Çıkar çatışmasının mevcut olduğu durumlarda, karar alıcının şahsi çıkarları ile kamu çıkarı çelişmektedir. Bu nedenle, çıkar çatışması görevin tarafsız ve objektif bir şekilde yerine getirilmesini olumsuz etkileyebilir. Çıkar çatışması kamusal bir görev ile özel bir menfaat arasındaki bir çatışmayı içerir.

Etik ikilemler deyince, daha çok çıkar çatışmaları akla gelmektedir. Çıkar çatışması (conflict of interest) ile ilgili düzenlemeler, İngiliz gelenek hukukuna dayanmaktadır. Söz konusu hukuka göre, bir kamu görevlisinin faaliyetleri güvene dayanır. Yönetmelik faaliyetlerinde ne doğrudan ne de dolaylı bir çıkar sağlayamaz; sadece kamu çıkarına göre hareket etmek zorundadır (Zimmerman, 1994:17).

Çıkar çatışması, esas olarak yolsuzluktan farklıdır (Lemieux, 1991:82). Çıkar çatışmasının bulunduğu durumlarda, yolsuzluk veya yozlaşma “ihtimal”i bulunmaktadır. Yolsuzluk yapılması ihtimalinin bulunması, hatta bu ihtimalin yüksek olması, yolsuzluk yapıldığı veya yapılacağı anlamına gelmemektedir (Şen, 2005:362).

Çıkar çatışması, değişik biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Bir kişinin bir kamu görevine atanması, kamudan ayrıldıktan sonra özel bir şirkette çalışması, ikinci bir işte çalışması, hediye kabul etmesi, ücret karşılığında bir toplantıya katılması ya da vereceği kararın ya da bulunacağı davranışın muhtemel sonucundan, kendisinin ya da yakınlarının olumlu ya da olumsuz ve/veya dolaylı ya da dolaysız etkilenmeleri durumu çıkar çatışmasını ortaya çıkarabilmektedir (Şen, 2005:362). Kamu görevlisinin yapacağı işlem, eylem veya alacağı karardan olumsuz olarak etkilenecek ya da bu eylemlerden menfaat temin edecek kişilerin içinde, kendisinin ya da eş, dost, akraba, arkadaş, veya başka yakınlarının bulunması, çıkar çatışmasını doğurabilir.

Kamu görevleri için etik davranış standartları oluşturulmasının en önemli nedenlerinden bir tanesi, kamu görevlilerinin çıkar çatışması yaşamalarının engellenmesi ihtiyacıdır.

Çıkar çatışması çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir.

(1) Kamu Görevlisinin Kendi Yararına İşlem Yapması

Kendi yararına işlem yapmayı önlemeye yönelik düzenlemelerinin birçoğu sadece kamu görevlilerinin kendi çıkarlarını etkilemelerini yasaklamakla kalmaz, kendi çıkarlarını etkileyecek pozisyonlarda bulunmalarını dahi yasaklar (Yüksel, 2005:1). Ortaya çıkabilecek çıkar çatışması durumlarını engellemek amacı ile bir kamu görevlisinin resmi görevi dışında yapılacak görevler ve elde edilecek menfaatler ile ilgili yasaklar konulması önleyici olacaktır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 34. maddesinde hakimlerin kendileri veya belirli bir dereceye kadar yakınları ile ilgili davalara bakmalarının yasaklanması, bu tür çıkar çatışmasının engellenmesine yönelik düzenlemelere güzel bir örnek teşkil eder. Ayrıca hakimin kendi menfaatini etkileyecek bir davaya bakması hali de aynı kanunun 36. maddesinde hakimin reddi sebebi olarak sayılmıştır. Aynı şekilde, bir ihalenin yapılması aşamasında görevli bir memurun ihaleye katılmaktan yasaklanması hali de çıkar çatışmasının önüne geçmek için yapılmış düzenlemelerdir.

(2) Kamu Görevlisi Üzerinde Baskı Kurulmasının Engellenmesi

Kişisel çıkarlarını ön planda tutan bir kamu görevlisi, bu çıkarla özel bir bağlantısı olmayan fakat bu çıkarı kendi resmi rolünü kullanarak etkileme ihtimali olan başka bir kamu çalışanına haksız ve kanunsuz şekilde tesir etmeye çalışması halidir (Yüksel, 2005:2). Kararı etkilemeye çalışan yasama veya yürütme organlarından birisi olabilmekte, bununla birlikte tesir edilen çalışan ise genellikle icrai faaliyette bulunan bir kamu çalışanı olmaktadır (Perkins, 1963: 1143). Bazı meslekler için görevin bağımsız bir şekilde yürütülmesinin öneminden dolayı yasa koyucu açık düzenlemeler yapmıştır. Örneğin, T.C. Anayasasının 138/II. maddesinde "Hiçbir organ, makam, merci veya kişi, yargı yetkisinin kullanılmasında mahkemelere ve hakimlere emir ve talimat veremez; genelge gönderemez; tavsiye ve telkinde bulunamaz." şeklinde yapılan düzenleme ile bu yolla oluşacak çıkar çatışmasının anayasa hükmü ile önüne geçmek hedeflenmiştir. Hekimlik mesleğinde ise bu koruma özerklik kavramı ile ifade edilmektedir. Hekimler geleneksel olarak, hastalarını nasıl tedavi edecekleri anlamında özerkliğe sahiptirler.

(3) Kamu Görevlisinin Görev Sonrası İstihdam Yasağı

Kamu görevlileri görevlerinin emeklilik veya istifa gibi bir sebeple sona ermesinden sonra belirli bir süre bazı işlerde çalışmaktan men edilmiştir. Ancak bu men edilme makul sürelerle sınırlandırılmıştır. Bazen de kamu çalışanı belirli bir bölge de çalışmaktan men edilmiştir. Pek çok ülkede bu tür kısıtlamaların varlığı zorunlu görülmektedir.

Kamu görevinin sona ermesi sonrası istihdam kısıtlamalarının nedeni üç önemli ilkeye dayalıdır. Öncelikle, kamu görevlisi yeni işvereni için kamudaki eski statüsünü suistimal ederek bir çıkar sağlayabilir. İkinci olarak, kamu görevlisi özel sektördeki işverenini kamu kurumu karşısında temsil ederken, daha önceden iş arkadaşı olan kamu görevlileri tarafından kayırılabilir (Yüksel, 2005:32). Son olarak ise, kamu görevlisinin özel sektördeki işverenine yaklaşması ya da etkilenmesi göz önünde bulundurulmadan kamu makamından herhangi bir şekilde kendi adına kar elde etmesinin yasaklanmasına ihtiyaç vardır (Kelman, 1993: 228).

Kamu görevlisinin görevinden ayrıldıktan sonra hangi işleri yapamayacağı kanunla düzenlenmiştir. 6 Ekim 1981 tarih ve 2531 sayılı Kamu Görevinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Kanunu'nda hangi faaliyetlerin men edileceği kamu görevlisinin yaptığı görevle ilişkilendirilmiştir. Bu yasaklar kamu görevlisinin görevden ayrılmasından ya da istifa etmesinden itibaren iki yıl süre ile geçerlidir. Kanunun 2. maddesine göre “Birinci madde kapsamına giren yerlerdeki görevlerinden hangi sebeple olursa olsun ayrılanlar, ayrıldıkları tarihten önceki iki yıl içinde hizmetinde buldukları daire, idare, kurum ve kuruluşlara karşı ayrıldıkları tarihten başlayarak üç yıl süreyle, o daire, idare, kurum ve kuruluştaki görev ve faaliyet alanlarıyla ilgili konularda doğrudan doğruya veya dolaylı olarak görev ve iş alamazlar, taahhüde giremezler, komisyonculuk ve temsilcilik yapamazlar.”¹ Bazı görev alanları için bu sınırlandırmalar özel olarak yapılmıştır. 5411 sayılı Bankacılık Kanunu ilgili görevlilere yönelik yasakları şöyle düzenlemiştir (Madde 86/3). Kurul Başkan ve üyeleri, görevlerinden ayrılmalarını izleyen iki yıl içinde Kurumun denetlemekle ve düzenlemekle görevli olduğu sektör ve alandaki özel kuruluşlarda görev alamazlar. Aynı şekilde TMSF Kurulu başkan ve üyeleri, belediye başkanları

¹ 6 Ekim 1981 tarih ve 2531 sayılı Kamu Görevinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Kanunu

ve meclis üyeleri gibi özellik arz eden kamu görevlileri için özel düzenlemeler öngörülmüştür.

(4) Kamu Görevi Sebebiyle Özel Menfaat Temin Edilmesi

Kamu görevinden özel menfaat elde edilmesi durumunda kamu görevlisi kamu görevi dolayısıyla elde ettiği yetenekleri ve kazanılmış makamsal önemini kullanarak bunu kişisel hesabına aktarmaktadır (Yüksel, 2005:31). Kamu görevlilerinin makamlarının iş dışında da kendilerine itibar kazandırması kaçınılmazdır. Bu itibarın menfaate dönüştürülmesindeki sınırın korunması son derece önemli görülmektedir. Önemli bir kamu görevinde bulunan kişinin çocuğunun emsallerine göre daha yüksek bir ücretle ve kolaylıkla bir şirkette işe başlatılmasında makamın etkinliğinden yararlanılması veya bir doktorun özel muayenehanesinde ücret aldığı hastasının, çalıştığı devlet hastanesindeki tahlil ve tetkiklerini hızlandırması, işlerini kolaylaştırması ve bu şekilde hastaların özel muayeneye teşvik edilmesi, bu etik ihlaline gösterilebilecek örneklerdir.

(5) Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması

Kamu görevlilerinin, görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlamaması ve aracılıkta bulunmaması, akraba, eş, dost ve hemşehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapmamasıdır. Burada kamu görevlisinin doğrudan doğruya makam ve yetkisini kullanarak menfaat temin etmesi söz konusudur. Bir memur alımı sınav komisyonu üyesinin objektiflikten uzaklaşarak adaylar arasında belirli bir kişiyi kayırması bu ilkeye aykırı davranmaya örnek olarak gösterilebilir. Kamu görevlisinin böyle bir davranışı göstermesi çoğunlukla ceza hukuku anlamında da suç teşkil eder. Özellikle yetkilerin kişileri zorlayacak şekilde kullanılması eylemin ihlal boyutunu daha da artırır.

(6) Kamu Görevlisinin Hediye Alması ve Görevi Sebebiyle Menfaat Sağlaması

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

yani hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması olarak ifade edilmektedir. Hediye almak rüşvet almaktan farklıdır. Gerçekten hukukumuzda rüşvet almak ağır bir suç olduğu halde tek başına hediye alma eylemi suç kapsamında değerlendirilemez. Rüşvet her durumda karar vericiyi etkilemek ve çıkar sağlamak amacıyla verilmektedir. Rüşvette, sağlanan bir çıkar karşılığında kamu görevlisinin görev gereklerine aykırı hareket etmesi konusunda tarafların karşılıklı anlaşmaları söz konusudur. Süreci kimin başlattığı önemli değildir. Rüşveti alan kamu görevlisi “kesinlikle” karşı tarafa bir menfaat sağlayacaktır (Şen, 2005:364).

Ancak hediye mutlaka çıkar sağlamak amacıyla verilmemektedir. Kamu görevlisi, hediye alma karşılığında hediye verene çıkar sağlama konusunda bir taahhütte bulunmamaktadır. Hediye alan kamu görevlisinin hediye veren tarafın minneti altına girmesi bir nevi ona manevi olarak borçlanması söz konusudur. Her şeyden önce rüşvet toplumca kınanan bir davranış iken halk arasında hediye vermek övülen ve güzel görülen bir davranıştır. Bu yönüyle hediye verme, rüşvetten tamamen farklı gibi görünse de, verenin veriş amacının gerisinde yatan gerçeği saklamaktan öteye geçmemektedir (El-Attas, 1988: 30-31). Bir menfaat elde etmek için kamu görevlisine açıkça rüşvet veremeyenler, hediye vermek suretiyle ona çıkar sağlamaktadırlar (Şen, 2005:364).

1.13. Meslek Etiği Kavramı ve Günümüzdeki Önemi

1.13.1. Meslek Etiği Kavramı

Bütün meslekler etik davranış ilkelerine ihtiyaç duyarlar. Bu ilkeler her zaman yazılı halde olmayacağından meslek etiği kavramının, mesleğin mevzuatla belirlenmiş kurallarına uyulmasından ibaret görülmesi doğru değildir. Çünkü, meslek ilkeleri olarak görülen güvenilir olma, doğruluk ve dürüstlük, insan haklarına saygılı olma gibi değerler subjektif kavramlar olduğundan bunların sayılarak belirlenmesi imkansızdır. Bu sebeple meslek etiği kavramını aşağıdaki şekilde tanımlanması daha doğrudur. Meslek etiği, “mesleki davranışla ilgili neyin doğru, neyin yanlış, neyin haklı, neyin hakka aykırı olduğu hakkında inançlara dayalı ilkeler ve kurallar topluluğudur” (Kutlu, 2011:69).

Meslek etiğine ilişkin kurallar ve yaptırımların bir kısmı kanundan yönetmeliğe kadar aşağı doğru basamaklanan mevzuat hükümleri ile tespit edilmiştir. Bu kurallara göre daha alt düzeyde görülen ve nispeten daha hafif yaptırımları içeren meslek örgütlerince belirlenmiş kurallar da anılan mevzuat hükümleri gibi yazılıdır. Ancak yazılı bulunan bu kuralların haricinde de örf ve adetten ya da yerleşik teamüllerden kaynaklanan etik kurallarda bulunmaktadır ki, çoğu kez bunların yaptırımlarının vicdani düzeyde kaldığını söylemek mümkündür. Ancak serbest piyasa şartlarında bu etik aykırılıklar doğal bir yaptırımla karşılaşılabirler. Örneğin çevreye karşı yeterli duyarlılığı göstermeyen bir firmanın duyarlı müşterilerce ürünlerinin tercih edilmemesi bu yaptırıma bir örnektir. Bu yaptırımlar ise bazen yasadan kaynaklanan veya meslek örgütlerince belirlenen yaptırımlardan daha ağır olabilmektedir.

İnsanlar mesleklerini icra ederlerken çoğu kez doğrudan veya dolaylı olarak diğer insanlarla ilişki kurarlar. Doktor, avukat veya bir eczacı aslında birbirinden çok farklı sorunlarla karşılaşmaz. Böyle bakıldığında, meslek etikleri, etiğe ilişkin farklı türden bir bilge gerektirmez. Ancak burada etiğe dair bilgiye ek olarak ilgili mesleğin bilgisi, bu mesleğin özelliklerine ilişkin bilgi devreye girmektedir (Toprak, 2009:378).

Şunu belirtmeliyiz ki meslek etiği kuralları kişinin kendi itibarının korunması için değil; bizzat mesleğin itibar ve değerini korunması için belirlenmiştir. Bu yüzden meslek odalarının yaptıkları denetimler meslek itibarının korunması konusunda son derece önemlidir (Kutlu, 2011:71). Bu konu tarihin çok az döneminde Ahilik teşkilatı kadar önemsenmiştir. Ahi birliklerinde bir mesleğe kabul şartları çok ağır olduğu gibi meslekten birlik tarafından çıkartılan birisinin başka bir yerde dahi işini sürdürmesine izin verilmezdi. Bu durum bir meslek biriminin toplumun önemli bir değeri olarak görülmesinden kaynaklanır. Çünkü mesleğin itibar kaybı toplum ve ekonomi için telafisi olmayan bir kayıp olarak görülmektedir. İşte bu sebeple iletişim araçlarının hızlanması ve yaygınlaşması sebebiyle günümüzde meslek etiği kurallarına riayet edilmesi eskisine kıyasla çok daha fazla önem taşımaktadır.

Meslek etiği kurallarının diğer hukuk kurallarına göre manevi bir yönü de bulunmaktadır. Meslek etiği, genel ahlak ve adap kurallarının meslek özelinde yeniden yapılandırılmasıdır (Kutlu, 2011:71). Daha somut bir söyleyişle genel etik

kuralları büyükçe bir bina ise meslek etiği kuralları bu binanın odacıları gibidir. Elbette her meslek için doğruluk ve dürüstlük gibi ortak ilkeler olduğu gibi farklı mesleklerin kendisine özgü bir kısım etik kurallarının bulunması da olağandır.

Hakimlerin, Avukatların, doktorların veya öğretmenlerin kendilerine has meslek etiği ilkelerinin bulunması onların farklı bir iş ahlakı oluşturdukları anlamına gelmemektedir. Onların etik ilkeleri, belirli mesleki faaliyetlere yönelik olarak belirlenmiş ve genel ahlaki kabullerden yola çıkılarak oluşturulmuş kılavuz ilkelerdir (Kutlu, 2011:71). Ancak şüphesiz her meslek için geçerli olduğu belirtilen ilkeler bazı meslekler için daha fazla ön plandadır. Doktorluk mesleğinde sırrın korunması büyük bir önem kazanırken, yargı alanındaki meslekler olan hakimlik, savcılık ve avukatlık mesleklerinde en çok ön plana çıkan etik değerler adalet ve mesleki uzmanlıktır. Bu değerler ya da ilkelerin yargı mesleklerinde önemli olması insanların adalet beklentisinin doğal bir sonucudur.

1.13.2. Meslek Etiğinin Temel Özellikleri

Uzmanlar tarafından yapılan araştırmalar sonunda müşteriye yeterince güven verilmemesi, gerekli mesleki özenin gösterilmemesi, bilgi alamama ve yaşanan ücret sorunları işletmeler için müşteri kaybetmenin en önemli nedenleri olduğu anlaşılmıştır (Kutlu, 2011:80). Elbette sözü geçen bu davranışlar mesleki uzmanlık ve meslek ahlakına aykırı olan davranışlardır.

Meslek etiğinin temel özellikleri şunlardır:

(1) Meslek etiği bireysel etiğe dayanır. Kuşkusuz kendi özel yaşamında düşük ahlaki davranışlar gösteren kişinin iş yaşamında meslek etiğine uygun davranışlar göstermesi beklenemez. Devletin bazı kamu görevlilerini seçerken kişi hakkında güvenlik soruşturması yapması bu esasa dayanır. Ahlaki yönden zayıf insanların güçlü meslek etiği değerlerine sahip olması beklenemez. Toplumsal yaşam içinde hırsız, yalancı ve sözünde durmayan (ahde vefa etmeyen) bir çalışanın mesleğinde emin, hizmet alanlara doğru bilgi veren ve dürüst bir çalışan olması rastlanan bir durum değildir. Gerçekten sağlam bir meslek etiği anlayışı ancak sağlam bir bireysel ahlaki yapı üzerine temellenebilir.

(2) Meslek etiği doğru sözlü olmayı gerektirir. Bir meslek mensubunun çalışma arkadaşlarına, üstlerine ve özellikle de müşterilerine ya da hizmet alanlarına karşı doğru sözlü olması gerekir. Doğru sözlü olmadan kasıt ağız ile söylenenler değil; aynı zamanda davranışlardır da. Meslek mensubunun sunduğu mal veya hizmetin niteliği ile ilgili gerçeğe aykırı bilgiler vermesinin meslek etiği ile ilgisi bulunmamaktadır. Bu bağlamda mal ve hizmet vaat edenlerin gerçekleştiremeyecekleri sözleri vermeleri de açıkça meslek etiği ile bağdaşmayan bir durumdur. Bir müteahhitin inşaatı hangi süre içinde bitireceğine dair taahhütte bulunurken karşılaşılabileceği olumsuz şartları hesap etmesi ve buna göre vaatte bulunması gerekir.

(3) Meslek etiği dürüstlüğe dayanır. Dürüstlük Türk Dil Kurumu sözlüğünde “doğruluk” olarak, diğer sözlüklerde ise “özü sözü bir olma”, “olanı olduğu gibi yansıtma”, “gerçeği saklamama”, “bildiğinden, inandığından ve olduğundan başka türlü görünmeye veya göstermeye çalışmama” olarak tanımlanır. Eski Türkçedeki karşılığı ise samimiyettir (Wikipedia.org).

(4) Meslek etiği namuslu olmayı gerektirir. Meslek etiğinde namuslu olmak, bütünlük, güvenilirlik ve tutarlılık anlamındadır. Meslek ahlakı çerçevesinde davranmak, etrafına saygılı ve dürüst olmak, verdiği sözlerinin arkasında durmayı gerektirir (Kutlu, 2011:81).

(5) Meslek etiği ve kurumsal karlılık birbiri ile ilişkilidir. Kraus’a göre, bir işletme hem etik işler yapıp hem de yüksek gelir elde edemez (Tepe, 2009:16). Ancak özellikle müşteri hizmetleri alanında yaşanan gelişmeler ve çağdaş işletmecilik deneyimi bu sözün hiçbir geçerliliği bulunmadığını ortaya koymuştur. Bir işletme etik talepleri, farklı araçlarla karşılayabilir. Bunlardan birincisi sağlıklı anlama yeteneğidir. İkincisi işletme ilkeleri; üçüncüsü ise bütüncü bir yönetim politikasıdır. Yöneticilerin ve çalışanların etik kurallara uygun olarak iş gördüklerinde işletmelerin kısa vadede olmasa da uzun vadede bundan kazançlı çıkacağı belirtilmektedir. Çünkü bugün bir işletmenin başarısı, yalnızca o yılki karlılığın bir önceki yıldan fazlalığı ile ölçülmemekte, işletmenin saygınlığı, bilançoda yer almasa da, işletmenin en önemli aktiflerinden birisi olarak görülmektedir (Tepe, 2009:17).

(6) Meslek etiği kurum içinde uygulandığı kadar dışında da uygulanır. Kurum tarafından dış çevresinde yer alan hizmet alan vatandaşlara etik tutum ve davranışlar gösterilmesi kadar kurum içinde de etik bir yapılanma olması son derece önemlidir. Örneğin günümüzde örgütlerde yoğun bir şekilde yaşanan mobbing önemli bir etik sorundur. Mobbing, bir ya da daha fazla kişi tarafından hedeflenmiş bir çalışana doğru sistematik bir yolla yöneltilen, düşmanca ve etik olmayan hareketleri içeren bir örgütte üstten asta, asttan üste ya da bir iş arkadaşından bir diğer iş arkadaşına yönelebilir (Eşki, 2009:684). Mobbing'in sıklıkla yaşandığı bir kurumda, çalışanların yaşadıkları psikolojik travma, mutlaka dış çevreye yansiyacaktır. Bu sebeple genel olarak kurumun etik bir yaklaşım içinde olduğunu söyleyebilmek için öncelikle onun iç yapılanmasında etik bir kültürün egemen olması gerekir.

(7) Meslek etiği değerler üzerine kurulur. Toplumun ahlaki yapısının kurumlarda mevcut olan etik yapılanma ile doğrudan ilgisi bulunmaktadır. Bu sebeple gerek özel işletmeler ve gerekse kamu kurumlarının toplumun ahlaki yapısının yükseltilmesi için gerekli olan ailenin korunması, çocukların ve gençlerin eğitim gibi konulara daha duyarlı olmaları ve sosyal sorumluluk anlayışına sahip olmaları gereklidir.

Etik değerler konusunda kamu ve özel sektör arasında gerçekten önemli benzerlikler bulunmaktadır. Sorumluluk, hesap verilebilirlik, dürüstlük, şeffaflık ve uzmanlık gibi değerler her iki alanda da hakim kılınmaya çalışan ilkeler olarak görülmektedir. Ayrıca bunların ötesinde özel sektörde geçerli olan müşteri odaklılık ve yenilikçilik gibi değerler de kamu sektöründe uygulanmaya çalışılmaktadır.

Etik değerlerde yaşanan bozulmalar birey-toplum-devlet ilişkisinde güvene de zarar vermektedir. Demokrasi, adalet, eşitlik ve çevre gibi değerleri önemseyen ülkelerde yöneticilerin, sosyal yardımların, ünvanların, yatırım, ticaret ve parasal ilişkilerin sağlayacağı ayrıcalık kapısını kapatması ve tüm bu işlerde şeffaflığı sağlaması gerekmektedir (Bicer, 2009:697). Meslek etiği değerlerinin kurum içinde yaygınlaştırılmasında kurum söz yasası uygulamada önemli bir işlev görmektedir. Kurum söz yasası; değer ve ilkeler ile bir yöneticinin görevini yerine getirirken karşılaşılabileceği muhtemel çatışmalar ve belirsizlikleri açıklayan ilkelerin, belirli sayıda işlemsel örnekle açıklanmasıdır (Ünsal, 2009:905). Kurumsal söz yasası

sayesinde yazılı hale getirilmemiş bir durumla karşılaşılması halinde de yanlış yolun seçilmemesini garanti altına almaktadır (Navran, 2002:1).

Meslek etiği, misyon ve vizyon gerektirir. Misyon bir organizasyonun varlık nedenidir. Vizyon ise, organizasyonun uzun dönemde gerçekleştirmeyi hedeflediği sonuçları ifade eder (Güney, 2004:256). Vizyon konusu, bir organizasyona güven duyulmasında geçmişinin ne kadar eskiye dayalı olduğundan çok daha önemlidir. Organizasyonların geleceğe dönük planlarının netliği arttıkça meslek ahlakına uygun davranışları da aynı oranda artacaktır (Kutlu, 2011:82).

Meslek etiği organizasyonun en tepesinden başlayıp en alt kademeye kadar uygulanır. Kendilerinden ahlaki ilkelere uygun davranılması beklenen alt düzey çalışanlar, bu davranışları üst yöneticilerin de göstermelerini bekleyecektir. Bu sebeple kurumdaki terfi sisteminin evrensel etik değerlere uygun olması beklenir. Çalışanların etik değerlerden arındırılmış bir performans göstermelerinin terfi ve ödülde esas alınmasının büyük sakıncaları olacaktır. Sadece kar ve sonuca odaklanma ve bu süreçte mesleki etik değerlerin hiçe sayılması hiçbir ciddi organizasyonda kabul edilebilir bir durum değildir.

1.13.3. Meslek Etiği Kurallarına Uygun Davranmanın Kurum Başarısı Üzerindeki Etkileri

Örgütlerin, içinde buldukları toplumla uyum içinde olmak, sağlıklı ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmek için sosyal sorumluluk bilinci içinde hareket etmeleri gerekir. Toplumla çatışan, topluma karşı olan sorumluluklarını önemsemeyen, toplumsal değerlere ve etik anlayışa uygun davranmayan organizasyonların uzun dönemde yaşama şanslarının bulunmadığı ifade edilmektedir (Barutçugil, 2004:220).

Örgütlerin temelde ahlaki davranışa önem vermelerinin nedeni, bu tür davranışların doğru davranış olarak görülmesidir. Ancak birçok faktör kişilerin her zaman için ahlaki davranış ortaya koymalarını engellemektedir. Bu faktörlerden en önemlilerinden bir tanesi de şüphesiz mal veya hizmet alanların beklentileridir. Örneğin bir müvekkili avukatından her zaman onun meslek etiği kurallarına uygun davranışta bulunmasını mı ister? Bir avukatın öncelikli görevi müvekkilinin

çıkarlarını mahkemede korumak mıdır? Bu sorunun cevabı elbette hayırdır. Etik bir davranışın desteklenmesi sadece bir pazar numarası değildir. Etik dairesi içinde çalışan bir avukat veya hukuk şirketi etik davranışı, uzun dönemli ticari istikrarı ve karlılığı kadar önemseyen müşteri tipini hedeflemelidir (Evans, 2011:16). Örgütlerdeki yöneticilerin de ahlaka aykırı davranışları ortadan kaldırmaya çalışmaları gerekir. Yani yönetici konumunda olan kişiler, etik kurallara uygun davranmanın uzun dönemde organizasyona daha fazla güven ve kazanç sağlayacağını düşünerek davranmalıdırlar. ABD’de 500 şirket üzerinde yapılan geniş çaplı bir çalışmada ulaşılan sonuca göre; ahlak olgusuna bağlılıklarını faaliyet raporlarında açıklayan şirketler, bu konuda raporlarında hiçbir ifade içermeyen şirketlere kıyasla daha başarılı bir performans ortaya koymuşlardır (Kutlu, 2011:101). Bu durum çalışma yaşamında etik kurallara uygun davranışlar göstermenin müşteri tarafından ödüllendirildiğinin açık bir ispatıdır. Ancak benzer çalışmalar kamuda yapıldığında bunun aksi sonuçlar da görülmüştür. 2004 yılında Bilgin tarafından 120 üst düzey kamu çalışanı üzerinde yapılan bir çalışmada memurların yolsuzluk yapmalarını engelleyen bir kısım yasal düzenlemelerin onların çalışma performanslarını olumsuz yönde etkileyebildiği gözlemlenmiştir. Çünkü bu kurallar, bu kurallara uymak zorunda olan memurlar tarafından genellikle kısıtlayıcı bürokratik kural ve formaliteler olarak görülmüştür (Bilgin, 2004). Ülkemizde yapılan dar kapsamlı bir çalışma sonunda, kamu yönetiminde etik kuralların yerleşmesini sağlamak için getirilen sıkı kuralların, etik bir kamu hizmeti sunmayı teşvik ederken, bürokratik atalete neden olmak suretiyle kamu yönetiminin performansını demotive edebileceğini yönünde sonuçlar elde edilmiştir (Ömürgönülşen, Öktem ve Bilgin, 2009:597). Bu sebeple kural koyucuların ülke gerçekleri ve toplumun kültürel yapısını da gözetenek yasal düzenlemeleri yapmaları gereklilik göstermektedir.

Kamuda etik düşüncenin hakim olmasının en büyük faydası kamu gücünü elinde tutanların bunu keyfi ve kendi çıkarlarına uygun olarak kullanmalarına engel olacak olmasıdır. Vatandaşın ihtiyaçlarının giderilmesi, kamu hizmeti memnuniyetinin sağlanması kurumların olabildiğince dışa açık olmasına bağlıdır. Dışa açık kurumlar, kendi öz varlıklarını yaşatmak ve geliştirmek için değil, temel

fonksiyonlarını yerine getirmek için var oldukları bilincini taşıyarak, insanların kaliteli hizmet almalarına özen gösterirler. Bu tavır ve yaklaşımın ortaya konulması, yasal bir takım düzenlemelerin yanında kamu yöneticilerinin kamuya bakışları ve duyarlılıkları ile mümkün olacaktır (Yatkın, 2008:113). Kamu kurumlarında etik düşüncenin hakimiyeti kuşkusuz yansımaları özel sektör alanında bulacaktır. Örneğin Bir kamu ihalesinin yapılmasında ilgili memurların usul ve etik kurallara riayet etmeleri ihaleye katılanlar arasındaki haksız rekabeti önleyeceği gibi, işletmelerin de ihaleyi alabilmek için rüşvet gibi etiğe aykırı yollara başvurmalarının yolunu kesecektir.

Yönetimde etik, devlete ve devlet kurumlarına karşı güven oluşturmada büyük öneme sahiptir. Ayrıca etik anlayış, kamu uygulamalarının, teamüllerin ve genelde davranışların sınıdıldığı bir temel oluşturarak, kamuoyuna çıkarların korunduğu ve işlerin doğru olarak yapıldığına dair güven verir (Yüksel, 2005:347).

Etik değerlerin kurumda etkinleştirilmesinde liderliğin büyük önemi vardır. Yöneticinin etik düşünce ve davranışlar içerisinde olması çalışanların da moralini artırır ve kendine güven duygusu geliştirir. Çalışanların motive edilmesi, çalışkanlığı ve çalışanların kimliğine değer veren bir çalışma kültürünün oluşturulması üst yönetimin liderliği ile oluşturulabilir (Yatkın, 2009:120).

1.13.4. Meslek Etiğine Aykırı Davranışların Sonuçları

Meslek etiği kurallarına aykırı davranmanın örgütler ve örgütlerin içinde çalışanların üzerinde ciddi etkileri bulunmaktadır. Meslek etiği kurallarına aykırı davranışların başlıca olumsuz sonuçları şunlardır.

1.13.4.1. Örgütsel Strese Yol Açması

Stres bireyleri etkileyen ve bireylerin davranışlarını, üretkenliğini ve başka insanlarla olan ilişkilerini etkileyen bir durumdur. Stres durup dururken ortaya çıkan bir hal değildir. Stresin oluşması için insanın içinde bulunduğu ya da hayatını devam ettirdiği ortam veya çevrede meydana gelen değişimlerin insanı etkilemesi gerekir (Eren, 2008:29).

Örgütlerde etiğe aykırı tutum ve davranışların kökleşerek yaygınlaşması kötü iş ortamı denilen durumun ortaya çıkmasına sebep olur. Kötü iş ortamının oluşması uzmanlarca en önemli örgütsel stres nedenlerinden birisi olarak kabul edilmektedir (Güney, 2009:327). Örgütsel stresi yok etmenin yolu olarak önerilen, adil ve etkin bir performans değerlendirme sistemi kurulması gibi önlemler işyerinde etik bir iklimin tesis edilmesi içindir. Başka bir deyişle, örgütsel stresin engellenmesi için etik kuralların organizasyon içinde yerleşmesi zorunludur. Aksi durum, çalışanların mutsuzluğuna ve işlerinden hoşnut olmamalarına sebep olacak ve kişiyi sorumluluklarından kaçmaya yöeltecektir. Kaçma isteği, işe geç gelme, devamsızlık, emir ve talimatlara riayetsizlik, işyerinde problem çıkarma gibi davranışlara yol açacaktır (Kutlu, 2011:108).

1.13.4.2. Etik Dışı Davranışın Bireysel Tükenmişlik ve Özgüvenin Yitirilmesine Yol Açması

Tükenmişlik kavramı genel olarak; meslek üyelerinin mesleğin özgün anlamı ve amacından kopması ve hizmet gördüğü insanlarla artık gerçekten ilgilenmiyor olması ya da aşırı stres ve doyumsuzluğa tepki olarak kişinin kendini psikolojik olarak işinden geri çekmesi olarak tanımlanmaktadır (Başpınar, Çakıroğlu, 2011:157).

Yönetim biliminde tükenmişlik kavramı mesleki yorgunluk ve yıpranmadan farklı anlamda kullanılmaktadır. Tükenmişlik, işi gereği yoğun bir şekilde duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik duygularının yapılan işe hayat ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendromdur (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001:397).

Etik ihlallerin mesleki tükenmişliğe yol açacağı belirtilmiştir. Örneğin etiğe aykırı tutumlar olarak kabul edilen profesyonel olmayan bir yönetim anlayışı ve işyerinde eşitsizlik gibi olumsuz durumlar mesleki tükenmişliğin en önemli nedenleri olarak sayılmaktadır (Başpınar, Çakıroğlu, 2011:157).

Tükenmişliğin sonuçlarına ilişkin olarak ise işi savaştırma, aksatma, hastalık nedeniyle işe gelmemede artış, işe geç gelmedeki artış, işi bırakma eğilimi ya da

niyetindeki artış, insan ilişkilerinde uyumsuzluk, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma şeklindeki sonuçlardan söz edildiği görülmüştür (Salmela Aro, Tolvanen ve Nurmi, 2009; Kim v.d., 2009; Lewin ve Sager, 2007, Güllüce, İşcan, 2010;10).

Tükenmişlik sendromu, doğrudan doğruya insana hizmet eden ve hizmetin kalitesinde insan faktörünün çok önemli olduğu alanlarda daha çok görülmektedir (Başpınar, Çakıroğlu, 2011:157). Bu sebeple yargı alanında özellikle geniş takdir yetkisi sebebiyle insan faktörü ön plana çıktığından mesleki tükenmişlik konusu önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Üstelik mesleki tükenmişliğe yol açan etik konusu dışındaki iş yoğunluğu, iş paylaşımında dengesizlik ve iş riskinin fazla olması gibi faktörler de yargı alanındaki mesleklerde bulunmaktadır.

1.13.4.3. Örgütsel Bağlılığın ve Sadakatın Azalması

Güney'e göre, örgütsel bağlılık, bir kişinin, örgütün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili olarak bağlılığı, başka bir deyişle kişinin organizasyonda isteyerek kalması, örgütün amaç ve değerleriyle maddi kaygılar düşünmeksizin özdeşleşmesidir (Güney, 2004:186). Örgütte etik standartların düşüklüğü etik değerleri önemseyen çalışanların işyerine olan bağlılığını azaltacak ve ortama uyum sağlayamamaları nedeniyle iş yerini terk etmeleri sonucu ile karşılaşılacaktır. Bu durumda organizasyonda etik değerleri önemsemeyen çalışanlar kalacaktır. Rüşvetin ve yolsuzlukların ayyuka çıktığı bir kurumda dürüst insanların çalışmak istememeleri bunun örneğidir. Ayrıca etik değerlerin önemsenmediği kurumlarda çalışanların iş tatmini de düşüktür. Bu da örgütsel bağlılığı azaltıcı başlı başına bir nedendir.

1.13.4.4. Mobbinge Neden Olması

İşyerinde duygusal taciz, bezdiri ya da bilimsel literatürdeki adıyla mobbing, bir ya da daha çok kişinin belirli bir kişiye karşı uyguladıkları sistematik, aşağılayıcı, bezdirici, küçük düşürücü söz, tutum ve davranışlarıdır. Bu şekilde gücün kötüye kullanılması sonucu, hedef seçilen kişi kendini altüst olmuş, tehdit altında, dışlanmış, aşağılanmış ve yaralanmış hisseder, kendine olan öz güveni sarsılır, yeteneklerinden şüphe etmeye başlar ve büyük stres altında kalır (Demir ve Çavuş, 2009:14). Aldığı yara türlü psikolojik rahatsızlıklara, bedensel hastalıklara yol açar, bazıları çalışamaz

hale gelir. Sonuç mutlaka işten ayrılma ya da atılmadır (Arpacıoğlu, 2008:4). Mobbing, bir grup insanın bir kimseye veya başka bir gruba sosyal kabadayılık yapması; psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamlarına gelmekte, özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulaması olarak tanımlanmaktadır (Wikipedia.org). Mobbing ya da Türkçe karşılığı ile bezdiri, sosyoloji ve hukuk başta olmak üzere disiplinlerarası çalışılan ortak bir konudur.

Mobbing iki ana özelliği bakımından "örgütsel çatışma"dan farklı bir kavramdır. Bunlardan ilki mobbingin etik olmayan davranışlar içermesi, diğeri de örgüte olumsuz etkisinin bulunması bakımındandır (Acar, 2008:3). Ağır sonuçları nedeniyle mobbing etiğe aykırılıktan öte insan haklarına aykırılık olarak kabul edilen bir durumdur (Reichert, 2003:9). İşyerinde etik bir iklimin kurulması adeta bir hastalığın evreleri gibi aşamalı bir süreçle gelişen mobbing'in ortaya çıkmasını engelleyecektir. Örneğin memurların bahşiş almasının engellendiği bir kurumda bu işe zaten tevessül etmeyen yeni memurların diğerleri tarafından bahşiş almaya zorlanması en baştan engellenmiş olacaktır. Bilinen bir geçektir ki, hediye alma, rüşvet gibi gayri ahlaki uygulamalar, işe yeni girenlere çoğu kez eski çalışanlar tarafından özendirilerek veya zorlanarak yaptırılmaktadır. Böylece de kısa zamanda suç ortağı haline gelen yeni çalışanlar, etik dışı çarkın yeni dişlileri olmaktadır. İşte etik iklimin varlığı, mobbing'in en ağırı sayılabilecek suçta zorlama şeklinde gerçekleşecek eylemleri işyerinde en başından itibaren ortadan kaldırmaktadır.

1.13.4.5. Kurum İtibarının Azalması veya Tümden Yok Olması

Bir kurumun en değerli varlıklarından birisi de hiç şüphesiz onun itibarıdır. Kurumsal itibarın kazanılması ne kadar zor ise kaybedilmesi de o derece kolaydır. İtibar, hem kurum çalışanlarına hem de kurumdan hizmet alanlara veya müşterilere güven verir. Örgütsel bağlılığa, müşteri sadakatine ve halkın güvenine kapıyı açan bir anahtardır. Yöneticilerin, kişisel ve kurumsal itibarı koruyabilmesi için, güvenin yitirilmesine sebep olan yalan söyleme, verilen sözlerden dönme veya daha önce

verilen sözlerin gereğini yerine getirmeme gibi tutum ve davranışlardan uzak durması gerekir (Genç, 2007:301).

Etik dışı tutum ve davranışlar, kamu yönetimi ve yöneticilerinin yasallığını ve saygınlığını azaltmakta, hizmet verimliliği ve kaynakların doğru kullanımını engellemektedir (Yatkın, 2009:101). Kamu yönetiminde etik, devlete ve kurumlarına karşı güven oluşturmanın ve bunu korumanın hayati bir unsuru olarak görülmektedir (Eryılmaz, 2010:331). Etik ayrıca, kamudaki uygulamaların, teamüllerin ve bazı davranışların sınıdıldığı bir temel oluşturarak, kamuoyunu çıkarların korunduğu ve işlerin doğru olarak yapıldığına dair güven verir (Yüksel, 2005:347).

Kurumsal itibarı ortaya çıkarmaktan ve korumaktan sorumlu olan tüm kesimlerin davranışları itibarı oluşturan ilkelerle tutarlı olmazsa bu durum kamuoyuna mal olur ve kurum itibarını kaybeder (Genç, 2007:304). Kurumsal itibarın korunması için etik standartlara uygun davranış modelleri sergilemek zorunludur. Bunun için toplumsal değerlere saygı göstermenin yanında meslek etiği kurallarına da tam olarak uyulması gerekir. Meslek etiği kurları adeta her mesleğin kendi itibarını korumak amacıyla ortaya konulmuş ve düzenlenmiştir demiş olsak, yanlış bir söz söylemiş olmayız.

Anayasa Mahkemesi avukatlık mesleği ile ilgili bir kararında, “Serbest meslek üyesi de olsa, kamu hizmeti gören avukatın tutum ve davranışlarında sorumluluk bilinciyle özenli davranması, mesleğin onurunu ödünsüz, kuşkusuz koruyup sürdürmesi ve her yönden üstün nitelikler taşıması kamunun beklediği bir husustur. Avukat, meslek disiplin ve ahlakını olumsuz yönde etkileyecek her eylemden uzak duracak, genelde ve özelde meslek onurunu güçlendirip yükseltecektir.”² denilmiştir.

Genç’e göre, etik standartlara uygunluk aynı zamanda profesyonel yönetimi de gerekli kılmaktadır. Bunun için ehline verilmesi gerekir (Genç, 2007:305).

² Anayasa Mahkemesi 23.06.1989 T. E.1988/50 K. 1989/27 Resmi Gazete 04.10.1989-20302)

1.13.4.6. Çalışanlar Tarafından İş Kalitesinin Önemszenmemesi ve Kalitesiz Hizmet Sunumu

Kalite çok eski çağlardan beri insanların çeşitli alanlardaki bir kısım etkinliklerinde üzerinde durdukları bir kavram olup, insanlar sanatta, ticarete, mimaride kalite arayışı içinde olmuşlardır (Genç, 2007:207).

Toplam Kalite Yönetimi'nin ana hedefi müşteri memnuniyetinin sağlanmasıdır. Özel sektörde müşteri, bir örgütün ürettiği ürün ya da hizmeti satın alan kişi olarak tanımlanırken, kamu sektöründe, kamu kurumlarının gerçek müşterilerinin kim olduğu, kamu hizmetinin kalitesinin nasıl ve hangi ölçülerle ölçüleceği, müşterilerin memnuniyetini kimin ve neyin belirleyeceği ve vatandaşın müşteri olarak görülmesinin sosyal hak ve menfaatlerde neden olacağı dengesizlikler gibi konularda tereddütler, sorunlar, teknik ve felsefi düzeyde tartışmalar bulunmaktadır (Nohutçu, 2003:247). Elbette yeni kamu yönetimi anlayışı ile özel sektör alanından alınan müşteri odaklılığın, kamu yönetimi alanında uygulanmasında, para verenlerin veya daha çok para verenlerin daha kaliteli hizmet alacağı düşüncesinin aksine sosyal ve bireysel menfaatlerin daha iyi korunacağı öngörülmektedir. İşte bu sebeple Yeni Kamu Yönetimi anlayışında bizzat sistemin kendisinin vatandaşı müşteri olarak görmekle etiğe aykırı bir durumun oluştuğunu ileri sürmek doğru olmayacaktır.

Kamu sektörü alanında çalışanların etik değerleri göz ardı etmesi ile hizmet kalitesi yerine çalışanın menfaatleri öncelikli hale gelebilir. Örneğin memurun kendisine rüşvet veya bahşiş vermeyenin işini savsaması buna örnek verilebilir. Bazen de kamu sektöründe vatandaşın sorunlarının çözümünün aracı olan işlerin kendisi amaç haline dönüşebilir. Kırtasiyeciliğin ve bürokrasinin yoğun olduğu kurumlarda bu durum sıklıkla görülmektedir. Özellikle mahkemelerde temel görev adalet hizmetinin sağlanması iken hakimler ve memurların hiç durmaksızın evrak ve dosya tanzim etmekle uğraştığı, usuli işlemlerin yargılamayı sürekli uzattığı ve çoğu kez işin özünden kopulduğu bilinen bir gerçektir. İşte yeni kamu yönetimi düşüncesi çerçevesinde Toplam Kalite Yönetimi anlayışının benimsenmesi bu türden sorunların çözümü olabilir. Türkiye'de kamu yönetimi aşırı bürokrasiden dolayı

hantallaştığından ve yetki ve sorumluluk dağılımındaki dengesizlikten dolayı sistemin tıkanığında şikayet edilmekte, çözüm olarak ise tüm öğeleri ile benimsenip uygulanmak koşuluyla Toplam Kalite Yönetimi'nin uygulanması önerilmektedir (Nohutçu, 2003:254).

2. YARGI ETİĞİ VE YARGI ETİĞİNE HAKİM OLAN İLKELER

2.1. Genel Olarak Yargı Etiği

Meslek etiği kavramı günümüzde gittikçe daha çok gündeme gelmekte ve her meslek gurubunda etik konusu fazla önemsenmektedir. Özellikle de belirli yönleri ile ön plana çıkan hukuk, tıp gibi meslek grupları bakımından konu gün geçtikçe daha fazla ilgi ve uğraş konusu olmaktadır (Ulutaş, Atabey, 2011:6). Şüphesiz her mesleğin kodlara bağlanmış veya bağlanmamış etiği vardır. Ancak, yakın zamanlara kadar pek konuşulmayan, üzerinde fazla yazı yazılmamış ve eser verilmemiş olan yargı etiği konusu, diğer meslek etiklerine göre özellik arz etmektedir. Çünkü bu mesleğin toplumda yaşayan her fert veya kurum için etkisi diğer meslekler kadar sınırlı değildir. En açık şekliyle bu fark yargısal makamların insanların ve insan topluluklarının hürriyetleri, malvarlıkları hatta yaşamları gibi en kıymetli hak ve değerleri üzerinde söz söyleyebilmesinde görülür. Mahkemelerce toplumun tamamını ilgilendiren bir kanun değişikliği veya anayasa değişikliği iptal edilebilir. Bu durum ise çoğu kez toplumun büyük bir kesiminin menfaatlerini etkiler. Bazen sadece bir veya iki kişiyi ilgilendirdiği düşünülen bir hukuksal uyumsuzluğun dahi, kamusal düzen açısından soruna bakıldığında, tüm toplumu ilgilendiren bir yönü bulunabilir. İşte adaletin devletin temeli olarak görülmesinin altından yatan en önemli neden budur.

Pek çok tarihçi geçmişte kurulmuş büyük devletlerin yıkılmasının adalet sisteminin çökmesi ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Osmanlı Devleti'nin çökmesinin iç sebeplerinden birisi de adaletin mülkün temelinden çıkması olarak gösterilmiştir (Kodaman, 2007:13).

Yargı etiği konusunun önemi günümüzde bireyin hak ve özgürlüklerinin kazandığı değer, yeni kamu yönetimi düşüncesi ve çağdaş yönetim yaklaşımları ile daha da artmıştır. İnsanların devlet için değil, devletin insan için var olduğu düşüncesi temelinde yükselen siyasi ve sosyal akımlar yargı etiği konusundaki insanların beklentilerinin artması sonucunu doğurmuştur. Aslında adalet her dönemde insanların hem devletten hem de içinde yaşadıkları toplumdan en önemli beklentileri olmuştur. Ancak bazen bir devletin menfaatleri, bir ideolojinin ya da

partinin menfaatleri bireyden ve insandan üstün tutulduğundan insanların adalet beklentileri göz ardı edilebilmiştir. Özellikle II. Dünya Savaşından sonra gözden düşen bu anlayışlar yerini, demokratik ülkelerde, bireyin temel hak ve özgürlüklerine bırakmış, yargı da temel hak ve özgürlüklerin başka insanlara olduğu kadar devlete karşı da korunmasının bir teminatı olarak görülmüştür. Bunun için ise yargının öncelikle korunaklı bir yapıya kavuşturulması hedeflenmiş ve yargı devletin diğer kuvvetlerinden ayrı tutulmaya çalışılmıştır.

2.2. Yargı Erki

Sözlük anlamı itibarıyla “Yasalara göre mahkemece bir olay veya olgunun doğuşuna etken olan sebeplerin de göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi sonucu karar”(TDK) anlamına gelen yargı kelimesi, yargı teşkilatında yer alan mahkemelerin ve bu mahkemelerde görev yapan hakimlerin yerine getirdikleri temel görev olarak karşımıza çıkmaktadır (Aksel, 2010:19).

Devlet, yasama, yürütme ve yargı erklerinin birleşmesi ile meydana gelir. Aslında devletin varlığından söz edebilmek için bu erklerin birbirinden bağımsız veya ayrı olmalarının gerekliliğinden söz edilemez. Tarihte bu üç gücü de elinde tutan, krallar veya organların bulunduğu, devletler oldukça fazladır. Hatta günümüzde de demokratik devlet tanımlamasına uymayan diktatörlük olarak tanımlanan bazı devletlerde de bu üç gücün bir siyasi parti veya kişinin ya da rejimin elinde olduğu görülmektedir. Gerçekten erklerin birbirinden ayrılmasının gerekliliği devletin var olup olmaması konusu ile ilgili değildir. Kuvvetler ayrılığı ilkesi devletin hukuk devleti veya demokratik bir devlet olması ile ilgilidir. Günümüzde kuvvetler ayrılığı ilkesi demokrasinin temel ilkelerinden birisi olarak kabul edilmektedir (Gözübüyük, 2000:74). Bazı yazarlar yargısı bağımsız olmayan devletleri sadece bir insan topluluğu olarak görmektedir (İnceoğlu, 2007:27). Bu insan topluluklarında sergilenen hürriyet ve demokrasi ise bir süs ve propaganda aracından öte bir anlam taşımadığı ifade edilmektedir (Demirkol, 1992:65).

XVII. yüzyılın sonlarında J. Locke tarafından temeli atılan ve daha sonra Montesquieu tarafından geliştirilen erklerin birbirinden ayrılması kuramının amacı, devletin üç temel erkini farklı organlar arasında paylaştırmak suretiyle siyasal gücü

elinde tutanları sınırlandırmaktadır (Kaboğlu, 2010:106). İŖte bu yönü ile kuvvetler ayrılığı olgusu insan hakları konusu ile de iliŖkilendirilmektedir. Demokratik bir ÷lkede, yargının bağımsızlığı, tarafsızlığı devletin ve toplumun teminatıdır. Bu özellikler, anayasal düzenin, insan haklarının korunmasının, demokrasinin ve hukukun üstünlüğünün de yapı taşlarıdır (Varadı, 2009:4).

Demokratik ve hürriyetçi bir rejimin varlığından söz edebilmek için, halkın serbest seçimlerle devlet idaresine katılması hürriyet içinde denetim görevini yapan bir basının varlığı, kamuoyunun anayasaya bağlılığı gereklidir ancak bunların hiçbirisi hukuki garantiler olmayıp manevi ve siyasi garantiler olarak gör÷lmektedir (Demirkol, 1992:4). İŖte bu sebeple yargının denetim fonksiyonuna modern devletlerde büyük önem verilmekte, yargı demokrasinin teminatı olarak gör÷lmektedir. Yargı erkinin, bozulan kamu düzeninin yeniden tesisini sağlaması yanında, devlet yapısında kendisine verilen hayati ve önemli rolünü başarmak ve devam ettirmek yüküml÷lüğü de bulunmaktadır (Diplock, 1980:20).

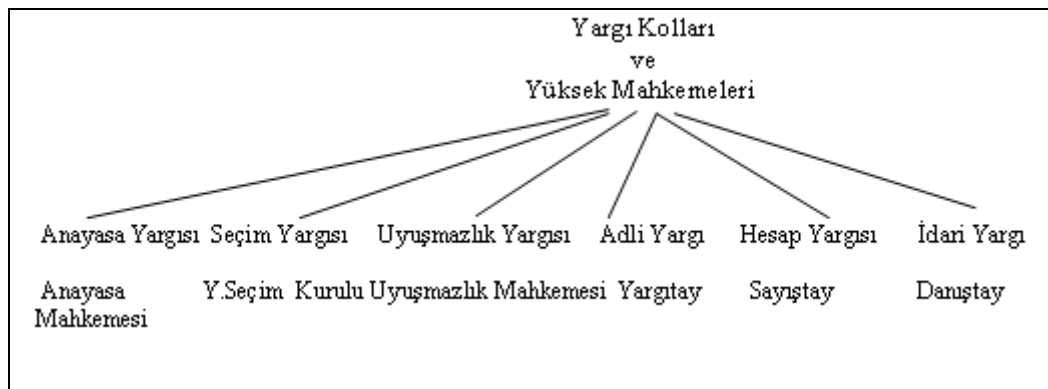
Yargı fonksiyonu ile, demokratik bir devlette, kişiler, tüm kamu kuruluşları ve devletin hukuk devleti kurallarına uyması sağlanır. Ayrıca her ferdin kendi hakkını kendisinin almaya çalışması (ihkakı hakkı) önlenecek ve kanun önünde eŖitlik ilkesinin yaygınlaşması da bu yolla gerçekelecektir.

Anayasamız kuvvetler ayrılığı ilkesini benimsemiŖtir. Bu ilkeye göre ÷lkemizde, yasama fonksiyonu, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce, yürütme fonksiyonu, Cumhurbaşkanı ve Bakanlar Kurulunca, yargı fonksiyonu ise bağımsız mahkemelerce yerine getirilir (AY. m.8). Demokratik bir sistemde yasama ve yürütme organlarının görevlerini yapabilmek için birbiri ile sıkı bir iliŖki ve etkileŖim içinde olması mazur karşılanabilse de yargı organının bunun tamamen dıŖında kalması beklenir. Ancak bu Ŗekilde, devletin hukuk devleti olması ve hukukun üstünlüğünün gerçekeleŖmesi sağlanabilir (Aslan, Tanrıver, 2001:33).

2.3. Türkiye Yargı Teşkilatı

Yargının teşkilatlanması geniş anlamıyla kamu yönetiminin yapılanmasından başka bir şey değildir (Aksel, 2010:20). Kamu kurumlarının hizmetlerini sunabilmek için merkezden köylere kadar bir teşkilata sahip oldukları gibi, yargı teşkilatı da merkez ve taşra birimlerine sahiptir. İşte bu yargı teşkilatı yapılanması ile devletin yargı fonksiyonu yerine getirilir. Yargılamanın nasıl bir ortamda cereyan edeceği, yargılamaya egemen olan ilkeler ve bu süreç içerisinde görev yapan yargı görevlileriyle, onların statüleri ile hak ve yetkilerinin belirlenmesi de yargı teşkilatı hukukunun uğraşılardan biridir (Arslan ve Tanrıver, 2001:45).

Şekil 2.1: Yargı Kolları ve Yüksek Mahkemeler



Türkiye yargı teşkilatı bir kısım temel ilkeler esas alınarak yapılandırılmıştır. Bu ilkelerin kamu yönetimine hakim olan ilkelere benzerlikleri olduğu gibi elbette farklılıkları da bulunmaktadır.

2.3.1. Yargı Bağımsızlığı

Yargı bağımsızlığı, yargı mercilerinin (hakimlerin, mahkemelerin ve yüksek mahkemelerin) önlerine gelen uyuşmazlıklarda olayı tam olarak tespit edip, siyasal ve yargısal yetkiye sahip olanların normu nasıl yorumladıkları ile bağlı olmaksızın ve siyasal, sosyal, ekonomik güç odaklarının, her türlü uygunsuz etkisinden bağımsız bir şekilde, hukuku yorumlayarak olaya uygulamalarını ve uyuşmazlığı çözmelerini sağlayan kurumsallaşmış özelliğidir (Yılmaz, 2009:13).

Günümüzde, yargının bağımsız olması demokrasinin varlık şartlarından birisi olarak görülmektedir. Çağdaş devlet sistemlerinde benimsenen yönetim şekli ne olursa olsun, bütün modern ve demokratik ülkelerde yargı organının siyasi organlar olan yasama ve yürütme organları karşısında bağımsızlığı ve yargı fonksiyonunu ifade eden hakimlerin diğer meslek mensuplarından daha güvenceli bir sisteme kavuşturulması ilkeleri kabul edilmiştir (Teziç, 2004:352). Bağımsız, tarafsız ve bilgiye ulaşabilen bir yargı, devletin adil, dürüst, şeffaf ve hesap verebilir kılınmasında hayati bir role sahip olarak görülmektedir (Kırmaz, 2009:23).

Bağımsız bir yargı günümüzde artık demokrasinin gereği olmanın ötesine geçerek bir insan hakkı olarak görülmektedir. Avrupa İnsan Hakları ve Temel Hürriyetler Sözleşmesinin 6. maddesi gereğince, “Her şahıs gerek medeni hak ve vecibeleriyle ilgili nizalar gerek cezai sahada kendisine karşı serdedilen bir isnadın esası hakkında karar verecek olan, kanuni, müstakil ve tarafsız bir mahkeme tarafından davanın makul bir süre içinde hakkaniyete uygun ve aleni surette dinlenmesini istemek hakkını haizdir...” denilmek suretiyle adil yargılanma hakkı insan hakkı olarak ifade edilmiştir. Yargı yetkisi mahkemeler vasıtası ile kullanıldığından yargı bağımsızlığı ile çoğu kez mahkemelerin bağımsızlığı vurgulanmaktadır. Aslında yargının bağımsızlığı, mahkemenin bağımsızlığı ve hakimin bağımsızlığı kavramları iç içe geçmiş olup bunları birbirinden ayrı düşünebilmek mümkün değildir. Bu bağlamda mahkemelerin bağımsızlığı, herhangi bir kişi, kurum veya organdan emir veya talimat almamak, yasama organının, yürütme organının ve diğer dış etkilerin baskısı altında kalmama, başka bir deyişle özgür olmak demektir (İnceoğlu, 2007:34). Elbette bu özgürlüğü keyfilik olarak değerlendirmek doğru olmaz. Çünkü mahkemeler kanunlarla bağlıdır ve kanunları uygulamakla görevlidir. Mahkemenin özgürlüğünden kasıt ise kanunları uygularken baskılardan ve dış etkilenmelerden uzak olmak ifade edilmek istenmektedir.

2.3.1.1. Yasama Organına Karşı Bağımsızlık

Yargının yasamadan ve özellikle de siyasetten bağımsız olması yargı bağımsızlığı için hayati öneme sahiptir. Yargı bağımsızlığı için yasama organının, yasama faaliyetleri veya siyasi denetim yoluyla yargıya emir verememesi,

fonksiyonlarını yerine getirirken bağlayıcı ve hürriyetleri kısıtlayıcı sonuçlara varmaması, hakimlerin verecekleri kararlara hiçbir şekilde müdahale edememesi, bu kararları değiştirememesi, ortadan kaldıramaması ve bunların uygulanmasına engel olamaması gerekir (Aras, 2011:188).Yargı organlarında görüşülen davalarla ilgili ancak genel ve soyut düzenlemeler yargının bağımsızlığına zarar vermez. Zaten halihazırda yüz binlerce dava görülürken bunlarla ilgili kanun değişikliklerinin olmayacağını düşünmek mümkün değildir. Ancak, Anayasanın 138/3. maddesi gereğince “görülmekte olan bir dava hakkında Yasama Meclisinde yargı yetkisinin kullanılması ile ilgili soru sorulamaz, görüşme yapılamaz veya herhangi bir beyanda bulunulamaz.”

2.3.1.2. Yürütmeye Karşı Bağımsızlık

Yargının gerçek anlamda bağımsızlığa kavuşabilmesi için yürütme organına karşı da bağımsız olması zorunlu görülmüştür. Bu sebeple hakimlerin atanmaları, terfileri ve idari soruşturmaları ve teftişlerinin bağımsız bir kurul eliyle yürütülmesi gereklidir. Ancak bazı ülkelerde yargı bağımsızlığı yerleşik bir değer ve kültür haline geldiğinden onların idarece atanmaları yargı bağımsızlığına zarar verici bir durum olarak görülmemektedir (Özer, 2005: 247).

2.3.1.3. Yargıya Karşı Bağımsızlık

Mahkemelerin bağımsızlığından kasıt sadece yasama ve yürütme organlarına karşı değil; aynı zamanda diğer yargı organlarına ve mahkemelere karşı da bağımsız olmasıdır. Hakimin, meslektaşları ve özellikle üs derece mahkemelerdeki meslektaşlarına karşı da bağımsızlığının korunması sistem için zorunlu görülmektedir (Shetreet, 1997:7; Kırmaz, 2009:30). Ağır ceza mahkemelerinde görev yapan kıdemsiz hakimlere başkan tarafından sicil düzenlenmesi, hakimlere verdikleri kararlardan dolayı temyiz aşamasında not verilmesi gibi uygulamalardan vazgeçilmesi yargıya karşı bağımsızlık konusunda oldukça faydalı olmuştur.

Hakimlerin terfisinde objektif standartlar getirilmeye çalışılması ve performans ölçümünde çağdaş tekniklerden yararlanılması konusunda çalışmalar yapılması yargının yargıya karşı olan bağımsızlığını daha da güçlendirecektir.

2.3.1.4. Çevreye Karşı Bağımsızlık

Hakimlerin, sadece siyasetteki hakim iktidardan ve üst devlet makamlardan baskı gördükleri söylenemez. Toplum içindeki başka örgütler, menfaat grupları, büyük şirketler, suç yapılanmaları veya başkaca güçlü kişi veya kişilerin hakimleri etkileme, üzerinde baskı kurma arzunda olabileceği hesap edilerek bu konuda tüm önlemler alınmalıdır.

Günümüzde yargı üzerindeki çevreden gelen önemli bir baskı unsuru ise medyadır. Görsel ve yazılı medyanın bazen özensizliği ve duyarsızlığı, bazen de yargıyı kasıtlı olarak etkilemeye dönük yayınları, yargı organları ve hakimler üzerinde ciddi bir baskı unsuru olabilmektedir (Aras, 2011:190). Yapılan bazı araştırmalar, hakimler ve cumhuriyet savcılarının medyanın bazı haber ve yorumlarından ciddi biçimde etkilendiklerini göstermektedir (Çine, 2010:217).

2.3.2. Hakimlik Teminatı

Hakimlik teminatı anayasamızda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Anayasanın 139/1. maddesinde “Hakimler ve savcılar azlolunamaz, kendileri istemedikçe Anayasada gösterilen yaştan önce emekliye ayrılamaz; bir mahkemenin veya kadronun kaldırılması sebebiyle de olsa, aylık, ödenek ve diğer özlük haklarından yoksun kılınmaz.” şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Bu teminat, mesleki olarak üç konuda garanti sağlamaktadır.

- 1- Azlolunamama
- 2- İsteği dışında yaş haddinden önce emekli edilememe
- 3-Özlük haklarının elinden alınamaması (İnceoğlu, 2007:30).

2.3.3. Hukuk Devleti İlkesi ve Etik

Hukuk devletinin başlıca öne çıkan özelliği yasama ve yürütme işlemlerinin yargı denetimine tabi olmasıdır. Hiç şüphesiz hukuk devletini doğuran en önemli sebep devleti sınırlandırma ihtiyacıdır (Yılmaz, 2009:31). Hukuk devletini gerekli kılan sebeplerden birisi de insan haklarını koruma düşüncesidir. Vatandaş ve devletin

sık sık hak ve menfaat uyuşmazlığına düşmesi ikisi arasında tarafsız ve bağımsız bir yargıyı zorunlu kılar. Devletin hukuka bağlı olmaması durumunda vatandaşın hak ve menfaatlerinin tek taraflı olarak ve kuralsız bir şekilde çiğnenebileceği açıktır. Hukuk devleti, aynı zamanda vatandaş devletle olan güveninin de sağlanması için son derece önemlidir.

Hukuk devleti, hukuk kurallarının bilindiği ve süreklilik arz ettiği ve kurallara saygının hukuki yaptırımlarla güvence altına alındığı bir sistem olarak görülmektedir (Kaboğlu, 2010:397). Hukuk devletinde idarenin hiçbir eylem ve işlemi yargı denetimi dışında tutulamaz. Bu sebeple hukuk devletinin vatandaşı, hiçbir hak ve menfaatinin hesapsız ve keyfi bir şekilde elinden alınamayacağını bildiğinden devletine güven duyar.

2.3.4. Tarafsızlık İlkesi

İleride bu konu hakimin tarafsızlığı başlığından ayrıntılı olarak değerlendirileceğinden burada konu kısaca değerlendirilecektir. Bağımsızlık ve tarafsızlık kavramları birbirine çok yakın kavramlar olduklarından çoğu kez birbiri ile karıştırılır. Ancak şunu rahatlıkla söyleyebiliriz ki, bağımsızlık olmadan tarafsızlığın varlığından söz etmek mümkün olmaz (İnceoğlu, 2009:56). Böyle bir durumda yargı en azından bağımlı olduklarının tarafındadır. Bu yüzden “tarafsızlığın ön şartı bağımsızlıktır” der isek hiç de yanlış söylemiş olmayız. Bununla birlikte bağımsız bir mahkemenin taraf tutması, başka bir deyişle tarafsız olmaması mümkündür.

2.3.5. Süreklilik İlkesi

Kamu hizmetlerinde devamlılık esastır. Kamu görevlisinin değişmesi hizmetin kesilmesini gerektirmez. Devletin yargı fonksiyonu da tıpkı sağlık hizmeti gibi ara verilmeksizin yürütülecek bir fonksiyondur (Aksel, 2010:33). Devletin adalet hizmetinin sürekliliğinden anlaşılması gereken vatandaşın hak aramak zorunda kaldığında devletin yargı birimlerine kolaylıkla ulaşabilmesi, şikayetini veya davasını iletebileceği mercilerinin olması, mevcut hukuk kurallarına göre haklı olduğunda hakkının verilmesi veya kendisine yapılan haksızlığın ortadan

kaldırılmasıdır. Bu sebeple yargılamanın makul sürede sonuçlandırılmaması, sürekli çıkartılan aflarla suçların cezasız kalması veya zamanaşımına uğraması, hakim eksikliği nedeniyle geçici hakimlerle bakılan davaların sürekli ertelenmesi gibi durumlar yargı hizmetlerinin sürekliliği ilkesine aykırılık teşkil eder.

2.4. Kamu Etiği Yargı Etiği İlişkisi

Kamu yönetiminde yozlaşma, daha önceleri az gelişmiş ülkelere özgü görülürken özellikle 1970’li yıllardan sonra gelişmiş ülkelerde yaşanan büyük yolsuzluk ve skandallar bu düşüncenin değişmesine neden olmuştur. Siyaset ve yönetim alanında ortaya çıkan yozlaşmanın temelinde, siyaset ve yönetime ilişkin sistemin gösterdiği zaafın yanında toplumsal etiğin erozyona uğraması da yatmaktadır (Şen, 2005:30). Etik bir yönetim için ise yasal ve kurumsal bir alt yapının oluşturulması gereklidir (Eryılmaz, 2010:331). OECD’nin 1996 tarihli raporunda etik yapının oluşturulması için gerekli şartlar belirtilmiştir. Bu şartlardan en önemlilerinden birisi de etkin bir hesap verme mekanizmasının kurulmuş olmasıdır (Yüksel, 2005:348). Elbette bu etkin hesap verme mekanizması güçlü ve bağımsız bir yargı ile sağlanabilecektir.

2.4.1. Geleneksel Kamu Yönetimi Anlayışı ve Yargı Etiği

Geleneksel kamu yönetimi anlayışı bürokratik bir paradigma üzerine kurulmuştur (Genç, 2010:148). Bu anlayışta kamu yararı ve verimlilik, tanımlanmış sınırlı görevler, otorite, şekilsel denetim, otorite ve hiyerarşi oldukça önemlidir. Eryılmaz’a göre (2010:16) geleneksel kamu yönetimi anlayışı dört temel ilkeye dayanmaktadır. Bu ilkeler şunlardır:

(1) Geleneksel kamu yönetiminin yapısı bürokrasi modeline göre örgütlenmiştir. Ayrıntılı olarak düzenlenmiş kurallar, biçimselliğe ve katı hiyerarşiye dayalı, kariyeri esas alan, merkeziyetçi bir niteliktedir.

(2) Devletin kamusal mal ve hizmetlerin üretim ve dağıtımında bürokrasi aracılığıyla doğrudan doğruya görev alması gerektiği düşüncesi hakimdir. 20. yüzyıl öncesine kadar siyasal iktidarlar, sürekli olarak sorunların yegane çözüm yerleri

olarak düşünölmüş, geleneksel kamu yönetimi ve kamu politikası yaklaşımları, bu süreçte geçerliliklerini büyük ölçüde sürdürmüştür (Özer, 2005:4).

(3) İdarenin görevi, talimatları ve kuralları harfiyen uygulamaktan ibarettir. Siyaseti ve stratejileri siyasiler belirler, kamu yöneticileri sadece alınan kararları uygular. Kamu kurumlarının denetimi, merkezîyetçi yöntemle, hiyerarşik basamaklar vasıtasıyla ayrıntılı biçimde yapılmaktadır. Hizmetlerde nitelikten çok nicelik önemlidir.

(4) Kamu yönetiminin özel sektörün yönetiminden oldukça farklı olduğu anlayışı vardır. Böyle olunca kamu yönetiminin profesyonel bir bürokrasi ve çalışanların hayat boyu istihdamına göre düzenlenmesi gerekir. Bu iktidar siyasi tarafsızlığa sahip olmalıdır.

Geleneksel kamu yönetimi anlayışı ilkeleri incelendiğinde yakın zamana kadar bu ilkelerin yargı alanında da hakim olduğu gözlenmektedir. Yargıdaki yüksek mahkemeler odaklı merkezîyetçi ve hiyerarşik yapı, çıkartılan kararların niteliğinden çok sayısına değer verilmesi, katı ve şekli denetimler bunun başlıca görüntüleridir. Bu durumun bir sonucu da, hakimlerin takdir yetkisinin son derece sınırlandırılmış olmasıdır.

Geleneksel kamu yönetimi ve katı bürokrasi anlayışının yargı alanındaki en olumsuz etkilerinden birisi de işlerin sürekli yığılmasına sebebiyet vermesidir. Yeni kamu yönetimi anlayışı, yargı alanında hakim olmadan önce sistemin artık işlemez bir hale geldiği aşikar olmuştur. Yüksek mahkemelerde arşivlere kaldırılan yüz binlerce dava dosyasına sürekli yenilerinin eklenmesi, yıllarca beklenilmesine rağmen dava dosyalarının görüşülmesine sıra gelmemesi, binlerce davanın zamanaşımına uğraması, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nde adil yargılanma hakkının ihlali nedeniyle alınan çok sayıda mahkumiyet, tıpkı kamu yönetimi alanında olduğu gibi yargı alanında da çağdaş uygulamalardan yararlanma zorunluluğunu ortaya koymuştur.

Geleneksel kamu yönetimi uygulamalarının, sebep olduğu iş yığılımları, yavaşlık ve hantallık yargı alanında bir çok etik dışı uygulamaya kapı aralamıştır.

Aslında sadece yasal hakkını almak için yola çıkan dürüst vatandaşlar dahi, bazen işlerini olması gereken sürede yaptırmak, talep etmeye hakları oldukları işleri yaptırmak veya hakları olan hizmetleri almak için bile geleneksel bürokratik sistem tarafından etik dışı yollara zorlanmıştır.

2.4.2. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Yargı Etiği

Kamu yönetimi alanında yeni yeni kullanılmaya başlanan bazı kavramların Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na ilişkin olarak oluşturulan mevzuatta yer aldığı görülmektedir. Özel sektör alanından alınan bu kavramlardan bazıları: “etkililik”, “verimlilik” “yönetişim”, “hesap verebilirlik”, “saydamlık”, “hizmet odaklılık”, “sonuca odaklılık”, “kaizen”, “vizyon”, “misyon”, “performans”, “müşteri memnuniyeti” gibi kavramlardır. Ayrıca Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na ilişkin Başbakanlık Genelgesi'nde “yeni bir kamu hizmeti anlayışının doğuşundan da söz edilmekte ve yeni kamu hizmeti anlayışının “etik değerlere büyük önem verdiği” belirtilmektedir (Yılmaz ve Arap, 2006:3). Bununla birlikte klasik kamu yönetimine ait kavramların aynı mevzuatta yer almaya devam ettikleri görülmektedir. Gerçekten başta liyakat olmak üzere kamu yönetimi personel rejimine hakim ilkeler de etik ve verimli bir sonuca ulaşmayı hedeflediklerinden, yeni kamu yönetimine hakim olan ilkelerden farklı bir amaca hizmet ettiklerinden söz edilemez. İkisi arasındaki temel farklılık ise yeni kamu yönetimi anlayışının daha çok serbest piyasa temelli olup daha esnek ve etkili çözümler üretebilmesinden kaynaklanmaktadır.

Yeni kamu yönetimi anlayışı, sadece yargı yönetimi alanında değil, doğrudan doğruya yargısal faaliyetlerin yürütülmesinde de etkilerini göstermektedir. Çünkü yargı alanında, halkın kaliteli hizmet beklentisi sadece idari işlerle yönelik olmayıp, daha çok yargısal faaliyetlerle ilgilidir. Yeni kamu yönetimi uygulamaları, hem yargının yönetimi, hem de yargısal faaliyetlerin yürütülmesinde, en başta bürokrasi ve kırtasiyeciliği sona erdireceğinden makul sürede yargılamanın sağlanmasından, delillerin sağlıklı bir şekilde toplanmasına kadar bir çok fayda sağlanmaktadır. Ayrıca bu bağlamda, yeni performans değerlendirme ölçütlerinin kullanılması gibi uygulamalar da, işlerin daha sağlıklı ve hızlı yürütülmesine katkıda bulunmaktadır. Kısaca belirtmek gerekirse yeni kamu yönetimi ilkelerinden, yargı alanında daha

etkin bir şekilde yararlanılarak özellikle adil yargılanmanın sağlanması konusunda ilerleme sağlanmaya çalışılmaktadır.

2.5. Etkililik İlkesi ve Yargı Etiği

Etkililik (effectiveness), yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde ortaya konulmuş bir ilkedir. Etkililik, kavramı amaçlara ulaşabilme derecesini gösterir. Bu kavram, bir imalat işletmesi yönünden düşünüldüğünde dahi, ne kadar girdiden ne kadar çıktının elde edildiğinden daha öte bir anlam ifade etmektedir (Yükçü ve Atağan, 2009:2) Etkililik, örgütlerin, gerçekleştirdikleri faaliyetlerin sonucunda amaçlara ulaşma derecesini belirleyen bir performans boyutu olarak ifade edilmektedir. (Horngren, 2000:229). Yargının ise etkili olması, ne ölçüde adil kararlar verildiği ve bu kararların uygulanabildiği konusu ile ilgilidir.

2010 yılı içinde Yargıtay Ceza Dairelerince verilen kararların yüzde 52,4'ü yerel mahkemelerin kararların bozulması yönündedir. Bu gerçekten çok yüksek bir orandır. Amaç adaletin doğru ve olabildiğince hızlı bir şekilde gerçekleşmesi olduğundan yüksek mahkemelerce bozulan karar sayısının asgariye indirilmesi etkililik adına üzerinde durulması gerekli önemli bir konu olarak görülmektedir (Aksel, 2010:35). Mevcut tablo karşısında ceza yargılaması alanında yerel mahkemelerin kararlarında etkililiğin sağlandığının söylenmesi zordur. Üstelik bu dönemde ceza dairelerince verilen kararların yüzde 8,9'u da ceza mahkemesi kararlarının zamanaşımına uğradığının tespitine ilişkindir. Yani işlenen suçun ceza hukuku anlamında yaptırımsız kalmasından başka bir şey değildir. Bu durum gerçekten Türk Ceza Yargılamasının en önemli sorunlarından birisidir.

Yargıda etkililik konusunun bir ölçütü de şüphesiz yargılama süresi konusu ile ilgilidir. “Geciken adalet, adalet değildir” sözünü, “geciken adalet etkili değildir” şeklinde de söyleyebiliriz. Hukuk yargılaması açısından bu soruna baktığımızda, yargılamanın Avrupa standartlarından daha uzun sürdüğünü söyleyemeyiz. Hukuk yargılamaları ülkemizde ortalama, 2008 yılında 151 gün, 2009 yılında 176 gün, 2010 yılında ise 197 gün sürmektedir. Ancak ceza yargılamalarında bu süre 2010 yılı için 509 güne kadar ulaşmıştır (UYAP, 2012).

Ülkemizde yargılamanın bu kadar uzun sürmesinin hiç şüphesiz en önemli sebebi iş yüküdür. 2009 yılı itibariyle, Yargıtay ceza dairelerinde bir yılda bakılan iş miktarı 522.272 iken, nüfusu bize çok yakın olan Almanya’da bu miktar 3.014, Fransa’da ise 9.205’dir (Kaynak, 2011:28). Yani Türk Yargıtay’ında Alman Yüksek Mahkemesi’nden tam 173 kat daha fazla işe bakılmaktadır. Vatandaşın hemen hemen her türlü uyuşmazlığının mahkemelerce çözülmesi ve bunların pek çoğunun da temyiz incelemesine tabi tutulması bu durumun sebebidir. Yerel mahkemelerce karara bağlanan 6 ceza uyuşmazlığından birisi temyiz incelemesine tabi tutulmaktadır. Oysa ki Hollanda da 250 ceza mahkemesi kararından sadece bir tanesi temyiz incelemesine tabi tutulmaktadır (Kaynak, 2011:29).

Her hukuk sisteminde rastlanılan yetkisizlik, görevsizlik, birleştirme, düşme ve benzeri kararların ülkemiz mahkemelerinde oldukça yüksek oranda bulunması, insan hakları, ekonomik yargılama ve kapasite üstü iş yükü oluşturması sebebiyle verimsizliğe neden olurken hukuk sisteminin etkinliğini de zayıflatmaktadır (Yücel, 2008:90). Ülkemizde yargının bu bürokratik işlerinin yanında, aslında hiç kendisinin olmaması gereken veya başka ülkelerde çoğunlukla mahkemeler dışındaki kurumlarda çözümlenen işleri de oldukça fazladır.

Mahkemelerin ve hakimlerin iş yüklerinin azaltılması konusunun yargı etiği ile yakından ilişkisi bulunmaktadır. Çünkü hakimlerin aşırı iş yükü altında bırakılmaları onları bir yandan etik ihlallere zorlayacakken, bir yandan da etik ikilemlerde kalmalarına sebep olacaktır. Örneğin kendisine ağır bürokratik işler yüklenen veya mahkemece çözümlenmesine gerek bulunmayan çok sayıda uyuşmazlığı çözümlmek zorunda bırakılan bir hakimin, bu işleri gereği gibi yapamaması işini savsama ve meslek etiği kurallarına aykırılık olarak görülebilecekken, bu işleri tam olarak yapmaya çalışması sebebiyle kendisini yeterince geliştirememesi, uluslar arası yayınları ve insan hakları mahkemesi kararları gibi evrensel yenilikleri takip edememesi sebebi ile de başka yönden etik ilkeleri ihlal etmeye zorlanması söz konusu olabilecektir.

Venedik Komisonu’nun 12-13 Mart 2010 tarihli 82. Genel Kurul Toplantısı sonucunda oluşturulan raporun 62. maddesinde, hakimlerin tarafsızlıklarını ve bağımsızlıklarının sorgulanması neticesini doğuracak durumlara sokulmaması

gerektiği hususu tavsiye edilmiştir. Aynı raporun sonuç kısmınının 12. maddesinde hakimlere yürütmeye dair işlerin verilmemesi gerektiği ifade edilmiştir. Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca düzenlenen 2012 tarihli Yargıda Durum Analizi Toplantısı Sonuç Raporunun 26. maddesinde bu konu üzerinde durulmuş istişari ziyaret raporları ve bazı Avrupa birliği belgelerinde de hâkim ve savcılarının idari görevlerinin azaltılması ya da tümden kaldırılması gerektiğinin önerildiği ifade edilmiştir.

Günümüzde mahkemelerin ağır iş yükü altında bulunmaları adil yargılanma hakkını da ihlal edici bir durum olarak görülmektedir. Bu durumu Adalet Bakanı Sadullah Ergin 30 Haziran 2012 tarihli meclis konuşmasında çarpıcı bir şekilde ifade etmiştir.

“Hukuk ve ceza yargılamalarında ülkemizde her yıl yaklaşık 6 milyon dosyanın mahkemelere geldiği düşünüldüğünde, yine her yıl icra dairelerine 6,5 milyon civarında takip başlatıldığı göz önüne alındığında sözünü ettiğim bu iş yükünün kapsam ve sınırları daha iyi algılanacaktır. Yargısal makamların işleyişini aksatan ve etkinliğini kıran ağır iş yükü sadece ülkemiz için değil, dünya genelindeki pek çok ülkenin yargı sistemleri adına güncel bir sorun hâline gelmiştir. Makul sürede yargılanma, adil yargılanma hakkının ihlal edildiği gerekçesiyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine yapılan müracaatlarda ülkeleri bundan dolayı mahkûm eden Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin bizzat kendisi de ağır iş yükünden dolayı adil yargılanma hakkını ihlal etmeye başlamıştır ve AIHM bu sorunu çözebilmek için üç tane kurultay düzenlemiştir. Bu güncel sorunun çözümü, adalete erişimin güçlendirilmesi, yargı sistemlerinin etkin hâle getirilmesi ve toplumların adalet beklentisine cevap verilebilmesi adına hayati önem taşımaktadır.”³

Ülkemizde Hakimlerin iş yükünün fazla olmasının sebeplerinden birisi de hakim sayısının yetersizliğidir. Avrupa Konseyi ülkeleri arasında 100.000 kişiye düşen ortalama hâkim sayısı, profesyonel hâkim ve profesyonel olmayan hâkim şeklindeki ayrımlar ve ülkelerin yargı sistemlerindeki farklılıklar nedeniyle değişmektedir. 2010 yılında ülkemizde yüz bin kişiye 8,4 hakim düşmektedir. Tablo 1. deki rakamlarla kıyaslandığında ülkemizdeki hakim sayısının, nüfus oranına göre Avrupa Komisyonu ülkelerinden oldukça az olduğu görülmektedir.

³ 30 Haziran 2012 tarihli meclis tutanağı, birinci oturum. (Adalet Bakanı Sadullah Ergin)

Tablo 2.1: 2010 CEPEJ Raporuna göre 100.000 kişiye düşen profesyonel ve profesyonel olmayan hâkim sayısı

Ülke	Hakim sayısı	
	Profesyonel	Profesyonel değil
Fransa	9,1	45,1
İtalya	10,2	8,0
İspanya	10,7	17,0
İsviçre	14,1	32,9
Belçika	15,2	
Avusturya	19,9	
Rusya Federasyonu	24,2	
Yunanistan	33,3	
Bulgaristan	28,3	

2.5.1. Yargıda Temel Göreve Odaklanma

Hiç şüphesiz günümüzün yüksek teknolojisi ile otomobil üreten işletmeler için personeline yemek sağlamak, fabrikalarını temizlemek, otomobilleri için lastik veya döşeme yapmak çok zor bir iş değildir. Ancak böyle firmalar bu türden işleri çoğunlukla kendileri yapmazlar. Başka firmalardan profesyonel hizmet alırlar ve kendileri asıl işlerine yoğunlaşırlar. Yönetim bilimi literatüründe buna işletmenin temel yeteneğine (core competence) yönelmesi denmektedir. İşletmeler temel işleri dışındaki işlerini de yaptıklarında temel yeteneklerinde ve asıl işlerinde kendilerini yeterince geliştiremedikleri yaşanan deneyimlerle görülmüştür. Özel sektör alanında görülen bu durum, yeni kamu yönetimi düşüncesi çerçevesinde kamu alanında düşünüldüğünde karşımıza temel görev veya temel hizmet kavramı çıkmaktadır.

Her bir kamu kurumunun temel işini en iyi şekilde yapması, diğer işlerini başka kurumlara devretmesi veya bu konularda profesyonel hizmet alması, özel işletmecilik alanındaki bu kavramın yeni kamu yönetimi anlayışı ile kamu alanında uygulanmasıdır. Konuya yargı alanı çerçevesinde baktığımızda yargının veya mahkemelerin temel görevinin adaletin sağlanması olduğu açıktır. Ancak mahkemelerin ve hakimlerin adaletin sağlanması dışında da bir çok bürokratik işlerinin bulunduğu gerçektir. Hatta bu işlerin bir kısmı temel işlerinin dahi önüne geçebilmektedir. Yargı alanında yıllardır adli görev idari görev ayrımı yapılmaksızın hemen hemen tüm işler hakim ve savcılar eliyle yürütülmüştür (Yılmaz, 2012:16). Günümüzde adli teşkilatı tıpkı bir klasik işletme gibi idare etme düşüncesi gündeme

gelmeye başlamıştır. Türkiye Barolar Birliği Başkanı Vedat Ahsen Coşar, 2011-2012 adli yıl açılış konuşmasında;

“Adliye Yönetimi kurumu, adliyeleri adalet hizmeti üreten bir işletme olarak gören ve ilk kez 60’lı yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde geliştirilen anlayışın ürünüdür. Bu anlayışa göre adalet işletmesinin, klasik işletmelerden farkı amacının ekonomik değil, toplumsal olmasıdır. Bu işletme modelinde asıl hedef; hızlı, verimli, ekonomik ve isabetli biçimde adalet üretmektir. Her işletmenin olduğu gibi adalet işletmesinin de insan kaynakları, muhasebe, ar-ge, halkla ilişkiler, tedarik, finansman gibi fonksiyonları vardır. Her işletmede olduğu gibi adliye işletmesinde de toplumsal değerlerin ve iş ahlakının korunması, ayrımcılık ve mobbing yapılmaması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hizmet kalitesinin artırılması, adalet hizmeti alan vatandaşların adliye içerisinde işlerini rahatlıkla yapabileceği fiziki koşulların yapılması temel hedeftir. Diğer yönetim biçimlerinde olduğu gibi adliye yönetiminde de yönetim, işletmenin genel fonksiyonudur. O nedenle organizasyon kaynaklarının etkin, yeterli ve verimli biçimde planlanması, örgütlenmesi, yönetilmesi, koordine edilmesi, denetlenmesi, işbirliği ve iş bölümü yapılması gibi yönetimi başarıya götürecek ve organizasyonun amaçlarına erişmesini sağlayacak olan yönetim ilkeleri Adliye Yönetiminde de uyulması gereken temel ilkelere.” demek suretiyle yargı organlarının asıl işlerini yapabilmeleri için bürokratik ve idari işlerini işletme uzmanı veya profesyonel yöneticilere devretmeleri gerekir.” önerisinde bulunmuştur (Coşar, Vedat Ahsen, 2011:31).

Almanya ve Hollanda gibi ülkelerde geliştirilen “Adli Hizmet Uzmanlığı” (Legal Asistant) mesleği ile sistemin iş yükü büyük ölçüde atılabilmiştir. Almanya’da Rechtsfeger olarak adlandırılan bu meslek mensupları vesayet kararları gibi bazı yargısal kararları vermeye de yetkili sayılmıştır (Yılmaz, 2012:17). Yine Avrupa ülkelerinde adliyelerin idareleri “Court Manager”ler tarafından yerine getirildiğinden savcı ve hakimler bürokratik ve idari görevlerden büyük ölçüde kurtulmuşlardır. Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca düzenlenen 2012 tarihli Yargıda Durum Analizi Toplantılarında bu konu tartışılmış, sonuç raporunun 26. maddesinde çözüm olarak “adliyelerin idari işleri, bu konuda profesyonel kişilere bırakılmalı, hâkim ve savcılar üzerindeki adliye yönetiminden kaynaklanan idari görevler alınmalıdır.” görüşüne yer verilmiştir.

Ülkemizde hakimlerce yürütülen yargısal olmayan işlerden başlıcası seçimlerdir. Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu’nun 30.03.2011 tarihli 3432 sayılı yazısında, 12 Haziran 2011 tarihli genel seçimlerde görev yapacak hakimlerin asli hakimlik görevlerinin başka hakimler eliyle gördürüleceği teşkilata duyurulmuştur. Bu uygulama öteden beri ülkemizde yaşanan bir durumdur. Seçim zamanına haftalar

kala hakimler asıl görevlerini bırakarak seçim işleri ile uğraşmak zorunda bırakılmakta devletin adalet hizmeti deyim yerinde ise askıda kalmaktadır. Üstelik yargının yapmak zorunda olduğu genel seçim dışında başkaca seçimler de vardır. Oysa ki, belirttiğimiz gibi seçimler yargısal bir görev değildir. Yine bunun gibi memur alım sınavları, katiplerin eğitimi, devletin mahkeme harçlarının tahsili gibi çeşitli konularda da hakimlerin yargısal olmayan çok sayıda işleri bulunmaktadır. Ancak tüm bunların yanında ülkemizde mahkemeler eliyle çözümlemeye çalışılan pek çok iş başka ülkelerde yargı önüne gelmeden farklı mekanizmalarla çözümlenmektedir. Böylece yargı organları, enerjilerini önemli uyuşmazlıklara sarf etmekte, bu sayede temel görevin daha sağlıklı ve etkili bir şekilde yerine getirilmesi sağlanabilmektedir. Yargı organlarının, kendi alanlarında uzmanlarca verilmesi gereken alt idari hizmetlere ihtiyaç duyduğu ve ancak bu şekilde yargının hızlı ve etkin bir şekilde çalışabileceği gerçeği yeni yeni kabul edilmeye başlanmıştır.

Ağır iş yükünün başlıca etkilerinden birisi de çalışanlarda mesleki tükenmişlik ve iş doyumsuzluğuna yol açmasıdır. İşte yoğunluk da yargının etkililiğini azaltıcı bir etkiye sahiptir. Sonu gelmez işlerin bir an evvel bitirilmesi kaygısı çoğunlukla mesleki etik ilkelerin göz ardı edilmesine de yol açar. İşte verim düşüklüğü, işe geç gelme veya hiç gelmeme, yakınmaların artması gibi durumlar iş doyumsuzluğunun başlıca göstergelerinden olarak görülmektedir. Hakim ve savcılar kadar diğer adalet görevlilerinin de iş doyumu önem taşımaktadır. Denizli Adliyesi'nde 221 çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada diğer adalet personelinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumsuzluğunun hakim ve savcılardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Kurtuluş vd. 2011:62).

2.5.2. Yargının Etkililiğinde Ombudsmanlık Kurumu

Ombudsmanlık kurumu ilk olarak 1809'da İsveç'de ortaya çıkmıştır. Ombudsman başlangıçta memurlarca yapılan hatalar konusunda uzmanlaşmış savcı konumundaydı. Savcı, daha az önemli sorunların muhatabı durumundaki memurlar hakkında yargı organlarını harekete geçirmek yerine onlara tavsiyelerde bulunuyordu (Şengül, 2007:127). Zaman içerisinde bu faaliyetler ombudsmanın temel görevi olarak kabul edildi (Lehtimaja, 1997:15). Günümüzde İsveç'de ombudsman,

memurların görevlilerini mevzuata uygun bir şekilde yerine getirip getirmediğini denetlemektedir.

Ombudsman, günümüzde sadece hata ve kusurları araştıran bir rolden çok daha fazlası ile yetkili görülmektedir. Ombudsman, yönetimin eksikliklerini tespit etmekte ve bunun ötesine de geçerek soruna çözümler de sunmakla görevli sayılmaktadır. Başka bir deyişle ombudsmanlar, problemin çözümünü başka kurum ve kuruluşlara havale etmeyerek en baştan kendisi çözmeye çalışmaktadır (Şengül, 2007:127). Bununla birlikte yargı denetimden farklı olarak ombudsmana yönetimin yerine geçerek karar verme yetkisi tanınmamaktadır. Ombudsmana bir idari kararı iptal etme, yok sayma veya değiştirmeye yönelik karar alma gücü de verilmemektedir (Rowat, 1992: 567; Delaunay,1999: 89).

Ülkemizde arabuluculuk sisteminin kabul edilmesi henüz çok yenidir. 07.06.2012 tarihinde kabul edilen Arabuluculuk Kanunu'nun 2/b maddesinde arabuluculuk: "Sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi," olarak tanımlanmıştır. Yargıda etkililiğin sağlanması noktasında arabuluculuk kurumu hayati öneme sahip görülmektedir. Vakitlerinin büyük bir kısmını aslında mahkemede çözümlenmeye değer olmayan uyuşmazlıklarla geçiren hakimler asıl iş ve davalarına yeterli zaman ayıramamaktadır. Ombudsman veya arabuluculuk sistemleri ile daha küçük uyuşmazlıkların yargı önüne gelmeden çözümlenmesi ile yargı organları enerjilerini asıl işlerine daha yoğun bir şekilde sarf edebileceklerdir. Ayrıca Ombudsman kurumunun varlığı, yönetimin yöneltilemlerle olan ilişkilerinin iyileştirilmesine yardım etmekte ve başta yolsuzluklar gibi yönetsel sapmaların oluşmasını engellemekte ve olumlu sonuçlar elde edilebilmektedir (Aydın, 2004:68). Arabuluculuğun hukuk sistemine dahil edilmesinin gerekli olduğunu düşünenler, mahkeme masraflarının ve yargılamadaki gecikmelerin önüne geçilmesinin devlet yargısının etkililiğinin artırılmasına katkı sağlayacağına inanmaktadırlar (Yakut, 2012:21). Ombudsmanlık sisteminin başarı ile

uygulandığı ülkelerde, mahkemelerin ve hakimlerin uzmanlaşması sağlanmış, bürokrasi ve kırtasiyecilik de bu şekilde önlenerek yargı etiği ilkeleri daha sağlam bir şekilde hayata geçirilebilmiştir.

2.5.3. Yargıda İşlerin Ayıklanması

Sisteme giren işlerin daha en başında ayıklanması uygulamasının başlıca örneklerinden birisi ABD'deki "plea bargaining" sistemidir. Bu sistemde savcı, şüpheli kişiye daha hafif bir suç ve buna bağlanan daha hafif bir ceza önerisinde bulunmakta, şüpheli kişi de bunu kabul ederek yargılanmaktan ve daha ağır bir suçlama ve ceza ile mahkum olmaktan kurtulabilmektedir. ABD'de cürümlere ait mahkumiyetlerin %95'inin "plea bargaining" sistemi sonucu olması yargının iş yükünün azaltılmasında ne derece etkili olduğunun açık bir göstergesidir (Yücel,2008:37). İngiltere'de ise işlerin ayıklanması konusunda polis teşkilatına önemli yetkiler verilmiştir. İngiltere'de, sadece kenevir bulundurma suçundan 2009 yılında 170.400 kişiye polis tarafından para cezası verilmiştir (Kamer, 2011:13).

Ülkemizde de yargının iş yükünün azaltılması için son dönemde bazı çalışmalar yapılmaktadır. 6217 sayılı Yargı Hizmetlerinin Hızlandırılması Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 31.03.2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla birlikte bazı suç tipleri için ceza yargılaması gerekliliği ortadan kaldırılmıştır. Yine bu kanunla daha önce sadece mahkemelerce verilen mirasçılık belgelerini noterler de vermeye yetkili hale getirilmiştir. Bu sayede yargının işlerinin azaltılması ve sadeleştirilmesi konusunda küçük de olsa katkı sağlanmıştır. HSYK yargıda durum analizi toplantıları yaparak yargının iş yükünün hafifletilmesi ve temel göreve odaklanma için çareler üretmeye çalışmaktadır. Bu kapsamda 2012 yılında yapılan toplantıların sonucunda, halen mahkemelerde ve savcılıklarda görülen işlerden hangilerinin yargının görev sahasından çıkarılabileceği rapor edilmiştir.

2.5.4. E-Adalet Sisteminin Etik Yönden Değerlendirilmesi

2.5.4.1. Genel Olarak

E-devlet, devlet hizmetlerinin kullanıcı ihtiyaçları göz önüne alınarak elektronik ortamda, güvenli, kesintisiz ve hızlı olarak ortak bir nokta üzerinden vatandaşa ulaştırılması amacıyla hazırlanmakta olan bir sistemdir (Wikipedia.org, 2012). E-devlet sistemini sadece yüksek teknolojik imkanlardan yararlanmak olarak görmek doğru değildir. Bu uygulamalar, teknolojiden yararlanmanın ötesinde insan kaynaklarının, iş süreçlerinin ve hizmet kullanıcılarının potansiyellerinin maksimize edilerek değerlendirilmesini de kapsayan bir anlayış değişimi olduğunu göz ardı etmemek gerekir (Balcı, 2003:266-267). Ayrıca e-devlet ile kurumlar arası bilgi alışverişi sağlanarak iş ve veri tekrarının ve mükerrer kayıtların önlenmesi, kamuda karar vericilerin bilgiye dayalı karar verme süreçlerinin geliştirilmesi ve hızlandırılması hedeflenmektedir (Şirin, 2006:18).

2.5.4.2. E-Adalet Sisteminin Amacı

E-Adalet sistemi, e-devlet sisteminin bir parçasıdır. Yargı alanında e-devlet uygulamaları Ulusal Yargı Ağı Projesi (UYAP) olarak ifade edilmektedir. E- devlet sisteminden daha özel olarak UYAP sisteminin amacı, zaman kaybını önleyerek, iş sahiplerinin mağdur olmalarını engellemek, adli sistemin doğru ve güvenli işleyişini sağlamak, kağıt israfını engellemektir. Adalet Bakanlığı UYAP birimi resmi internet sitesinde UYAP'ın hedefi, kullanıcılarının vakitlerini bürokratik işlerdense asıl işlerine vermelerini, adaletin daha hızlı tecelli etmesinin sağlanmasını, dava masrafları ve yargı giderlerinin azaltılmasını, kadro açığından kaynaklanan yükü hafifleterek personelin motivasyonunun artırılmasını ve kaynakların etkin kullanılmasını sağlamak olarak belirtilmiştir (Uyap.gov.tr). UYAP sistemi ile birlikte haftalarca süren mahkemeler arası yazışmalar ve mahkemelerin kurumlarla yazışmaları için beklenen süreler dakikalara kadar indirilmiş, kırtasiyeciliğin ve bürokrasinin büyük ölçüde önüne geçilmiştir.

2006 yılı Avrupa Adaletin Etkinliği Komisyonu (CEPEJ) Raporuna göre Türkiye, yargının çok yüksek seviyede bilgisayarlaşmadan yararlandığı ülkeler grubunda yer almaktadır (Karagülmez, 2009:250).

2.5.4.3. Ulusal Yargı Ağı Projesi (UYAP) ve Etik

UYAP sisteminin yargı etiği alanında sağlayacağı en büyük katkı hiç şüphesiz şeffaflaşma alanında olacaktır. Etik ihlalleri için gizlilik ve kapalılık ideal bir yaşam alanı sağlarken, şeffaflık veya saydamlık kirliliğin sevmediği bir ortam olmaktadır. UYAP sistemi tam bir şeffaflık aracı olarak karşımızda durmaktadır. İş sahibi vatandaşların veya yargılanmakta olan bir sanığın kendisi ile ilgili tüm işlemleri takip etmesi, dosyasının içeriğini, yer ve zamana bağlı olmadan inceleyebilmesi bu sistem sayesinde mümkün olabilmektedir.

Etik dışı davranışlar, bazen memurların subjektif kararlarından kaynaklanmaktadır. E-devlet uygulamaları ise, bu subjektifliğe ilişkin zemini ortadan kaldırmaktadır. Çünkü bilgisayar ve diğer enformasyon teknolojilerinin kamu görevlileri ile iş sahibi vatandaşların arasına girmesi, Max Weber'in bürokrasinin bir özelliği olarak belirttiği "gayrişahsiliği" tam olarak sağlamakta, böylece etik dışı davranışların önemli bir nedeni olan kayırmacılık gibi subjektif tutumların gerçekleştirilme imkanı ortadan kaldırılmaktadır (Tataroğlu ve Coşkun, 2005:180). UYAP sisteminin etik alanında sağladığı en önemli katkılardan birisi de belirli işlerde insan unsurunu devre dışı bırakarak ahlaka aykırı müdahalelere imkan tanımamasıdır. Örneğin, geçmişte sıklıkla çeşitli dedikodu ve iddialara sebep olan bir dosyanın belirli bir savcıya veya hakime düşürülmesi ve bu yolla istenilen karara ulaşılmaya çalışması durumu, tevzinin dışarıdan müdahale edilemeyen sistem tarafından yapılmasıyla büyük ölçüde ortadan kaldırılmıştır.

Yargıyı geçmişte töhmet altında bırakan durumlardan birisi de dosyanın veya içindeki bir belgenin kaybolması veya değiştirilmesi durumudur. Dosyaların tüm aşamaları sistemde elektronik ortamda saklı tutulacağından dosyanın içindeki evrakın kaybolması, işlerin sürüncemede bırakılması ve buna benzer iddialar en başından önlenmiş olacaktır. Ayrıca ilerleyen süreçte fiziki olarak dosya tutulması uygulamasından tümenden vazgeçilmesi düşünülmektedir.

İş yükü ve bürokrasinin başlı başına etik ihlallere neden olabileceğini daha önce belirtmiştik. UYAP sistemi sonu gelmez yazışmalar, evrakçılık ve kırtasiyeciliğe

büyük ölçüde son vereceğinden temel işlere odaklanılması noktasında da yargı etiği için katkı sağlayacaktır.

Bilindiği gibi artık her mesleğin etik normlarında, meslek mensubunun kendisini mesleğinde geliştirmemesi, yenilikleri takip etmemesi başlı başına etik ihlali olarak görülmektedir. UYAP sisteminin hakimler için etik konusundaki en önemli katkılarından birisi de mesleki gelişim ve yenilikleri talip etmesine büyük bir kolaylık sağlayacak olmasıdır. Ayrıca UYAP sistemi mükemmel bir bilgi yönetimi aracıdır. Sistem sayesinde bilginin oluşturulması, saklanması, kolaylıkla istenildiğinde elde edilebilmesi ve paylaşılabilmesi sağlanabilmektedir.

2.6. Toplam Kalite Yönetimi Açısından Yargı Etiği

2.6.1. Tanım

Toplam Kalite Yönetimi kavramının çok sayıda tanımı olmakla birlikte, bu tanımlar içinde en çok benimseneni Ishikawa tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre toplam kalite yönetimi, “müşterilerin memnunluk duyarak satın alacakları ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi, tasarımı, pazarlaması ve satış sonrası hizmetlerin maliyetlerinin düşürülerek yapılmasıdır” (Genç, 2007:211). Başlangıçta, sadece üretim ile ilgili istatistiklerini tutma ve hatalı olanı ayıklama demek olan kalite kontrolünü sağlamaya yönelik bu anlayış, zamanla her türlü örgütsel davranışı kapsayarak gelişen, örgütlerde demokratik bir yönetim anlayışını da beraberinde getirmiştir (Yapıcı, 2004:1).

Toplam kalite yönetimi ve benchmarking, verimsiz görülen ve katma değer sağlamayan, iş yükünü ve kırtasiyeciliği gereksiz yere artıran işlerden kurtulmayı hedeflemektedir. Bu sebeple her iki yaklaşımda da organizasyon yapı ve işleyişini yalınlaştırma düşüncesi önem taşımaktadır (Bumin ve Erkutlu, 2002:96).

Günümüzde vatandaşın devletten daha kaliteli hizmet alma beklentisi iyice artmıştır. Kamu kurumları bu beklentiyi yeni kamu yönetimi araçları ile karşılamaya çaba sarf etmektedir. Yeni kamu yönetimi düşüncesi ile birlikte toplam kalite yönetimi, benchmarking gibi uygulamalar kamu kurumları tarafından da uygulanılarak kamu hizmetlerinin daha çevik, süratli, çözüm üretici ve daha az

masraflı yapması sağlanabilmiştir. Gerçekten daha önce sadece sanayi ve üretim kuruluşları için düşünülen toplam kalite yönetimi, zamanla, hizmet sektöründe de kendisine yer bulmuş, eğitimde yerel yönetimlerde, milli savunma ve diğer devlet örgütlerinde uygulanmaya başlanmıştır (Kavrakoğlu, 1997:8).

Toplam Kalite Yönetimi son zamanlarda yargı alanında yaşanan aksaklıklara çözüm üretme aracı olarak görülmektedir. Günümüzde HSYK ve Adalet Bakanlığı gibi kurumlarca Toplam Kalite Yönetimi ilkelerinin hayata geçirilmesine yönelik bir gayret olduğu gibi, yerel mahkemelerin de bu konuda girişimleri bulunmaktadır. Kadıköy 3. Asliye Ticaret Mahkemesi, kapalı devre NetWork sistemi, arşiv çalışmaları ve zaman planlaması konularındaki başarısıyla “ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi” belgesi almaya hak kazanması bu gayretlerin sonucuna bir örnektir (Vatan, 2006).

Günümüzde hizmet kalitesi denildiğinde daha çok bilgi teknolojileri aklı gelmektedir. Adalet Bakanlığı ve HSYK'nun bilgi teknolojileri ile kaliteli hizmet verilmesine dair çabaları ile başarılı sonuçlar elde edilmiştir. Hatta bu konuda Türk Yargı Sisteminin diğer pek çok ülkenin önünde olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. 2012 yılı Birleşmiş Milletler Kamu Hizmetleri Ödül Yarışmasında UYAP SMS Bilgi Sistemi Kamu Hizmetlerinde Yolsuzlukla Mücadele kategorisinde birinci, UYAP Bilişim Sistemi ise Devlet Yönetiminde Bilgi Yönetimini İlerletme kategorisinde ikinci olmuştur. Ödül, kamu hizmeti alanında en itibarlı ve uluslararası platformda en çok kabul gören bir mükemmellik ödülü olup, yenilikçi projeleri onurlandırmakta, daha etkili ve sorumlu kamu yönetimi anlayışının dünya çapında yayılması sağlanmaya çalışılmaktadır (Adalet.gov.tr, 2012).

Toplam Kalite Yönetimi, çeşitli yazarlar tarafından açıklanırken farklı unsurları ortaya konulmuştur. Bazı yazarlar Toplam Kalite Yönetiminin, müşteri odaklılık, sürekli iyileştirme ve katılım olmak üzere üç temel ilkedden oluştuğunu belirtirken (Wilkson, Godfrey ve Marchington, 1997:800). Bazı yazarlar bu unsurlardan farklı olarak üst yönetimin desteği, iş gücü yönetimi ve süreç yönetimi gibi unsurları saymışlardır (Dale, Williams ve Veile 2001:445). Bununla birlikte Toplam Kalite Yönetiminin ilkelerinin çoğu, kalite konusunun dünyaca ünlü bilim adamları olan, Deming, Crosby, Juran ve Ishikawa tarafından ortaya atılmış olup,

kısmi farklılıklara rağmen temelde birbirine benzemektedirler (Mucuk, 2005:177). Toplam Kalite Yönetiminin az çok üzerinde uzlaşılan başlıca ilkeleri sürekli gelişme, katılımcılık, örgüt kültürünün değişimi, süreç odaklılık ve müşteri odaklılıktır.

2.6.2. Sürekli Gelişme (Kaizen)

Kaizen düşüncesinde hiçbir şey mükemmel değildir ve her şey daha iyisi ve daha gelişmiş yapılmaya müsaittir (Robbins, 1998: 522). Sürekli iyileştirme veya kaizen, organizasyonlardaki idari ve teknik süreçlerde küçük adımlı ve sürekli olarak daha iyi metotlar bulma ve uygulamanın çabası içerisinde olmaktır (Özdaşlı, 2006:6). Bu anlayışta kalite aslında hiçbir zaman ulaşılabilen bir nihai hedef değildir. Ancak elbette bu konuda atılacak adımlar, gök kuşağına erişmek için atılan adımlar gibi anlamsız ve sonuçsuz değildir. Kalite konusunda yapılan en ufak bir hareketin bile somut ve görülebilir sonuçları vardır. İşte kaizen, kalite konusunda küçük de olsa sürekli adım atılarak, hep daha iyiye gitme sürecidir.

2.6.3. Katılımcılık

Etkin bir Toplam Kalite Yönetimi kültürünün oluşturulabilmesi için takım çalışmalarının yaygınlaştırılması, kurumun tüm düzeylerinde karar verme, problemleri çözme aşamalarında etkili olarak kullanılabilmesi gerekli görülmektedir (Genç, 2007:215).

2.6.4. Örgüt Kültürünün Değişimi

Örgüt kültürü, bireylerin örgütsel işleyişi anlamalarına yardımcı olan ve onun örgüt içerisindeki davranışları ile ilgili normlar sağlayan ortak değer yargıları ve inançlar düzenidir (Eren, 2008:135). Toplam Kalite Yönetimi ilkelerinin etkili bir şekilde uygulanması ancak buna uygun bir örgüt kültürünün oluşturulması ile mümkündür (Nohutçu, 2003:241). Bunun sebebi ise Toplam Kalite Yönetiminin bir felsefe olup, örgütün tepe yönetiminden en alttaki çalışana kadar benimsenmesinin gerekliliğidir. Bu zorunluluk örgütte kalite anlayışı değişiminin tepe yönetiminin bir kararı ile kolayca sağlanmasına engeldir. Bir örgütte kültürel değişimin sağlanması profesyonellik ve sabır gerektiren uzun soluklu bir süreçtir.

2.6.5. Toplam Kalite Yönetiminde Süreç Odaklılık

Bu ilkeye göre hatasız sonuçlara erişebilmek için mutlaka iş süreçlerinin yeniden yapılandırılması ve süreçlerin iyileştirilmesi gereklidir. Yapılacak olan iyileştirme uygulamasında hizmetin üretiminden başlanarak, her kademenin denetlenmiş olması, en sonda hatayı minimuma düşürecek, böylece vatandaşa ulaşana kadar olan süreçte ortaya çıkabilecek hatalara kaynağında son verilecektir (Öztürk, 2008:144). Yargı alanında mevcut kalite eksikliğinin en önemli sebeplerinden birisi süreç odaklı olamamaktır. Yüksek mahkemenin bozma kararlarının fazlalığı hataların ilk aşamalarında ortadan kaldırılamadığını açıkça göstermektedir. Oysa ki, özellikle gelişmiş ülkelerde temyiz yolu istisnai bir yol olup mahkemelerce verilen kararlar çoğunlukla kesinleşerek uygulanırken ülkemizde mahkemelerin kararlarının temyiz edilmesi rutin hale gelmiştir. Maalesef daha önce de belirttiğimiz gibi temyiz edilen ceza mahkemesi kararlarının yarısından fazlası da bozulmaktadır. Süreç odaklı olmak elbette süreçlerin katı bir denetimden geçirilmesinden ibaret görülmemelidir. Süreç odaklılığın anlamı süreçlerin sürekli iyileştirilerek, kalitesizlik oranını sıfırlamaktır.

2.6.6. Toplam Kalite Yönetiminde Müşteri Odaklılık ve Yargı Etiği İlişkisi

Toplam kalite yönetiminin en temel ilkelerden birisi olan müşteri odaklılık, kamu yönetiminde hizmet sunulan kesimin müşteri olarak kabul edilmesinin ötesinde vatandaş olarak da görülmesini gerektirir (Sezer, 2008:7). Kar amacıyla üretilmiş bir mal veya hizmeti satın alan müşteri, ödediği bedelin karşılığını aldığını düşünürken; kamu hizmetinden yararlananlar, genellikle bir lütuf ve ihsanla karşılaştıklarını düşünürler (Saran ve Göçerler, 1998:247). Bu açıdan bakıldığında vatandaşın kamu hizmetlerine yönelik algısı, piyasadan bedelini ödeyerek aldığı hizmete yönelik algısından çok farklı bulunmaktadır.

TKY'nin kamu yönetimine uygulandığında sağlayacağı faydalar; sunulan hizmetin kalitesinin artması, vatandaş memnuniyeti, israfının azalması, hizmet sunumunda zaman tasarrufu, verimliliğin artması, hizmetin esnekliğinin sağlanması, süreç içi işlem sayısının azalması ve devlet-vatandaş arasındaki bağın kuvvetlenmesi

olarak sıralanmaktadır (DPT, 2001). Hizmet sunumunda sağlayıcıların rahatlığı değil, vatandaşın ihtiyaçlarının karşılanmasına önem verilmektedir (Al, 2008:93).

Kamu hizmetinde kalitenin sağlanabilmesi amacıyla 2002 yılında İçişleri Bakanlığı'nca kamu hizmetlerinin yürütülmesinde hız, kalite, verimlilik ve etkinliğin sağlanması amacıyla "Bürokratik Kültürden Vatandaş Odaklı Kamu Hizmeti Kültürüne Geçiş Programı" başlatılmıştır (Çukurçayır, 2006:96). Genelgede, TKY'nin temel hedefi olan müşteri/vatandaş memnuniyetinin sağlanmasıyla ilgili olarak şu ifadelere yer verilmiştir: "Kamu sektörü halka hizmet için vardır ve vatandaş hizmetin odağına koymak zorundadır. Kamu görevlilerinin hizmet anlayışının temelini, yurttaşa güven ve insan sevgisi oluşturmalıdır. İdari tasarrufların bütün aşamalarında amaç, insanımızın mutluluğu olmalıdır"⁴.

Hukuk düzeninin istenilen seviyeye kavuşturulabilmesi, vatandaşın güveninin yeniden sağlanabilmesi için yeni bir anlayışa, Toplam Kalite Yönetimi anlayışının hukuk düzeninde de uygulanmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Öztürk, 2008:146). Gerçekten vatandaşlar adalet alanında diğer alanlarda olduğundan çok daha fazla kaliteye ihtiyaç duyarlar. Bu kaliteye ulaşılması için vatandaşlar adeta devlete baskı da yaparlar. Ülkelerinde adalet kalitesinden memnun olmayan vatandaşlar çağdaş iletişim araçları ile seslerini duyurabildikleri gibi, kendi ülkelerinden alamadıkları adaleti Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi gibi uluslar arası yargı kuruluşlarından istemektedirler. Bu durum ise yargı kurumlarını evrensel standartları yakalamak konusunda zorlamaktadır (Baktır, 1999:289)

Bu açıklamalardan sonra karşımıza şu anahtar soru çıkmaktadır. Yargıda kaliteli hizmet nedir? Soruna maliye hizmeti açısından bakıldığında, vergi mükellefi için vergi dairesinde kuyruğa girmemesi, işlemlerinin kısa sürede yapılması, vergi matrahının doğru hesaplanması ve bilgi teknolojilerinden yararlanılması kaliteli hizmet sayılabilecekken, yargı alanında ise bir sanık için adil ve hızlı yargılanmak, delillerini tam olarak ileri sürebilmek, bilgi teknolojilerinden yararlanmak gibi uygulamalar kaliteli yargı hizmeti olarak kabul edilebilir. Bazı yazarlar işletme alanında düşük maliyetli kaliteli mal üretme amacının, yargı siteminde hızlı ve doğru

⁴ T.C. İçişleri Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı Özel Kalem Müdürlüğü 07/05/2002 tarih ve B050ÖKM0000011-12 Sayılı Yazısı, 2002

karar verme süreci olarak görülebileceğini belirtmişlerdir (Odaman vd., 1998:8). İşte bu şekilde düşünüldüğü zaman, yargı alanındaki birçok evrensel etik ilkenin de toplam kalite yönetimi prensipleri ile uyum içinde olduğu görülür. Örneğin Bangolar Yargı Etiğinin 6. ilkesi olan ehliyet ve liyakat, toplam kalite yönetiminin olmazsa olmazlarından. Yine kamu etik kurulunca oluşturulan 2012 tarihli Etik Rehberi'nde Hizmet Standartlarına Uyma, Vatandaşlara Yol Gösterme, Nezaket ve Saygı başlığı altında, kamu görevlilerinin, kamu hizmetinin emanet olduğu düşüncesiyle halka zevkle hizmet etmesi, meslektaşlarına ve hizmetten yararlananlara karşı sabırlı, nazik, saygılı ve güler yüzlü olması gerektiği belirtilmiştir (Etik Rehberi, 2012:32). Bu düzenleme de kamu görevlileri için oluşturulan etik kurallarının, Toplam Kalite Yönetiminin müşteri odaklılık unsuru ile uyum içinde olmasına bir örnektir. Gerçekten Parasuraman vd., (1985,1988), yaptıkları araştırmalar sonucunda geliştirdikleri hizmet kalitesinin ölçülmesine yönelik modelde, müşterilerin, personelin nazik, saygılı, düşünceli ve samimi olmasını, hizmet kalitesinin temel belirleyicisi olarak gördükleri tespit edilmiştir (Barutçu, 2008:117). Kısaca belirtmek gerekirse iş sahiplerine gösterilen nezaket ve saygı, bir etik gereklilik olduğu gibi, hizmet kalitesinin sağlanmasının da şartlarından.

2.6.7. Yönetimde Yalınlaşmanın Etik Üzerindeki Etkileri

Yönetim biliminde yalın organizasyon, müşterilerin istediği kalite ve standartlara çabuk cevap verebilmek için basitleştirilmiş, gereksiz ve katma değer oluşturmayan faaliyetlerden arındırılmış bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2007:330). Aslında yönetimde yalınlaşma, gereksiz bürokrasi, kırtasiyecilik ve hantallığı ortadan kaldırmaya yönelik yapılan her şeydir. Yalınlaşmış organizasyon yapılarında, gereksiz yönetim kademeleri ortadan kaldırılmış ve organizasyonlar daha yatay ve basık bir şekle kavuşturulmuştur.

2.6.7.1. Yalınlaşma ve Etik İlişkisi

Yargıda yalınlaşmanın etik konusu ile yakından ilgisi bulunmaktadır. Türkiye'de merkeziyetçi yönetim yapısı ve katı bürokratik yönetimin yolsuzlukların ve yozlaşmanın temel nedeni olduğu, bu politik, sosyo-ekonomik yapılanmasının

yozaşmanın ortaya çıkması ve yaygınlaşması açısından son derece uygun bir ortam oluşturduğu, böyle bir yapılanma içinde yozaşmanın olmamasının değil, olmasının şaşırtıcı olacağı ileri sürülmektedir (Yayla, 1993:20). Zamanla görev ve yetki dağılımındaki dengesizlikler, örgütlerdeki devamlı büyüme eğilimi, yönetsel gelenekler, çalışma yöntemlerindeki tutuculuk ve mevzuat ve talimatların fazlalığı sorunu gibi nedenlerden kaynaklanan kırtasiyecilik ya da yazçizcilik kamu yönetiminin etkin ve verimli işlemlerini engelleyen aktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Emre, 1997:213-217). Bu nedenle, yozaşma ve yolsuzluklara zemin hazırladığı için, kırtasiyeciliğin önlenmesi gerekli görülmektedir (Çevikbaş, 2006:281). Gerçekten bürokrasi ve kırtasiyecilik işlerini bir an evvel bitirmek isteyen vatandaşları etik olmayan yollara yöneltebilmektedir. Örneğin tedavisi aciliyet gerektiren hasta bir vatandaşın, evrak peşinde koşturulması, kendisine tahliller için uzun aralıklı günler verilmesi, işlerini bir an evvel yapmak ve tedavi olmak isteyen vatandaş, araya adam koymak, hediye veya bahşış vermek gibi yollara sokabilir. Böyle bir durumda suçlunun hediye veren ve alandan ibaret olduğunu düşünmek konuya gerçekten sığ bir bakış olacaktır.

Katı bürokrasinin doğasında bulunan boşa uğraşmalar ve sınırlamalar, yavaşlık, gereksiz kısıtlamalar çoğu kez uygun olmayan çalışma şartları ile de şiddetlendiğinden kimileri için, kestirmeden gitmeler ya da gerekli prosedürlere önem verilmemesi insanları kurtardığı için uygun karşılanabilmektedir (Steinberg ve Austern, 1996:38).

Öktem, yargıda kırtasiyeciliğin etkilerini şu somut örnekle çarpıcı bir şekilde ifade etmiştir. *“8-10 sene evvel Ankara Barosunun düzenlediği bir toplantısına katıldım. “Baro pulu” diye bir şey varmış; siz bilirsiniz herhâlde. Dava dilekçesine o Baro pulunun yapıştırılması mecburiymiş. Ben hiç uygulamanın içinde olmadım. Yapıştırmadan Yargıtay’a gittiğimde geri dönüyormuş. Gitti 6 ay. Bunu söylediğinde, Ankara Barosu Yönetim Kurulu üyesi bir avukat çıktı, “Hocam bunda ne var” dedi. Geciken adaletin adaletsizlik olduğunu bilmiyor. İstanbul Barosundaki avukat arkadaşım da, demokrasinin sadece teknik tanımını yapabiliyor. Durum vahimdir.”*(Yargı Etiği Sempozyumu, 2012)

Türkiye’de yargıda kırtasiyeciliğın sayısız örneklerinden birisi de tapuda isim düzeltme davalardır. Gerçekten Türkiye’de vatandaşın adının tapuda yanlış yazılması sebebiyle her yıl binlerce dava açılmaktadır. Bu türden bir davanın kesinleşmesi ve

tapuda gerekli düzeltme işleminin yapılması bazen birkaç yılı bulmaktadır. Oysa ki, iş sahibi vatandaş, satış veya tapusu üzerine ipotek koydurma gibi bir işlemi kısa bir süre içinde yaptırmak zorunda bulunabilir. Almanya veya Fransa gibi bir ülkede kişinin adının tapuda yanlış yazılması durumu çok sık rastlanan bir durum değildir. Yine de bu tip bir hata var ise hatalı yazım, tapu kaydını tutan birim tarafından kısa süre içerisinde çözülerek vatandaşın işlemlerini hemen yapabilmesine imkan tanınır. Gelişmiş ülkelerde sistem, hem vatandaşını, hem de kamu görevlisini etik dışı davranmaya zorlayan işlere mümkün olduğunca açık kapı bırakmamaktadır. Ülkemizde ise insana güvensizlik üzerine temellendirilmiş katı bürokratik yapı, bazen sadece işini makul sürede yapmak isteyen vatandaş, etik dışı davranışlara davet etmektedir. Gümrük hizmetlerinde etik dışı uygulamalar konusunda 500 çalışan ve 750 vatandaş üzerinde yapılan anket çalışması sonunda ankete katılanların yaklaşık üçte ikisi (%64) kural dışı menfaat sağlamanın nedeni olarak işlerin daha kısa sürede yaptırılması isteğini görmektedir (Ateş, 2009:58).

Uluslar arası alanda yolsuzluklarla mücadele ve şeffaflığın geliştirilmesi amacıyla faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşu Uluslar arası Şeffaflık Örgütü tarafından 2012 yılı Yolsuzluk Algılama Endeksi CPI raporunda 174 ülke arasında ülkemiz, Çek Cumhuriyeti, Malezya ve Letonya ile birlikte 54. sırada yer almıştır. Ülkemizde yolsuzlukların ve etik dışı uygulamaların bu kadar yüksek olmasının en önemli sebeplerinden birisi devlet dairelerinde işlerin ağır yürümesi, iş yapmak, bazen yatırım yapmak isteyen insanların önüne lüzumsuz engeller çıkartılmasıdır. Çoğu kez etiğe aykırı bir durumun yaşanması sürecini başlatan vatandaşın isteğinin, devletten zaten talep etmeye hakkı olan işler olduğu görülebilir. Bazen ilgili kamu kurumunun bizzat kendisinin sebep olduğu bir hatayı düzeltmek için bile uğraşmak zorunda olan vatandaş, böyle bir etik dışı süreci başlatmak durumunda bırakılabilmektedir.

Gelişmiş ülkeler, yeni kamu yönetimi felsefesini etkin bir şekilde uygulayarak yolsuzluklar ve etiğe aykırılıklara alan oluşturacak süreçleri ortadan kaldırırlar. Bu sebeple etik dışı uygulamalar ile daha az karşılaşılırlar. Devletin ekonomiye müdahalelerinin daha fazla olduğu ülkelerde kırtasiyecilik doğal olarak yaygın bir hastalık olduğundan netice olarak rüşvet ve yolsuzluklara daha fazla fırsat

sağlamaktadır (Özsemerci, 2002:77). İşte bu sebeple kendi memurundan ve vatandaşından etik davranışlar bekleyen kamunun, öncelikle kendi sistemine çeki düzen vermesi, daha az hata yapması, gereksiz süreçleri ve yazçizciliğe son vermesi, kısacası yalın bir yapıya kavuşması zorunludur.

2.6.7.2. Yargıda Yalınlaşma Uygulamaları ve Yargı Etiğine Katkısı

Diğer kamu kurumlarındaki işlerin yalın olmamasının doğurduğu zararlı sonuçlar, yargı kurumları için de büyük ölçüde ortak olmasına rağmen, yargı alanında ilave zararlı sonuçlar olduğu bir gerçektir. Vatandaş yönünden soruna baktığımızda, adli işler o kadar karmaşıktır ki, vatandaşın avukat veya dava takipçisi tutmadan işlerini yürütebilmesi çoğunlukla mümkün olamamaktadır.

Yeni kamu yönetimi düşüncesinin yargı alanında etkisini göstermesi ile birlikte yargıda yalınlaşma çabaları oldukça artmıştır. Bu çabalar yapılan çeşitli düzenlemelerle sonuç doğurmaya da başlamıştır. Gereksiz birimlerin kaldırılması ve yargıda etkinliğin sağlanması amacıyla HSYK'nun 09 Haziran 2004 tarihli kararıyla 137 ilçe adliyesi kapatılmıştır. Yine, Adalet Bakanlığı 2009 yılı yargı reformu stratejisine göre, adalet hizmetlerinin etkinliğinin artırılması amacıyla, birbirlerine çok yakın veya iş sayısı az olan adliyelerin en yakın adliyelerle birleştirilmesi hedef olarak benimsenmiştir (Karagülmez, 2009:242). Bu hedef doğrultusunda HSYK 15 Haziran 2012 tarihli 347 sayılı kararı ve 22 Haziran 2012 tarihli 383 sayılı kararları ile 102 adliyenin daha kapatılmasına karar verilmiştir. Adliyelerin birleştirilmesinin yalınlaşma adına en önemli katkılarından birisi de, bir olayda hangi mahkemenin yetkili olduğu sorununa köklü bir çözüm getirmesidir. Birçok dava ve olayda mahkemeler ve cumhuriyet savcılıkları kendilerinin yetkili olmadığını düşünerek dosyayı yetkili ilçe adliyesine göndermekte, dosyayı alan mahkeme veya cumhuriyet savcılığı da kendisini yetkili görmüyorsa dosyayı başka bir adliyeye göndermektedir. Bazen iki mahkeme arasında yetki uyuşmazlığı doğmakta sorunun çözümü Yargıtay'a kaldığından Yargıtay'ın yüz binlerce işine yeni işler eklenmektedir. Bazen bir akıl hastasının vesayet dosyası İstanbul İli'nde 9-10 adliye değiştirmektedir.

Aklen malul vatandaş, İstanbul içinde ikametini değiştirdiğinde, vesayet dosyası yetkisizlik kararı ile sürekli yer değiştirmekte, bazen kişi aynı ilçeye yeniden yerleştiğinde mahkemeler arasında yetki uyuşmazlığı var sayıldığından bu kez dosya Yargıtay'a gönderilmektedir. Böylece yine yargısal bir yönü bulunmayan ve tamamen idari bir nitelik taşıyan vesayet işleri, yargı alanında sonu gelmez bürokratik işlere neden olmaktadır. Çünkü bu dosyaların kapsamında yer alan aklen malul vatandaşın malvarlığı, mahkeme ile aynı ilçe biriminde bulunan banka hesabı ve mahkemede tutulan değerli eşyalara ait defter kapatılarak dosya ile başka bir adliyeye devredilmesi ve böylece adliyeler arasında dolaşıp durması, örneğin Fatih Adliyesi'nden Beyoğlu Adliyesine gitmesi, vatandaşın Şişliye taşınması halinde de bu kez dosya ve tüm kapsamının Şişli'ye gönderilmesi, vatandaş tekrar Fatih İlçesine taşındığında ise bu kez dosya, yeniden doğrudan Fatih'e gönderilemeyeceğinden mahkemeler arasında yetki uyuşmazlığı doğduğu kabulü ile dosyanın Yargıtay'a gönderilerek yetki uyuşmazlığına çözüm aranması, yargının gereksiz bürokratik işlerinin sıradan bir örneğidir. Yine bunun gibi bürokratik ve kırtasiyecilik işlerden birisi de mahkemenin kendi ilçesi sınırları dışındaki davanın tarafları veya tanıklarının dinlemek için şahsın bulunduğu yer mahkemesi ile yazışmak, şahsı o yer adliyesindeki mahkeme vasıtası ile dinlemek zorunda kalmasıdır. Bu durum da çoğu kez mahkemeler arasında talimat denilen sonu gelmez yazışmalara sebep olmaktadır. İşte adliyelerin birleştirilmesi bunun gibi pek çok gereksiz kırtasiyecilik yazışma ve postalamayı ortadan kaldırmaktadır. Örneğin İstanbul'un Anadolu Yakası'nda bütün adliyeler birleşeceğinden bundan sonra Anadolu yakası içinde mahkemeler ve cumhuriyet savcılıkları arası yetki uyuşmazlığı doğmayacak, herhangi bir davanın tarafları, tanıkları ve bilirkişileri doğrudan doğruya dinlenebilecektir.

Son dört yılda Yargıtay'a yıllık ortalama 650.000 dosya gelmiş, bunlardan sadece 550.000 tanesi karara bağlanabilmiştir. Bu sebeple her yıl yaklaşık 100.000 dosya arşivde bekleyen dosyalar arasına katılmıştır. Yargıtay Başkanı Ali Alkan'ın 2012-2013 Yılı Adli Yıl Açış Konuşması'na göre 2007 yılı başında arşivde bekleyen dosya sayısı 650.000 iken 2011 yılı sonu itibari ile bu rakam 1.150.000'e ulaşmıştır. Bu duruma ne yargının ne de adalet bekleyen vatandaşın tahammül edebilmesi mümkün değildir. Gerçekten açıkladığımız bu sorun Türkiye'nin en önemli

sorunlarından birisi olarak görülmelidir. Aslında sosyal sorunlardan ekonomiye ve hatta teröre kadar ülkemizin pek sorunun bu konu ile doğrudan ilgisi vardır.

01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile yargıda yalınlaşma adına önemli düzenlemeler yapılmıştır. Bunlardan en önemlisi malvarlığına ait uyuşmazlıklarda asliye hukuk mahkemelerinin görevli hale getirilmesidir. Bu kanundan önce davaya sulh hukuk veya asliye hukuk mahkemelerinden hangisinin bakacağı çoğunlukla dava konusunun değeri ile belirlendiğinden, mahkemeler belirlenen değere göre görevsizlik kararları vermekte böylece mahkemelerin yetkisizlik kararı vermelerinde olduğu gibi dosyalar uzun süre sürüncemede kalmakta idi.

Daha önce de belirttiğimiz 6217 sayılı Yargı Hizmetlerinin Hızlandırılması Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 31.03.2011 tarihinde yürürlüğe girmesi ile yargıya ait bazı işlerin başka kurumlara verilerek işlerin sadeleştirilmesi yönünden olumlu bir adım atılmıştır.

Bütün bunların yanında yargıda yalınlaşmanın en önemli aracı UYAP sistemi olmuştur. Daha önce ayrıntılı olarak söz ettiğimiz bu sistemin en önemli faydalarından birisi de devlet kurumlarını birbirine bağlamış olmasıdır. Örneğin eskiden bir nüfus kaydının nüfus müdürlüğünden getirilmesi yazışmalar ve bazen aylar süren bekleme gerektirdiği halde şimdi mahkeme doğrudan kendisi gerekli olan kayda erişebilmektedir. Buna benzer sayısız kırtasiyecilik UYAP sistemi ile birlikte son bulmuştur. Yakın bir gelecekte adliyelerde kağıtsız çalışma hedeflenmektedir. Böyle kağıtsız bir sistemin dünyada başarı ile uygulandığı ülkeler bulunmaktadır. Portekizde “CITIUS”(daha hızlı) adıyla kurulu bulunan sistemle, kağıtla işlem yapmaya tamamen son verilmiştir. Bu sistemle maliyet, hız ve uzmanlaşma konusunda ilerleme sağlandığı belirtilmektedir (Costa, 2009:183).

Ülkemizde yargı alanında yapılan reformlar, yeni kamu yönetimi anlayışının bazı ilkelerinin etkili olarak uygulanması ve e- devlet uygulamaları gibi yeniliklerle yargının içinde bulunduğu kaos ve kısır döngüden sıyrılmaya başlaması istatistiksel sonuçlarla da kendisini göstermiştir. Bunun en açık görüntüsü Yargıtay arşivinde bekleyen dosya sayısının 1.150.000’den 800.000’in altına gerilemesidir. Artık bazı

dosyaların Yargıtay'da beklemesi süresi neredeyse yarı yarıya düşmüş bulunmaktadır. Örneğin, 2010 yılında duruşmasız bir boşanma dava dosyası incelenmek için yaklaşık iki yıl sıra beklerken, bu süre şimdi bir yılın altına düşmüştür. Yargıtay Başkanı Ali Alkan, bu durumu yargıda hizmet kalitesinin yükselmesi olarak ifade etmiştir (Alkan, 2012:25).

Ülkemizde yargıda yalınlaşma adına gösterilen tüm gayretlere rağmen, mahkemelerin mevcut iş yükü karşısında, yargı alanında gerçek anlamda bir yalınlaşmaya henüz çok uzak olduğumuz bir gerçek olarak karşımızda durmaktadır.

2.7. Hakimlik Mesleği ve Etik

2.7.1. Hakimlik Mesleği

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde hâkim kavramının kelime anlamı, “egemenliğini yürüten, buyruğunu yürüten, sözünü geçiren, egemen” ve “Duygu, davranış vb.ni iradesiyle denetleyebilen (kimse)” (TDK:2012) olarak belirtilmiştir. Günlük konuşmada bir meslek olarak ifade edildiğinde Yargıç kelimesi ile anlamdaş olarak kullanılmaktadır. Yargıç kelimesi 2012 tarihli TDK sözlüğünde “Millet adına, yargı yetkisini kullanarak yasaya aykırı davranışlarda veya uyuşulmayan işlerde yasayı yerine getirmekle, adaleti gerçekleştirmekle görevli kimse” anlamını taşıdığı belirtilmiştir. Benzer şekilde, hâkim kelimesinin İngilizce karşılığı olan “Judge” kelimesi, “i. yargıç, hâkim. 2. hakem. 3. bilirkişi. f. 1. yargılamak. 2. hakemlik etmek. 3. hüküm vermek; hükmetmek. 4. tahmin etmek,” anlamına gelmektedir.” (Redhouse Sözlük 2012). Temel olarak, hâkimin görevinin uyuşmazlıkları çözmek olduğu ve hâkim denildiğinde akla öncelikle uyuşmazlıklar hakkında hüküm veren kişi gelmektedir (Taştan, 2005:6).“Mecelle-i Ahkam-ı Adliye”nin “Fasl-ı Evvel” bölümü madde 1792’ye göre, “Hâkim, hakîm, fehîm (Zeki ve anlayışlı), müstakim (doğru kişi, baskılardan etkilenmeyen) ve emin, mekin (fevri davranmayan), metin (gücünü yitirmez metanetli olmalıdır.”

1982 Anayasasının 138. maddesinde hakimlik mesleğinin ne şekilde yürütüleceği genel olarak ifade edilmiştir. Buna göre; “hakimler, görevlerinde bağımsızdır, Anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak ve vicdani kanaatlerine göre hüküm verirler. Hiçbir organ, makam, merci veya kişi yargı yetkisinin

kullanılmasında mahkemelere ve hakimlere emir ve talimat veremez; genelge gönderemez; tavsiye ve telkinde bulunamaz”.

Hâkim; dar bir anlatımla, “Devletin egemenlik hakkından doğan yargılama yapma görevini, onun tarafından verilen yetki ile yerine getiren, uyuşmazlıkları, hukuk normlarını somut olaya uygulamak suretiyle çözmekle görevli, özel statüye sahip kimse” olarak tanımlanmaktadır (Taştan, 2005:9). Ancak devlet egemenliği de esasen millet egemenliğine dayandığından hakimler millet adına karar verirler. Bu yön itibari ile çözümledikleri uyuşmazlığın çok taraflı ve önemli bir uyuşmazlık olması ile, daha küçük ve önemsiz ve maddi değeri de düşük daha lokal bir uyuşmazlık olması sonuca etkili değildir. Hakimler, yargısal tüm kararlarını millet adına verirler. Karar başlıklarına da “Türk Milleti Adına” ibaresini yazarlar.

Hekimlik, bir tıp mesleği, öğretmenlik bir eğitim mesleği olduğu gibi, hakimlik mesleği de bir hukuk veya yargı mesleğidir. Günümüzde bütün bu meslekler için etik kurallar daha çok gündeme gelmeye başlamış, küreselleşmenin artması ile de bu mesleklere ait ayrı evrensel etik kurallardan söz edilmiştir. Günümüzde hemen hemen her meslek için standart etik normlar oluşturulmuş ve meslek mensuplarınca bilinerek riayet edilmesi istenilmiştir. Bu bağlamda, hakimlik mesleği için de evrensel etik kurallar oluşturulmuştur. Buna rağmen mesleğin etik kurallara uygun yapılması beklentisi mesleğin tarihi kadar eskidir. Çünkü hakimlik mesleği ve etik iç içedir.

Hakimlik mesleğinin etik kuralları mesleğin icrası için şarttır. Başka bir çok meslek için, etik kuralları, yapılan işin iyi yapılması ile ilgili görülmebilir. Örneğin belirli bir ameliyatı çok iyi yapabilen, hastalıkları tedavide çok başarılı bir doktor, hastasının sırlarını saklamıyor, hastalarından para talep ediyor ise işini iyi yapıyor, fakat etik kurallara riayet etmiyor denilebilir. Bu durum çoğu meslek için geçerlidir. Hatta bazen bir meslekte etik kurallara aykırı davranmaktaki hüner, bazı çevrelerce meslekte başarı olarak bile görülebilir. Örneğin, etik kuralları ihlal ederek mükellefe az vergi ödetebilen bir muhasebeci, bazı mükelleflerce başarılı ve işini iyi yapan bir muhasebeci olarak görülüp aranan kişi olabilir. Ancak belirttiğimiz gibi, hakimlik mesleğinde etik kurallar mesleğin özündedir. Bağımsızlık, tarafsızlık, dürüstlük gibi kurallar olmadan yapılan hakimliğin, hakimlik olduğundan söz edilemez.

Yargılamasında tarafsızlık ilkesini ihlal eden hakim, mesleğinde kötü bir hakimdir. Bu durum tüm hakimlik mesleği etik kuralları için geçerlidir. Hakimlik mesleğinin etik kuralları doğrudan işin iyi yapılması ile ilgilidir. İşte bu sebeple hakimlik mesleğinin etik kuralları, mesleğin ortaya çıkışı kadar eskidir.

2.7.2. Hakimlik Etiğinin Tarihi

Günümüzde yazılı hale getirilen hakimlik mesleğinin etik ilkeleri arasında, hakimin adil olması yer almaz. Ancak, bağımsızlık, tarafsızlık ve dürüstlük gibi etik ilkelerin adil olmanın bir aracı oldukları kabul edilir. İşte geçmiş dönemlerde insanlar, bu sebeple hakimin adil olması beklentisi içerisinde olmuşlardır. Hakim dürüst değilse veya taraflı davranıyorsa sonuç itibari ile adil olmadığını söylemişlerdir.

İslam Hukuku anlayışında, adalete büyük önem verildiği için, yargı görevinin icrasında hakimlere müdahale edilemeyeceği kabul edilmiştir. Hakimler, ilke olarak verdikleri kararlardan, olağan içtihat ve takdir hatalarından sorumlu tutulmazdı. Bununla birlikte fahiş ve kasıtlı hatalarından sorumlu tutulurlar ve gerekirse tazminatla mahkum da edilirdi (Cin ve Akgündüz, 2011:374).

İslam tarihinde bir çok yönetici, sıradan vatandaş gibi yargılanmış ve haklarında verilen hükümler uygulanmıştır. Ancak Emevi'lerin ve Abbasi'lerin son dönemlerinde bazı yöneticiler, kendi istekleri doğrultusunda karar vermeleri için kadınlara baskı yapmışlardır. Hanefi mezhebinin kurucusu olan büyük İslam Fıkıhçısı Ebu Hanife'nin siyasi baskılara maruz kalma endişesiyle kadılık görevini reddettiği ve bu sebeple hapsedildiği bilinmektedir.

Yargı, Türklerde önem verilen bir fonksiyondur. Gerçekten de devlet kurma bilincine sahip Türkler, kanunların devlet yönetimi için önemini biliyorlardı. İslam öncesi, Türk devlet düzenini açıklayan en eski eserlerden birisi olan Kutadgu Bilig'de adalet, iyiliktir; iyiliğin ölçüsü de doğal hukuktur, dürüst davranış olarak açıklanmıştır (Mumcu, 2008:41).

Osmanlı Devleti'nde de, 1909 Anayasa değişikliği dışında bir erkler ayrılığı anlayışı bulunmamaktadır. Bununla birlikte padişahın, bütün güçlerin sahibi olduğu bu sistemde, şer'i konularda ise yargı yetkisi kadınlara aittir. Kadı, şeriat adına hüküm

verir ve verdiği hüküm kural olarak kesindir (Özkorkurt, 2008:231). Örfi hukuk alanında ise yetkili olan kişi padişahdır.

Osmanlı Devleti eşitlik ve adalet temelinde kurulmuş bir devlettir. Dünyanın en uzun ömürlü devletlerinden birisi olan bu devlette kadılar, sadece zulüm ve haksızlık yapmamakla değil, aynı zamanda da zulmü ortadan kaldırmakla görevli sayılmıştır.

Kanunî Sultan Süleyman döneminde yayımlanan Nigebolu (Niğbolu) Kanunu'nun 20. maddesinde "Ve eğer kadı'lar vilayette zulüm olduğun bilüp def eylemezler ise ve def eylemeye kaadir olmadığı vakit dergâhı muallâyâ (padişah sarayı) arzilemeyecek olur ise, sebebi azl ola" denilmek suretiyle, Kadılara zulme ve haksızlıklara engel olma görevi verilmiştir. Aynı şekilde, 1524 tarihli Mısır Kanunnamesi'nde yargı görevini ifa eden kadı'nın rüşvet alması halinde cezalandırılması öngörülmüş ve kadı'ların güçlü olanların yanında yer alması ve mazlum olanları dışlamasının zulüm sayılacağı belirtilmiştir. Rüşvet alan kadıların azlinin gerekli olduğu belirtilmiştir. Osmanlı Devleti'nde kadıları adil davranmaya sevk eden bu hükümlerin yanında, manevi olarak da onları adil olmaya zorlayan hükümler bulunmakta idi. Hakimlik son derece veballi bir iş olarak kabul edilirdi. Osmanlı Devleti'nde, hâkimlerin; taraflar arasında adaletle hükmetmesi gerektiği, davayı gerekmediği halde sürüncemede bırakmalarının suç sayıldığı, sıkıntı, dert, açlık ve uykusuzluk gibi sağlıklı düşünmeye engel olabilecek hallerde yargılama faaliyetinde bulunmamalarının gerektiği, şeklinde hükümler mevcuttu (Kırmaz, 2008:42).

Osmanlı Devleti Döneminde ve daha önce hakimlerin teminatlara sahip olması gerektiği düşüncesi ile kendilerine yüksek maaşlar ödenmiştir. Hakimlerin yeterli ücret alabilmeleri etik davranmaları konusunda açık bir kapı bırakmamak için gerekli görülmekteydi. Hz. Peygamber döneminde devlet memurları arasında en yüksek maaşı hakimlerin aldığı, Hz. Ömer tarafından da hakimlerin maaşlarının yüksek tutulmasına dikkat edildiği ve hakimlerin ticaretle uğraşmalarına izin verilmediği belirtilmektedir (Çeliker, 2005: 258). Hakimlere yüksek maaş ödenmesi usulüne Osmanlı Devleti'nin son dönemine kadar dikkat edilmiştir. 1910 tarihli kayıt defterine göre alt düzey bir memura 2 Osmanlı Altını ödenirken hakime 35 Osmanlı altını ödenmektedir (Cin ve Akgündüz, 2011:374).

Osmanlı Devleti'nin gerileme döneminde askeri alandaki mağlubiyetlerin yanında eğitim, tarım, teknoloji, ticaret ve pek tabii adalet alanında da çöküntü yaşanıyordu. Hukuk kurallarının uygulanmasında yaşanan gevşeklik, rüşvet ve iltimasın yayılması, adli mercilerin ehil olmayanların eline geçmesi devlette adalet fikrini ve dolayısıyla emniyet ve asayiş zedelemiştir (Ekinci, 2000:768). Özellikle medreselerdeki eğitim sisteminin tümünden bozulması yeterli bilgi ve donanımı edinmeden buradan mezun olup kadılık görevine atananların neden oldukları ciddi olumsuzluklar 17. yüzyıldan itibaren sisteme arpalık usulünün de eklenmesiyle giderek artmıştır (Feyzioğlu ve Kılıç, 2005:49).

Nisan 1793'te Padişah III. Selim bir ferman yayınlanarak ilmiyede bazı düzenlemeler yapıldı. Buna göre, Rumeli ve Anadolu kadılarının bazılarının cahil olduğu bu yüzden şer'i hükümleri uygulamada yetersiz kaldıkları, aldıkları kararların ve verdikleri hüccetlerin meşruluğu bulunmadığı ve uygunsuz hareketlerinin görülmekte olduğu belirtilmekteydi (Feyzioğlu ve Kılıç, 2005:38). Böylece ondokuzuncu yüzyılın başına gelindiğinde artık pek çok müessesede olduğu gibi adliye teşkilatında da ıslahat yapılması gerektiği düşüncesi kuvvet kazanmış, aksi durumda devletin çöküşünün durdurulamayacağı düşüncesi hakim olmaya başlamıştı (Ortaylı, 1995:19).

Tanzimat döneminde özellikle idari alanda hakim olan Fransız etkisi kendisini adliye teşkilatında da göstermiştir. Hakimlerin gördükleri davalarda rüşvet almalarının ve hukuka aykırı kararlar vermelerini engellemek için çıkarılan ve esas itibarıyla rüşvetle kadı ve naip atanması durumunda verilecek cezaları belirleyen 1838 tarihli Tarik-i İlmîyeye Dair Ceza Kanunnamesi'nde, atamalarda gözetilecek ilkelere de yer verilmiş ve hakimlerin iltimas ve rüşvetle değil, taraflar arasında ayırım gözetmeksizin karar verecekleri hükme bağlanarak hakimlerin tarafsızlığı üzerinde durulmuştur (Özkorkurt, 2008:233).

Osmanlı Devleti'nin çöküş döneminde kapütülasyonlar varlığını ticaret alanı yanında yargı alanında da etkisini iyice hissettirmişti. Güçlü devletler, Osmanlı Devleti'nin siyasi kararlarına müdahale ettikleri gibi mahkemeleri üzerinde de baskı kurmaya çalışıyordu. Böylece Osmanlı Devleti'nde mahkemelerin sadece yürütme ve yasamaya karşı bağımsızlığı değil, dış güçlere karşı da bağımsızlığı meselesi

gündeme gelmekteydi. Osmanlı Ülkesinde yaşayan gayri müslimlerin hukuki statüsüne devletler arası anlaşmalarla da müdahalelerde bulunulmakta idi. Bu durum bizi şu gerçeğe götürmektedir. Bir ülkede yargı bağımsızlığından söz edilebilmesi için öncelikle devletin bağımsız olması gereklidir.

Osmanlı Devleti'nin yargı sistemi ve yargı etiği konusu, devletin ömrü ve bu yaşam süresi içerisinde çok farklı oluşumların ve düzenlemelerin varlığı sebebiyle çok ayrıntılı olarak incelenmesi gereken bir husustur. Ancak hem Müslüman hem de Hıristiyan tarihçiler tarafından yaygın olarak kabul edilen görüşe göre, Osmanlı Devleti'nin geniş bir coğrafyaya yüzyıllar boyunca hükmetmesinin sebebi adalete olan bağlılığıdır. Bu bağlılık ise çok büyük ölçüde mahkemeler vasıtasıyla gerçekleşmiştir. Osmanlı Devleti'nin en çok önem verdiği hususlardan birisi de her şeyi kayıt altına almasıdır. Bugün üniversitelerin özellikle tarih kürsülerinde incelenen, lisansüstü tezlere konu olan sayısız mahkeme kararı ve hüccetlerde müslümanlarla birlikte muhakeme olan gayrimüslimlerin serbestçe hak aradıkları ve haklı bulduklarında haklarının kendilerine iade edildiği yer, tarih ve isimlerle sabittir. Bu durum Osmanlı Devleti'nde yargı etiğine büyük önem verildiğinin açık bir göstergesidir.

Günümüzde yargı etiğine ilişkin çok önemli gelişmeler yaşanmış ve evrensel etik standartların oluşturulması konusunda uluslar arası camia ve yargı çevreleri gayret göstermiş ve bu konuda somut sonuçlar alınmıştır. Ancak bugünün evrensel yargı etiği ilkelerinden herhangi birisinin Osmanlı Devleti Döneminde mevcut olmadığını söylemek mümkün değildir. Bununla birlikte Çöküş Dönemini elbette bu kapsamda ifade etmemiz mümkün değildir. Burada hemen şunu belirtmemiz gereklidir. Osmanlı Devleti'nin yaşadığı çağda tüm dünyada ahlaki yozlaşma, vurgunculuk ve yolsuzluklar günümüzdekinden hem küçük çaplı hem de sayıca çok azdı. İşte günümüzde yargı etiği alanında yaşanan evrensel gelişmeler, insanların etik ve ahlaki yönden daha üst seviyelere gelmeleri değil, deyim yerinde ise bunun tam tersidir. Bu yüzden yargı sisteminin etik yapılanmasını, eski dönemde olduğundan çok daha sağlam tutmak zorunluluğu vardır. Şimdiki devletlerde yaşanan yolsuzluklar, eski devirlerdekenden çok daha büyük ve yıkıcı etkiye sahip olmaları ve çok daha fazla insan üzerinde etkili olmalarından dolayı, önlerine çekilecek setin de

o derece sağlam olması zorunluluğu vardır. Elbette bu durum evrensel yargı etiği kodlarının oluşturulması, bunların özümsemesi, uygulanması ve buna uygun terfi ve denetleme sisteminin kurulması ile yakından ilgilidir.

2.7.3. Yargının Evrensel Etik İlkeleri

İçinde bulunduğumuz zaman sürecinde, insanları etik konusunda daha fazla düşündüren nedenin artan yolsuzluklar, ahlaki erezyon ve adam kayırmacılık gibi sebepler olduğunu belirtmiştik. Bununla birlikte devletleri etik konusunda ortak ilkeler oluşturmaya zorlayan en önemli sebep, bu saydıklarımız değil, kürselleşmedir. Çünkü yolsuzluklar ve gayri ahlaki uygulamalar ne ölçüde artarsa artsın kürselleşme olmamış olsaydı, bu konu her devletin kendisinin çözümlemesi gereken iç meselesi olarak görülebilir ve ortak ilke ve düzenlemelere ihtiyaç duyulmazdı.

Günümüzde, çok uluslu şirketler denilen, yöneticileri merkezlerinin bulunduğu ülke vatandaşlarından farklı, faaliyet gösterdikleri ülkeler farklı ve çalışanları dünyanın pek çok başka yerinden olan ve karlarını da merkezlerinin bulunduğu ülkeden çok başka ülkelere sağlayan dev işletmeler mevcut olup bunlar kürselleşmenin en önemli unsurlarındandır (Schermerhorn, 2009:387). Her gün milyonlarca insan turist olarak veya ticaret yapmak için dünyanın uzak ülkelerini dolaşmaktadır. İnternet ve diğer modern iletişim vasıtaları ile insanlar, farklı ülke insanları ile diyalog kurmakta, bazen bilgisayar başında çok uzak ülkelere alışveriş yapabilmektedirler. İşte tüm yaşanan bu gelişmeler, beraberinde insanlar veya onların oluşturdukları birliklerin küresel ölçekteki menfaat uyumsuzluklarını da beraberinde getirmiştir. Uluslar arası ticaretin gelişmesi insanları ortak kurumlar ve hükümler oluşturmaya zorladığı gibi insanlar veya organizasyonların sadece kendi ülkelerinde değil, bizzat gittiği, mülkiyet hakkı gibi çeşitli haklara sahip oldukları veya bir işlem yaptığı ülkelerde de haklarının korunması beklentisini doğurmuştur. Bu gün bir Japonya vatandaşı, sadece kendi ülkesinde değil, ticaret yaptığı, kar elde ettiği ve neredeyse kendi ülkesindeki kadar zaman geçirdiği başka ülkelerde de adil yargılanma hakkına sahip olmak istemektedir.

Yirminci yüzyılda insan hakları açısından en önemli gelişme, insan haklarının uluslararası düzeyde tanınması ve insan haklarının korunması amacıyla uluslararası düzeyde mekanizmalar geliştirilmesi ve bu konuda çok sayıda uluslararası anlaşma ve sözleşme kabul edilmesidir (Özmen, 2007:23). Gerçekten yolsuzlukların küreselleşmesi, bunun mücadelesinin de küresel ölçekte yapılmasını gerektirmiştir (Oral, 2011:167).

Uluslararası alanda insan hakları normlarını içeren başlıca metinlerden birisi de, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'dir. Bu sözleşmede öneme üzerinde durulan konu adil yargılanma hakkıdır. Adil yargılanma hakkının en önemli gereği ise yargı etiğidir. Gerçekten ceza kanunlarında, ceza usul kanunlarında ve diğer yargılama usullerine ilişkin mevzuatta ne kadar adil yargılanmaya ilişkin değişiklikler yapılırsa yapılsın, yargı etiği ile ilgili aksaklıklar var ise bunlardan sonuç alınması mümkün olmayacaktır. Örneğin adil yargılanma adına sanığa kendini savunabilme konusunda imkanlar verilmesi, avukat talep edebilme hakkının olması veya masumluğunun peşin olarak kabul edilmesinin, hakimin bağımsız olmaması, tarafsız olmaması, doğruluk ve dürüstlük kurallarına uymaması durumunda ne kadar değeri olabilir?

İşte bu sebeple günümüzde insan hakları kapsamında değerlendirilen adil yargılanma hakkının gerçekleştirilebilmesi için evrensel etik normlarının oluşturulması ve devletlerce benimsetilmesine özen gösterilmektedir. Bunun için dünyanın farklı yerlerinde yargı etiği ilkelerini içeren çeşitli metinler kabul edilmiş, bunların bir kısmı ülkemizde de kabul edilerek, herkesçe uyulması için tüm yargı teşkilatına duyurulmuştur. Uluslar arası düzeyde oluşturulan yargısal davranış ilkeleri hakimlere rehberlik sağlayacak ve yargı etiğini düzenleyecek bir çerçeveyi yargıya temin edecek bir şekilde düzenlenmiştir (İnceoğlu, 2007:126). Yargı etiği ilkelerine ilişkin çeşitli uluslar arası belgeler mevcuttur. Bu belgeler: Birleşmiş Milletler “Yargı Bağımsızlığı Hakkında Temel İlkeler (1985)”, Hakimlerin Statüleri Hakkında Avrupa Şartı (1998), Avrupa Konseyinin Avrupa Yargıçları Danışma Konseyi Tarafından Hazırlanmış Olan 1 ve 3 Sayılı Görüşleri, Birleşmiş Milletler Bangolar Yargısal Davranış İlkeleri (2002), Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin Hakimlerin Rolü, Etkinliği ve Bağımsızlığı Hakkında 12 sayılı Tavsiyesi'dir. Bu belgeler arasında bulunan Bangolar Yargı Etiği İlkeleri oldukça kapsamlı olup

küresel ölçekte kabul görmektedir. Diğer belgeler daha çok yargıya ilişkin devletin yükümlülüklerini düzenlerken, Bangolar Yargı Etiği İlkeleri asıl olarak yargıçların davranışlarında uymaları gereken ilkelere yer vermekte olduğundan, hakimlerin etik davranış ilkeleri konusunda ana kaynak olarak kabul edilmektedir (İnceoğlu, 2007:128). Bu ilkeler ülkemizde de Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun 27.06.2006 tarihli ve 353 sayılı kararı ile benimsenerek tüm yargı teşkilatına duyurulmuştur.

Günümüzde kabul edilmiş hakimlik mesleğinin başlıca etik ilkeleri, bağımsızlık ilkesi, tarafsızlık ilkesi, doğruluk ve tutarlılık, dürüstlük ilkesi, eşitlik ilkesi ve ehliyet ve liyakat ilkesidir.

2.7.3.1. Bağımsızlık İlkesi

Daha önce yargı teşkilatına hakim olan ilkeler başlığı altında yargı bağımsızlığı konusu üzerinde durmuştuk. Burada öncelikle şunu belirtmeliyiz ki yargının bağımsız olması hakimlerin bağımsız olmasından farklı bir konudur. Yargı erkinden söz edildiği zaman yargı teşkilatındaki tüm mahkemeler bu kapsamda düşünülür. Yani yargının bağımsız olması hakimlerin bağımsız olmasının yanında mahkemelerin de bağımsız olmasını içerir. Çünkü bazen gerçekten hakimlerin bağımsızlığı içine gerekli şartlar sağlandığı halde mahkemenin kendisinin bağımsız olmaması durumu söz konusu olabilir. Örneğin, hakimlerin bağımsızlığının sağlandığı mahkemenin gördüğü bir dava sırasında mahkemenin yetki alanının değiştirilmesi ve davanın başka bir mahkemeye yönlendirilmesi, mahkemenin tümden kapatılması veya mahkemenin insan, yer veya malzeme kaynaklarının kısıtlanması durumunda mahkemenin bağımsızlığından söz etmek mümkün olmayacaktır (Yılmaz, 2009:10).

Hakimlik mesleğinde bağımsızlık ilkesine verilen önem gereği bu ilke anayasal olarak düzenlenmiştir. T.C. Anayasası'nın 138. maddesine göre, Hâkimler, görevlerinde bağımsızdırlar; Anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdanî kanaatlerine göre hüküm verirler.

Hiçbir organ, makam, merci veya kişi, yargı yetkisinin kullanılmasında mahkemelere ve hâkimlere emir ve talimat veremez; genelge gönderemez; tavsiye ve telkinde bulunamaz.

Görülmekte olan bir dava hakkında Yasama Meclisinde yargı yetkisinin kullanılması ile ilgili soru sorulamaz, görüşme yapılamaz veya herhangi bir beyanda bulunulamaz.

Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır; bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez.” şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Hakimlerin bağımsız olması, yargılamanın kişi hak ve özgürlüklerinin sağlanması için, devletin organlarına ve diğer baskı unsurlarına karşı korunması bağlamında, hukuk devleti ilkesinin olmazsa olmazı olarak kabul edilmektedir (Beder ve Altundiş, 2005:93). Nitekim Avrupa İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin 10. maddesinde, herkesin, bağımsız bir yargı yerinde yargılanma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir.

Anayasa Mahkemesi bir kararında “herhangi bir baskının yapılması kadar yapılabilme olasılığı da yargı bağımsızlığını zedeler. Yargı bağımsızlığından yargının yalnızca yürütme organı karşısındaki bağımsızlığı anlaşılmalıdır. Bu bağımsızlığın yürütme organı yanında yasama organı ile devlet ve toplumda etkili olan sosyal-ekonomik baskı gurupları karşısında da gerçekleştirilmesi gerekir.”⁵ denilmiştir.

Bangolar Yargı Etiği İlkelerinin birincisi olarak belirtilen bağımsızlık ilkesi, 1 numaralı değer başlığı altında şu şekilde açıklanmıştır. “Yargı bağımsızlığı, hukuk devleti olmanın ön şartı ve adil bir yargılamanın teminatıdır. Bu sebeple hakim, hem ferdi olarak hem de kurumsal olarak yargı bağımsızlığını temsil ve muhafaza etmelidir.” Bangolar Yargı Etiği Belgesi'nde bağımsızlık ilkesinin hangi hususları kapsadığı ve ne şekilde uygulanacağı altı alt başlıkta belirtilmiştir. Buna göre,

⁵ Anayasa Mahkemesi, E.:1992/37, K.1993/18,K.T.27/04/1993.

1. Hakim, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir yerden gelen tehdit, baskı, teşvik ve diğer harici etkilerden uzak, somut olay temelinde, vicdani hukuk anlayışı ile uyum içinde bağımsız olarak yargısal fonksiyonunu yerine getirmelidir.
2. Hakime toplumdan bağımsız olduğu gibi ihtilafın taraflarından da bağımsızdır.
3. Hakim, bağımsız olmakla kalmayıp, bağımsız görünmelidir de.
4. Hakim, tek başına karar vermek zorunda olduğu durumlarda diğer hakimlerden de bağımsızdır.
5. Hakim, bağımsızlığını gerçekleştirmek ve sürdürebilmek için gerekli tedbirleri almalıdır.
6. Hakim, yargı bağımsızlığını sürdürmede esas olan yargıya yönelik kamusal güveni daha da güçlendirmek amacıyla, yargı etiği ile ilgili yüksek standartlar sergilemeli ve bunları ileri taşımalıdır.

Türkiye’de hakimlerin bağımsızlığını zedeleyen bazı durumların bulunduğu belirtilmektedir. Özellikle hakimleri denetleyen teftiş kurulunun Adalet Bakanlığına bağlı olması öteden beri eleştirilere konu olmuştur. Ancak bu husus 11.12.2010 tarihli 6087 sayılı Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu ile değiştirilmiştir. Anılan kanunun 5. maddesi gereğince hakimleri denetlemekle görevli olan müfettişlerin bağlı bulunduğu teftiş kurulu Hakimler ve Savcılar Kurulu bünyesine alınmıştır. Bu kanunla birlikte hakimlik mesleği konusunda başkaca köklü düzenlemeler de getirilmiştir. Bunların en önemlilerinden bir tanesi de HSYK’nun belirli sayıda üyesinin hakimlerin oyu ile seçilebilmesidir. Bu düzenleme ile birlikte yargı bağımsızlığı konusunda çok önemli bir adım atılmıştır.

6087 sayılı kanundan önce HSYK’nun hakimler üzerinde sınırsız bir otoritesi bulunmakta idi. Kurul, hakim hakkında meslekten çıkarmaya kadar cezalar verebildiği gibi, hakimin ataması, terfisi gibi konularda da tek söz sahibi idi. Hatta HSYK tarafından meslekten çıkartılan bir hakim avukatlık dahi yapamadığından kurul hakimin sadece mesleği değil, yaşamı üzerinde söz sahibi idi. Buradaki daha büyük garabet ise, kendisi adalet ve hak dağıtan hakim, kendisi hakkında verilecek tüm bu kararlara karşı dava yolu, başka bir deyişle hak arama yolu bulunmamasıydı.

Yani adalet dağıtan bir hakime, kendi mübaşiri veya katibi kadar hak arama imkanı tanınmamıştı. İşte bu durum, halen yürürlükte olan 1982 Anayasası'nın belirttiğimiz 138. maddesinde ne yazarsa yazsın, hakimleri sıradan bir memurdan daha bağımlı bir hale getirmekteydi. İşte bu sebeple 6087, sayılı Kanun gerek HSYK'nun belirli sayıda üyesinin hakimlerce seçilmesine imkan tanınması ve gerekse meslektan çıkarılmaya ilişkin kararların yargı denetimine açılmasıyla eski mevzuattaki hakimlerin bağımsızlığına ilişkin ağır kusuru büyük ölçüde ortadan kaldırmıştır. Özellikle HSYK'nun belirli sayıda üyesinin hakimlerce seçilmesi, kurulun hakimler üzerinde keyfi kararlar vermesini engelleyici bir fonksiyona sahip olabilecektir. Ancak bütün bunlara rağmen yapılan yeniliklerin, gelişmiş ülkeler düzeyinde olduğunu söylemek mümkün değildir. Özellikle kurulun sadece hakimlerin meslektan çıkarılmasına ilişkin HSYK kararlarının yargı denetimine tabi olması ve diğer cezai kararları ve atanma ve terfisi gibi kararlara karşı yargı yolunun kapalı olması hakimlerin bağımsızlığı ve genel olarak yargı etiği yönünden çok ciddi bir eksikliklerdir. Ayrıca bu durum hukuk devleti ilkesine de bir istisna teşkil etmektedir (Yılmaz, 2009:108). Kendilerinden bağımsız bir yargılama beklenen hakimler, hak arayabilecekleri bağımsız bir yargı merciinden mahrum bırakılmaktadır. Bu durum ise onun en başta bağımsızlığına zarar vermektedir.

Norveç, Almanya, İngiltere gibi yolsuzlukların az rastlandığı ülkelerde önemli görevlere birisi atanacağı zaman bu kişinin seçimi ve yetiştirilmesinde son derece hassas davranılır. Bununla birlikte sistem, onun dürüstlüğünü sınavacak açık kapılara yer vermez. Kamu görevlisinin dürüstlüğüne yürekten inanılır ancak o kamu görevlisi, sürekli kahramanlık göstermeyi gerektirecek hallere sokulmaz. Haksızlığa maruz kaldığında başvuracak bir yargı mercisi olmayan hakim, kararlarında gerekli cesaret ve dik duruşu göstermede zorluk çekebilir. Hakimlerin, kendilerinden etik dışı taleplerde bulunulması halinde bunları kabul etmeyip, doğruyu yapmaları halinde, haksızlığa maruz kalırlarsa başvuracak bir yargı mercilerinin bulunmaması durumu onların etik dışı talep, baskı ve teşviklere karşı direncini azaltacaktır.

Günümüzde hakimlerin bağımsızlığı sadece dış etkilere karşı değil, daha subjektif etkenlere karşı da korunmaya çalışılmakta, hakimlerin baskılara karşı

direncinin artırılması kurumsal olarak da desteklenmeye çalışılmaktadır. Bu bağlamda günümüzde ön plana çıkan sorunlar şunlardır:

(1) Hakimlerin Bağımsızlığı ve Motivasyonu Sorunu

Daha önce belirtildiği gibi, hakimlik mesleğinin etik ilkeleri doğrudan doğruya işin iyi yapılıp yapılmadığı ile ilgili olduğundan, hakimin bağımsızlığı ve motivasyonu konusunun birlikte değerlendirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Gerçekten hakimlerin bağımsızlığı konusu hukukçular arasında konuşulduğunda üzerinde durulmayan en önemli konulardan birisi motivasyondur. Çünkü bu kavram daha çok yönetim bilimcilerin üzerinde durdukları bir konu olduğundan, hukuk alanındaki yazılarda bu kavram üzerinde fazla durulmaz.

Günümüzde hakim bağımsızlığından söz edildiğinde, onun sadece yasama ve yürütme organının etkilemesine karşı korunması değil, iş yükünün makul seviyede olması, gerekli personel, yer ve araçlara sahip olması, şahsi ve aile güvenliğinin sağlanması, başkalarına muhtaç olmadan ve başka bir iş yapmadan geçimini sağlayabilmesi, kendisini geliştirmesinin teşvik edilmesi gibi pek çok hususun bir araya getirilmesi hali anlaşılmalıdır. Hakimlerin, yeterli eğitim almaması, örgütlenme özgürlüklerinin kısıtlanması, iş yükü, mahkemeye yeterli kaynak tahsis edilmemesi gibi olumsuzlukların artmasıyla yargı bağımsızlığı zarar görür (Yılmaz, 2009:12). Yolsuzlukların yoğun bir şekilde yaşandığı ve çetelerin kol gezdiği bir yerde hakimin yeterli güvenliği sağlanmadan ve ekonomik özgürlüğü temin edilmeden bağımsızlığı söz konusu yapılamaz.

Motivasyon konusunda yaptığı çalışmalarla ün kazanan Abraham H. Maslow, insan davranışlarını yönlendiren en önemli etkenin ihtiyaçları olduğunu vurgulamıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:51). Bu düşünceye göre, çalışanın kendisini gerçekleştirme ve üst seviyede davranış sergileyebilmesi için öncelikle fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Bu konuya pek çok ülkede büyük önem verilmektedir. Örneğin, Rusya'da hakimin hayatının, sağlığının ve mülkiyetinin korunması işi federal bütçe tarafından sağlanması gereken, zorunlu kalemlerden birisi olarak görülmekte, hakimin hayatı ve sağlığı 15 yıllık ücreti tutarında sigortalanmaktadır (Akkutay, 2008:366). Çalışanlara emekleri karşılığı

uygun ücret ödenmesi, terfi ve kariyer imkanı, çalışma ortamı ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve yargısal güvenceye sahip olması başlıca motivasyon araçları olarak görülmektedir (Genç, 2007:259). Bu belirlemeler ışığında, yargı güvencesine ve hak arama özgürlüğüne sahip olmanın hakimin motivasyonu ve dolayısı ile bağımsızlığı konusunda katkı sağlayacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

(2) Terfi Sistemi ve Hakimin Bağımsızlığı

Yönetim anlayışının değişimi ile, çalışanlara yönelik bakış açısında büyük farklılıklar görülmektedir. Günümüzde insanlar organizasyonların en önemli varlıkları olarak görülmektedir. Organizasyonlarda insan unsurunun öneminin kavranılması ile personel yönetimi anlayışı da değişmiş insan kaynakları fonksiyonu organizasyonun başlıca fonksiyonlarından birisi olarak görülmeye başlanılmıştır. Ancak insan kaynakları alanında yaşanan tüm bu gelişmelere rağmen özellikle kamu sektöründe çalışanlarının başarılarının nasıl değerlendirileceği, hangi sistemle yapılan değerlendirmenin daha adil olacağı ve faydalı sonuçlar sağlayacağı sorunu hala çözümlenebilmiş değildir. Zaten memurların kendi kanunlarından kaynaklanan güvenceleri de işin içerisine girdiğinde terfi ve başarı değerlendirme sisteminde herhangi bir yenilik yapmak da oldukça zor olmaktadır. Konu hakimlik mesleği olduğunda ise konu büsbütün çetrefilli bir hale gelmektedir.

Uzun zamandır süregelen terfi sisteminin hakimi bağımlı bir hale getirdiği, başarıyı ölçmede yetersiz kaldığı, etik dışı uygulamalara sevk edici olduğu yönünde yaygın bir kanaat olsa da eskisinin yerine neyin konulacağı konusundaki zorluk aşılammamaktadır. Özellikle vermiş oldukları kararlardan dolayı yüksek mahkemeler tarafından hakimlere “iyi”, “orta” ve zayıf gibi notların verilmesinin hakimin yargı organlarına tam olarak bağımlı haline getirdiği, hakimlerin bazen adalete uygun hükmetmek ve terfi etmek ikileminden birisini seçmek zorunda bırakıldığı bilinen bir gerçektir. Oysa ki, özel sektör alanında faaliyet gösteren işletmelerin terfi sistemi çalışanların etik davranışlarını teşvik eder. Çalışanlar doğruyu yaptıklarında takdir edileceklerini ve ödüllendirileceklerini bilirler. Hakimlerin ise etik davranışları ile terfi sistemlerinin örtüşmemesi, terfi sistemindeki bazı uygulamaların etik davranışları özendirmek yerine hakimleri tam aksini yapmaya teşvik etmesi sistemin

gerçek bir kusurudur. Hakimlere not verilmesinin hakimleri nasıl etik dışı davranışlara sevk ettiğini Can şu çarpıcı sözlerle ifade etmiştir.

“Yeni mesleğe başlamış bir yargıcın önünde iki yol vardır. Birinci yol, yasaları özgürlükçü bir yoruma tabi tutmak ve vatandaşların adalet taleplerine cevap vermek. İkinci yol ise, Yargıtay ve Danıştay’ın içtihatlarını esas alarak, karar vermektir. Birinci yol seçildiğinde, özellikle ceza davalarıyla ideolojik boyutu bulunan davalarda karar Danıştay ve Yargıtay tarafından bozulur. Yargıç kötü not alır ve terfi edemez. Meslek yaşamının tamamını memleketin ücra köşelerinde geçirir, emekli olur.”(Can, 2010:145).

Uzun yıllardır devam eden hakimlere yüksek mahkemelerce ve Bölge İdare Mahkemesince not verilmesi uygulamasına 31/3/2011 tarihli ve 6217 sayılı Yargı Hizmetlerinin Hızlandırılması Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 31 inci maddesi ile 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu’nun 28 inci maddesinin yürürlükten kaldırılması sonucunda son verilmiştir. Yargıda etik dışı tutumlara sebep olan bu sistemin kaldırılması, yerinde bir karar ise de bu sistemin yerine başarıyı değerlendirecek daha iyi bir sistem konulmadığından iki zararlı sonucun ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bunlardan birincisi işine önem veren hakimler kararının bozulması kaygısı taşımaksızın doğru ve adil olduğuna inandıkları kararları verirken, bazı hakimlerin de, not kaygıları kalmadığından, yeterli araştırma ve inceleme yapmaksızın kararlar vermeleri ve bunun sonucunda da hatalı kararlar ortaya çıkmasıdır. İkinci olumsuz sonuç ise not sistemi kalktığından HSYK tarafından hakimlerin başarısının değerlendirilmesinde neredeyse sadece müfettiş raporlarının esas alınmak zorunda kalınmasıdır. Not sistemi hakimlerin başarısını değerlendirmede en azından bir çeşitlik sağlarken, hakimlerin müfettişlerin çoğu kez subjektif değerlendirmeleri ile yetinilerek terfisinin yapılması uygulamada ciddi mağduriyetlere sebep olabilecektir. Kullanılan performans kriterlerinin yeterince objektif olmadığını bizatihi adalet müfettişleri de kabul etmektedir. Bu konuda 32 Adalet başmüfettişi ve Adalet Müfettişi üzerinde yargının idari denetimiyle ilgili genel sorunlara dair görüşlerini almak amacıyla yapılan 10 sorudan oluşan anket çalışması sonuçlarına göre, katılımcıların yüzde 78,12 sinin objektif ve güvenilir performans kriterlerinin yeterince geliştirilemediği düşüncesinde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2.2: Adalet müfettişi ve başmüfettişlerinin performans kriterleri hakkındaki düşünceleri

Önerme	Hakimlerin terfisinde objektif ve güvenilir performans kriterleri yeterince geliştirilememiştir.	
	Hakim sayısı	Yüzde (%)
Tamamen Katılıyorum	7	21,87
Katılıyorum	18	56,25
Fikrim Yok	4	12,50
Katılmıyorum	2	6,25
KesinlikleKatılmıyorum	1	3,13

Kaynak: Ataman, İbrahim Tufan (2010), “Yargının İdari Denetiminin Hakim Bağımsızlığı, Teminatı ve Takdir Hakkına Etkisi”, *Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ceza Adaleti ve Yönetimi Anabilim Dalı*, Ankara.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, artık hâkim ve savcılar değerlendirilmesinde bağımsızlık, teminat ve takdir hakkı açısından modern ve yeni performans kriterlerinin geliştirilmesi kaçınılmaz bir ihtiyaç olarak kendisini hissettirmiş olup, hâkim ve savcılar derece yükselmesi esaslarına ilişkin Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu’nun 30.09.2011 tarihli 282/1 sayılı kararında hakimlerin yükselme esasları, “Hâkim ve savcılarının;

- a) Ahlakî gidişleri,
- b) Meslekî bilgi ve anlayışları,
- c) Gayret ve çalışkanlıkları,
- d) Gördükleri işlerin birikmesine sebep olup olmadıkları,
- e) Çıkarıdıkları işlerin miktar ve mahiyetleri,
- f) Göreve bağlılıkları ve devamları,
- g) Üst merciler ve müfettişlerce haklarında düzenlenen performans değerlendirme ve geliştirme formları, hâl kâğıtları ve sicil fişleri,
- h) Kanun yolu incelemesinden geçen işleri,
- i) Örnek karar ve mütalaaları ve varsa meslekî eser ve yazıları ile genel sicil durumları göz önünde tutularak yükselmeye layık olup olmadıklarına karar verilir.” şeklinde düzenlenmiştir. Belirtilen bu kriterlerin, Bangolar Yargı Etiği İlkeleri ile büyük ölçüde uyumlu olduğu görülmektedir. Ancak buradaki en büyük

sıkıntı az önce de belirtilen bu değerlendirmenin büyük ölçüde müfettişlerin hal kağıtları ile yapılacak olmasıdır. Ayrıca hakimler ve savcıların mütalaaları, mesleki yayınları ve eserlerinin de terfisinde etkili olacağı açık bir şekilde ortaya konulamamıştır.

Hakimlerin başarılarının değerlendirilmesinde öteden beri uygulanan değerlendirme şekli birisi de iş yüzdesi aranması uygulamasıdır. Buna göre hakimlerin belirli bir dönemde ellerinde bulunan ve bu süreçte açılan davaların belirli bir yüzdesinin karara bağlanması şarttır. Örneğin hakimlerce en üst seviyede (mümtazen) terfi edilebilmesi için az önce belirtilen 30.09.2011 tarihli 282/1 sayılı kararın ilke kararına göre terfi dönemindeki dava dosyalarının yüzde seksenin karara bağlanması zorunluluğu bulunmaktadır.

Hakimlerin terfisine esas olan hem iş yüzdesi aranması ve not uygulamasının ana hedefi hakimlerin çalışmaya ve doğru kararlar vermeye teşvik edilmesidir. İş yüzdesi aranması ve hakimlerin her dönemde belirli sayıda karar vermeye zorlanması uygulamada çok sakıncalı durumların ortaya çıkmasına sebep olsa da henüz bunun yerine konulabilecek makul bir sistem üzerinde anlaşılabilmiştir. Yeni oluşan HSYK tarafından bu sisteme de son verilmiş olsaydı yerine uygun bir sistem konulmadığından mahkemelerin karar vermekte daha gevşek davranması ve işlerde yığılmalara sebep olunması gibi olumsuz sonuçların doğması muhtemel olacaktı.

11.12.2010 tarihli 6087 sayılı Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu sonrasında getirilen yeniliklerden birisi de hakimler hakkında müfettişlerce tutulan performans değerlendirme ve geliştirme formunun tutulmasıdır. 2011 yılında tutulan 1.520 formun sadece 3'ünde değerlendirilen hakim-savcı mükemmel bulunmuştur.

Tablo 2.3: 2011 yılı Hakim ve Savcılara Ait Performans Formu Sonuçları

Performans Değerlendirme ve Geliştirme Formları	
Mükemmel	3
Beklenenin üstünde	432
Beklendiği kadar	968
Gelişme gerekli	117
Yetersiz	-
Toplam	1520

Kaynak: www.hsyk.gov.tr/dosyalar/HSYK-2011-yili-Faaliyet-Raporu.pdf

Halen hakimler ve cumhuriyet savcılarını için uygun bir başarı değerlendirilmesi yapılması ve terfi sisteminin oluşturulması HSYK'nun en önemli gündemlerinden birisini oluşturmaktadır. 2012 Yılı Yargıda Durum Analizi Toplantıları Sonuç Raporunda 11. başlık altında terfi sisteminin objektif kriterlere bağlanarak yeniden düzenlenmesi gerektiği önerilmiştir.

(3) Hakimlerin Mesleki Örgütlenmesi ve Bağımsızlığı

Birleşmiş Milletler Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesinin 22. maddesinde örgütlenme özgürlüğü düzenlenmiştir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda 13 Aralık 1985 tarihli 40/146 sayılı kararla onaylanan Birleşmiş Milletler Yargı Bağımsızlığı Temel İlkelerinde hakimlerinde başka meslek mensupları ve vatandaşlar gibi düşünce ve ifade özgürlüğü ile toplantı ve dernek kurma özgürlüğüne sahip oldukları ancak hakimlerin bu hakların kullanılmasında görevlerinin fazileti, tarafsızlığı ve yargı bağımsızlığını koruyacak şekilde davranmaları gerektiği; hakimlerin mesleki menfaatlerinin korunmasını savunmak, mesleki bilgilerini geliştirmek amacıyla serbest bir biçimde dernek kurmak veya kurulmuş bir derneğe üye olabilecekleri belirtilmiştir. Yine Hakimlerin Rolü, Etkinliği ve Bağımsızlığı Konusunda Avrupa Konseyi Üye Devlet Bakanlar Komitesi'nin R (94)12 sayılı tavsiye kararının 12. maddesinde hakimlerin tek başına veya başka herhangi bir organ ile birlikte bağımsızlıklarının ve mesleki çıkarlarının korunması amacıyla serbestçe dernek kurabilecekleri belirtilmiştir.

Hakimlerin dernek kurma hakkına sahip oldukları bizatihi Bangolar Yargı Etiği İlkelerinin 4. değer başlığı altında uygulama metninde ifade edilmiştir. 4.6 nolu bu maddeye göre, “ Hakim, diğer vatandaşlar gibi, ifade, inanç ve dernek kurma ve

toplama özgürlüğüne sahiptir, ancak bu hakların kullanılmasında, yargı mesleğinin onurunu, bağımsızlığını ve tarafsızlığını koruyacak şekilde davranmalıdır.” Bu çerçevede ülkemizde de 04 Kasım 2004 tarihli 5253 sayılı Dernekler Kanunu’nunu daha önceden hakimlerin derneklere üye olmalarına dair kısıtlamalar kaldırılmıştır. Ayrıca Uluslar arası Çalışma Örgütünün 151 sayılı “Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşme”de de hakimlerin ve savcılarının mesleki örgüt kurmalarına imkan tanınmıştır.

Avrupa Birliği Komisyonu adına Türk Yargı Sisteminin işleyişi hakkında hazırlanan istişari ziyaret raporlarında hakimlerin mesleki örgütlenmelerinin yürütme organından bağımsız ve sivil bir örgütlenme olması gerektiği belirtilmiştir. Uluslar Arası Hakimler Birliği de, bir ülkenin meslek örgütünü yürütme organının etkisinde olması gerekçesi ile birliğe üyelik talebini kabul etmemiştir (Yarsav, 2012).

Bu uluslar arası ve ulusal düzenlemeler karşısında hakimlerin meslek örgütleri kurmaları ve kurulmuş bulunan meslek örgütlerine üye olmalarının yargı etiğine aykırılık teşkil etmeyeceği tam aksine hakimin bağımsızlığının temini yönünden örgütsel bir dayanışma sağladığı günümüzde tartışmasız olarak kabul edilmektedir. Uygulamada ise asıl sorun, hakimlerin meslek örgütü kurup kuramayacakları değil, bu meslek örgütünün faaliyetlerini ne şekilde yürüteceği noktasında toplanmaktadır. Gerçekten Uluslar arası Hakimler Birliği’nin 1953 yılından beri faaliyette olup, ülkemizde hakim örgütlerinin kuruluşunun çok geç kaldığı dahi söylenebilir. Gerçekten bu birliğin temel amacı internet sitesinde insan hakları ve özgürlüklerin güvencesi ve yargı fonksiyonunun temel gereği olan yargı bağımsızlığını temin etmek olarak vurgulanmıştır (www.iaj-uim.org).

Ülkemizde de 26.06.2006 tarihinde YARSAV adıyla ilk yargı meslek örgütü kurulmuştur. Bu derneğin tüzüğü’ne göre, evrensel yargı bağımsızlığının ve tarafsızlığının, hakim ve savcı güvencesinin sağlanmasını, insan hak ve özgürlüklerinden yararlanmayı, hukukun üstün olmasını, meslek sorunlarına çözüm üretilmesini amaçlayan Yargıç ve Savcılar Birliği, hakim ve savcılarının mesleki örgütü olarak 501 kurucu üyenin katılımıyla, dernek statüsünde kurulmuş ve kuruluş bildirgesinin verilmesiyle de yasa gereği aynı gün tüzel kişilik kazanmıştır. Ancak

gerek derneğin tüzüğü ve gerekse internet sitesinde yazılı amaç ve hedefleri evrensel anlamda yargı için ileri hamleler yapmak, yargı bağımsızlığı ve etiği konusunda katkılar sağlamak olarak belirtilse de YARSAV, zaman zaman taraflı davranmanın da ötesinde bir siyasi parti gibi davranmakla suçlanmıştır. Dönemin Adalet Bakanı Mehmet Ali Şahin gazetecilerin YARSAV başkanının açıklamalarının kendisine anımsatılması üzerine, şöyle beyanda bulunmuştur.

“YARSAV bilindiği gibi bir dernektir. Yargı camiamızı temsil etmemektedir. Sayın Başkan’ı ben de izledim. Bu açıklamadan sonra benim hafızam da yenilendi, o vesileyle sizlerle paylaşmak isterim. YARSAV, YARSAP haline dönüşmüştür. Yani savcılar ve yargıçlar partisi haline dönüşmüştür. Bu tür konuşmaları Sayın Deniz Baykal’dan dinliyorduk, bugün de Sayın Eminağaoğlu’ndan dinlemiş olduk.”(haber.kamudünyasi, 2009).

Yazılı ve görsel basında buna benzer olarak yürütme organı temsilcileri ve siyasilerle, YARSAV yöneticilerinin bunun gibi pek çok konuda tartışmalar ve polemiklere girdikleri bilinen bir gerçektir. Bu tartışmalarda hangisinin haklı olup olmadığı bu çalışmanın kapsamında değerlendirilebilecek bir husus değildir, ancak şunu belirtmeliyiz ki yaşanan buna benzer gelişmeler YARSAV ve diğer yargı örgütlerinin hakimler ve savcılar arasında taban bulmasına engel olmuş, bu örgütlerin üye sayısı, mevcut hakim savcı sayısına göre çok az sayıda kalmıştır. Yargı örgütlerinin halen meslekte olan toplam üyelerinin hakim ve savcılarının yirmide birisine dahi ulaşmamış olması bu durumun açık bir göstergesidir. 17 Aralık 2009 tarihinde ülkemizde kurulan Demokrat Yargı için de durum benzerdir. Bu dernek de kurulmasından kısa süre sonra siyasi yönü bulunan bazı konularda ayrılıklara düşmüş ve üyelerinin pek çoğu da istifa ederek derneklerinden ayrılmıştır. Oysa ki örneğin İspanya’da mesleki birlik olarak Hâkimler Birliğinin yanında, hâkimlerin ekonomik durumlarının, çalışma şartlarının iyileştirilmesi amacıyla kurulmuş dört adet hâkim derneği bulunmaktadır. Hakimlerin ise neredeyse yarısı bu derneklere üyedir.

Dünyadaki yaşanan uygulamalara bakıldığında hakim ve savcılarının dernek ve sendika olmak üzere iki farklı şekilde örgütlendiği görülmektedir. Ülkemizce 20 Ocak 2011 tarihinde kurulan ilk hakim ve savcı sendikası olan Yargı-Sen, Ankara 15. İş Mahkemesinin 28.07.2011 tarihli kararı ile kapatılmış, bu kapatma kararı,

Yargıtay 9. Hukuk Dairesince de onanmıştır. Kararı onayan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin gerekçeli kararında, sendikal haklarla ilgili uluslararası sözleşmelerdeki hükümlerin, her ülkenin sendikacılık ve toplu sözleşme düzeni ile sınırlı olduğu, Türkiye'de zayıf ve bölünmüş sendikacılık yerine üyelerine daha fazla yarar sağlayacağı düşüncesi ile güçlü bir sendikacılık oluşturulmak istendiği ve bu amaçla işkolu ve hizmet kolu sendikacılığının öngörüldüğü vurgulanmıştır. Kararda, meslek esasına göre sendika kurulamayacağına ilişkin düzenlenmenin evrensel hukuk değerleri açısından örgütlenme hakkının özüne zarar vermediği belirtilmiştir. Oy çokluğuyla verilen karara, Üye Akkuş, değişik gerekçeyle katılmıştır. Yargının, anayasaya göre devletin üç erkenden biri olduğunu ve hâkim ve mahkemelerin bağımsız olup, teminat altında bulduklarını belirten Akkuş, hâkim ve savcılarının bir an olsun toplu pazarlık hakkı, toplu sözleşme, grev ve lokavt haklarından yararlandırılması halinde, doğal olarak taraf konuma geleceklerini, devlet ve kamu kurumlarına ait davalara tam bir tarafsızlık ve adalet anlayışı içinde bakamayacaklarını şerh düşmüştür. Görüldüğü üzere gerek yerel mahkeme kararında ve gerekse Üye Akkuş'un şerhi dışında Yargıtay kararında sendikal oluşuma karşı çıkılmasının sebebi bağımsızlık veya tarafsızlık ilkesine aykırılık değil, meslek esasına dayalı olarak sendika kurulamayacağı olarak belirtilmiştir. Bununla birlikte hakimlerin sendika kurmaları ve kurulan sendikalara üye olmalarının yargı etiğine aykırılık teşkil edeceği yönünde Üye Akkuş'un şerhinin, ciddi gerekçelere dayandığı görülmektedir. Gerçekten özellikle Fransa'daki sendika uygulamasına bakıldığında sendika başkanları kamuya açıklamalar yapmakla yetinmeyerek doğru olmamasına rağmen zaman zaman siyasi partilere desteklerini de açıklamaktadırlar (Kerstrat, 1985:71; İnceoğlu, 2008:124).

2.7.3.2. Tarafsızlık İlkesi

Kamu etik kurulunun 2012 tarihli etik rehberinde “Dürüstlük ve Tarafsızlık” genel bir etik ilke olarak belirtilmiştir. Buna göre, “Kamu görevlilerinin; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmeleri zorunludur. Bu çerçevede, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefî inanç, siyasî düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı

muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar” (Etik Rehberi, 2012:38).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin altıncı maddesinde, tarafsız bir mahkemede yargılanma hakkı, temel bir insan hakkı olarak tespit edilmiştir. Buna göre; “Herkes, medeni haklarının ve yükümlülüklerinin veya kendisine karşı herhangi bir cezai isnadın tespitinde, kanunla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından adil, aleni ve makul bir süre içerisinde yargılanma hakkına sahiptir.”

Bangolar Davranış İlkelerinde tarafsızlık ilkesine 2. değer başlığı altında yer verilerek şu şekilde tanımlaması yapılmıştır. Tarafsızlık, yargı görevinin tam ve doğru olarak yerine getirilmesinin esasıdır. Bu prensip sadece hakimin verdiği sonuç karar için değil, aynı zamanda kararın oluşturulduğu süreç açısından da geçerlidir. Tarafsızlık ilkesi, yargılama sırasında vatandaşın hakimden en çok beklediği ilkedir denilebilir. Gerçekten hakimler hakkındaki yakınmaların pek çoğunun temelinde tarafsızlık ilkesine aykırı tutumların bulunduğu iddiası yatmaktadır. Bazen hakimin duruşmada taraflardan birisini daha fazla dinlemesi, bir tarafa daha güler yüzlü davranması, sadece taraflardan birisinin selamına karşılık vermesi hususları bile hakimin vatandaş nezdinde tarafsızlığına gölge düşürebilmektedir. Bu sebeple hakim, yargısal görevlerini tarafsız, önyargısız ve kayırmacılık yapmaksızın yerine getirmelidir.

Tarafsızlık ilkesi Bangolar Davranış İlkeleri uygulamasında 2.5. madde altında, hakimin, tarafsız olarak karar veremeyeceği durumda veya makul olarak düşünme yeteneği olan bir kişide tarafsız olarak karar veremeyeceği izlenimini oluşturması halinde, yargılamanın herhangi bir aşamasına katılmaktan çekilmesi gerektiği belirtilmiştir. Zaten kanunlarımızda da tarafsızlık ilkesinin sağlanması için hakimin kendisi ve belirli bir dereceye kadar yakınlarının davasına bakması yasaklanmış, hatta hakimin tarafsızlığından şüphe edilmesi durumunda taraflarca reddedilmesi imkanı da getirilerek tarafsızlık ilkesinin bizzat yargılamanın taraflarınca denetlenebilmesine imkan tanınmıştır.

Bir davranış ilkesi olan tarafsızlık (importiality), objektiflikten farklı bir anlama gelmektedir. Hakimin tarafsızlığının daha çok dışsal olup yargılamanın somut yapılış şekli ile ilgili olduğunu söyleyebiliriz. Nesnellik ise daha çok hakimin düşünce dünyası ile ilgili bulunmaktadır. Örneğin, bağımsızlığı ve tarafsızlığı temin edilmiş, ancak aşırı milliyetçi düşüncelere sahip hakimin Türk Milletini Aşağılama suçunda nesnel davranması oldukça zorlaşacaktır (Yılmaz, 2009:28). Ancak şunu belirtmeliyiz ki hakimin bizatihi sahip olduğu fikirleri, inançları ve ideolojisi bulunması onun tarafsızlığını kaybettiği anlamına gelmeyecektir. Gerçekten bir hakimin bakmış olduğu davayla ilgili doğrudan bağlantılı sosyal ve hukuki konularda genel bir görüş sahibi olması hakimin çekilmesini gerekli kılmayacaktır (İnceoğlu, 2007:140).

Hakimin tarafsızlığı sadece vatandaşlar ve onların kurduğu tüzel kişilikler için mi geçerlidir? Başka bir deyişle vatandaş ile devletin hasım oldukları davalarda mahkemenin devlet yanlısı olması tarafsızlık ilkesine aykırılık teşkil eder mi? Bazı kesimler yargının devleti, onun bölünmez bütünlüğünün ve niteliklerini koruma görevi olduğu bu sebeple bu tür davalarda tarafsız olamayacağını ve bunun da adil yargılanmaya engel teşkil etmeyeceğini savunmaktadır. Ancak günümüzde böyle bir anlayışın çağdaş adil yargılanma hakkı kapsamında yeri bulunmamaktadır. Çünkü böyle bir düşüncesinin kabul edilmesi yapılan yargılamayı anlamsızlaştıracak, gereksiz bir süreç haline sokacaktır. Günümüzde çağdaş devletlerde, devletin hasım olduğu davalarda, vatandaştan herhangi bir üstünlüğünün varlığı kabul edilemez ve aksi düşünce tartışmasız olarak adil yargılanmaya aykırılık olarak kabul edilir. Ancak yakın zamana kadar gerek yerel mahkemelerin ve gerekse yüksek mahkemelerin bazı kararlarını devleti koruma refleksi ile verdikleri ve bu kararların pek çoğunun ideolojik temeli bulunduğu ileri sürülmüştür (Can, 2010:164). Aslında böyle bir anlayış özellikle 1900'lü yılların başında bütün dünyada oldukça yaygındı. O dönemde, bu alanda yazılmış az sayıda eser bulunmaktadır. 1937 yılında bir hakim tarafından yazılan "Hakimler ve Hukuku" adlı bir eserde "Mukaddeme" bölümünde hakimlerin bağımsızlığı veya tarafsızlığı gibi hakimin olması gereken vasıflarına

atıfta bulunulmamış, “Hakimin Türk Milletine layık olmak” yönü üzerinde durulmuştur (İstanbulu, 1937).⁶

AİHM’deki Türk yargıç Rıza Türmen 31 Ekim 2006 günlü açıklamasında, "Türk hakimlerinde düşünce özgürlüğü anlayışının eksik" olduğunu, buna karşılık "devleti koruma güdüsünün ağır bastığını" söyleyerek Türkiye’deki yargıçların ifade özgürlüğü konusunda dünyadaki uygulamalar açısından bulunduğu durumu ifade etmiştir (Becerik, 2007:35).

TESEV tarafından uzmanlar aracılığıyla 51 hakimle toplam 80 saatlik görüşme sonunda hazırlanan rapora göre, “Devlet çıkarları mı, adaletin gerekleri mi? Demokrasi mi, güvenlik mi?” başlıklı bölümde “Hakim ve savcılar arasında yargılama faaliyeti sırasında adalet ile devletin çıkarı veya demokrasi ile devletin güvenliği arasında bir karşıtlık çıkabileceği ve bu durumda devletin çıkarlarının korunması gerektiği kanısının yaygın olduğunu gördük” ifadesine yer verilmiştir. Raporda, İnsan hakları devletin güvenliği açısından tehdit oluşturabilir mi? sorusunu ‘Evet’ diye cevaplayanların oranı yüzde 51 ‘Hayır’ diye cevap verenlerin oranı ise yüzde 28’de kaldığı belirtilmiştir (Zaman, 2012).

TESEV, hâkim ve savcılarının, toplumun ve medyanın yargıyı algılayış biçimlerine yönelik yaptığı niteliksel araştırmalar sonucunda, yargıda devletin çıkarlarını vatandaşinkinden üstün gören anlayışın yaygın olduğunu belirtmiştir (TESEV, 2012). Yakın bir zamana kadar hakimlerin önemli bir bölümünün, böyle bir düşünceye sahip olması, yargı etiği konusunda daha düşünce alanında ciddi sıkıntılar olduğunu göstermektedir. Bir asker veya polis ya da maliye memuru için aranan bir özellik olan devleti koruma refleksi, konu hakimin bağımsızlığı veya tarafsızlığı olduğunda, ister vatan ve memleket sevgisinden kaynaklansın, isterse faşistçe bir fikrin ürünü olsun evrensel yargı etiği yönünden kabul edilebilir bir yaklaşım olamaz. Bazı ülkeler ikinci dünya savaşı öncesi sahip oldukları otoriter yönetim dönemlerinde böyle bir anlayışın ağır sonuçlarını yaşamışlar, mahkemelerin sürekli devlet lehine karar vermelerinden dolayı temel hak ve hürriyetlerin kaybedilmesi

⁶ “İstiklal ve inkılap için yaptığı mücadeleler ile temayüz ve yaşamak hakkını ihraz etmiş demokrat büyük Türk Milletine layık hakimler ve onların haiz olmaları gereken hukuk istihdaf ve gaye ittihaz olunmuştur.”(İstanbulu, 1937:Mukaddeme)

sonuçları ile karşılaşmışlardır. Bu sebeple başta Almanya olmak üzere bazı devletler yargı sistemlerinde halktan hakimlik kurumuna yer vermişlerdir. Öyle ki Alman Anayasa Mahkemesi 28.03.1997 tarihli bir kararında halktan hakim katılımı olmaksızın mahkemelerin tutuklama kararı veremeyeceğine hükmetmiştir.⁷ Halktan hakimlik kurumu ile sistemin daha şeffaf hale getirilmesi ve vatandaşın sisteme dahil edilerek yargıya olan güvenin sağlanması hedeflenmektedir (Hız ve Gürpınar, 2011:3).

Yargı alanında yeni yöntemlerin benimsenmesinin diğer kamu kuruluşlarına göre daha geç olduğunu söylemek yanlış olmaz. Aslında bunun en önemli sebebi, özel sektör alanındaki müşteri odaklılık gibi bazı kavramların, yargı alanında uygulanması konusundaki zorluk ve hassasiyetlerdir. Gerçekten müşteri odaklı olma modeli bir kısım kamu hizmetleri için de uygun görülmemekte, zorunlu kamusal hizmetlerde, bu mantık çok da rahat işlememektedir (Özer, 2005:29). Özellikle yargı etiği bağlamında konuya bakıldığında müşkilat daha da artmaktadır. Bir suçlunun yargılanması ve sonrasında belirli bir süre cezaevine hapsedilmesini müşteri-hizmet veren ilişkisi ile açıklamak oldukça zordur. Hele hele günümüzde özel sektör kuruluşlarınca müşterilerin özelliklerine göre guruplara ayrılması ve daha çok iş veya harcama yapanlara ayrıcalıklar sunulması, bu kavramın adalet alanında kullanımını iyice zorlaştırır. Kamu yönetimi alanında, özel sektörün “müşteri odaklılık” anlayışının “vatandaş odaklılık” olarak belirtilerek işin içinden kolayca çıkmak mümkün ise de konu yargı olduğunda sorunun çözümü bu kadar basit değildir.

Yargı alanında müşteri odaklılık kavramına hukukçuların ön yargılı yaklaşımlarının bazı hukuki sebepleri de bulunmaktadır. Gerçekten söz konusu alan yargı olduğunda müşteri/vatandaş odaklılık kavramını doğru anlamda kullanmak gereklidir. Her şeyden önce vatandaş odaklı olmayı devlet odaklı olmanın tersi olarak kabul etmek doğru değildir. Böyle bir yanlış tanımlama hukuk tekniği anlamında çok sakıncalı sonuçların ortaya çıkmasına sebep olabilir. İdare ve vergi mahkemeleri bilindiği gibi vatandaş ile devlet kurumları arasındaki ihtilafları çözümlerler. Vatandaş odaklı olmanın, mahkemenin devletin değil, vatandaşın yanında olduğu şeklinde anlaşılması, başlıca etik ilkelere birisi olan tarafsızlık

⁷ Entscheidungen-Bundesverfassungsgericht Kamerbeschlüsse NJW 1998 Heft 40, 2962-63

ilkesinin açık bir ihlali olacaktır. Çünkü yargı organları, devlet ve vatandaş arasındaki uyumsuzluklarda da tarafsız olmak zorundadır.

Bu noktada şu soru akla gelmektedir. Acaba yeni kamu yönetimi düşüncesinin müşteri/vatandaş odaklılık ilkesi başlı başına yargı etiğine aykırılık teşkil eder mi?

Hiç şüphesiz devletin bazı kurumları ile muhatap olan vatandaşları müşteri statüsünde düşünmek güçtür. Gerçekten serbest piyasa şartlarında müşterinin bir iş ilişkisini sürdürme, feshetme gibi hakları bulunmaktadır. Ancak bir vergi mükellefi için bu türden haklardan söz edilemez. Bununla birlikte soruna hizmet kalitesi açısından bakıldığında kamu hizmetlerinde kalitenin sağlanması için vatandaşın müşteri gibi görülmesi ve "müşteri/vatandaş odaklı" bir anlayışın benimsenmesi kamu hizmeti kavramının genel mantığına aykırı görülmemektedir (Sezer, 2008:5). Nitekim Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nca düzenlenen Yargıda Durum Analizi Toplantıları Sonuç Raporunda, müşteri odaklılık kavramına yer verilmiş "Adliyeler profesyonel bir şekilde yönetilerek müşteri ve yararlanıcı odaklı bir yaklaşımla adli hizmetlerin kalitesi artırılmış olacaktır." (Yargıda Durum Analizi Sonuç Raporu, 2012) denilerek bu kavramın yargı alanında erişilmesi gereken bir değer olarak benimsenebileceği ortaya konulmuştur.

Yargı hizmetlerinin sunumunda müşteri/vatandaş odaklılık kavramı olabildiğince kapsayıcı olarak düşünülmeli, hizmeti alan herkesin buna dahil olduğu kabul edilmelidir. Örneğin adliyede işi olan ülkemiz vatandaşı olmayan bir kişi için bu ilkenin geçerli olmayacağını düşünmek mümkün değildir. Aynı şekilde adliyelerden devletin de kurumları, vekilleri ve temsilcilerine kaliteli hizmet sunularak tıpkı bir vatandaşmış gibi müşteri/vatandaş odaklılık kapsamına dahil olduğu kabul edilir. Böylece müşteri/vatandaş odaklılık kavramının tarafsızlık ilkesine aykırılık oluşturacağına dair haksız önerme de çürütülmüş olur. Gerçekten devletin kurumlarının, onun vekilleri ve temsilcilerinin de adliyelerden beklentisi sıradan vatandaşın beklentisinden farklı değildir. Onlar da mahkemelerden, adil, hızlı ve kaliteli yargılama ve bu süreçte nezaket ve saygı ile kaliteli hizmet beklemektedirler.

Müşteri/vatandaş odaklılığının etik kurallara uygun olup olmadığının en önemli ölçütü hem anayasal ilkelerden olan, hem de yargı etiğinin başlıca ilkelerinden birisi olan “eşitlik” ilkesinin ihlal edilip edilmediğidir. Mahkeme önünde belirli bir yargı harcını veya yargılama giderlerini ödemekle yükümlü olan tarafın diğerinden üstün tutulması söz konusu olamayacağından ve bu giderleri ödemek kanun gereği taraflardan birisine yükümlülük olarak getirildiğinden ve sonuçta da yargılamada haksız çıkan taraf üzerinde bırakıldığından müşteri/vatandaş odaklılık kavramının yargı etiğine aykırılık teşkil edeceğini söylemek doğru değildir. Üstelik, kamu kesimindeki savurganlık ve verimsiz kaynak kullanımı, kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde sunumu için özel sektör işletmelerindeki gibi yalınlık, karlılık ve verimlilik gibi piyasa temelli ve insan temelli ilke ve uygulamalar ile ortadan kaldırılabileceğinden müşteri odaklılık yaklaşımına soğuk bakmamak gereklidir.

2.7.3.3. Doğruluk ve Tutarlılık İlkesi

Doğru ve tutarlı olmanın, yargı görevinin düzgün bir şekilde yerine getirilmesinde esas olduğu belirtilmiştir. Bangolar yargı etiği uygulamalarında;

Hakim, mesleki davranış şekli olarak, makul düşünme yeteneğine sahip bir kişide herhangi bir serzenişe yol açmayacak hal ve tavır içinde olması gerektiği belirtilmiştir.

Hakimin hal ve davranış tarzı, yargının doğruluğuna ve tutarlılığına ilişkin inancı kuvvetlendirici olmalıdır. Adaletin gerçekten sağlanması kadar, görüntü olarak da adaletin tecelli ettiğinin sağlanması gerektiği ifade edilmiştir.

Hakimin sadece iş yaşamında değil özel yaşamında da saygı duyulacak bir yaşantı içerisinde olması gerekmektedir. HSYK bir kararında, cep telefonu ile başkasına ait cep telefonuna 127 kez mesaj çekerek tehdit ve hakarete bulunması sebebiyle “ *hizmet içinde ve dışında, resmî sıfatının gerektirdiği saygınlık ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunan alâkalının, eylemine uyan 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu'nun 65 inci maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendi gereğince kınama cezası ile cezalandırılmasına, aynı tür disiplin cezası gerektiren birden çok eylem veya davranışın bir arada bulunması nedeniyle aynı Kanun'un 70 inci maddesinin birinci fıkrası gereğince bir üst ceza uygulanarak*

*kademe ilerlemesini durdurma cezasıyla cezalandırılmasına*⁸ oy birliği ile karar vermiştir.

Kültürel farklılıklara göre ahlaki değer yargıları ve makul davranışın ne olduğu değişebilmektedir. Örneğin evlilik dışı bir ilişki sebebiyle Filipinler'deki bir hakim meslekten ihraç edilirken aynı sebeple ABD'de bir hakim hakkında disiplin cezası istenmesi talebi reddolunmuştur (İnceoğlu, 2007:149).

Hakimin kararlarında da tutarlılık göstermesi gereklidir. Hakimin aynı nitelikte farklı farklı kararlar vermesi adalete olan inancı zayıflatacağı gibi hukuki güvenliği de ortadan kaldıracaktır.

2.7.3.4. Yargıda Dürüstlük İlkesi

Etikten söz edildiğinde akla gelen en önemli ilkelerden birisi dürüstlüktür. Hangi mesleğin etik ilke ve değerlerinden söz edilirse edilsin dürüstlük ilkesi mutlaka değinilecek konular arasında olacaktır. Bu yönüyle dürüstlük ilkesi, bütün meslekler için değişmez bir ilkedir. Ancak elbette bu ilkenin her mesleğin yürütülme şeklindeki farklılıklar sebebiyle değişik içeriklere sahip olabilmesi mümkündür. Bununla birlikte dürüstlük ilkesi, hangi meslek için hangi özel davranışları gerektirirse gerektirsin sonuç olarak onun tüm mesleklerde güven verici bir yönü bulunmaktadır. Gerçekten dürüstlük ilkesinin güven uyandırıcı bir yönü bulunmakta ve böylece meslek mensuplarının vardıkları kanaat ve değerlendirmelere itimat edilmesine zemin oluşturma işlevi vardır (Koçberber, 2009:292).

Diğer meslekler gibi hakimlik mesleğinin de başlıca etik ilkelerinden olan dürüstlüğün görüntü olarak ortaya konulması, bir hakimin tüm etkinliklerini icrada esaslı bir unsur olarak kabul edilmektedir. Hakim, tüm etkinliklerinde yakışsız görüntüler içinde olmaktan kaçınmalıdır. Dürüstlük tüm kamu görevlilerinde aranan bir özellik olup, Kamu Etik Kurulunun hazırladığı 2012 tarihli etik rehberinde, Kamu görevlilerinin, sorumluluktan kaçma amacıyla takdir yetkilerini kullanmaktan kaçınmaları veya takdir yetkilerini kendi ve yakınlarının çıkarları doğrultusunda

⁸ Hâkimler ve savcılar yüksek kurulu ikinci daire kararı Esas No Karar No Karar Tarihi Sayfa No 2010/150 114 12/04/2011 2/2

kullanmaları etik davranış ilkelerine aykırı olduğu belirtilmiştir (Etik Rehberi, 2012:39).

Bangolar Yargı Etiği İlkeleri arasında sayılan dürüstlük ilkesinin 4.3 numaralı uygulama maddesine göre, hakim, kendi mahkemesinde hukuk mesleğini icra eden kimselerle olan bireysel ilişkilerinde, objektif olarak bakıldığında taraflılık görüntüsü veren veya şüphe doğuracak davranışlardan kaçınmalıdır denilmiştir. Dürüstlük ilkesinin arandığı başlıca davranışlar şunlardır:

(1) Hakimin Avukatlara Olan İlişkilerine Özen Göstermesi;

Hakim, mahkemesinde davaları bulunan avukatlardan birisi ile diğerlerine göre daha yoğun arkadaşlık ilişkisinde olması yanlış anlaşılmasının doğmasına sebebiyet verebilir. Ayrıca böyle bir durum avukatlar arasında da iş alma ve dava alma yönünden olaya bakıldığında haksız rekabete yol açabilir. Belirli bir avukatı hakimlerle yoğun arkadaşlık ilişkilerinde gören iş sahipleri işlerini bu avukat yolu ile takip etmek isteyebilirler. Bunun da hem avukat hem de hakim yönünden etik bir yaklaşım olduğundan söz edilemez. Bu yönü itibari ile hem avukatlık mesleği etik kuralları hem de hakimlik mesleği etik kuralları paralellik arz eder. Türkiye Barolar Birliği tarafından yayımlanan avukatlık meslek kurallarınının 17. maddesine göre “Hakim ve savcılarla ilişkilerinde, avukat, hizmetin özelliklerinden gelen ölçülere uygun davranmak zorundadır. Bu ilişkilerde karşılıklı saygı esastır” şeklinde düzenleme yapılmıştır. Avrupa Konseyi Tavsiye Kararlarınının 8. maddesinde de hakimlerin, aynı davada vekillik yapan tüm avukatlara eşit davranması gerekliliğinden söz edilmiştir. ABD avukatların mahkeme açılmadan ve belirli özel şartlar gerçekleşmeden doğrudan veya dolaylı olarak bu dava ile ilgili olarak hakimlerle irtibat kurması yasaklanmıştır (ABA Rule 3.5.B).

Hakimler ve avukatların birbiriyle olan ilişkilerinde getirilen kısıtlamalar sadece yakınlık ve samimiyeti kısıtlamaya yönelik olanlar değil, bazen bu meslek mensuplarının sürtüşmeleri ve çatışmalarını da önlemeye yöneliktir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında hakim ve avukat ilişkilerinin yasalara saygı bilinci üzerinde temellenmesi gerektiğini belirtmiştir. Buna göre “Yargı erkinin savunma kanadını oluşturan davalının bir hukukçu olarak savunma hakkının sınırlarının

nerede başlayıp nerede bittiğini ve kullanma biçimini bilmesi beklenir. Gerek avukatlar, gerekse hakimler yargı erkinin elamanları olarak kamusal görev ifa etmektedir. Görevlerinin ifası sırasında yasalara saygının öneminin bilincinde olması gereken konumdadırlar”.⁹ denilmiştir. Yüksek Mahkeme bir kararında da, avukatın Yargıtay kararına karşı yakışsız ifadeler kullanmasının avukatlık meslek etiğine aykırı olduğunu belirterek, avukatın karar düzeltme dilekçesinin yeniden düzenlenmesi için kendisine iadesine karar verilmiştir¹⁰. Avukatların mahkemeye saygısızlık yapması durumunda aynı mahkemece cezalandırılmalarına karar verilmesi eleştiri konusu olmuştur. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, bir kararında, avukatın duruşma esnasında mahkemeye saygısızlık yaptığı gerekçesi ile hapis ve para cezası verilmesi olayında hakaret edilen mahkeme ile cezayı veren mahkemenin aynı olması sebebiyle sözleşmenin 6. maddesinin ihlal edildiği belirtilmiştir.¹¹

Gerek yazılı etik kurallar gerekse mahkeme kararlarına göre hakim avukat ilişkilerinin görüntüde de olsa tarafsızlık ilkesini ihlal etmeyecek kadar samimiyet ve yakınlığa izin verildiği ve karşılıklı saygının ihlal edilmemesinin beklenildiği anlaşılmaktadır. Bu ölçüt her iki meslek mensubu için bir etik gereklilik olarak görülmektedir.

(2) Hakimin Mal Bildiriminde Bulunması;

Hakimin kendisinin ve aile bireylerinin malvarlıklarını bildirme zorunluluğu da dürüstlük ilkesi kapsamında değerlendirilmiştir. Gerçekten, kamu görevliliğinde dürüstlüğü güvence altına almada mal bildiriminde bulunma kadar etkili bir araç zor bulunmaktadır (Steinberg ve Austern, 1996:122). Kamu Etik Kurulu 2012 tarihli Etik Rehberi’nde “Kamu görevlilerinin, kendileriyle eşlerine ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu hükümleri uyarınca, yetkili makama mal bildiriminde bulunmaları gerekir” şeklinde düzenleme yapılmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu gereği bütün memurların kendilerine ve aile bireylerine ait belirli bir miktarı aşan malvarlığını bildirme

⁹ HGK 2007/4 E 2007/224 K, 02.05.2007

¹⁰ Yargıtay 11. HD 2000/958 E 2000/1211 K, 18.02.2000

¹¹ (Kyprianou/Kıbrıs davası, başvuru no:73797/01 karar tarihi 15.12.2005)

zorunlulukları bulunmaktadır. Hakimler de bu düzenlemeye tabidirler. Bangolar Yargı Etiği Kuralları 4.7. maddesine göre, “Hakim, şahsına ait olan ve emanetindeki mal varlığını bildirmeli ve aile bireylerinin mal varlıklarını bildirmede makul bir çaba sarf etmelidir.

(3) Mesleğin Kişisel Menfaatler İçin Kullanılmaması;

Bangolar Yargı Etiği İlkeleri'nin 4.9. uygulama maddesinde “Hakim, hakimlik makamının saygınlığını, kendisi, aile üyelerinden birisi, veya üçüncü bir kişiye menfaat sağlayacak şekilde ne kendisi ne de başkası menfaatine kullandırmamalıdır. Ayrıca hakim, yargı görevinin yerine getirilmesine ilişkin olarak, herhangi bir kimsenin uygun olmayan bir biçimde hakimi etkileyecek özel bir mevkiye olduğu intibamı ne kendisi vermeli ne başkalarının böyle bir görüntü oluşturmalarına izin vermelidir.” Hakimin, mesleki konumunu kişisel menfaati veya ayrıcalıklı bir muamele için kullanması doğru değildir. Ancak bazen bazı kamu görevlilerine mevzuattan kaynaklanan çeşitli ayrıcalıklar tanınmaktadır. Burada üzerinde durulması gereken bir husus da, meslek etiği kurallarının, bakanlıklar arasında imzalanan protokoller, yayımlanan genelgeler vs. ile ortadan kaldırılıp kaldırılamayacağıdır. Elbette evrensel anlamda kabul görmüş meslek etiği kurallarının bu tarz düzenlemelerle ortadan kaldırılması, yumuşatılması veya önemli istisnalar getirilmesi mümkün değildir. Ancak, bazı kamu görevlilerinin işlerinin önem ve aciliyet göstermesi sebebiyle kendi işlerine bakan yönü ile vatandaşın mağdur edilmemesi için kendilerine, kamu kuruluşlarındaki işlerinde öncelik tanınması anlaşılır bir durumdur.

(4) Etik Açından Gizli Bilgilerin Korunması;

Gizli bilgilerin korunması konusuna yeterince önem verilmemesi, masumiyet karinesi ve kişilik haklarının korunması ilkesine zarar vermektedir. Bu konuda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin pek çok ülke hakkında vermiş olduğu mahkumiyet kararları bulunmaktadır. Bangolar Yargı Etiği İlkeleri'nden “Dürüstlük İlkesi”nin 10. uygulama maddesinde, “Hakimin mesleğini icra sırasında elde ettiği gizli bilgilerin, görevi ile ilgili alan dışında kullanılmayacağı ve ifşa edilemeyeceği” düzenlenmiştir. Gerçekten bu kural, doktorluk mesleğinde hastalarına ait bilgilerin

açıklanamayacağına ilişkin kural, bankacının müşteri bilgilerini saklaması zorunluluğu gibi pek çok meslek için geçerli bir etik kuralıdır. Bundan daha kötüsü ise bu bilgilerin menfaat için kullanılmasıdır. ABD’de geçerli bulunan 2007 tarihli ABA Model Code of Judicial Concuct 3.4. maddesinde, Enformasyonunu Kamusal Amaç Dışında Kullanılması başlığı altında hakimin davaları ile ilgili sahip olduğu gizli bilgilerini bu şekilde menfaati için kullanması yasaklanmıştır. Hakimin yargısal görevi gerektirmezsiniz mesleki saklanması gereken bilgilerini kişisel menfaati veya amaçları için açıklayamayacağı belirtilmiştir (Gillers, Simon ve Perlman, 2011:697).

Gizli bilgilerin korunması konusundaki aksaklıkların aşılması için HSYK tarafından 18.10.2011 tarihinde 33 nolu genelge yayınlanmıştır. Buna göre, soruşturmanın gizliliği ve basın bilgilendirilmesi Anayasa, AİHS ve kanunlarımızla tanınan, adil yargılanma hakkı kapsamında yer alan masumiyet karinesi, hâkimin tarafsızlığı ilkesi ilgililerin kişilik hakları ve soruşturmanın gizliliği ilkesi göz önünde bulundurulmak suretiyle; kamuoyunun doğru bir şekilde bilgilendirilmesini sağlamak amacıyla soruşturmalarla ilgili açıklamaların Cumhuriyet başsavcısının bilgilendirilmesi koşuluyla Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca basın sözcüsü olarak görevlendirilen Cumhuriyet savcısı; tarafından yazılı ya da kamuoyunun doğrudan bilgilendirilmesinin yararlı olacağı değerlendirilen durumlarda da sözlü açıklama yapılması gerektiği belirtilmiştir.

(5) Hakimlerin Hediye Kabul Etmemesi;

Kamu görevlisinin görev yaptığı yerde ve özellikle de iş sahiplerinden çeşitli adlar altında hediye almaları hem çalıştığı kurumun hem de bizzat kendisinin itibarını zedelemektedir. Bu hediyeler bazen çok küçük olsalar da kamu kurumunun tarafsızlığını zedelerler. Burada ifade edilmek istenen hediyeler elbette rüşvet kapsamında değerlendirilemeyecek olanlardır. Yani bazı hediye veya bahşiş türünden şeylerin alınması rüşvet kabilinden olmasa da meslek etiği kurallarına aykırılık teşkil edebilmektedir.

Alınan hediyelerin çoğu kez kamu görevlisini belirli bir şekilde davranmak konusunda baskı oluşturduğu bilinen bir gerçektir. Bu hediyelerin en azından minnet altına sokucu bir etkisi bulunmaktadır. Bu sebeple Kamu Etik Kurulu, 2012 tarihli

etik rehberinde, hediye alma hususunda oldukça hassas durmuş, neleri almanın yasak olduğu ve verilen hangi tür şeylerin alınabileceğini ayrıntılı olarak açıklamıştır. Buna göre, “Kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilkedir.

Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan ve doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır. Hediyein ekonomik değerinin olup olmaması önemli değildir.

Kamu görevlileri, yürüttükleri görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden kendileri, yakınları veya üçüncü kişi veya kuruluşlar için doğrudan doğruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye alamazlar ve menfaat sağlayamazlar.” (Etik Rehberi, 2012:64). Bangolar Yargı Etiği İlkelerinin 4.14 uygulama maddesine göre, “Hâkim ve aile üyeleri; yargısal görevlerin yerine getirilmesine ilişkin olarak, bir şeyin hâkim tarafından yapılması, yapılmaması veya yapılmasına kayıtsız kalınması ile ilişkili herhangi bir hediye, kredi, bir teberrû ya da bir iltimas talebinde ne bulunabilir ne de kabul edebilir.” Her iki kural kıyaslandığında Kamu Etik Kurulunun kamu görevlileri için hediye kabulünü çok daha fazla sınırlandırdığı açıkça görülmektedir. Örneğin belirli bir işin yapılmasından sonra hediye alınması da etik rehberi gereğince yasaklanmış davranışlardan birisidir (Etik Rehberi, 2012:66)¹². Hakimlik mesleğinin diğer kamu görevlerine göre etik gerekliliklerinin daha fazla olması gerektiğini belirtmişken, hakimlerin hediye alımı konusunda diğer kamu görevlilerine göre daha serbest olması elbette düşünülemez. Bu sebeple nasıl ki 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu’nda bazı konularda hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri geçerli oluyor ise (2802 sayılı Kanunun 7/3, 49/son, 54, 56/son, 111. gibi), aynı şekilde etik konusundaki özellikle hediye kabulü konusundaki kamu etik kurulunca özenle hazırlanmış davranış kurallarına da hakimlerin de uyması beklenmelidir. Gerçekten Bangolar Yargı Etiği kapsamında belirtilen hediye alma yasağının yeterliliğinden söz etmek mümkün değildir. Çünkü

¹² Askere giden çocuğuna yardımda bulunan kaymakama, hindi hediye edilmesi etiğe aykırı bulunmuştur (Etik Rehberi, 2012:66).

bu düzenleme büyük ölçüde rüşvet suçunu ifade etmekte olup etik konusunda daha geniş bir perspektif ortaya koyamamaktadır. HSYK, 2011 tarihli bir kararında “*çalıştığı Adliyesinin çeşitli mahkemelerinde ve Cumhuriyet Başsavcılığında dosyaları bulunan isimli kişiden 3000 TL ödünç para aldığı anlaşılma; ilgilinin, eylemine uyan 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu’nun 68 inci maddesinin ikinci fıkrasının (f) bendi gereğince “yer değiştirme” cezası ile cezalandırılmasına;*” karar vermiştir.¹³ Bu karar HSYK’nun hediye alma konusunda Bangolar Yargı Etiği İlkelerine göre daha kısıtlayıcı düşündüğünü ve iş sahiplerinden hiçbir şekilde hediye alınmasının kabul edilemeyeceğini açıkça göstermektedir.

2.7.3.5. Eşitlik İlkesi

Anayasamızın 10/1. maddesine göre, “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” Eşitlik ilkesi modern demokrasilerin en vazgeçilmez ilkelerinden birisi olarak görülür. Bu ilke her meslek ve onun etik kurallarında yansımaları mutlaka görmektedir. Hatta özel sektör alanında müşteriye belirli standartların altında mal veya hizmet sunulamaması da eşitlik ilkesi ile ilişkili bir yönü bulunmaktadır. Devlet kurumlarının ise eşitlik ilkesine tam uymaları beklenir. Kamu çalışanlarının toplumun diğer kesimlerine göre daha ayrıcalıklı bir konumda olması, toplumun bütünleşmesinin önünde bir engel olarak görülmektedir. Gerek kamu hizmetlerinden yararlanma, gerek yargı organları karşısındaki konumları, gerekse kurumlarının onlara sunduğu lojman, servis, yemek gibi avantajlar toplumun kamu çalışanlarına yönelik bakışını değiştirmektedir (Yatkın, 2009:110).

Hakimlik mesleği etik ilkelerinde olan “Eşitlik İlkesi” Bangolar Yargı Etiği İlkelerinden 5. Değer başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre “Hakimlik makamının gerektirdiği performans açısından asıl olan; herkesin mahkemeler önünde eşit muameleyle tabi tutulmasının sağlanmasıdır. Hakim çoğu kez vatandaşla personeli ile irtibat kuracağından ve mahkeme çalışanları mahkemenin görünen yüzü olacağından eşitlik ilkesi konusundaki hakimlerden beklenen hassasiyet aynen mahkeme çalışanlarından da beklenmektedir. Bu ilkenin Bangolar Yargı Etiği

¹³ Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu İkinci Daire Kararı Esas No Karar No Karar Tarihi Sayfa No 2010/53 71/Dis 03/03/2011 1/2

Metnindeki 5.4. numaralı uygulama maddesine göre, “Hakim, mahkeme personeline veya hakimin nüfuzu, yönetimi veya denetimi tahtında olan diğer kişilere; hakimin önüne gelmiş bir konuda, davaya mesnet olmayan sebeplere dayanarak, bireyler arasında ayrımcılık yapmalarına müsaade etmemelidir”. Yargı alanında siyasi düşünce, kişisel ilişkiler ve başkaca bağlantılarla belirli kişilere ayrıcalıklı davranılması, işlerinin başkalarına göre daha hızlı yürütülmesi hiçbir şekilde kabul edilemez bir durumdur. Gerçekten yargı, eşitlik ilkesinin en hassas ve titizlikle uygulanması gereken alanlardan birisidir. Çünkü bu ilkenin ihlali hiçbir alanda yargı işlevindeki kadar devlet vatandaş ilişkileri konusunda tahrip edici olmayacaktır. Hele hele eşitlik ilkesi ihlalinin yargısal kararlara yansımaları, yargıya güvenin kaybedilmesi konusunda olabilecek en kötü durumdur. Bu sebeple böyle bir etik dışı tutum başlıca etik ihlallerden birisi olarak görülmelidir.

2.7.3.6. Ehliyet ve Liyakat İlkesi

Etik kavramının ahlak kavramı ile yakın ilgisi sebebiyle eskiden meslek mensubunun mesleğinde kendisini yeterince geliştirmemesi, yenilikleri takip etmemesi konusu meslek etiği ile fazla ilgili görülmezdi. Önceleri meslek etiğinden anlaşılan daha çok işin ahlaka uygun yapılıp yapılmadığı olduğundan art niyetli ve menfaat temini kastına yönelik olmayan bu durum, etikle ilişkilendirilmezdi. Ancak günümüzde özellikle kamu görevlileri ile ilgili olarak ehliyet ve liyakat başlıca etik gereklilik olarak görülmektedir. Çünkü özel sektör alanındaki mesleklerde mesleğin doğru ve gereği gibi yapılmaması öncelikle meslek mensubunun bizzat kendisini olumsuz etkileyecekken, kamu görevlisi daha çok vatandaşı mağdur edecek ve kamu zararına sebep olacaktır.

Günümüzde bir meslek etiği ilkesi olan ehliyet ve liyakate sahip olmanın etik bir ilke olarak gerekli olmadığı bir meslek elbette bulunmaz. Hangi meslek yapılıyorsa yapılsın, kişinin gerekli ehliyet ve liyakate sahip olması beklenir. Bu sebeple bir mesleği icra etmek isteyen kişiden işi yapmayı yeterli olduğuna dair, ruhsat, diploma, sertifika gibi çeşitli belgeleri sunması istenir. Ancak bazen kişiler bu belgeleri temin edebilmelerine rağmen işi yapmada gerekli yeteneği ve liyakati gösteremeyebilir veya zaman içinde kendisini geliştirememesi yenilikleri takip

etmemesi veya işini önemsememesi sebebiyle bu ehliyet veya liyakati kaybedebilir. Bu durum ise hizmet alanların menfaatlerini olumsuz etkilediği gibi kurumsal itibara da zarar verir. Bu sebeple insan kaynaklı bölümüne işe adam almada çok önemli görevler düşer. İnsan kaynakları bölümünün iyi yetişmiş ve motive edilmiş çalışanlar temin ederek organizasyonun verimliliğini artırması beklenir (Yüksel, 2007:30).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 3 C maddesine göre “ Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.”Liyakat, etkin, verimli ve rasyonel bir insan kaynakları politikasının kurulmasına imkan sağlayan kural ve uygulamaların bütünüdür (Eryılmaz, 2010:271).

Ehliyet ve Liyakat, Bangolar Yargı Etiği metninde altıncı değer başlığı altında düzenlenmiştir. Her meslekte olduğu gibi hakimlik mesleğinde de ehliyet ve liyakat performansın ve yargıya olan güvenin ön şartıdır. 1985 tarihli Birleşmiş Milletler Yargı Bağımsızlığının Temel İlkeleri metninde bu konuya ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Yeterlik, seçim ve eğitim başlığı altında “Hâkimlik mesleğine, yeterli hukuk eğitimi görmüş, yetenekli ve kişilikli bireyler seçilecektir. Seçim yönteminde, amaca aykırı düşüncelerin rol oynamasını engelleyecek tedbirler alınmalıdır. Hakimlerin seçiminde, bir kişiye karşı ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi veya diğer fikirler, milli veya sosyal menşe ve mal varlığı gibi düşüncelerle hiçbir ayırım yapılmayacak; ancak hâkim adayının ülke vatandaşı olması şartı, ayrımcılık olarak nitelendirilmeyecektir.” şeklinde düzenleme yapılarak hakim adaylarının seçiminde gerekli özenin gösterilmesi istenilmiştir.

Hakimlik faaliyetinin önceliği ehliyet ve liyakat konusunda bir gereklilik olarak kabul edilmiştir. Ehliyet ve Liyakat İlkesi başlığı altında Bangolar Yargı Etiğinin 6.1 numaralı uygulama maddesinde, “Hakimin yargısal görevinin tüm faaliyetlerinin önünde yer alması gerektiği” belirtilmiştir. Burada kastedilen hakimin akademik kariyer yapması, hobileri, bir yarışmaya katılması gibi faaliyetleridir. Yoksa örneğin hakimin görevinin ailesinden önce geldiği ifade edilmemektedir. Aksi düşünce hakimin de bir insan olduğunu inkar etmek olur. Adalet bekleyenlerin ise beklentisi vicdan, ahlak gibi insani duygular taşıyan bir hakim tarafından

yargılanmaktadır. Aile Mahkemesine atanacak hakimlerin evli ve çocuklu olmasının kanunen tercih edilmesinin sebebi de budur.¹⁴

Ülkemizde hakimlerin iş yoğunluğu ve vatandaşların davalarının süratle sonuçlandırılmasını beklemleri bu ilkeyi daha da önemli hale getirmektedir. Hakimin yargısal görevine öncelik vermemesi ve zamanını mesleki işlerine göre planlamaması mutlaka işlerinde büyük aksaklıklara sebep olacaktır. Bu durum vatandaşın mağduriyetine sebep olacağı gibi hakimin de disiplin ve cezai sorumluluğu ile neticelenecektir. HSYK bir kararında, hakimin eşine ait anaokulun servis gibi bazı işlerini yapması, bu logoyu taşıyan aracı kullanması sebebiyle uyarma cezası verilmesine karar verilmiştir.¹⁵

Hakim, sadece karar vermeye ilişkin işlerden değil, aynı zamanda mahkeme işleri ve yargısal makamıyla ilgili diğer vazifelerine kendisini adaması ehliyet ve liyakatin gereğidir (Bangolar 6.2). Hakimin kalem işlemlerinin denetimi, kayıtların sağlıklı tutulması ve korunması, kalem işlerinin yakınmaya sebep olmayacak şekilde hızlı yürümesi gibi konularda mevzuattan kaynaklanan sorumluluğu olduğu gibi bu görev bir yargı etiği kuralı olarak da öngörülmüştür. Hakimlik mesleğinin etik ilkeleri hakimin karar vermesi sürecini kapsadığı gibi mahkeme kaleminin tüm bürokratik işlerini de kapsamaktadır.

Hakimin kendisi ne kadar etik ilkelere riayet ederse etsin, kalem personeli bazı işleri hızlandırmak için menfaat temin ediyorsa hakimin da dahil olduğu mahkemenin itibarı kaybolacak, hakim de bu etik ihlalinin içinde görülecektir. Özellikle katip veya mübaşirce dosyanın çıkartılması, fotokopi alınması, davanın hızlandırılması ve yavaşlatılması gibi işler için para istenmesi gibi olaylar bir çok yargılama sisteminde rapor edilmiştir (İnceoğlu, 2007:176). İşte böyle durumlar üzerinde hakimin en azından denetim görevini ihmal etmek şeklinde katkısı bulunmaktadır. Bu sebeple HSYK tarafından mahkeme işlerinin ve personelinin hakim tarafından denetiminin yapılmasına büyük önem verilmektedir. HSYK 30.09.2011 tarihli genelgesi ile mahkeme kalemleri ile icra ve iflas daireleri hizmetlerinin, etkili, verimli ve süratli olarak yerine getirilebilmesi ve hizmetin

¹⁴ 4787 sayılı Aile Mahkemesinin Kuruluş Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun'un 3. maddesi.

¹⁵ Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu 2. Daire Kararı 01.12.2011 tarihli 685 sayılı.

kanun, tüzük, yönetmelik ve genelgelere uygun olarak yürütülmesinin sağlanabilmesi için yapılması gerekenleri belirtmiş ve ilgili mevzuata aykırı olarak yapılan işlemlerin tespiti hâlinde gereğinin yapılmasını tüm yargı teşkilatına duyurmuştur.

Meslekte ehliyet ve liyakat kazanmanın temel yolu eğitime önem verilmesidir. Kamu görevlileri mesleğe girdikten sonra da yeterliliklerini kaybetmemeleri için kendilerini sürekli geliştirmelidir. Bu çalışanın hem kendi gayreti hem de kurumun özendirilmesi ve kurum içi eğitim faaliyetine önem vermesi ile gerçekleşecek bir husustur. Organizasyonlarda çalışanların kendilerini geliştirmesi ve meslek içi eğitimle insan kaynakları fonksiyonu ilgilenir. Hukuk alanında, diğer pek çok bilimsel alana göre daha fazla yenilik ve değişiklik yapıldığından hakimler için sürekli bilgilerinin güncellenmesi için yapılabilmesi için zorunluluk arz eder. Başka bazı alanlarda meslek mensuplarının eski bilgileriyle standartların altında da olsa mesleğini yürütmesi mümkün ise de, bir hakimin örneğin yeni Türk Ceza Kanunu ve Ceza Muhakemesi Kanununu özümsemeden kürsüye çıkıp hakimlik yapabilmesi mümkün değildir. Günümüzde hakimin sürekli kendisini geliştirmesi zorunluluğunu, teknolojik gelişmeler ve yargı alanında kabul edilen yeni usuller daha da şiddetlendirmektedir. Gerçekten teknolojik gelişmeler çalışma hayatında sürekli değişikliklere neden olmakta ve uygulanmakta olan birçok bilgi, teknik ve yöntemler zamanla geçerliliğini yitirmektedir (Eryılmaz, 2010:300). Yargı alanında UYAP sistemine geçilmesi ile birlikte bir çok işlem ve yazışma bilgisayar ortamında yapılmakta olduğundan hakimin iyi bir UYAP yazılım programı kullanıcısı olması aranmaktadır. UYAP sisteminde mahkeme personeline işlem yapmada sınırlar konulduğundan hakimin aracın trafik kaydına tedbir koyması, elektronik imza ile bir belgeyi imzalaması gibi bir çok işlemi bizzat kendisi yapması gerekmektedir. Bu beklentiler yüzünden teknolojiye uzak olan ve yaşça ileri bazı hakimlerin bu işleri yürütmekte büyük zorluklar yaşadıkları bilinmektedir. Bu sebeplerle hem güncel mevzuatın ve yayınların sürekli takip edilmesi, evrensel yeniliklerin izlenmesi ve yargı alanındaki yeni usuller ile elektronik sistem ve yazılımların öğrenilmesi için hem kişisel gayret hem de kurumsal düzeyde politika oluşturulmasına ihtiyaç vardır.

Bangolar Yargı Etiği 6.3. uygulama maddesine göre, “Hakimler, yargının kontrolünde kendileri için yapılan eğitim ve diğer fırsatları kollayarak, yargısal

görevlerin düzgün bir şekilde icrası için mesleki bilgisini, becerisini ve bireysel yeteneklerini sürdürmek ve artırmak için gerekli adımları atmalıdır.” Aynı şekilde 6.4. uygulama maddesinde de “Hakim, uluslar arası sözleşmeleri ve insan hakları normlarını oluşturan diğer belgeleri kapsayan uluslar arası hukuk gelişmeleri hakkında kendisini sürekli yenilemelidir.”

Aslında bütün meslek mensupları için kendini yenilemek ve meslekteki gelişmeleri takip etmek bir zorunluluktur. Öğrenmek akıntıya karşı kürek çekmeye benzetilir kürek çekmeyi bırakan, geriye doğru gider denilir. Bu nedenle hakimlerin bilgilerini sürekli yenilemeleri için fırsatlar tanınmalı ve öğrenme sürekli teşvik edilmelidir.

HSYK ve Adalet Bakanlığı tarafından hakimlerin sıklıkla uygulayacakları kanunlarda bir değişiklik yapıldığında, mutlaka bununla ilgili eğitim seminerleri düzenlenmekte ve ilgililer davet edilmektedir. Yine hakimler ve savcıların yüksek mahkemelerde birkaç ay süre ile görevlendirilerek kendilerine hizmet içi eğitim verilmesi büyük faydalar sağlamaktadır. Günümüzde bilgisayar ve internet teknolojilerinin gelişmesi ile hakimler ve savcılara e-egitim verilmesi de yaygın olarak başvurulan bir yol olmuştur.

Hakimlerin Statüsü Hakkında Avrupa Şartı'nın 4.4. maddesinde, hakimlerin mesleki teknik bilgilerinin geliştirilmesinin yanı sıra sosyal ve kültürel bilgilerini de geliştirmelerini önerilmiştir. Gerçekten de eğitim, sadece hakimin davayı ele alışı ve sonuçlandırması tekniklerinin öğretilmesini değil, sosyal farkındalığını ve sosyal yaşamın karmaşıklığını yansıtan çeşitli konuları anlama yeteneğini de geliştirmeyi amaçlamalıdır (İnceoğlu, 2008:137). Son zamanlarda, Adalet Bakanlığı ve HSYK tarafından eğitim faaliyetlerine kişisel gelişim, uzaktan eğitim ve seminerleri de dahil edilmekte böylelikle hakim ve savcılar ile personelin zorluklarla daha kolay baş edebilme becerileri kazanmalarına yardımcı olunmaya çalışılmaktadır. İşleri gereği sürekli, suçlular, psikolojik sorunları olanlar, ruhen ve bedenen mağduriyete uğramış insanlarla muhatap olan yargı çalışanlarının ikna metotları, beden dili gibi konularda profesyonel eğitim almaları son derece faydalı olmaktadır.

Hakim ve savcılarının eğitimi konusunda, Türkiye Adalet Akademisine büyük görevler düşmektedir. Avrupa Birliğine katılım sürecinde üye ülkelerdeki mevzuata ve uygulamalara uyumu sağlamak üzere, adalet alanında eğitim ve diğer bazı görevleri yerine getirecek bağımsız bir kurumun oluşturulması gündeme gelmiş ve 4954 sayılı Türkiye Adalet Akademisi Kanunu, 23.07.2003 tarihinde kabul edilmiştir. 4954 sayılı Kanunla tüzel kişiliğe sahip, bilimsel, idari ve mali özerkliği olan Türkiye Adalet Akademisi kurulmuştur (taa, 2013). Akademi, meslek içi eğitim için kurslar açmak; belli alanlarda uzmanlık programları, seminer, sempozyum, konferans ve benzeri etkinlikler düzenlemek; eğitim ve öğretim programlarını uygulayarak eğitim hizmetleri vermektedir.

Son zamanlarda hakimlerin yurt dışına gönderilerek hem yabancı dil eğitimi hem de mesleki eğitiminin yapılmasına gittikçe daha fazla önem verilmektedir. Ancak verilen bu eğitimler çoğunlukla gönüllülük esasına dayanmakta olduğundan hakimin bilgilerini yenilemesi ve kendisini geliştirmesi çoğu kez kendi istek ve inisiyatifine kalmaktadır.

Bazı ülkelerde hakimleri meslek içi eğitime teşvik etmek için çeşitli özendirici uygulamalar yapılmaktadır. Hakimler hakkında Performans Değerlendirme ve Geliştirme Formu düzenlenmeye başlanması ile birlikte hakimin kendisini geliştirmesi ve yenilemesi daha sıkı bir şekilde takip edilmeye başlanılmıştır. Müfettişlerin, hakimlerin özellikle UYAP sistemini etkin bir şekilde kullanması konusu bu formlarda değerlendirilen bir hane haline getirilmiştir.

Ülkemizde üniversiteden itibaren hakimlerin almış oldukları eğitime bakıldığından en büyük eksikliklerden birisinin meslek etiği eğitimi konusunda olduğu görülecektir. Hakimler ne üniversite, ne akademi, ne de meslek aşamasında meslek etiği adı altında bir ders yer almamaktadır. Hukuk felsefesi gibi derslerde ise etik kavramının tanımı, tarihi ve hukukla ilişkisinden öte bir eğitim verilmemektedir. Bazı hukuk fakültelerinde ise hukuk felsefesi dersi dahi seçimlidir. Bir kısım hukuk fakültelerinin müfredatında yer alan insan hakları hukuku dersi kısmen meslek etiği konularını barındırır da bu konuda tam kapsayıcı ve işlevsel olmaktan uzaktır. Oysa ki hakimlik mesleğine daha girmeden önce hukuk öğrencisinin meslek etiği konusunu içselleştirmesi gereklidir. Halen hakimlerin meslek etiği kurallarını

öğrenmeleri, kendilerine bu konuda onaylanmış uluslar arası belge fotokopilerini göndermek suretiyle yapılmaya çalışılmaktadır. Mevcut iş yoğunluğu içerisinde bu şekilde gönderilen başka genelgeler ve yazılı bilgilendirmeler gibi hakimler bunlara da çoğunlukla yeterli vakit ayıramamaktadır. Buna rağmen etik konusunda yetersiz eğitim almış ve yeterince bilgilendirilmemiş hakimlerden yüksek etik standartlar beklenmesi büyük bir tezat oluşturmaktadır.

Bangolar Yargı Etiği İlkelerinin 6.5. uygulama maddesine göre, “Hakim, mahkeme kararlarının verilmesi de dahil tüm yargısal görevlerini etkin bir şekilde, adilane ve makul bir süre içerisinde yerine getirmelidir”. Yerel mahkeme kararlarının bozulma oranının çok yüksek olması ülkemizde yargılamanın adil ve etkin yapıldığı konusunda ciddi tereddütler uyandırmaktadır. Ayrıca yargılamanın makul sürede sonuçlandırılmaması da başlı başına adalet ve etkinliğe zarar verici bir durum olarak görülmektedir. Makul sürede yargılanma hakkında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 6/1. maddesinde de yer verilmiştir. Makul sürede yargılanma hakkına ilişkin ilkenin geliştirilmesinin en önemli sebebi İtalya’da bir dönem yargılama süresinin 25 yıla kadar uzaması olmuştur (Güzeloğlu, 2012:4). Bu ilkenin ülkemiz mahkemelerinde de çiğnenmesi sebebiyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesince aleyhimize verilen çok sayıda mahkumiyet kararı bulunmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, maddi ve manevi tazminat talepli bir iş davasının 5 yıl 5 ay sürmesini makul sürede yargılanma hakkının ihlali sayarak Türkiye Cumhuriyeti Devletini tazminata mahkum etmiştir¹⁶. Bu dava çok sayıda örnekten sadece birisidir. Görüldüğü üzere yargı konusundaki etik ihlaller başka bir yönü itibari ile da kamu zararına sebebiyet verdiği gibi uluslar arası alanda da devletin itibarını zedelemektedir. Bu sebeple Adalet Bakanlığı ve HSYK tarafından davaların süratle sonuçlandırılması konusuna büyük önem verilmektedir. Yargılamanın uzamasının en önemli sebeplerinden birisi yüksek mahkemelerde iş yığılması olduğundan buradaki tıkanıklığın giderilmesi için Yargıtay Kanunu’nda 09.02.2011 tarihinde yapılan değişiklikle, daire ve üye sayısı artırılmıştır. Ayrıca HMK gibi yeni kabul edilen kanunlarda ön inceleme kurumu gibi (HMK m. 137 vd.) yargılamayı hızlandıracak formüller getirilmiştir. Meslek içi eğitimler, e- adalet

¹⁶ Basvuru No: 7190/05 Strazburg 9 Aralık 2008

sistemi ve yargıda yalınlaşma gibi faaliyetler tümünden bu amaca hizmet etmek için ortaya konulan gayretlerin sonucudur. Ancak mevcut iş yükü karşısında, bu yapılanların, makul sürede yargılanmayı sağlama konusunda yeterli olamayacağı anlaşılmaktadır.

2.7.3.7. Nezaket ve Saygı İlkesi

Kamu Etik Kurulu Etik Rehberi'nde "Kamu görevlileri, kamu hizmetinin emanet olduğu düşüncesiyle halka zevkle hizmet etmeli, meslektaşlarına ve hizmetten yararlananlara karşı sabırlı, nazik, saygılı ve güler yüzlü olmalıdır." (2012 Etik Rehberi: 34). Elbette kamu görevlilerinden görevin niteliğine göre hizmet alanlara yönelik beklenen nezaket ve saygı davranışı farklı olacaktır. Daha somut bir anlatımla devletin vergi memurunun vatandaşa göstermesi beklenen nezaket ve saygı davranışı, bir kamu bankası müşteri hizmetleri temsilcisinden beklenen nezaket ve saygı davranışı ve hakimden beklenen nezaket ve saygı davranışı birbirinden farklı olacaktır. Çünkü vergi memurundan beklenen verginin doğru bir şekilde vatandaştan tahsili, banka müşteri hizmetleri temsilcisinden beklenen özel sektör anlayışı içinde müşterinin mevduatının bankaya kazandırılması gibi bir sonucun elde edilmesi iken, hakimden beklenen adaletin tecellisinin sağlanmasıdır. Bu sebeple, başka bir kamu görevlisinden beklenen bir etik davranış, hakim tarafından gösterildiğinde etik dışı görülebilir. Örneğin, kamu görevlisinin vatandaşa yol göstermesi ve aydınlatması 2012 tarihli Etik Rehberi'nde etik bir davranış olarak gösterilirken (Etik Rehberi, 2012:32), hakimin elindeki bir dosyanın taraflarına bu şekilde yol göstermesi kabul edilemez bir durumdur ve hakimin reddi sebebidir. Hakimlik mesleğinin icrasında vatandaşa ve personele karşı nezaket ve saygı gösterirken mesleğin vakarının ve tarafsızlığının da korunması önemli bir ölçüdür. İşte bu ölçü, hakimden beklenen nezaket ve saygıyı, diğer bir kısım kamu görevlilerinden beklenen nezaket ve saygıdan farklılaştırır.

Hakim mesleğinin yürütümü sırasında, vatandaşın ve personelinin şeref ve haysiyetinin ihlal edilmemesi, her insana insan olarak gösterilmesi gereken saygının gösterilmesi gereklidir. Bangolar Yargı Etiğinin 6.6 numaralı uygulama maddesine göre, "Hâkim, mahkemedeki tüm yargılama aşamalarında düzeni ve uygun hareket

edilmesini sağlamalı, davanın tarafları, jüri üyeleri, tanıklar, avukatlar ve diyalog kurduğu resmi bir sıfatı haiz diğer kişilerle ilişkilerinde sabırlı, nazik ve vakur olmalıdır. Hâkim, aynı davranış tarzını tarafların yasal temsilcilerinden, mahkeme personelinden ve hâkimin nüfuzu, yönetimi ve denetimine bağlı diğer kişilerden de talep etmelidir.”

HSYK, güncel bir kararında “Hâkimi olduğu 2 nci Sulh Ceza Mahkemesi personeline karşı bağırıp çağırdığı, işlemleri yapılan evrakı yeniden tekrar tekrar yaptırdığı ve beğenmediği evrakı alıp fırlattığı, sergilediği sinirli tavırlar nedeniyle Yazı İşleri Müdürlerinin ağlamalarına sebep olacak şekilde emrindeki personeline kötü muamelede bulunduğu tanık beyanlarından anlaşılmalı ilgilinin, eylemine uyan 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu’nun 65 inci maddesinin ikinci fıkrasının (d) bendi gereğince “kınama” cezası ile cezalandırılmasına,” karar verilmiştir.¹⁷

Nezaket ve saygı ilkesi kapsamında yer alan davranışlar, sadece hakimin bizzat şahsından kaynaklananlar değildir. Vatandaşın mahkemeden aldığı hizmetin kalitesinin nezaket ve saygı konusu ile yakından ilgisi vardır. Örneğin bir davanın tarafı veya tanık olarak duruşma için gelmiş bir vatandaşın saatlerce duruşma için sırada bekletilmesi durumunda bu şahsa ne kadar saygılı davranıldığına bir önemi bulunmamaktadır. Zaten, vatandaşın kuyruklarda bekletilmemesi, işlemlerinin hızlı bir şekilde yapılması, davasının makul sürede sonuçlandırılması ona insan olarak hak ettiği saygının gösterildiğinin bir ifadesidir. Bazı vatandaşlarda, yaşanan çok sayıda olumsuz uygulamalar sebebiyle, saydığımız saygı ifadelerinin adliyelerde bulunmadığına dair bir inancın gelişmesi ve vatandaşların hak aramadan soğutulması, tanık veya başka bir sıfatla dahi mahkemeye gitmeyi istememesi yargı sistemimizin geçmişten gelen çok önemli bir zafiyetidir. Ancak daha önce saydığımız, yargıda yeni kamu yönetimi ve özellikle toplam kalite yönetimi ilkesi doğrultusunda yapılanlar, yargıya her yönüyle güvenin yeniden sağlanması ve belirttiğimiz zafiyetin sona erdirilmesi konusunda yararlı sonuçları da alınmaya başlanan ciddi çabalar olarak görülmektedir.

¹⁷ 2009/90 2/D. iş 19/01/2011 tarihli Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu İkinci Daire Kararı

3. MESLEK ETİĞİ VE HAKİMLERİN HESAP VEREBİLİRLİĞİ İLİŞKİSİ VE ÇEŞİTLİ ÜLKE UYGULAMALARINDAN ÖRNEKLER

3.1. Etik Açısından Hakimlerin Hesap Vermesi

Kontrol mekanizmasının bir parçası olarak görülen hesap verebilirlik (Balcı, 2003:118) bir kimsenin sorumluluklarını ne gibi yollarla ya da nasıl yerine getirdiğini ortaya koyması, açıklaması veya ispat etmesi zorunluluğu olarak ifade edilmiştir (Vinten, 1992). Hesap verebilirlik, başlıca çağdaş yönetim uygulamalarından birisi olan yönetişimin en önemli unsurlarından birisi olarak kabul edilmektedir. Ayrıca hesap verebilirlik demokrasinin başlıca gereklerindedir. Demokratik ülkelerde başta siyasiler olmak üzere tüm kamu görevlileri yaptıkları işlemler veya yapmadıkları işlerden dolayı kendileri dışındaki bir otoriteye hesap verirler.

Hesap verebilirliğin en temel amacı görevin ve görev gereği tasarruf edilen kaynakların kötüye kullanmaların ortadan kaldırılmasıdır. Bu kapsamda etik dışı uygulamalara son verilmesi de hesap verebilirliğin amaçları arasında bulunmaktadır.

3.1.1. Hakimin Doğrudan Vatandaşa Hesap Verebilirliği

Geleneksel hesap verme anlayışı, bürokratik bir nitelik gösterir. Bu sistemde, hizmet alanların, hizmet aldıkları kamu görevlilerinden doğrudan hesap sorması kabul edilmemiş, sıradan vatandaşın ancak demokratik sistem yoluyla hesap sorması benimsenmiştir (Balcı, 2003:125). Günümüzde kamu görevlilerinin, bu dolaylı ve sonuçları belirsiz hesap verebilirliği anlayışı yerini doğrudan hesap verebilirlik anlayışına bırakmıştır. Bu yeni anlayış müşteri/vatandaş odaklılık yaklaşımının da gereğidir. Hizmet alanlara daha fazla odaklanmış bir yönetim anlayışı ile hesap verebilirlik daha çoğulcu bir hale gelmiştir (Bovaird, 1996:38).

Yeni kamu yönetimi anlayışının yargı alanında da etkin olmaya başlaması ile birlikte yönetişim yaklaşımının hesap verebilirlik unsurunun hakimler yönünden de uygulanması gündeme gelmiştir. Gerçekten demokrasilerde hiçbir kamu görevlisinin hesap verme sorumluluğundan bağışık olması düşünülemez. Ancak hakimlerin

bağımsız olması gerekliliği karşısında, hesap verebilirliğinin sağlanması kolay değildir. Çünkü öteden beri hakimın bağımsız olması için kamuoyundan da bağımsız olması gerektiği düşüncesi güçlü bir şekilde savunulmuştur (Cross, 2008:560).

Daha önceleri hakimın yapmış oldukları işlemler verdikleri kararlardan mağdur olan kişiler Adalet Bakanlığı'na karşı dava açtıklarında, Adalet Bakanlığı, hakimlerin bağımsız olması sebebiyle kendilerine sorumluluk düşmeyeceği yönünde savunmada bulunmakta idi. Bu sebeple kişiler, doğrudan hakimlere karşı dava yönelterek hesap verebilirlik kurumunu dava yolu ile işletmeye başlamışlardı. Bu durum bir süre sonra bazı vatandaşlarca etik dışı olarak kullanılmıştır. Kişiler kendi davalarına bakmasını istemedikleri hakime karşı yerli yersiz dava açmışlar böylece o hakimın kendileri ile bir davada hasım olmasını sağlayarak hakimi davadan çekilmeye zorlamışlardır. İşte bu türden art niyetli uygulamaların önüne geçmek ve hakimlerin sürekli aleyhlerine açılacak davalarla meşgul olmalarını önlemek için 6100 sayılı HMK'nın 46. maddesindeki düzenleme kabul edilmiştir. Buna göre hakimın yargılama faaliyetlerinden kaynaklanan belirli sebeplere dayalı tazminat davalarının devlete karşı açılacağı kabul edilmiştir. Ancak bu düzenleme hakimın vatandaşa karşı hesap verebilirliğini ortadan kaldırmamıştır. Çünkü aynı maddenin son cümlesinde “Devlet ödediği tazminat nedeniyle, sorumlu hakime ödeme tarihinden itibaren bir yıl içinde rücu eder.” şeklinde düzenleme yapılmıştır. Böylelikle, hakimın vatandaşa karşı dava yolu ile hesap verebilirliği için daha sağlam bir zemin hazırlanmış, aynı kanunun 49. maddesinde de davacının davası esastan reddedilirse para cezası düzenlenerek gereksiz ve art niyetli davaların yolu tümden kapatılmıştır.

3.1.2. Hakimın Medya Yolu ile Hesap Verebilirliği

Anayasamızın 28. maddesinde basının hür olup sansür edilemeyeceği belirtilmiştir. Venedik Komisyonu Yargıçların Bağımsızlığı Raporu'nun sonuç bölümünde “yargılama sürecini baskılardan korumak amacıyla, bir tarafta yargılama sürecinin korunması ile diğer tarafta basın özgürlüğü ve kamuoyunu ilgilendiren konuların açıkça tartışılabilmesi ihtiyacı arasında bir denge sağlanabilmesi için “görülmekte olan dava” ilkesinin uygulanması düşünülebilir” denilmiştir (Gönenç, 2011:2).

Ülkemizde gerek yazılı gerekse görsel medya aracılığıyla pek çok mahkeme kararının eleştirilere konu olduğu, hakimlerin verdikleri kararlarla gündeme geldikleri, bazı önemli davalarda hakimlerin kararlarının kimi medya organlarınca övülürken bazılarınınca yerildiği sıklıkla görülmektedir. Yargıtay Başkanı Ali Alkan, 2012-2013 Yılı Adli Açış Konuşması'nda, sosyal bir güç haline gelen medyanın yargı bağımsızlığına tesir eden en önemli etkenlerden birisi olduğunu ve hakimleri etkileme tehlikesi oluşturduğunu belirtmiştir (Alkan, 2012:14).

Günümüzde, çağdaş medya araçları sayesinde mahkemelerce yapılan işlemler ve kararlar gizli kalamadığı gibi, kısa süre içerisinde forumlarda sayısız insanın yorumlarına açılmaktadır. Bir hakim verdiği herhangi bir kararın ya da yaptığı bir işlemin kısa süre içinde pek çok insanın bilgisine ulaşacağını bilmektedir. Bu durum kuşkusuz hakimleri bir karar vermeden önce daha fazla düşünmeye zorlamaktadır.

Bazen bir çocuğun değersiz bir eşyayı çalması sebebiyle ona verilen ağır bir ceza, bir tecavüzcü veya katilin kısa sürede tahliye olması durumu bir anda milyonlarca insanın bilgisine ulaşmakta ve insanların forumlarda engellenemez yorumlarına hedef olmaktadır. Çoğu kez mahkemelerce yayın yasağı konulması dahi bu duruma engel olamamaktadır. Yapılan araştırmalar hakimler ve cumhuriyet savcılarının medyanın bazı haberleri ve yorumlarından ciddi şekilde etkilendiklerini göstermiştir (Çine, 2010:217).

3.1.3. Hakimin Üst Mahkemelere Hesap Verebilirliği

Mahkemelerin istisnai düzenlemelerle üst mahkemelerin denetimi dışında bırakılan kesin kararları dışındaki tüm kararları, itiraz ve temyiz yolu ile üst mahkemelerin denetimine tabi tutulur. Üst mahkemelerce hukuka uygun bulunmayan kararların bozulmasına, bazen de düzeltilmesine karar verilir. Daha önce de sözünü ettiğimiz gibi hakimlerin vermiş oldukları kararlarının üst mahkemenin denetimi sonucunda üste mahkemece kararı veren hakime “iyi”, “orta” ve “zayıf” gibi notlar verilmesi hakimin yargısal anlamda hesap verebilirliği aracı olarak işlev görmektedir. Ancak yargı alanında yaşanan son reformların bir sonucu olarak not sisteminin kalkmış olması bu yolla hesap verilmesinin işlevselliğini büyük ölçüde kaldırmıştır. Yine de müfettişlerce hakimin kararlarının onanma ve bozulma oranları onun

performans sonuçlarına yansıtılmaktadır. Ayrıca hakimlerin kararlarının onanması ve bozulmasının onun üzerinde moral etkisi de bulunmaktadır.

3.1.4. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Yoluyla Hesap Verebilirliği

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 18 Mayıs 1954'te ülkemizce onaylamış ve 1987 ve 1990 yıllarında da Komisyon ve Mahkemenin yetkisini kabul edilmiştir. Böylelikle ülkemiz vatandaşlarının adil yargılanma hakları uluslar arası alanda da teminat altına alınmıştır. Hatalı yargı kararları sebebiyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne başvuru sayısındaki artış ve devlet aleyhine yüklü tazminatlara hükmedilmesi, yetkilileri, yargıda hataları en aza indirme konusunda çözümler üretmeye zorlamıştır. Gerçekten Türkiye aleyhine yapılan başvuru sayısında özellikle son iki yılda ciddi artışlar meydana gelmiştir. Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı istatistiklerine göre, son iki yıldaki artışlar 2009 yılındaki başvuru sayısını neredeyse ikiye katlamıştır. Türkiye, 2011 yılında da, aleyhe sonuçlanan dava sayısı itibarıyla en çok ihlal kararı verilen devlet konumundadır. 2011 yılında Türkiye aleyhine verilen ihlal kararları arasında en çok ihlal edilen haklar sırasıyla, adil yargılanma hakkı (% 28 (yargılamanın uzunluğu % 18)), işkence, insanlık dışı ve onur kırıcı muamele yasağı (% 25) ve özgürlük ve güvenlik hakkıdır (% 13). Adil yargılanma hakkına ilişkin olarak özellikle yargılamanın uzunluğundan dolayı, son yıllarda Türkiye aleyhine verilen ihlal kararlarında ciddi artışlar vardır. 2011 yılında Türkiye hakkında adil yargılanma hakkına ilişkin olarak verilen 83 ihlal kararının 53'ü yargılamanın uzunluğu hakkındadır (ihb.gov.tr). Bu istatistiki veriler ülkemiz mahkemelerinin işlemlerinin ve kararlarının, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından yoğun bir şekilde denetlendiğini göstermektedir. Böylece hakimlerin dolaylı da olsa uluslar arası bir mahkemece hesap verebilirliği yolu açılmış bulunmaktadır. Ayrıca hakimlerin yaptığı işlemler ve aldığı kararlardan dolayı devletin tazminata mahkum olması durumunda, hakime rücu edebilmesi bu hesap verebilirliği daha da etkin bir hale sokmaktadır. Bütün bunların yanında devletin uluslar arası alanda itibarının zedelenmesinin önlenmesi için davaların makul sürede sonuçlandırılması, kararların oluşumunda evrensel etik ilkelere uyulması ve özgürlüklerin haksız yere ihlal edilmemesi amacıyla hakimler üzerinde pozitif bir manevi baskı bulunmaktadır.

3.1.5. Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Sonucu Hesap Verebilirliği

03 Nisan 2011 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan 6216 sayılı Kanun ile vatandaşa, Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru imkanı tanınmıştır. Kanunun 45/1. Maddesine göre.” Herkes, Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve buna ek Türkiye’nin taraf olduğu protokoller kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilir.” Getirilen bu düzenleme ile vatandaşın temel hakları mahkemelerce ihlal edildiğinde bunun Anayasa Mahkemesine taşınabilmesi imkanı tanınmıştır. Özellikle yerel mahkemelerin kesin kararlarının dahi Anayasa Mahkemesine taşınabilecek olması hakimlerin kesin kararlarına karşı da hesap verebilirliğinin kapsamını açmıştır. Şüphesiz mahkemelerin her kararı bireysel başvuru konusu yapılamayacaktır. Bireysel başvurunun başarılı olması için, hatanın temel hakların gözden kaçırılmış, ya da yanlış uygulanmış olmasından kaynaklanması gerekecektir (Sabuncu ve Arnwine, 2004. 235).

Anayasa Mahkemesi’ne bireysel başvuru yapılması imkanının getirilmesinin en önemli sebeplerinden birisi de Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ne başvuru sayısını azaltmaktır. İngiltere’de demokrasi, parlamento ve yargı Federal Almanya’dan daha köklü ve daha yerleşik olmasına rağmen, AİHM tarafından tespit edilen ihlallerin sayısı bakımından İngiltere, Almanya’dan daha kötü durumdadır. Almanya, verilen AİHM ihlal kararlarının sayısı bakımından en düşük ülkeler arasında bulunmaktadır (Bahadır, 2008:27). Bunun temel sebebi ise Almanya’da bireysel başvuru sisteminin sağlıklı bir şekilde işlemesidir. Rusya gibi ülkelerde ise bireysel başvuru yolunun Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine başvuruyu azaltma fonksiyonuna yeterince önem verilmemesi sebebiyle bu ülkedeki bireysel başvuru sistemi Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine başvuru sayısını yeterince azaltmamaktadır (Zorkin, 2009:291).

3.1.6. Hakimlerin Etik Yönden Demokratik Hesap Verebilirliği

T.C. Anayasası’nın 138/3. maddesinde “Görülmekte olan bir dava hakkında Yasama Meclisinde yargı yetkisinin kullanılması ile ilgili soru sorulamaz, görüşme yapılamaz veya herhangi bir beyanda bulunulamaz” şeklinde düzenleme

bulunmaktadır. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise, “Hiçbir organ, makam, merci veya kişi, yargı yetkisinin kullanılmasında mahkemelere ve hâkimlere emir ve talimat veremez; genelge gönderemez; tavsiye ve telkinde bulunamaz.” şeklinde düzenleme yapılmıştır. Getirilen bu düzenlemeler hakimlerin yasama organına karşı hesap verebilirliğini büyük ölçüde ortadan kaldırmıştır.

Hakimlerin halk tarafından veya halkın seçtiği meclis tarafından seçilmesi ülkemizde genel olarak kabul gören bir uygulama değildir (Gülener, 2011:242). Ancak Anayasamızın 146. maddesinde 2010 yılında yapılan değişiklikle Anayasa Mahkemesinin 17 üyesinden 3 tanesinin meclis tarafından seçilmesine imkan tanınmıştır. Hakimin demokratik hesap verebilirliğinden sadece yasama organına hesap vermesi anlaşılmalıdır. 18.12.2010 tarihinde resmi gazete de yayımlanan 6087 sayılı HSYK Kanunu’nun 18. maddesinde üyelerin seçimi başlığı altında “(1) Kurulun; a) Dört asıl üyesi, hâkimlik mesleğine alınmasına engel bir hâli olmayan; yükseköğretim kurumlarının hukuk dalında en az onbeş yıldan beri görev yapan öğretim üyeleri ile meslekte fiilen onbeş yılını doldurmuş avukatlar arasından Cumhurbaşkanınca,

b) Üç asıl ve üç yedek üyesi, Yargıtay üyeleri arasından Yargıtay Genel Kurulunca,

c) İki asıl ve iki yedek üyesi, Danıştay üyeleri arasından Danıştay Genel Kurulunca,

ç) Bir asıl ve bir yedek üyesi, kendi üyeleri arasından Türkiye Adalet Akademisi Genel Kurulunca,

d) Yedi asıl ve dört yedek üyesi birinci sınıf olup, birinci sınıfa ayrılmayı gerektiren nitelikleri yitirmemiş adlî yargı hâkim ve savcıları arasından adlî yargı hâkim ve savcılarınca,

e) Üç asıl ve iki yedek üyesi birinci sınıf olup, birinci sınıfa ayrılmayı gerektiren nitelikleri yitirmemiş idarî yargı hâkim ve savcıları arasından idarî yargı hâkim ve savcılarınca, dört yıl için seçilir.” hükmü ile demokratik bir hesap verebilirlik mekanizması kabul edilmiştir.

3.1.7. Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve Hakimlerin Hesap Verebilirliği

25.5.2004 tarih ve 5176 sayılı "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere kurulmuştur. Ancak; Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ile üniversiteler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz. Bu düzenleme gereğince, kamu görevlileri için profesyonel bir denetim işlevi gören Kamu Etik Kurulu'nun hakimlerin denetlenmesine yönelik yetkisi bulunmamaktadır. Buna rağmen, yargı alanında yetkisi olmasa da, kamuda etik konusundaki farkındalığın oluşmasının somut bir sonucu olarak kurulan Kamu Etik Kurulu'nun, yol gösterici uygulamaları, çalışmaları ve rehberliği hakimlerden beklenen etik davranışların neler olduğunu belirginleştirmiştir. Daha açık bir söyleyişle, diğer kamu görevlilerinden beklenen etik davranışlara göre, hakimlerden beklenen etik davranışlar, çoğu kez daha düşük olamayacağından, yargı mensuplarınca kamu etik kurulu kararlarının ve çalışmalarının izlenmesini gerekli hale gelmiştir.

Kamu Etik Kurulu'nun faaliyet alanında yargı organlarının bulunmamasının sebebi, böyle bir uygulamanın yargı bağımsızlığına aykırılık oluşturacağı düşüncesidir. Gerçekten Kamu Etik Kurulu, başbakanlığa bağlı bir kuruluş olduğundan böyle bir denetim, yürütmenin, yargı organları üzerinde baskı oluşturmasına sebep olabilir. Zaten, hakimleri denetlemekle görevli olan müfettişlerin bağlı oldukları Teftiş Kurulu Başkanlığı bu sebeple 11 Aralık 2010 tarihinde yürürlüğe giren 6087 sayılı Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu ile Adalet Bakanlığı bünyesinden çıkartılarak HSYK bünyesine alınmıştır.

Kamu Etik Kurulu'nun yargı ile ilişkili olduğu konulardan birisi de görülmekte olan davalarla ilgili olarak Kamu Etik Kurulu'nun durumuna ilişkindir. Bu konudaki düzenlemeye göre, Yargı organlarınca incelenmekte olan veya karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur (5176SK/md.1; KGEY/md.31). Ancak, yargı kararının kesinleşmesinden

sonra Kamu Etik Kurulu tarafından inceleme ve araştırma yapılması ve karar verilmesine engel bulunmamaktadır. Hatta kamu görevlisinin mahkemede beraat etmiş olması dahi onun eyleminin etiğe aykırı olmayacağı anlamına gelmez. Başka bir deyişle kamu görevlisi beraat etmiş olsa bile, beraatine konu olan eylemi etiğe aykırılık oluşturabilir. Örneğin devlet memurunun hediye alması çoğunlukla rüşvet veya görev kötüye kullanma suçlarını oluşturmadığı halde, yine de etiğe aykırı bir davranış olarak kabul edilmektedir.

Kamu Görevlileri Etik Yönetmeliğinin 23. maddesinde Etik Kurulu'nun görev alanına girmeyen kamu görevlileri için, çalıştıkları kurum bünyesinde etik komisyonları kurulması önerilmektedir. Yargı alanında hakimlerin denetimi, etik denetimden ayrı düşünülmektedir. HSYK adına hakimleri denetleyen müfettişler, hakimın diğer işlemleri ile birlikte onun etik denetimini yapmakta, etik ihlaller diğer disiplin kurallarına aykırılıklar ile birlikte değerlendirilerek hakime uyarma, kınama, aylıktan kesme gibi disiplin cezaları verilmektedir. Diğer kamu görevlileri için etik denetimin profesyonel bir kurul tarafından yapılması veya birden fazla üyeden oluşan komisyonlarla durumun değerlendirilmesi imkanı varken, hakimlerin etik denetiminin yoğun iş yükü altında bulunan ve hakimın diğer işlemlerini de denetlemekle görevli bulunan tek bir müfettiş eliyle yapılması büyük bir eksikliklerdir. Kararın ise HSYK'nun ilgili dairesince verilmesinin ise çoğunlukla sonuca etkisi bulunmamaktadır. Gerçekten geçmiş uygulamalar göstermiştir ki HSYK, müfettiş raporlarına büyük ölçüde itibar ederek karar vermektedir. Çünkü, bir HSYK müfettişinin belirttiği gibi "HSYK üyelerinin ifadeleriyle müfettişler, kurulun taşradaki gözü-kulağı ve temsilcisidir" (Özgül, 2012:2).

Hakimlerin denetimi diğer kamu görevlilerinin denetimine göre bazı farklılıklar taşımaktadır. Bu farklılığın temelini hakimın bağımsızlığı oluşturmaktadır. Hakimi denetleyen bu hem anayasal ve en temel mesleki etik ilkeyi ihlal etmeksizin görevini yerine getirmesi gereklidir. İşte bu ilkenin sonucu olarak, kamu yararını gerçekleştirmek amacını taşıyan idarenin eylem ve işlemleri hukuksallık, yerindelik ve verimlilik esaslarına göre denetlenecekken, diğer denetim modellerinden farklı olarak hakimler sadece hukuka uygunluk olarak denetlenirler (Akıncı, 1999:47). Ancak bu gibi farklılıklar, diğer kamu görevlileri için uygun

görülen etik kurul veya komisyonların hakimler bakımından uygulanamayacağı sonucunu doğuracak farklılıklar değildir. Tam aksine, hakimlik mesleği mensuplarının bazı davranışlarının etik ihlal teşkil edip etmeyeceğinin bağımsız komisyonlar eliyle yürütülmesi hem daha doğru kararlar verilmesini sağlayacak, hem de hakim için daha güvenceli ve objektif kararlar verilmesine imkan tanıyacaktır.

3.1.8. Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Denetimi ile Hakimleri Etik Yönden Hesap Verebilirliği

Denetim, olması gerekenle olanın karşılaştırılarak, olumsuz anlamdaki farkın belirlenmesi ve düzeltici tedbirlerin alınmasıdır (Mucuk, 2005:171). Bu amaçla örgütsel işleyiş bir bütün olarak, planlı ve programlı bir biçimde sürekli olarak izlenir, eksik yönler belirlenir ve düzeltilir; hataların yinelenmesi engellenmeye ve sağlıklı bir işleyiş gerçekleştirilmeye çalışılır (Kayıkçı, 2005:508).

Denetimden önce standartların belirlenmesi son derece önemlidir. Standartlar tam olarak belirlenmeden objektif ve tutarlı bir denetimin varlığından söz edilemez. Kamu mali yönetiminin büyük bir önemle üzerinde durduğu saydamlık, hesap verebilirlik ve performans yönetimi gibi temel ilke ve anlayışların eksikliği denetim alanındaki ciddi eksiklikler olarak görülmektedir (Kırmaz, 2009:229). Hakimlik mesleğinde de etik standartların tam olarak tespit edilmemiş olması, evrensel etik kodları ve bunların uygulama örneklerinin açıklanmaması sebebiyle uzun yıllar hakimlerin denetiminde büyük belirsizlikler yaşanmıştır. Ancak imzalanan Bangolar Yargı Etiği İlkeleri Metni, Birleşmiş Milletler Yargı Bağımsızlığının Temel İlkeleri gibi belgelerde hakimlerin etik davranışlarının neler olduğu, hangi davranışların etiğe aykırı bulunduğu somutlaştırılarak gösterilmiştir. Ayrıca HSYK tarafından hakimlere ilişkin disiplin kararlarının açıklanması kaçınılması gereken somut davranışları ortaya koyarak sözünü ettiğimiz belirsizliğin giderilmesine katkı sağlamıştır.

Denetimde kriterlerin ve aranacak hususların çok katı olarak belirlenmesinin de sakıncaları bulunmaktadır. Böyle bir durum da, denetimin, son derece şekilci ve bürokratik bir işlem olarak yapılmasına yol açmaktadır. Ayrıca denetlenen birimleri kamu yararı, vatandaş odaklılık ve verimlilikten uzaklaştırmakta, onları teftişe yönelik çalışmaya zorlamaktadır. Hatta bu durum denetim sırasında o kadar

belirginleşmektedir ki, vatandaşların işlerini erteleyen memurlar sadece müfettişin talimatları ile ilgilenmektedir. Bu durum neredeyse bütün kamu kurumlarına özgü bir hastalıktır. Herhangi bir mahkeme yazısına muhatap olan bir kurumun, denetleme sebebiyle cevap veremediğini belirtmesi sıklıkla rastlanan bir durumdur. Adliye denetimlerinde de benzer sorunlarla karşılaşmakta, zaten iş yükü altında ezilen memurlar denetim zamanında temel görevlerini bir kenara bırakmak zorunda kalmaktadırlar.

Denetimde, çağdaş yönetim anlayışlarının uygulanmaması denetim mesleğinin başarılı sonuçlar ortaya koyamamasının nedeni olarak gösterilmektedir (Polat, 2003:76). Bizzat denetçiler tarafından da denetim işinin bürokratik bir iş olarak görülmesi ve onların da sorumlu oldukları üstlerine denetlenen yerde belirli klişelerin bulunup bulunmadığına yönelik rapor sunma zorunlulukları denetimi elverişsizleştirmekte ve esnek bir denetimin yolunu kapamaktadır.

Bu başlık altında üzerinde durulması gereken bir konu da yüksek mahkeme üyelerinin hesap verebilirliğidir. Çünkü bu mahkemelerin başkan ve üyeleri disiplin yönünden HSYK kanununa tabi değildir. Bu sebeple yüksek mahkeme başkan ve üyelerinin müfettişlerce denetlenmesi mümkün olmadığından hesap verebilirlik açısından önemli bir boşluk oluşmaktadır. Çünkü demokratik sistemlerde yetki ölçüsünde hesap verebilirlik söz konusu olduğundan daha üst mahkemede görev yapan hakimlerin hesap verebilirliğinin daha kısıtlı olması çelişkili bir durum oluşturmaktadır. Yüksek mahkemelerin başkan ve üyelerinin hesap verme mekanizması sadece 148/6. maddesi olarak görülmektedir. Buna göre, yüksek mahkemelerin başkan ve üyeleri ile HSYK'nun başkan ve üyelerinin görevleriyle ilgili suçlardan dolayı Yüce Divan'da yargılanabileceği düzenlenmiştir.

Bangolar Yargı Etiği Metni gibi hakimlik mesleğinin evrensel etik standartlarını oluşturan uluslar arası belgelere taraf olunması ve bunların iç hukukta uygulanacağına dair taahhütte bulunulması sebebiyle bu etik kuralların uygulanmasının denetlenmesi önemli bir hale gelmiştir. Gerçekten, etik dışı davranışların ve yolsuzlukların ortaya çıkmasını sağlayan başlıca sistem denetimdir (Kırmaz, 2009:218). Ayrıca performans değerlendirmesine yönelik güncel değerlendirme metotlarının yargı alanında da uygulanmak istenmesi ile birlikte

hakimin artık klasik değerlendirme yöntemlerini ile değerlendirilemeyeceği gerçeği kabul edilmiştir. Yeni değerlendirme ve denetleme yöntemleri arayışının sebeplerinden birisi de HSYK üyelerinin daha demokratik bir usulle belirlenmesi ve teftiş kurulunun da HSYK'ya bağlı hale getirilmesidir. Kısaca yargısal alanda yaşanan sorunların çözümü için yaşanan yeniden yapılanmadan hakimin performansının değerlendirilmesi ve denetimi de nasibini almış, bu konuda bir dizi yenilikler getirilmiştir.

Eskiden beri hakimler belirli bir yöntemle denetlenip değerlendirildiğinden ve yargının yeniliklere başka kurumlara göre daha kapalı bir görünüm sergilemesinden dolayı yargı alanındaki bu yenilikler önemlidir. Örneğin performans kelimesi bile yargı alanında birkaç yıldır kullanılmaya başlanmış, hakimler için daha önce müfettişlerce düzenlenen hal kağıtlarının yerini “Performans Değerlendirme ve Geliştirme Formları” almıştır. Bu formlar düzenlenirken hakimlerin halen gördükleri ve karara bağladıkları evrak, ilgililerin doldurduğu değerlendirme formu, kişisel iş cetveli, müfettiş gözlemi, iş ve işlemlerle ilgili istatistikî UYAP verilerinin yanı sıra anket, odak grup çalışması, görüşme ve soru kâğıdı yoluyla meslektaş değerlendirmesi gibi sosyal bilimler alanındaki veri toplama kaynak ve yöntemlerinden yararlanılmaktadır (Özgül, 2012:9). Hakimlere ait PDGF'nin Yönetmelikler başlığı altındaki bölümde; planlama ve organizasyon, temsil ve iletişim becerileri, kalem ve zaman yönetimi, sürelere uyma ve bilişim sistemini kullanma alt başlıklı ve 31 kriterin de yer aldığı toplam 57 performans alanı değerlendirilmektedir. Değerlendirme yapılırken likert ölçeğine göre her bir kriter “yetersiz”, “gelişmesi gerekli”, “beklendiği kadar”, “beklenenin üstünde” yada “mükemmel” seçeneklerinden biriyle işaretlenmektedir.

Hakimlerin denetimi, performanslarının ölçümü ve terfisinde müfettiş raporları büyük önem taşımaktadır. Daha önce de belirttiğimiz gibi özellikle Yargıtay tarafından not verilmesi uygulaması da kalkmış olması nedeniyle, hakimin denetim ve değerlendirilmesine esas bu müfettiş raporları neredeyse tek ölçüt haline gelmeye başlanılmıştır. Halen hakimin hem performansı, hem genel olarak denetimi ve hem de özelde etik denetimi müfettişler aracılığı ile yapılmaktadır.

Denetim kavramının tanımında ön plana çıkan hususlardan birisi de, denetimin tek işlevinin sadece hataların araştırılması ve hata yapanın cezalandırılması olmamasıdır. Denetim elemanının asıl görevi, personeli eğitmek, denetlenenlere değişen mevzuatı ve yenilikleri öğretmek, onların performanslarını ölçmek, denetlenen birimlerin iyileştirilmesi ve verimlerinin artırılması için gerekli önlemleri almaktır (Üzmez, 2007:340). 6087 sayılı Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu'nda bu konu üzerinde durulmuş, teftiş kurulunun görev ve yetkileri arasında, denetim, araştırma ve inceleme yapmanın yanında 6087 sayılı Kanunun 14/4-b maddesinde “Görev alanına giren konularda, uygulamada ortaya çıkan mevzuat yetersizliği ve aksaklıklar ile ilgili hususlarda gerekli inceleme ve araştırmaları yaparak alınması gerekli kanunî ve idarî tedbirler konusunda kurula teklifte bulunmak”da kurulun görevleri arasında sayılmıştır. Gerçekten bu maddeden de anlaşıldığı gibi, HSYK Teftiş Kurulu, yargı teşkilatının iyileştirilmesi ve güçlendirilmesi, toplam kalitenin ve performansının artırılması, adil yargılanma hakkının korunması ve sağlanması için çalışmakla görevlendirilmiştir (Özgül, 2012:11).

3.2. Yargı Etiği ve Yargının Denetimi Konusunda Çeşitli Ülke Uygulamaları

Yargı etiği konusunda yabancı ülke uygulamalarının incelenmesi önem taşımaktadır. Bunun sebebi yabancı ülkelerdeki en iyi uygulamaların belirlenerek karşılaştırmalı hukuk çerçevesinde kıyas yapılması yanında kürselleşme sebebiyle etik kuralları uygulamalarının sınır ötesi sonuçları bulunmasıdır.

Carmona küreselleşmenin yargı etiğine etkilerini şu sözlerle gayet güzel bir şekilde ifade etmiştir. “Artık küresel bir dünyada yaşıyoruz. Coğrafi sınırlar giderek daha az önem arz ediyor ve bu bizim ticari hukuktan aile hukukuna, istihdam hukukundan çevre ve ceza hukukuna oldukça farklı konularda çok sayıda anlaşma ve sözleşmelerin hakim olduğu uluslar arası hukuki manzaramıza epeyce yansımaktadır. Eğer vatandaşlar artan sayıda sınır ötesi işlemlerde bulunuyorsa, bağımsızlık ve tarafsızlığın temel prensipleri de aynı şekilde sınırların ötesine geçmelidir.” (Carmona, 2011: 72).

Türkiye’de “adli skandallar” olarak ifade edilen ve özellikle medyaya yansıyan büyük etik dışı olaylara, İngiltere İngilizcesi’nde “adalet düşüğü”, Amerikan İngilizcesinde ise “yanlış mahkûmiyet” denilmektedir (Cerrah, 2012). Etik dışı uygulamalar, hangi ülkede ne adla anılırsa anılsın gerek bilim çevreleri, gerekse siyasetçiler ve uygulayıcılar tarafından günümüzün başlıca evrensel bir sorunu olarak kabul edilmektedir. Tüm dünyada etik dışı uygulamaların temel sebebi ahlaki aşınma ve yozlaşma olarak görülmektedir. Ancak konu ülkeler ölçeğinde incelendiğinde etik dışı uygulamaların ortaya çıkmasına yol açan daha spesifik nedenlerin de bulunduğu gözlenmektedir. Gelir düzeyi düşük olan bir ülkede etik dışılıklar ve yolsuzlukların ortaya çıkmasında yoksulluk ön plana çıkarken, gelir düzeyi yüksek ve gelişmiş bir ülkede daha farklı nedenler etkili olabilmektedir. Örneğin, bazı bilim adamları Türkiye’de etik dışılıkların bir nedeni olarak hukuk fakültelerinde yeterli hukuk felsefesi ve sosyolojisi dersleri verilmemesini görmektedir (Öktem, 2012).

Etik dışılıklar ve yolsuzlukların ortaya çıkmasının ülkesel düzeyde farklılaşan nedenleri olsa da, bu durum evrensel etik normlarının oluşturulmasına engel olarak görülmemektedir. Özellikle ABD ve Avrupa ülkeleri gibi gelişmiş ülkelerde yargı etiği konusu üzerinde önemle durulmakta, yargı etiği konusunda evrensel etik kodlarının ve ülkesel düzeyde etik kodlarının belirlenmesi için ciddi çalışmalar yapılmaktadır.

Avrupa Yargı Konseyi Ağı’nın (ENCJ) 03 Haziran 2005 yılında kurduğu ve İtalya tarafından organize edilen “03 Haziran 2005 yılında kurduğu ve İtalya tarafından organize edilen Yargısal Davranış Kodları Çalışma Grubunda Bulgaristan, Belçika, İngiltere, Danimarka, Fransa, Macaristan, İrlanda, İtalya, Litvanya, Letonya, Malta, Hollanda, Polonya, Portekiz, Romanya, İskoçya, Slovakya, Slovenya, ve İspanya’nın ENCJ temsilcilerinin üye statüsünde, Türkiye gibi bazı ülkelerin de gözlemci statüsünde katılmakta olduğu çalışmalar sürmektedir.

Çalışma grubu tarafından bazı ülkelerde yargısal davranış kurallarına ilişkin düzenlemelerin neler olduğunu öğrenmek amacıyla yapılan araştırma sonunda 26 Mayıs 2006 tarihinde bir rapor hazırlanmıştır. Bu rapora göre, Avrupa ülkelerinde yazılı davranış kurallarının yaygın olarak bulunmadığı ifade edilmiştir. Burada kastedilen etik kodların bulunmayışıdır. Araştırma kapsamındaki 18 ülkeden sadece

4 ülkede etik kodların oluşturulduğu tespit edilmiştir. Bunlar: İtalya, Çek Cumhuriyeti, Slovakya ve Slovenya'dır. Sözü edilen davranış kurallarının ortak özelliği yaptırıma bağlanmamış olan davranış kurallarıdır. Yoksa elbette yazılı disiplin ve cezai hükümleri çeşitli şekillerde de olsa her ülkede bulunmaktadır. ENCJ'nin 2012 yılındaki en önemli dört görevinden birisi hakimlerin seçimi ve atanmasında tanımlanmış standartların oluşturulması olarak belirlenmiştir. Belirlenen diğer bazı görevler ise Avrupa Ülkeleri Yargısal Reform'u için bir rehberin oluşturulması, medya ile ilişkilerde objektif standartların belirlenmesidir.

Başta Fransa olmak üzere, bazı Avrupa ülkelerinde disiplin kuralları ile etik kurallar arasındaki ayırım, her disiplin soruşturmasına konu eylemin etik kuralları ihlal edeceği ancak her etik kuralın ihlalinin disiplin kuralı ihlali sayılamayacağı şeklinde kabul edilir (Ulutaş ve Atabey, 2011:50). Bu durum etik kuralların cezai kurallar ve disiplin kurallarından çok daha geniş kapsamlı olmasının doğal bir sonucudur.

3.2.1. Almanya'da Yargıda Meslek Etiği İle İlgili Uygulamalar

3.2.1.1. Almanya Örneğinin Türkiye Açısından Önemi

Alman Hukuku bir çok alanda Türk Hukukuna kaynak olmuştur. Bu sebeple Alman Hukuku'ndaki pek çok kurum, bizdekilerle benzerlik göstermektedir. Cumhuriyetin kuruluşu aşamasında son derece sınırlı sayıda olan yetişmiş insan varlığı olan Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, yeni devlet düzeninin kurulmasında her alanda olduğunu gibi hukuk alanında da Batı'dan yararlanmıştır. Devletimiz Alman Hükümetinden bu alanda çok büyük destek görmüştür. Bu sebeple Alman Devlet ve Yargı Sistemi'nin ülkemiz sistemi üzerinde çok büyük etkileri olmuştur. Ayrıca her iki ülkenin yakın ilişkileri hukuk kurlarının uygulanmasını birbirleri açısından önemli hale getirmektedir. Özellikle ülkemizden Almanya'ya göç sebebiyle milyonlarca Türk Vatandaşı için Alman Hukuku uygulandığı gibi, turizm, ticaret ve evlilik gibi sebeplerle de pek çok Alman Vatandaşı Türk Hukuku'ndaki uygulamalardan doğrudan etkilenmektedir. Gerçekten sosyal ve ekonomik ilişkilerin bu kadar yoğun olduğu iki ülke arasında hukuki ilişkilerin de yoğun bir şekilde yaşanması olağandır. Adli yardımlaşma, tanıma ve tenfiz gibi konularda her iki ülke

arasındaki ilişkiler, diğer ülkelere göre çok daha fazla olmasına rağmen, onlardakine kıyasla bu ilişkilerde en hızlı, en yararlı ve sonuç alıcı işlemler yine bu iki devlet arasında yürümektedir (Türk, 2002:9).

Daha önce belirttiğimiz gibi hakimlik meslek etiği konusunun, adil yargılanma hakkı konusu ile yakından ilgisi bulunmaktadır. Almanya ile geçmişten gelen yoğun ilişkilerimiz sebebiyle pek çok vatandaşımız için uygulanan hukuk kurallarının, uygulayıcıları olan Alman Hakimlerinin meslek etiği kuralları ve onların bu kurallara uyma düzeyleri önem taşımaktadır. Ayrıca pek çok kanunu iktibas yolu ile alınan ve gelişmiş bir ülke olarak ülkemiz için model olan Almanya uygulamasında hakimlik meslek etiği konusu ülkemiz açısından önem taşımaktadır.

3.2.1.2. Etik Açısından Almanya’da Yargı Teşkilatına İlişkin Düzenlemelerin Tarihi Gelişimi

Almanya’da hakimlik mesleğine ve yargı teşkilatına ilişkin yapılan düzenlemelerin tarihi oldukça eskidir. Alman hukukunda hakim bağımsızlığı ve teminatı uzun bir mücadelenin sonucunda sağlanabilmiştir (Özen, 2004:31). 1495 yılında İmparatorluk Mahkemeler Teşkilatı Kanunu ile yargı teşkilatıyla ilgili bazı düzenlemeler yapılmıştır. Kayser I. Maximilian tahtta iken ülkenin siyasi bölünmüşlüğüne önüne geçmek amacıyla Kutsal Roma İmparatorluğuna bağlı tüm Alman Ulusu Bölgesi için yetkili Kral’dan bağımsız bir Yüksek Mahkeme (Reichskammergericht) oluşturulmaya çalışılmıştır. 1849 yılına gelindiğinde ise meclis, Temel Hak ve Hürriyetler Bildirisi ile hakimlik teminatı ve bağımsızlığına ilişkin esasları kabul etmiştir. 1877 tarihli Mahkemeler Teşkilatı Kanunu ile yargı bağımsızlığı ve hakimlik teminatı yönünden ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır. Bu kanunda, hakimlerin aylık ve ödenekleri, başka görevlere atanmaları yargı bağımsızlığı doğrultusunda düzenlenmiş, görevden uzaklaştırma veya emekliye ayırma ancak mahkeme kararı ile mümkün kılınmıştır (Kırmaz, 2009:37).

Almanya’da hakimlik mesleğinin bu tarihi ve köklü gelişimi Hitler döneminde tam anlamıyla bir geri dönüş yaşamıştır. Gerçekten yargı bağımsızlığı ve hakimlik teminatları konusunda bu dönemde tam bir hukuksuzluk yaşanmıştır. Hatta daha ötesi kanun yapıcılar, hakimler ve geri kalan legal sistemin Hitler’in suç

organizasyonuna aracılık ettiği belirtilmiştir (Miller, 1995:1). Hitler Dönemi yargı bağımsızlığı ve insan hakları arasında bağın ne derece kuvvetli olduğunu ispat eder. Gerçekten yaşanan uygulamalar göstermiştir ki ne zaman insan haklarına ilerlemeler kaydedilmiş ve bu konuda farkındalık artmış ise yargı bağımsızlığı konusunda da ilerlemeler kaydedilmiştir. Bunun aksine insan haklarına önem vermeyen rejimlerde ise yargı bağımsızlığına yeterli önem verilmemiştir. Yaşanan pek çok deneyim bu iki kurumun birbirinin teminatı olduğunu göstermiştir. Bunlardan birisinin zaafa uğratılması diğerinin korumasız kalması sonucunu doğurmuştur (Ünal, 1996:31).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra Almanya'da 1949 tarihinde yeni bir anayasa yapılmıştır. Bu anayasa daha çok Weimar Anayasasına tepki anayasası olarak yapıldığından yargı bağımsızlığı ve hakimlere ilişkin önemli bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak bundan sonra yapılan 1961 tarihli Alman Anayasası'nda bu konuda gerçekten ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Bu dönemin yeni kurumlarından birisi de Federal Yüksek Mahkeme'nin kurulmasıdır. Gerçekten Federal Almanya Anayasasına anayasal denetim yapacak kurumlar öngörülmemiştir. O dönemin Adalet Bakanlığı Müsteşarı olan Walter Strauss'un büyük gayretleri sonunda, bir Federal Yüksek Mahkeme kurulmasının ne kadar gerekli olduğu konusunda kamuoyu oluşturuldu ve bunun sonunda Federal Yüksek Mahkemesinin kurulmasına karar verildi.

Batı Almanya'nın Doğu Almanya ile birleşmesi aşamasında Doğu Almanya'da kamu görevlilerinin hesap vermesine hakimler de belirli konularda dahil olmuştur (Özen, 2004:31). Bunun temel sebebi ise yargının siyasallaşmasıdır. Doğu Almanya tarihinde bu konu suç işleyen hakimler sorunu olarak ifade edilmiştir (Hakeri, 2004:919). Hakimlerin bu soruşturmaları daha çok açıkça kanunlara aykırı kararlar vermeleri ve görevlerini suistimal etmeleri üzerine olmuştur. Genel olarak hakimlerin bu kararları ile daha çok tarafsızlık ilkesini ihlal ettikleri kabul edilmiştir. Elbette burada hakimin yorumu ve takdir yetkisini aşan bir uygulamanın varlığı aranmıştır.

3.2.1.3. Alman Hukukunda Hakimin Bağımsızlığı ve Hakime Tanınan Teminatlar

Almanya’da hakimler bağımsızdır ve sadece kanuna tabidir. Bu anlamda hakimler yüksek mahkemeden da bağımsızdır. Almanya’da hakimlere emir verilemeyeceği, etkilenemeyeceğine dair yasak kağıt üzerinde kalmaz (Jannsen, 2002:37). Bu konuda büyük bir toplumsal bilinç de oluşmuştur. Adalet bakanı veya bir yargı mensubunun bu şekilde bir girişimi söylentisi dahi fazla duyulan bir şey değildir.

Alman Anayasasında hakimlik teminatlarına yer verilmiş, hakimin görevinden uzaklaştırılması ve azledilmesi istisnai bir yol olarak benimsenmiştir. Alman Anayasa’sının 97/II. maddesine göre, “hakimler kendileri istemedikçe ancak hakim kararıyla ve sadece kanunların belirttiği sebeplerle görev sürelerinin sona ermesinden önce azledilebilir ve işten geçici veya sürekli olarak el çektirilebilir. Alman hukukunda ilk derece hakimleri için 65 yaş emeklilik yaşı olarak benimsenmiştir. 98. maddenin 2. fıkrasında ise, federal hâkimlerin görevlerinde veya görev dışında, anayasanın temel ilkelerine veya bir eyaletin anayasal düzenine aykırı hareket etmeleri halinde, Federal Meclisinin talebi üzerine, Anayasa Mahkemesinin üçte iki çoğunlukla hâkimin başka bir göreve veya emekliye ayrılmasına karar verebileceğini düzenlenmiştir.

Hakimlerin bağımsızlığı elbette yalnızca haklar sağlamaz, bazı yükümlülükler de getirir. Örneğin bir hakim görevi dışında bilirkişi raporu hazırlayamaz, danışma ücreti alamaz. Böylece onun bağımsızlığı yaşamına bazı sınırlar da getirir.

Hakimlerin siyasi faaliyette bulunma, gösterilere katılma, bir partiye ya da belediye meclisine üye olma izni olmakla birlikte, bu işlerde amacını kabul ettirmek için hakimlik görevine dayanamaz ve hakim cüppesini giyemez. Ayrıca hakimlik faaliyeti sırasında da her türlü siyasi ifadeden de kaçınması zorunludur (Jannsen, 2002:38).

Alman Hakimler Kanunu’nun 31. maddesine göre yargı yararına tayini (ve yargı yararına emekliliği); “mesleğin gereklerini yerine getirme dışında bazı durumların varlığı adalete güvenin zedelenmesine yol açacak boyutta ise özlük

hakları korunarak hakimin görevi değiştirilebilir, hakim emekliye yada erken emekliye sevk edilebilir”, şeklinde tanımlamıştır. Hakimin yaşam tarzı gibi bir neden böyle bir yaptırımla karşılaşmasına neden olabilmektedir.

Avrupa ülkelerinde hâkim ve savcıların ek faaliyetlerde bulunma konusundaki sınırlılıklara bakıldığından arada fazla fark bulunmadığı görülür. Avrupa Adaletin Etkinliği Komisyonu’nun 2008 tarihli raporunda bilgi veren ülkelerin hemen hemen hepsinde savcılar ücretli ya da ücretsiz eğitim faaliyetlerinde (hâkimlerin 44’üne karşılık 43) araştırma ve yayın faaliyetlerinde (hâkimlerin 45’ine karşılık 44) ve kültürel faaliyetlerde bulunabilmektedir. Ancak Almanya ve Monako’da bu görevlerin ancak hakimlere ücret ödenmemesi halinde yerine getirilebilmesi mümkündür (CEPEJ Raporu, 2008:202).

3.2.1.4. Almanya’da Hâkimlerin Eğitimi

Almanya’da hakim, savcı ve diğer hukukçuların eğitim sistemi yaklaşık 150 yıl öncesine dayanmaktadır. Bu sistemde reform yapılması konusundaki tartışmalar da hemen hemen aynı yıllar boyunca sürmüş ve halen de sürmektedir (Gressmann, 2002:31). Almanya’da, liseyi iyi dereceyle bitirenler hukuk fakültelerine sınavsız kayıt yaptırabilmektedir. Bu ülkede hukuk eğitiminin eyaletlere göre farklılıklar göstermekle birlikte oldukça zor olduğu asgari sekiz dönem sürdüğü en erken dört yılda tamamlanabildiği bilinmektedir. Hukukun giderek daha fazla küresel nitelik kazanmasıyla hukuk eğitimi eskisinden çok daha fazla yabancı ülkelerin hukuk sistemlerini tanımak ve ulusal hukuk düzeni ile kıyaslamak üzerinde yoğunlaştırılmıştır.

Alman Hâkimler Kanununun 5. maddesine göre hâkim olabilmek için öncelikle 4 yıllık bir hukuk fakültesini bitirmek ve daha sonra birinci hukuk sınavını kazanmak ve daha sonra 2 yıl hazırlık döneminden sonra girilecek ikinci sınavı kazanmak gereklidir. Belirttiğimiz ikinci sınavını kazananlar aldıkları notlarına ve duyulan ihtiyaca göre hâkimlik, savcılık, avukatlık veya diğer bazı yüksek görevlere atanabilirler. Alman hukuk eğitiminin Avrupa ülkelerinin pek çoğundan farklı olan bir yönü tüm hukukçuların bir arada eğitilmesidir. Meslek seçimini uzun süre açık tutma ve daha sonra istendiğinde yetenekle ilgili olarak başka bir hukuk mesleğine

geçebilme imkanı genellikle sistemin büyük bir avantajı olarak görülmektedir (Gressman, 2002:32).

Alman Hâkimler Kanununun 5/b maddesine göre hazırlık hizmeti iki yıl sürer. Hâkim adayı savcılık, hukuk ve ceza mahkemeleri ile belirli idari kurumlarda ve en son olarak da bir avukat yanında staj yapar. Alanına göre idari yargı hâkimleri veya iş mahkemeleri gibi belirli bir alanda çalışacak olanlar kendi alanlarındaki mahkemelerde eğitim görürler. Böylece adaylık aşamasında uzmanlaşma da başlamış olur. Eğer hakim adayı tarafından istenirse stajın bir kısmı yurt dışında yabancı ülke kurumlarında veya yabancı bir avukat yanında da yapılabilir. Ayrıca staja ilişkin diğer uygulamalar eyaletlerin kendi yasal düzenlemeleri ile yapılır (AHK m 5b).

Alman Hakimler Akademisinin, bizimkisinden farklı olarak, ön plana çıkan bir yönü de sadece meslek içi eğitime ayrılmış olmasıdır. Adaylar ise buradaki sadece çalışma gruplarına katılabilirler (Gressman, 2002:34).

3.2.1.5. Hakimlerin Denetimi

Pek çok ülke gibi Almanya'da da hâkimin bağımsızlığı ile ilgili sorunların başında hakimlerin denetimi ve disiplin soruşturması gelmektedir. Alman Hakimler Kanunu'nun 26. maddesinde hakimlerin bağımsızlığı tehdit altında olmayacak şekilde denetleneceği belirtilmiştir. Aynı maddede denetimin, bağımsızlığın korunması esasında düzen bozucu hareketleri ve işin yavaş yapılması veya lüzumsuz olarak geciktirilmesine karşı uyarıyı kapsadığı belirtilmekte olup, ayrıca denetim araçlarının neler olduğu belirtilmemiştir.

Denetiminin amacı hakimlerin vazifelerinin gereklerini gereği gibi yerine getirip getirmediğinin belirlenmesi olduğundan denetim hakim bağımsızlığına müdahale olarak kabul edilmemektedir. Ayrıca hakimden denetimi kariyer ilerlemesinin sağlanması, başka bir deyimle üstten boşalan yerlere liyakatlı hakimlerin atanabilmesi için hakimlerin mesleki faaliyetlerinin değerlendirilmesi ve bu değerlendirmelerin bir sicil kaydında toplanması için gerekli görülmektedir.

AHK'nun 26. maddesine göre yapılacak denetimin hakim bağımsızlığını olumsuz etkilememesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu nedenle yapılan denetim sonunda ancak hakimden hataları tespit edilir yazılı bir bildirimle hataları hakime hatırlatılır.

Yapılan denetim sonunda ülkemizdeki Kamu Etik Kurulu ve diğer pek çok ülkedeki etik kurullarına benzer şekilde sadece tespit kararları verilmektedir. Aslında hakime uygulanacak yaptırımlar etik dışılıkların boyutu ile ilgilidir. Gerçekten kamu görevlilerinin etik dışı işlem ve davranışlarının sadece tespit edilmesinden başlayarak cezai bir yaptırıma tabi olmasına kadar derecesi vardır. Hakimin kusurlu davranışının ağırlık derecesinin hatırlatma ve dikkat çekmeyi aşması halinde Alman Adalet Bakanı'nın talebi ile ilgili kanun hükümlerine göre hizmet mahkemesi nezdinde disiplin soruşturması başlatılabilir veya rüşvet ya da görevin suistimali gibi bir durum söz konusu ise hakkında ceza davası açılabilir.

Hakim ve Savcıların soruşturmaları Federal Yüksek Mahkemede özel olarak bu iş için oluşturulan Hizmet Mahkemesi olarak adlandırılan özel daire tarafından yapılır (AHK 61). Her eyalette böyle bir hizmet mahkemesi faaliyettedir (AHK m. 77).

Alman denetim sisteminde farklılığı ise ön plana çıkan bir hususta bir denetim biriminin veya teftiş sisteminin öngörülmemiş olmasıdır. Bu durumun temel sebebi bağımsızlık ilkesinin temini yanında, sistemin hakime duyduğu büyük güvendir (Reichel, 1951:239). Alman sisteminde yargı alanında müfettiş, denetim sorumlusu gibi ünvanlara da yer verilmemektedir. Bu yüzden uygulamada denetim işi mahkemenin kendi iç işi olarak görüldüğünden hakimler hakkındaki denetim çoğunlukla mahkeme başkanları tarafından yürütülmektedir (Adalet Bakanlığı, 2011:5). Alman kanunlarında hakimlerin yargısal denetimi öngörülmemiş ise de mahkemelerin rutin idari ve bütçe denetimleri yapılmaktadır.

F. Alman Anayasası'nın 90. maddesinde, temel hakları veya diğer bazı hakları kamu gücü işlemleri tarafından ihlal edilen herkesin yararlanabileceği olağanüstü bir kanun yolu öngörülmüştür. Bu sistem başta hakim hataları olmak üzere vatandaşın haklarını ihlal eden hukuka aykırı uygulamaların telafisini sağlamakta büyük bir işlevselliğe sahiptir. F. Alman Anayasası'nın 90. maddesinde "herkes temel haklarından ya da Anayasa'nın 20/4, 33, 38, 101., 103. ve 104. maddelerindeki haklarından birinin kamu gücü tarafından ihlal edildiği gerekçesiyle Federal Anayasa Mahkemesi'ne anayasa şikâyeti başvurusu yapabilir" şeklinde düzenlenmiştir. Gerçekten bu sistem çok iyi işlediğinden Almanya, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinde, aleyhine en az başvuruda bulunulan ülkelerden birisidir. Özellikle

hatalı mahkeme kararlarının uluslar arası alandan önce bu sistem sayesinde ülkenin içerisinde düzeltilmesi önem taşımaktadır.

Hakimlerin denetlenmelerinin bir aracı da eleştirilere açık olunmasıdır. Almanya’da hakimlerin bağımsızlıklarına büyük önem verilmekle birlikte politikacıların bazı önemli davalarda karar verildikten sonra verilen cezayı az veya çok bulmalarına ilişkin eleştirilere rastlanabilmektedir. Bu tür eleştiriler, çoğu kez işin özüyle az ilgili ve polemik tarzında olsa da, toplumun bir parçası olan hakimlerin, bu tarz eleştirilere katlanması gerektiği kabul edilmektedir (Jannsen, 2002:37). Hakimin eleştirileri inceleyerek gerekirse kararlarında bazı düzeltmeleri yapabilmesi bağımsızlığının bir parçası olarak kabul edilmektedir.

3.2.1.6. Hakimlerin Sorumluluğu

Alman Anayasasınının 34. maddesine göre hakim görevi gereği işlerden dolayı verdiği zararlardan kural olarak kendisi sorumlu değildir. Bu zarardan duruma göre hakimi çalıştıran Eyalet veya Federal Hükümet sorumludur. Zararın, hakimin hatalı bir kararı nedeniyle ortaya çıkması halinde, Alman Medeni Kanununun 839. maddesi ve Anayasasının 34. maddesine göre hakimi çalıştıran kurumun sorumluluğunun doğabilmesi, hakimin zararı meydana getiren karardaki hukuka aykırı davranışının görevi kötüye kullanma veya ihmal suçunu oluşturmasına bağlıdır. Bu durumda hakimin bağlı olduğu kurum zararın tazmini için hakime rücu edebilir.

Almanya’da hakimin vermiş olduğu kararı adaletin saptırılması (*rechtsbeugnung*) sonucunu doğurmuşsa disiplin suçu işlendiği kabul edilmektedir. Ancak burada suçun “kasten” işlenmiş olması aranmaktadır (Akıncı, 2010:100). Hakimin Alman Federal Anayasa Mahkemesi kararlarına uymakla yükümlü olmasından dolayı belirli şartlarda bu kararlara uymama ya da göz ardı etme adaleti saptırma olarak kabul edilmektedir.

1972 tarihli Alman Yargı Yasası (DRIG)’nın 26. maddesine göre hakimler hakkında disiplin soruşturması herhangi bir şikayete bağlı olmaksızın yapılabilir. Ülkemizde de olduğu gibi şikayetler çoğunlukla aleyhine karar verilenler tarafından yapılmaktadır. Bu yüzden hakim hakkında yapılan şikayetler büyük bir titizlikle incelenir ve art niyetli şikayetler elenir. Bu durum ülkemizle benzerlik gösterir.

Ülkemizde 2011 yılında hakimler hakkında yapılan şikayetlerin yüzde 78'i işleme konulmamış ya da soruşturma izni verilmemiştir.

Almanya'da genelde hakimlere verilebilecek en ağır disiplin yaptırımını kınama cezası olmaktadır. Hakimlerin görevden alınmaları ise oldukça sıkı şartlara bağlıdır. Anayasa'nın 92. maddesine göre, bir hakim anayasanın hükümlerini ihlal ederse veya Eyalet anayasal düzenini çiğnerse, Federal Anayasa Mahkemesi, Federal Parlamento'nun alt kanadının istemi üzerine, 2/3 çoğunlukla yargıcın başka bir işe alınması veya emekliye ayrılmasına karar verebilir (Akıncı, 2010:101). Bu ihlalin kasten yapılması hakimın suçlu bulunması için zorunludur. Alman Anayasa'sı 98. maddesinde Eyalet başkanına eyalet bünyesinde görev yapan hakimler yönünden benzer yetkiler verilmiştir. Eyalet hakimleri hakkındaki bu yetki ise Federal Anayasa Mahkemesi'ne ait bulunmaktadır.

Hakimler, rüşvet ya da görevin suistimali gibi suç teşkil eden bir eylemi yapması halinde, Alman Ceza Usul Yasasının genel hükümlerine tabidir. Yetkili ve görevli mahkeme ise işlenen suç için yetkili ve görevli olan genel ceza mahkemesidir. Hakim ve savcılar cezai sorumluluk bakımından diğer tüm vatandaşların tabi olduğu hükümlere tabidir. Hakim ve savcılar hakkında soruşturma başlatılması diğer kamu görevlilerinde olduğu gibi herhangi bir ön izin de gerekli görülmemektedir.

3.2.1.7. Hakimlerin Meslekte İlerlemesi

Hakimlerin terfisi konusunda eyaletlere göre farklılıklar yaşanmaktadır. Almanya'da bazı eyaletlerde hakimler hakkında düzenli olarak önce üç yılda bir, sonradan beş yılda bir mahkeme başkanı tarafından hizmet takdiri yapılır. Burada başta meslek bilgisi, yargı yeteneği ve karar gücü, işbirliği yargılama becerisi ve işinde güvenilirliği gibi toplam on takdir ölçütü dikkate alınmaktadır (Janssen, 2002:38). Bu hizmet takdiri sonucunda hakime genel bir not da verilir. Verilen bu genel not, yeterli değilse, olağanüstü yeterliye kadar uzanır. Hakimler, Yüksek Eyalet Mahkemesi hakimliğine adalet bakanı tarafından atanır. Ancak, adaylar arasında yapılacak seçimde bir adayın seçilme şansı, diğer adaylardan biri hakkında verilen not kendisinininkinden bir not daha yüksek olursa sıfırdır (Janssen, 2002:38).

3.2.2. İtalya’da Yargıda Meslek Etiği ile İlgili Uygulamalar

3.2.2.1. İtalya Örneğinin Türkiye Açısından Önemi

Yolsuzluklarla mücadele denilince ilk akla gelen ülke İtalya’dır. Gerçekten 1990’lı yıllarda İtalya’da siyaset, bürokrasi ve yargı alanındaki çeteler ve yolsuzluklarla mücadele bütün dünyada ilgiyle izlenmiş, bir çok ülkede de örnek alınmıştır. İtalya’daki bu büyük mücadele halen de devam etmektedir. İtalya halkı, yolsuzlukların önlenmesi ve bunun arkasındaki güçlerin ortaya çıkarılması için temiz bir yargı sistemi oluşturma konusunda oldukça kararlı görünmektedir.

Ülkenin en önemli kurumlarını saran derin yasa dışı yapılanmalar halen İtalya Devleti kadar ülkemizin de en önemli sorunlarından birisi olarak ortada durmaktadır. Bunun için İtalya tecrübesinden yararlanmak amacıyla yurt dışı gezileri, konferanslar ve başkaca pek çok etkinlikler düzenlenmektedir. İtalya’da başta savcılar olmak üzere yolsuzlukla mücadelede rol alan kamu görevlileri ülkemize davet edilerek öneri ve kişisel deneyimlerinden yararlanılmaya çalışılmaktadır.

İtalya örneğinin ülkemiz açısından ön plana çıkan bir yönü de, yargı alanında yaşanan sıkıntıların ülkemizle paralel olmasıdır. Gerçekten yargılama süresinin oldukça uzun sürmesi, temyiz mahkemesinin aşırı iş yükü gibi sorunlar iki ülkede de benzerlik göstermektedir (Fuzio, 2011:97). Özellikle geçmiş yıllarda İtalyan Hükümeti, AİHM’nin kararlarında bu yönde bir çok eleştiriye uğramış, büyük miktarlarda tazminata mahkum edilmiş olduğu için son zamanlarda yargı sürecinin hızlandırılması yönünde yasal düzenlemeler yapılmış ve denetimlerde adalet müfettişlerince bu konu üzerinde önemle durulmaya başlanmıştır (Ataman, 2010:44). Önceki rapor dönemlerine kıyasla, Strasburg mahkemesinde görülen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6’ncı maddesine ilişkin davalar hakkında daha fazla ülke bilgi vermiştir. İstatistik sistemlerdeki bu tür gelişmeler CEPEJ tarafından teşvik edilmiştir. Çünkü Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından vurgulanan sorunların çözülmesi ve başkaca ihlallerin önlenmesi açısından önemli bir araç olarak görülmektedir. Makul sürede yargılanma konusunda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nde yapılan yargılamalar sonunda İtalya’da 2008 yılında 54 ihlalin yapıldığı CEPEJ Raporuna yansımıştır. Bu sonuçla İtalya, 64 ihlalin yapıldığı

Türkiye ve 63 ihlalin yapıldığı Polonya'nın arkasından üçüncü sıradadır (CEPEJ, 2010:155).

Hakimler ve savcıların bazı Avrupa ülkelerinde olduğunun aksine aynı meslek sınıfında olması da iki ülkedeki sistemin benzeşen yönleridir. Ayrıca, Roma Hukukunun ülkemiz ve pek çok hukuk sistemine kaynak olması ve çok uzun yıllar ülkemizde uygulanan 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda bu ülkeden iktibas edilmesinde dolayı yargı etiği açısından İtalya örneğinin incelenmesini faydalı kılmaktadır.

3.2.2.2. İtalya'da Yolsuzluklarla Mücadelenin Tarihi

İtalyan yargı sisteminin tarihçesi İtalya Devleti'nin tarihini yansıtmaktadır. Bu ülkede ulusal hakimler birliğinin 100 yıl önce kurulmuştur (Fuzio, 2011:97). İtalya'da mahkemeler teşkilatı ve hakimler kurulu, Napolyon Dönemi Fransız Hukukunun etkisi altında gelişim göstermiştir (Kırmaz, 2009:38). 1 Ocak 1948 tarihli İtalyan Anayasası'nda hakimlerin statüsü ve bağımsızlığı ile ilgili önemli düzenlemeler yapılmıştır.

1946 yılından itibaren çok partili yaşama geçilmiş ise de İtalya'da siyasi istikrarın temini mümkün olmamıştır. Çok partili yaşam içerisinde 1994 yılına kadar 50'nin üzerinde hükümetin kurulmuş olması bu istikrarsızlığı açıkça göstermektedir. Bu dönemde Hıristiyan Demokrat Partisi'nin koalisyon kurulacak tek alternatif olmasından dolayı halkın isteklerine duyarsızlaşması sonucunu doğurmuştur (Colazingari ve Ackerman, 1999:3). Siyasi partilerin tek başına iktidar olamaması sürekli dengelerin gözetilmesini gerekli kılmıştır. Bu durum ise daha çok ülkedeki büyük firmaların işine yaramıştır. Bu işletmeler uluslar arası rekabet yeteneklerini geliştirmek yerine siyaset, bürokrasi ve diğer kamu görevlileri üzerinde nüfuz sağlayarak kazançlarını artırmayı hedeflemişlerdir. Bunun sonucu olarak firmalar verimlilik, etkinlik gibi konularla ilgilenmekten çok kamu görevlileri ile bağlantılar kurmakla uğraşmışlardır (Öztürk, 2001:3). Firmalarca, siyasi partilere, siyasilere, bürokratlara ve diğer kamu görevlilerine maddi destek verilmesi onların da firmalara ve işadamlarına imtiyazlar tanımalarına sebep olmuş böylece zaten kıt olan kaynaklar

yatırımlara ve alt gelir guruplarına aktarılamamıştır. Bu durum ise başta kamuya güvensizlik olmak üzere bir çok siyasal ve sosyal sorunu da beraberinde getirmiştir.

İtalya’da hakim ve savcıların yolsuzluklarla mücadelede başarılı sonuçlar elde edebilmesinin en önemli sebebi bağımsızlık ilkesidir. Geçmiş çok eskilere dayalı bağımsız yargı anlayışı sayesinde hakimler ve savcılar üzerinde nüfuz kurulabilmesi oldukça zordur. Hakimlerin siyasiler, bürokratlar ve menfaat çevreleri kadar birbirinden bağımsız olmaları da güvence altına alınmıştır. Gerçekten İtalya’da bir savcı siyasilerden emir almaksızın her hangi bir inceleme ve soruşturmayı yapabilir. İtalya örneği bağımsızlık ilkesinin yargının yolsuzluklardan korunması ve yolsuzluklarla etkin mücadelede ne ölçüde fayda sağladığının elle tutulup gözle görülebilen somut bir örneğidir.

3.2.2.3. Hakimlerin Bağımsızlığı

Kuvvetler ayrılığı ilkesi demokrasinin en temel ilkelerindendir. Yargının ayrı bir kuvvet olması ve hakimlerin bağımsızlığı bir hakimin bütün dikkatini bir davaya korkmadan ve şartlanmadan karar vermesini sağlar (Fuzio, 2011:97). Gerçekten hakimlerin bağımsızlığı onlara tanınan bir ayrıcalık olarak değil, yargı organları önünde herkesin eşit olması için öngörülmüştür.

Yargı bağımsızlığını ve hakimlik güvencelerini en geniş ve ayrıntılı bir şekilde düzenleyen anayasa, İtalyan Anayasa’sıdır (Özek, 1981:918). İtalyan Hukuku’nda hakimlerin objektif ve kişisel bağımsızlıkları, mahkemeler yönetiminde özerklik, istisnai mahkemelerin kurulması yasağı gibi temel ilkeler kabul edilmiştir (Kırmaz, 2009:39). Bağımsızlık ilkesinin temini için Yüksek Hakimler Kurulunun da kendi öz yönetimi bakımından bağımsız olması sağlanmıştır. Bu bakımdan Yüksek Hakimler Kurulu’nun kendi sekreteryası ve idaresini kendi yapacağı yönetmeliğe göre yürüteceği katma bütçesi bulunmaktadır (Özay, 1991:114).

İtalyan Anayasa’sının 101. maddesi, hakimlerin, kanunlara göre hüküm vereceklerini belirtmekle onların objektif bağımsızlığını vurgulamaktadır. 104. madde de hakimlerin statüsü düzenlenmiş buna göre, hakimler diğer kuvvetlerden bağımsız olarak kendilerini idare eden bağımsız bir meslek gurubu olarak ifade edilmiştir. 107. maddede ise hakimlerin işlerine son verilemeyeceği belirli nedenler

haricinde veya kendi isteklerine dayalı bir karar olmadıkça görevlerinden alınamayacakları düzenlenmiştir (Kırmaz, 2009:39). Bu madde hakimlerin yürütme organına karşı bağımsızlığını temin etmekte ve hakimlerin keyfi bir şekilde azledilmelerine engel olmaktadır. Hakimlerin yürüte organına karşı hakim bağımsızlığını güvence altına alan kurumlardan birisi de disiplin soruşturmasının yürütme organı tarafından değil, yargı organlarınca yürütülmesi ve yaptırım uygulanmasıdır.

İtalya Hukuku'nda hakimlerin yasama organına karşı bağımsızlığının korunması için öngörülen diğer güvenceler, tabii hakim ilkesinin kabul edilmesi (İA. M. 25/I), görülmekte olan bir dava hakkında yasama organınca görüşme yapılamaması, tavsiye ve telkinde bulunulmaması ve bu konuda hakimlere emir ve talimat verilememesidir (Özen, 2004:34).

İtalya'da hakimlerin sadece yasama ve yürütme organlarına karşı değil dış çevre, medya ve diğer yargısal makamlara karşı korunması konusunda da güvenceler getirilmiştir. Bu sayede bağımsızlık daha da güçlendirilmiştir. İtalya'da devlet kurumları üzerinde etkili firmalar, çeteler ve mafya yapılanmaları düşünüldüğünde bu uygulamaların hayati önem taşıdığı anlaşılacaktır.

İstatistiksel veriler bu anayasal hükümlerin gerçekten büyük bir hassasiyetle uygulandığını göstermektedir. 1957'den 1974 tarihine kadarki süreci kapsayan bir araştırma sonucu elde edilen verilere göre sadece yedi hakimin psikolojik veya fiziksel hastalığı nedeniyle meslekten çıkarıldığı belirtilmiştir. Bu süreçte 192 soruşturma yapılmış ve sadece dört davada meslekten çıkarma kararı verilmiştir. (İnceoğlu, 2008:205). Bu meslekten çıkarma cezalarının en önemli sebebi, suçlulara ve avukatlara aşırı borçlanma, kumar alışkanlığı ve mafya üyeleri ile ilişkiler olarak görülmektedir.

1990 yılına kadar bir hakim, ağır bir suçtan kesinleşmiş mahkumiyet alırsa otomatik olarak meslekten de çıkarılmaktaydı. Ancak 7 Şubat 1990 tarihli 19 sayılı Kanun'la birlikte cezai ve disiplin sorumluluğu birbirinden ayrılmış, disiplin süreci tamamlanmadığı süre hakimın meslekten çıkartılamayacağı ilkesi benimsenmiştir.

3.2.2.4. İtalya’da Hakimlerin Eğitimi

İtalya Adalet Akademisi’nin kuruluşu henüz çok yenidir. Ülkemizde Adalet Akademisi 2003 tarihinde kurulmuşken İtalyan Adalet Akademisi 2006 yılında kurulmuştur. Bu akademinin en önemli özelliği bağımsız bir yapısının olmasıdır. Ancak eğitimin ne şekilde verileceği Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından planlanır ve yürütülür. Bu akademi meslek öncesi eğitim yanında meslek içi eğitim işleri de yürütülmektedir. Adalet Akademisi’ndeki yapılan eğitimin sonunda hakim adayları hakkında akademi yetkilileri tarafından bir rapor tutulur. Tutulan bu rapor hakimler konseyi tarafından mesleğe kabullerde dikkate alınmaktadır.

İtalya’da hakimlere verilen zorunlu eğitimler diğer Avrupa ülkelerine göre oldukça azdır. Avrupa Adaletin Etkinliği Komisyonu’na üye birçok Avrupa ülkesinde hakimlerin eğitime yönelik özel enstitüler bulunduğu 2010 tarihli CEPEJ raporunda sayılmışken bu ülkeler arasında İtalya belirtilmemiştir. Yine 2010 tarihli CEPEJ raporunda 30 ülkede hakimler için genel hizmet içi eğitimin zorunlu olduğu belirtilmesine rağmen İtalya bu ülkeler arasında bulunmamaktadır. Komisyon üyesi ülkelerin yaklaşık yarısında uzmanlaşma gerektiren adli görevlere yönelik hizmet içi eğitim 24 ülkede, mahkemelerde bilgisayar imkanlarının kullanılmasına dair hizmet içi eğitim 21 ülkede zorunludur. 2006 yılı ile kıyaslandığında bilgisayar kullanımına yönelik hizmet içi eğitime 5 ülke daha zorunluluk getirmiştir (CEPEJ Raporu, 2010:219).

3.2.2.5. Yüksek Yargı Kurulu

İtalya’da Yüksek Yargı Kurulu İkinci Dünya Savaşı sonrası 1947 yılında kurulmuştur. 27 üyesi bulunan bu konsey dört yılda bir seçilmektedir. Konseyin başkanı ise sembolik olarak devlet başkanıdır (Kırmaz, 2009:198). İtalyan Yüksek Yargı Konseyi, özerk bir anayasal kuruluş olup, üyelerinin üçte biri hukuk profesörleri ve avukatlar arasından seçilmektedir.

İtalyan Yüksek Yargı Konseyi, hakimleri atama, yer değiştirme, terfi etime ve disiplin işlemlerini yapma konusunda yetkilidir (İAY m.105). Konsey’in Türkiye’nin Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu’ndan en büyük farkı atamalarına ilişkin kararlarının idari yargı denetimine tabi olmasıdır. Aynı zamanda disiplin kararları da

yargı denetimine tabidir. Oysa ki, HSYK'nun sadece meslekten çıkarma kararlarına karşı yargı denetimine gidilebilmektedir.

3.2.2.6. İtalya'da Yargı Etiği

İtalya'da hakimlerin davranış kuralları yazılı bir metin haline getirilmiştir. Bu yönü ile İtalya, Avrupa ülkeleri arasında sayılı ülkelerden birisidir. İtalyan yargısal etik kuralları 13 bölüm başlığı altında düzenlenmiştir. Ön plana çıkan ilkelere değinecek olursak;

2. Bölüm başlığı altında hakimlerin vatandaşlarla olan ilişkileri düzenlenmiştir. Buna göre “Bir hakim vatandaşlar ve adaletin yararlananları ile olan ilişkilerinde açık ve karşısındaki kişilerin onuruna saygılı bir tutum içinde olmalı ve adalet yönetimini sistem ve zaman olarak haksız bir şekilde etkilemeye çalışan her türlü baskı, telkin ve tavsiyeyi reddetmelidir.” (Ulutaş ve Atabey, 2011:91).

Hakimin işini en iyi şekilde yapması, kendisini geliştirme ve yenilikleri takip etme zorunluluğu 3. bölüm başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre hakim, görevlerini ifa ederken azami özen ve gayret göstermelidir. Hakim yenilikleri takip etmeli ve sürekli mesleki bilgisini geliştirmelidir. Hakimin kendisini yenilemesi gerekliliği Bangolar Yargı Etiği İlkeleri arasında da sayılmaktadır. Bu konu üzerinde önemle durulmasının sebebi kendisini geliştirmeyen ve yenilikleri takip etmeyen bir hakimin doğal olarak yüksek performans gösteremeyeceği ve hak ihlallerine yol açacağı endişesidir. İtalya'da hakimin mahkeme salonunu yığılmış dosyalar, şişeler, eski ayakkabılarla doldurması hakimin etkinlik görevinin ihlali olarak kabul edilmiştir (Oberto, 2004:13).

2010 tarihli CEPEJ raporunda raporunda hakimlerin suç işlemesi ve mesleki yetersizliği mesleki etik ihlalinden ayrı tutulmuştur. Bu raporda 2008 yılı verileri değerlendirilmiş buna göre, İtalya'da 2008 yılı içerisinde 26 hakimin etik ihlali yaptığı bildirilmişken 70 hakimin de mesleki yetersizliği tespit edilmiştir. Suç işlemiş kapsamında değerlendirilen hakim sayısı ise 15 olarak bildirilmiştir. Teknik anlamda düşünüldüğünde bunların hepsi etik ihlali olduğundan 2008 yılı verilerine göre İtalya'da 111 etik ihlali bildirilmiştir. Bu rakam diğer komisyon ülkelerine göre oldukça yüksektir. Gerçektene İtalya, komisyon üyeleri içinde 371 etik ihlali olan

Rusya'dan sonra hakimlerin en çok etik ihlali yapılan ülke olarak görülmektedir. Türkiye ise bu konuda komisyona yeterli veriler sunamamıştır. Rusya ve İtalya'da hakimler hakkında soruşturma başlatabilecek merci sayısı diğer ülkelere göre daha az olmasına rağmen etik ihlallerin sayısının fazla olması ilgi çekicidir. Gerçekten İtalya'da hakimler hakkında soruşturma başlatmaya savcılar ve Adalet Bakanı'ndan oluşan iki organ yetkili olduğu halde, Slovakya, Slovenya, Norveç ve Litvanya'da beş, Andora, Hırvatistan ve İzlanda gibi bazı ülkelerde dört ayrı organ hakimler hakkında disiplin işlemlerini başlatabilmektedir (CEPEJ, 2010:246).

6. Bölümde hakimlerin basın ve yayın organları ile olan ilişkileri düzenlenmiştir. Buna göre hakim, ifade özgürlüğüne bağlı kalarak, basın ve yayın organlarına röportaj verirken ve açıklamalarda bulunurken dengeli ve ölçülü olmalıdır. Ayrıca hakim görevi nedeniyle öğrendiği ve sır kapsamında sayılan özel bilgileri açıklamamalıdır. İtalya'da savcının bir polisin başka bir savcılık birimine alınması nedeniyle üzüntüsünü kamuoyuna aktarması disiplin ihlali olarak görülmemiştir (İnceoğlu, 2012:113).

Hakimlerin meslek örgütlerine üye olması sorunu İtalyan Yargı Etiği Kodları'nda 7. bölüm olarak düzenlenmiştir. Buna göre, hakim birliklere ve üyelerin katılımı ve statüsü konusunda tam bir açıklık göstermeyen birliklere üye olamayacaktır. Yüksek Yargı Konseyi 14.07.1993 tarihinde vermiş olduğu bir kararında Hür-Masonlar Derneği üyesi olmanın yargısal görevle uyuşmadığını belirtmiştir.

Avrupa Hakimleri Danışma Konseyi bir hakimin faaliyetlerinin meslek etiği kurallarına uyumlu olup olmadığı konusunda bir meslek örgütü bulunması gerektiğini önermiştir. Böylece hakim, göstereceği davranışın etik ihlali teşkil edip etmeyeceğini önceden öğrenebilecektir. Bu sistem hakimin etik dışı bir davranışı kasıtlı olmadan yapmasını engelleyecektir. Ancak konsey bu örgütlerin yasama ve yürütmeye bağlı olmaması gerekliliği yanında hakimin terfisi ya da denetiminin yapıldığı kurumlardan da bu örgütlerin bağımsız olması gerektiğini vurgulamaktadır (İnceoğlu, 2012:13). Yargı örgütleri İtalya'da çok geniş bir tabana sahiptir. İtalya'da hakim ve savcılarının neredeyse yüzde doksanı Ulusal Yargı Birliği'nin üyesidir.

8. bölümde ise hakimlerin bağımsızlığı düzenlemiştir. Hakimin her zaman bağımsızlığını savunacağı ayrıca görüntü olarak da bunu sağlayacağı belirtilmiştir. Görevlerini yerine getirmesini veya herhangi bir şekilde tarafsız görüntüsünü etkileyecek parti veya menfaat odaklarına karşı her türlü katılımdan uzak durması gereklidir. Hakim, bağımsızlığına zarar verecek görevleri kabul edemez.

Hakimlerin bağımsızlık ve tarafsızlığını güvence altına almak için bir çok ülke hakimlerin normal görevlerine ek olarak başka mesleklerle ilgilenmesini sınırlandırmaktadır. CCJE (Consultative Council of European Judges) tarafından tavsiye edildiği üzere hakimler “kendilerini adli sorumlulukların yerine getirilmesinden alıkoyabilecek ya da sorumlulukların taraflı bir şekilde yerine getirilmesine yol açabilecek her türlü mesleki faaliyetten uzak durmalıdırlar” (CCJE 2002, 3 sayılı Görüş; paragraf 37). Avusturya, Finlandiya ve Hollanda’da hakimlerin hakimlik görevlerinin yanında ücretli olsa bile başka faaliyetlerde bulunmaları mümkündür. Ancak bazı Avrupa ülkelerin hakimlerin ikinci bir işe yapabilmeleri konusunda bu kadar hoşgörülü değildir. Örneğin İtalya, Fransa ve Hollanda gibi ülkelerde önceden bildirimde bulunmak veya belirli faaliyetler için izin alma şartı getirilmiştir (CEPEJ, 2010:241).

Hakim ve savcılar bir davada danışmanlık veya avukatlık yapamazlar. Kendi mahkemelerinin yetki alanındaki bir davada kendisine hak düşen kişi olamazlar. Kendi mahkemelerinde verilen kararlarla açık artırma ile satılan menkul veya gayri menkulleri satın alamazlar. Kendilerinin veya belirli dereceye kadar olan yakınlarının davalarına bakamazlar. İtalya’da hakimlerin ister özel olsun ister kamusal olsun tam veya yarı zamanlı işlerde çalışmaları yasaklanmıştır. Yüksek Yargı Kurulu Disiplin Dairesi bu kuralı avukatlar ve mühendislerle danışmanlık yapan hakimlere uygulamıştır (İnceoğlu, 2012:98). Hakimlerin bu etik kuralı ihlal etmesi bazen sahip oldukları ünvanları kaybetmelerine de yol açabilmektedir. Yüksek Yargı Konseyi bir hakimin ticari bir konuda idari görevinin olduğunun tespit edildiğinden üyelik sıfatına son verilmiştir (Fuzio, 2011:98). Bu sınırlamalara rağmen hakimlerin üniversitelerde veya başkaca kurumlarda ders vermesine belirli şartlar müsaade edilmektedir. Ayrıca hakimlerin gazetelerde yazı yazmalarında da etiğe aykırılık görülmemektedir.

Avrupa Birliği sürecinde ülkemizde yargı alanındaki önemli eleştirilerden birisi de idari birimlerde çok sayıda hakim çalıştırılmasıdır. Bu yönü ile de İtalya ülkemizle benzer özellikler göstermektedir. İtalya Adalet Bakanlığı İdari birimlerinde hakimlerin görevlendirilmesi olağan sayılır. Bu nedenle Adalet Bakanlığında ki görevlilerin büyük bölümü hakimdir. Özellikle yargısal alandaki yönetici kadroları hakimlerden oluşmaktadır.

9. bölümde ise hakimin tarafsızlığı ilkesi üzerinde durulmuştur. Buna göre hakim, cinsiyet, anlayış, ideoloji, ırk ve dini inanç temelinde hiçbir ayırım yapmaksızın ve önyargıya sahip olmaksızın tüm bireylerin onuruna saygı göstermelidir. İtalya’da hakimin baktığı bir davada kendi menfaatini etkilemesine rağmen davadan çekilmemesi tarafsızlık ilkesinin ihlali olarak görülmüştür (İnceoğlu, 2012:55).

10. bölümde ise Hakimin doğruluk ve dürüstlük görevleri düzenlenmiştir. Hakim, mesleğinin itibarını menfaat ve ayrıcalık kazanmak için kullanamaz.

Hakim terfisi, görevden uzaklaştırma, atama, tayin gibi kararların alınmasını uygunsuz bir şekilde etkilemeye çalışmayacak ve başkalarının da bu yönde kendisi için hareket etmesini kabul edemez (Ulutaş ve Atabey, 2011:93).

Bu bölümde aynı zamanda “Nezaket ve Saygı” ilkesine değinilmiştir. Hakim nezaket ve dürüstlük içinde davranacak, personeline itibar edecek ve saygı gösterecektir.

İtalya’da kendisine rüşvet verilen ancak rüşvet veren kişinin kim olduğunu söylemeksizin aldığı iade eden hakim, suçluyu ihbar etme zorunluluğunu yerine getirmediği için cezai yaptırıma maruz kalmıştır (Oberto, 2004:11). Dürüstlük ilkesi Bangolar Yargı Etiği ilkeleri arasında da sayılan en temel yargı etiği ilkelerinden birisidir. Hakimin mahkemesi ile ilgili bir iş veya görevi kendi yakınlarından birisine vermesi hali dürüstlük ilkesi ile çelişebilen sonuçlar doğurabilmektedir. İtalya’da hakimin bilirkişilik konusunda belirli kişileri kayırması, onlar için fahiş ücretler belirlemesi, kendi yakınlarını bilirkişi olarak belirlemesi disiplin kuralı ihlali olarak görülmüştür (Oberto, 2004:14).

11. bölümde ise, özellikle avukatlarla olan ilişkileri üzerinde durulmuştur. Buna göre hakim görevlerini yerine getirirken topluma hizmet etme bilincinde olarak, vatandaşlar ve avukatlar için uygunsuz bir görüntüden kaçınmak için duruşmalarının ve diğer işlerinin zamanlamasına dikkat edecektir. Ayrıca yargılamanın diğer aktörlerine uygun imkanların sağlanması konusunda gerekli hassasiyete sahip olunması gerektiği de belirtilmiştir.

3.2.2.7. Meslekte İlerleme

2010 tarihli CEPEJ değerlendirme formunun bu bölümünü 45 Avrupa Ülkesi doldürmüştür. Bu ülkelerin 25 tanesinde hakimlerin ilk atamasından sorumlu olan mercii aynı zamanda terfisinde de sorumludur. Bu ülkeler arasında İtalya bulunmamaktadır. İtalya, İspanya ve Portekiz’de hakimlerin tefi işine yargı konseyi bakmaktadır (CEPEJ, 2012:240). Bu konuda İtalya ve Ülkemiz arasındaki bir fark da hakimlerin ve savcılarının terfisinde ülkemizde aynı kurum yetkili iken, İtalya’da bu görev farklı kurumlarca yerine getirilmektedir.

2007 yılında yapılan yargı reformu ile birlikte hakimlerin her 4 yılda bir haklarında değerlendirilme yapılması düzenlenmiştir. Yedinci değerlendirmeden sonra değerlendirme sona ermektedir. Yani hakimlerin mesleki nitelikleri adeta tüm meslek hayatları boyunca devam ettirilen bir değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Hakimlerin görevlerini tam ve doğru bir şekilde yerine getirilip getirilmediğinin belirlenmesi için mesleki titizlikleri, çalışkanlıkları, gerekli dikkat ve özeni göstermeleri ve yenilikleri izlemeleri ile etik kurallara uygun davranışları bakımından değerlendirme yapılır. Hakimler hakkında yeterli bir değerlendirme yapabilmek için mahkeme başkanları tarafından düzenlenen raporlara da önem verilmektedir.

İtalyan Yüksek Hakimler Konseyi hakimlerin belirtilen kriterlerinin tamamını olumlu bulduğunda hakim, olumlu mesleki düzeyde sayılmaktadır. Bu kriterlerin bir veya bir kaçında yetersizlik bulunması durumunda olumlu olmayan mesleki düzey, yapılan değerlendirme önemli eksiklikler taşıması halinde ise yetersizlik durumu söz konusu olmaktadır. Bu değerlendirmelerin tek sonucu onursal değildir. Sonuçların hakimlere yapılan aylıklar ve diğer ödemeler üzerinde etkisi olmaktadır.

3.2.2.8. Hakimlerin Etik Denetimi

İtalyan Anayasası'nın 107. maddesinde Adalet Bakanı hakimler hakkında disiplin soruşturması açmak konusunda yetkili kılınmıştır. Bu sebeple doğrudan Adalet Bakanına bağlı bir teftiş kurulu bulunmaktadır. Bir müfettişin hakim hakkında rapor tutması ve sonrasında bunun teftiş kuruluna sunulması bizdeki sisteme benzemektedir. Bununla birlikte ülkemiz teftiş sisteminden temel farkı teftişin haberli yapılmasıdır. Buna göre denetlenmesine karar verilen mahkemeler ve savcılık birimleri, teftiş kurulu başkanınca denetim tarihinden yirmi gün önce aranarak denetimden haberdar edilirler (Kırmaz, 2009:335). İtalyan teftiş sisteminin etkinliğini sağlayan uygulamalardan birisi de teftiş kurumu içerisinde bulunan uzmanlardır. Bu uzmanlar hukuk fakültesi mezunu olup belirli bir kıdeme sahip devlet memurlarıdır.

Her yılın başında teftiş kurulu başkanı adalet bakanı ile bir araya gelerek teftişin önceliklerini belirler. Örneğin 2007 yılında yapılan teftişte insan hakları konusu teftişin önceliği olarak görülmüştür. 2010 yılındaki teftişte ise temel insan haklarına riayet edilip edilmediği konusu önem kazanmıştır (Ataman, 2010:43).

İtalya'daki bizim ülkemizden çok farklı bir uygulama da disiplin yargılamasıdır. Söz konusu bu disiplin yargılaması hakim hakkında yapılan ceza ve hukuk yargılamasından tamamen farklıdır. Bununla birlikte ceza yargılaması yapılmış ve bir beraat kararı verilmiş ise bu karar, disiplin yargılaması yönünden bağlayıcıdır (İnceoğlu, 2008:200). Disiplin dairesinde yapılan bu duruşmalar kural olarak halka açık olarak yapılmaktadır. Disiplin dairesinin son derece geniş yetkileri bulunmaktadır. Örneğin disiplin dairesi, tedbir olarak işin niteliği ve eylemin ağırlığına göre soruşturma sonuçlanıncaya kadar hakimin işten el çektirilmesine karar verebilir.

Yüksek Yargı Konseyi'nin en önemli görevi halkın adalete olan güvenini sağlamak olarak ifade edilmektedir. Bunun için ise hakimlerin hukuka uygun bir şekilde, etik davranış ilkelerini ihlal etmeksizin etkin bir şekilde çalışması gereklidir. Bu açıdan hakimlerin disiplin sorumluluğu olması hukukun üstünlüğünün sağlanmasında önem taşımaktadır. Bu yönüyle İtalya'da disiplin mahkemesinin

çalışması gerçekten çok etkili bir sonuç doğurmaktadır. Gerçekten bu durumu sayısal veriler de doğrulamaktadır (Fuzio, 2011:99).

İtalyan Yargı Etiği İlkelerinde denetçiye ilişkin düzenleme de yapılmıştır. 14. bölüm başlığı altında denetçinin görevleri açıklanmıştır. Buna göre, denetimde açıklığı ve tarafsızlığı sağlayarak ve dışarıdan gelecek herhangi bir etkiyi reddederek, hakimlerin bağımsızlığını ve mahkemeye verilmiş tüm görevlerin önyargısız bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacaktır (Ulutaş ve Atabey, 2011:95). Yine bu başlık altında denetçi hakimin etik dışı ve doğru olmayan davranışları engelleme görevinden söz edilmiştir. İtalya’da rutin denetlemeler esas itibariyle mahkemelere rehberlik etme amacıyla yapılır. Bu sebeple denetimde eksikliklerin neler olduğu, hangi faydalı uygulamalardan yararlanılacağı üzerinde durulmaktadır. Bu sebeple bazı adli birimlerin teftiş kurulundan denetlenmeyi talep ettikleri görülmektedir (Kırmaz, 2009:337).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin görmekte olduğu davaların en önemlilerinden birisinin makul sürede yargılanma hakkı olduğunu belirtmiştir. Bu konunun adil yargılanma hakkı ve yargı etiği konusu ile doğrudan ilgisi bulunmaktadır. Ülkemiz de dahil pek çok ülkenin bu ilkeyi ihlal etmesinin başlıca nedenleri hakimlerin ilgili davaya yeterli vakit ayırmaması ya da kendisini geliştirmemesi, uzmanlaşmaması olarak gösterilmektedir. Bu konuda İtalya, ülkemizle benzerlikler göstermektedir.

3.2.3. İngiltere’de Yargıda Meslek Etiği ile İlgili Uygulamalar

3.2.3.1. İngiltere Örneğinin Türkiye Açısından Önemi

Anglo Sakson hukuk sistemi Dünya üzerinde İngiltere ve ABD gibi büyük ülkeler yanında eski İngiliz sömürgeleri de göz önüne alındığında çok geniş bir coğrafyada uygulanmaktadır. İngiltere ve diğer Anglo Sakson hukuk sistemlerine sahip ülkelerle son zamanlarda yoğunlaşan başta ticaret ve turizm kaynaklı ilişkiler bu konunun incelenmesini önemli hale getirmektedir. Ayrıca demokrasi ve hukuk devleti ilkesi gibi önemli kavramların bu ülkelerde kökleşmiş ve istikrarlı uygulamaları konunun bizim açımızdan önemini daha da artırmaktadır. Kıta Avrupa’sı hukuk sistemleri Anglo Sakson hukuk sisteminden çok temel bazı

farklılıklar taşıdığından şimdiye kadar özellikle mukayeseli hukuk alanında bu ülkedeki uygulamalar pek incelenmemiş, bu ülkenin yüksek mahkeme kararları, yargı örgütünün yapısı gibi konular üzerinde fazla durulmamıştır. Elbette bunun temel sebebi ülkemizde Kıta Avrupa'sı hukuk sistemi geçerli olduğundan bu ülkenin uygulamalarının bizde geçerli olamayacağı yargısıdır. Gerçekten İsviçre Federal Mahkemesi içtihatları, İtalyan Ceza Mahkemeleri kararları, Alman Hukuk uygulamaları ülkemiz yargı organları ve bilim çevreleri tarafından yakından izlenmesine rağmen aynı ilgi Anglo Sakson ülkelerine gösterilmemiştir. Ancak belirttiğimiz gibi bu ülkelerle artan ticari ve ekonomik ilişkiler Anglo Sakson Hukuk Sistemi'nin önemini artırmış, bu hukuk sisteminin öğrenilmesi ve bir çok konuda uygulanmasını gerekli kılmıştır.

3.2.3.2. Kamu Hayatında Standartlar Komitesi (Committee on Standards in Public Life - Nolan Committee)

İngiltere kamu yönetimi ve yargısal alanının en temel sorunlarından birisi standartların yeterince geliştirilememesidir. Yönetimde doğru ve yanlış olanı somut olarak belirleyerek yolsuzlukları ve etik dışılıkları en aza indirmek hedefiyle standartlar oluşturma çabası, 1994 yılında Başbakan John Major'ın öncülüğüyle Kamu Hayatında Standartlar Komitesi'nin kurulması sonucunu doğurmuştur. Artan yolsuzluk endişelerinin giderilmesi ve etik standartların sağlanması amacıyla kurulan Komite, kamu hayatında doğru davranışın standartlarını belirlemek amacıyla tavsiyelerde bulunmak ve ekonomik, mali uyuşmazlıkları incelemek amacı taşımaktadır. Başbakan Major, "Kamu hayatında yönetme kuralları silik ya da yetersizse, Komite onları açık kılacaktır. Fakat bu görev sadece acil sorunları karşılamamaktadır. Gerektiğinde tamir etme olarak da adlandırılan bir etik çalışma merkezi, bir referans otoritesi, bir başvuru makamı olarak hareket edecektir" demek suretiyle komitenin göstereceği etkinliği ifade etmiştir (Baydar, 2005:113).

1994 yılı itibariyle, kamusal alanda etiksel standartlar oluşturma amacıyla tesis edilen Kamu Hayatında Standartlar Komitesi, kamuda uygulanması gereken bu ilkeler ile tüm kamu çalışanlarının görevlerini yürütürlerken dikkat etmeleri gereken kuralları belirlemiştir. Bu komite siyasi parti temsilcileri ile başbakan tarafından

atanan altı bağımsız adayla toplanarak karar almaktadır. Ülkemizdeki Kamu Etik Kurulu'nun faaliyetlerine çok benzer görevleri bulunan bu komite tarafından belirlenen davranış ilkeleri şunlardır.

1- Bireysel Düşünmeme: Kamu Yararını Gözetme: Bu ilke, kamu çalışanlarının, kamu yararını gözeterek hareket etmesi, kamu görevi kullanılarak kendileri, aileleri veya arkadaşları lehine, finansal veya başka nitelikte menfaatler elde etmemesi gereğini ifade etmektedir.

2- Dürüstlük: Kamu çalışanlarının kamusal görevlerini yerine getirirken performanslarını etkileyebilecek kurum dışı örgütler veya kişiler için mali veya başka yükümlülükler altına girmemeleri gereğine işaret etmektedir.

3- Tarafsızlık: Kamuda yapılacak atamalarda, ödüllendirme veya diğer menfaatlerin sağıtılmasında, liyakatin esas alınmasıdır.

4- Hesap Verebilirlik: Kamu çalışanlarının, verdikleri kararlardan ve davranışlarından dolayı hesap vermesi ve bu konuda gerekli araştırma birimlerine yardımcı olma hak ve yükümlülüğüdür.

5- Şeffaflık: Kamu çalışanlarının aldıkları kararlar ve yürüttükleri faaliyetlerde mümkün olduğunca açık olması, kararlarının nedenlerini açıklaması, sadece kamu yararının gerektirdiği durumlarda bilgiyi gizlemesidir.

6- Doğruluk: Kamu çalışanlarının, kamusal görevleri ile ilişkili özel menfaatlerini açıklama ve kamu menfaatini koruyacak şekilde uyuşmazlıkları çözecek adımları atma görevi bu ilke kapsamında ifade edilmiştir.

7- Liderlik: Kamu çalışanları, tüm bu ilkeleri rehberlik ve öncülükleriyle ve bizzat yaşayarak desteklemelidir.

İngiltere'de kuralların oluşturulmasındaki standartsızlık kendisini yargı etiği alanında da göstermiştir. Bu ülkede yargı için oluşturulmuş etik kodlar bulunmamaktadır. Ancak ülkedeki bu önemli boşluk bazı dokümanlarla doldurulmaya çalışılmaktadır. Bunların en önemlilerinden birisi Adli Araştırma Kurulu (JSB) tarafından 2011 yılında basılan İş sahiplerine Eşit Davranma Kitabıdır (Garlick, 2012). ABD'de ise buna benzer bir işlevi Etik Üzerine ABA Komisyonu

(ABA Commission on Ethics) yürütmektedir. Bu komisyonun temel görevi kürselleşme ile sürekli değişen hukuk uygulamalarını takip etmek ve etik kuralları güncellemek, gerekirse yeni etik normlar ortaya koymaktır (Gillers, Simon ve Perlman, 2011:17).

3.2.3.3. Hakimlerin Bağımsızlığı

İngiliz siyasi tarihinin özellikleri, kamu yönetimi üzerinde doğrudan etkili olmuştur. Parlamento ile kral arasındaki tarihi mücadele parlamentonun egemenliği ile sonuçlanmış ve bu durum idari yapılanmayı da şekillendirmiştir (Al, 2008:46). Tüm bu mücadeleler ve reformlar kamu yönetimi alanını etkilediği gibi yargı alanını da etkilemiştir.

1066 Norman İstilasına kadar İngiliz Hukuku ada halklarının yazılı olmayan kuralları ve Kraliyet Emirnamelerinden esinlenmekte iken 1215 Tarihli Magna Carta'dan başlayarak 1678 ve 1689 tarihli fermanlarla çağdaş hukuka çok yakın bir görünüm kazanmış, kişi özgürlükleri ve hukukun üstünlüğüne dayalı anlayışın temel taşları atılmıştır (Yalçınkaya, 1981:12).

İngiltere'de uygulanan hukuk sistemi Kral II. Henry dönemine dayanmaktadır. Hakimler, başlangıçta krala bağlı ve onun temsilcileri olarak çalışıyorlardı. Onlar üzerinde kralın göreve getirmekten meslekten çıkarmaya kadar çok geniş yetkileri vardı. Bu ilk mahkemeler çoğunlukla üst düzey varlıklı kişiler için oluşturulmuştu. Hakim bağımsızlığı ve hakim teminatlarına ilişkin ilk düzenleme ve yazılı belge 1701 yılında kabul edilen "Act of Settlement"di (Özen, 2004:35). Bu kanunla birlikte hakimlerin davranışları haklı şikayetlere sebep olmadıkça görevlerini koruyacakları düzenlemeye bağlanmıştır. İngiliz devlet ve idare anlayışının başlıca ayırt edici özelliklerinden birisi de sürekliliğidir (Al, 2008:31). 1701 yılında kabul edilen bu kural 1875 ve 1925 yıllarında kabul edilen kanunlarla sürdürülmüş ve halen de uygulanmaktadır. Bugün İngiliz toplumu özgürlüklerine düşkün, özel hayatına saygı gösterilmesini bekleyen bir toplum olarak bilinmektedir. İşte bu durum, kamu yönetiminden yargı alanına kadar bir çok uygulamaya şekil vermektedir. Hakim, kendini bağımsız hissediyorsa, vatandaş da bunu böyle biliyorsa ortada bağımsız bir yargının var olduğu kabul edilir. İngiltere bu anlayışı, tarihsel gelişimi süreci

içerisinde kazanmıştır. Yazılı bir anayasalarının bulunmaması, bağımsız bir yargının kamu vicdanına yerleşmesinde önemli bir rol oynamıştır (Kırmaz, 2009:33).

İngiltere’de hakimlerle ilgili temeli yıllar öncesine dayanan anonim bir söz vardır. “Hakimler Tacın sadık bir hizmetkarıdır.” Ancak İngiliz yargı tarihinin çağdaş döneminde gerçekten bu sözü doğrulayacak bir örnek gösterebilmek kolay değildir. Güç odaklarının çeşitli imkanları ve zorlamalarına rağmen, İngiliz Hakimleri’nin güvenceleri de olmaksızın, hukukun yanında cesurca kararlar vermeleri geçmişte çok az ülkede yaşanmıştır (Yalçınkaya, 1981:160). Aslında İngiltere’de hakimlerin bugün büyük bir itibara sahip olmasının temel sebebi de budur.

İngiltere’de hakimlerin eleştirilebilmesi Almanya gibi ülkelere kıyasla çok daha sınırlandırılmıştır. Hakimlerin meslekten çıkarılmadıkça parlamentoda eleştirilmeleri dahi yasaktır. Bununla birlikte dönemsel olarak hakimlere yönelik hukuksuz sayılabilecek kararlarla da karşılaşmıştır. 1985 yılında bir ilk derece hakimi mahkeme dışında yapılan nükleer silahsızlanma gösterisine katıldığı için demokratik bir ülkede beklenenden çok daha ağır bir yaptırıma maruz bırakılarak meslekten çıkartılmıştır (Volcansek, 1996:82; İnceoğlu, 2012:112).

Bir yüksek mahkeme hakiminin hatalı davranışından dolayı meclisin iki kanadının talep etmesi sonucu kral tarafından meslekten çıkarılması tek yoldur (İnceoğlu, 2008:178). Meclisin iki kanadının talebi üzerine hakimin görevden alınması usulü 200 yıldan bu yana sadece 17 kez yaşanmış ve şu ana kadar bir hakim bu yolla meslekten çıkartılmıştır (Cappelletti, 1983:19). Ancak bunun en önemli sebeplerinden birisi de yine demokrasi kültürü ile ilgili bulunmaktadır. İngiltere’de bir hakim hakkında parlamento soruşturması henüz başlamadan önce istifa etmek veya kendi isteği ile emekliye ayrılmak genel kabul gören bir uygulamadır. Gerçekten hakimlerin yargılanmamak için bu şekilde meslekten ayrılmalarının oldukça yaygın olduğu ifade edilmektedir (İnceoğlu, 2008:179).

İngiliz Sistemi’nde hakimlerin terfi imkanına sahip olabilmeleri onların bağımsızlıklarına zarar verebileceği düşüncesi ile hakimlerin terfisine imkan tanınmamıştır. Gerçekten hakimlerin terfi edebilmesinin prensip olarak kabul

edilmeyişi onu yürütme organına karşı daha güçlü bir hale getirmiştir. Aksi durumda yürütme organının elinde hakimlere verebileceği yasal bir teşvik imkanı bulunacaktı. Ülkemizde ise yürütme organının elinde bundan çok daha fazlası bulunmaktadır. Özellikle Doğu ve Güneydoğu bölgemizde hakimler zorlu şartlarda bazen yaşam tehlikesi içerisinde görev yaparlarken, Adalet Bakanlığı'nın hiçbir objektif şart aranmaksızın dilediği hakimleri merkezde çalıştırabilmesi teşkilat üzerindeki büyük bir gücüdür.

3.2.3.4. İngiltere’de Hakimlerin Eğitimi

İngiliz hukuk eğitimi çeşitlilik gösterdiğinden yabancı bir hukukçu için kavranması oldukça zordur. Kıta Avrupa’sında pek çok ülkede, hukuk eğitimi genellikle hâkimlik mesleği hedeflenerek yapılmasına rağmen İngiltere’de avukatlık mesleği esas alınmaktadır. Bu sistemde uzun yıllar avukat olarak çalışan kişiler, başarılı iseler hakim olarak seçildiklerinden böyle bir yol benimsenmiştir. Daha açık bir söyleyişle, hakimlik, doktorluk, mühendislik, öğretmenlik ve diğer meslekler gibi seçilemez. İngiltere’de bu mesleğin ne bir okulu ne de bir doğrudan eğitimi vardır. Çünkü İngiltere’de hakimlik bir meslek olmayıp, adaletin gerçekleştirilebilmesi ve adalet hizmetlerinin en ideal bir biçimde yürütülebilmesi için uygulamada uzun yıllar çalışmış hukukçuların ciddi bir araştırma sonucu belirlenmiş, içlerinde en değerlilerin seçilmiş ve sonucunda görevlendirilmiş olmasından ibarettir. (Yalçınkaya, 1981:161).

İngiliz hukuk sisteminde hakimler, uzun yıllar avukatlık mesleğini başarıyla yürütmüş kişiler arasından seçildiği için hakimlik eğitim süresi oldukça kısadır. Eğitim süresi genellikle yılda birkaç gündür. Solicitor ve barrister olarak adlandırılan 2 tür avukat bulunmaktadır. Bunlardan Solicitor’lar alt düzey mahkemeler olan sulh mahkemelerinde basit davalara girebilmektedir. Barrister’ler ise daha üst mahkemelerdeki davalara girerler. Bütün avukatlar içerisinde en bilgili ve deneyimli olanlara ise “Queens Council” denilmekte olup bunlar en üst statüdeki avukatlardır. İngiltere’de hakim olarak atanabilmek için en az 15 yıl hukuk pratiğinin içinde bulunmuş olmak zorunludur (Garlick, 2012).

İngiltere’de bütün avukatların her yıl devam eden 24 Saat Sürekli Uygulama Eğitimine katılma zorunluluğu vardır. Bu sayede avukatların sürekli güncellenen etik kuralları açısından ciddi bir farkındalığı oluşmaktadır. Bu sistemle, hakimler avukatlar arasından seçildiğinden etik bilgi meslek öncesinde hakimlere verilmektedir.

3.2.3.5. Yargının Denetiminde Rol Alan Kurumlar

İngiltere’de hakimlerin etik dışı davranışlarını değerlendirmek için yargı etik kurulu benzeri bir kuruluş bulunmamaktadır. Diğer pek çok ülkede olduğu gibi hakimlerin etik denetimi genel disiplin denetlemelerinde ayrı tutulmamaktadır.

İngiltere’nin kendine has özelliklerinden birisi de, diğer Avrupa ülkelerine kıyasla daha az standardizasyon bulunmasıdır. İngiltere’nin bu özelliği bakanlıklar üzerinde de etkisini göstermektedir. Bakanlıklar farklı isimlerle adlandırılmaktadır. Örneğin İçişleri Bakanlığı “Home Office”, Adalet Bakanlığı “Lord Chancellor” olarak ifade edilmektedir. İngiltere’de yargının denetimi konusunda da tam anlamıyla standart bir yapının bulunmadığını söylemek pek de yanlış değildir. 2006 yılında teftiş kurumlarını bir araya getirmek konusunda ciddi bir çalışmaya başlanılmış ise de parlamento çok güçlü bir kurum oluşturulmak isteniyor savı ile yapılan çalışmaları desteklememiştir (Bozlak, 2010:3).

Örgütlerde insan kaynağının sağlanması, insan kaynakları yönetiminin en önemli fonksiyonlarından birisi olarak görülmektedir. Çünkü, insan kaynağına ilişkin olarak daha sonra yapılacak çalışmaların tamamının başarısı bununla ilişkili görülmektedir (Yüksel, 2007:63). İngiltere’de mahkemelerde görev yapan hakimlerin seçiminde gösterilen titizlik daha sonra yaşanabilecek muhtemel sorunların en baştan önlenmesini sağlamaktadır. Ülkemizde ise hukuk fakültesi mezunları, başarılı oldukları bir test sınavından sonra birkaç dakikayı aşmayan mülakat sınavından sonra 22-23 yaşında hakim olabilmektedir. Bu durum ise vatandaşın adil yargılanma hakkının ihlalinden mesleki etik sorunların ortaya çıkmasına kadar çok çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Kamuoyu yoklamalarında İngiltere’de yargı organları en güvenilir kurumlar arasında gösterilirken, ülkemizde yargı organlarına duyulan güvenin istenen düzeyde olmamasının başlıca sebeplerinden birisi de budur.

İngiltere’de etkin bir yargısal denetim sisteminin kurulmamış olmasının temel sebebi yargıya güvendir. Kuşkusuz yargıya bu güven de sebepsiz sağlanmamaktadır. Sıradan bir İngiliz vatandaşı İngiltere’de gerek kişisel yaşantısı ve dürüstlüğü ve gerekse mesleki başarısı ile en zor elde edilecek statünün hakimlik olduğunu bilmektedir. Gerçekten dürüst ve başarılı her İngiliz vatandaşının istediği kariyeri elde edebilmesinin tek istisnası hakimliktir. İngiltere’de bir hukukçu hemen hemen 25 yıla yaklaşan bir hukuk yaşamının sonunda, her adımını denenen, her aşaması bir sınavmış gibi değerlendirilen, hiç eksilmeyen bir başarı grafiğinin ve sonuçta herkesçe tartışmasız kabul edilen üstün yeteneklerin gölgesinde ve de ancak çok ileri yaşlarda hakim kürsüsüne oturabilir (Yalçınkaya, 1981:142). İşte bu yolla kürsüleri dolduran gerçekten seçkin kişilerin etik ihlaller yapması İngiltere’de pek de beklenen bir şey değildir.

İnsan kaynağını seçmede gösterilen titizlik en somut etkisini Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinde görülen makul sürede yargılanma hakkının ihlal edilmesinde kendisini göstermektedir. Avrupa Konseyi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi adli işlemlerin makul sürede tamamlanmasına özel bir önem vermektedir. 2010 Tarihli CEPEJ Raporu’nda bu konuda nüfusları çok daha az olan Yunanistan’ın 53 ihlali, Macaristan’ın 39 ihlali Bulgaristan’ın 25 ihlali tespit edildiği halde, İngiltere’de araştırma döneminde bu kuralın ihlali olmadığı belirtilmiştir.

(1) Kraliyet Savcılığı Teftiş Kurumu (HMCPSI)

İngiltere’de dikkat çeken uygulamalardan birisi de, bizdeki sisteme gerçekten çok yabancı olan, savcı sayısının azlığı sebebi ile avukatlarla sözleşme yapılması sonucu “sözleşmeli savcılık” kurumunun geliştirilmiş olmasıdır. Savcılık gibi önemli bir kamusal görevin sözleşmeli statü ile yürütülebilmesi gerçekten dikkate değerdir.

HMCPSI (Her Majesty’s Crown Prosecution Service Inspectorate) İngiltere ve Galler’de suç vakıaları için başlıca soruşturma otoritesi olan Kraliyet Savcılığının (Crown Prosecution Service) bağımsız bir denetçisidir. HMSCPI’nin temel amacı, savcılık birimlerinin değerlendirilmesi ve bağımsız bir soruşturma vasıtasıyla kaliteyi yükseltmek ve böylece onların etkinlik ve etkililiğini artırmak olarak ifade edilmiştir (hmscpsi).

(2) Yargı Şikayet Bürosu

İngiltere’de Adalet Bakanı (Lord Chancellor) ve Baş Hakim Lord (Lord Chief Justice) açık ve şeffaf bir şikayet sistemi geliştirme hedefi ile yargısal başvuru konularında yeni bir kamu politikası geliştirmede anlaşmışlardır (UK Judicial Complaints).

İngiltere’de 2006 yılında Yargı Şikayet Bürosu (OJC) kurulmuştur. Bu büronun bir de internet sitesi de bulunmaktadır. Bu internet sitesi vasıtasıyla yargısal şikayetlerin kolaylıkla yapılması mümkün hale getirilmiştir. OJC’ye yargısal kararlar veya mahkeme hükümleri ile ilgili şikayet yoluna gidilememektedir.

Bir hakim hakkında etik dışı bir tutum veya başkaca bir sebeple şikayet yapıldığında olayın incelenmesi için bir hakim görevlendirilir. Görevli hakim, yaptığı soruşturma sonucunda ceza verilmesi veya verilmemesi konusunda bir görüş bildirir. Bu görüş ve inceleme raporu Adalet Bakanı ve baş hakim tarafından bu sunulan rapor ve görüşün ciddi bulunması halinde bu kez bir soruşturmacı hakim görevlendirilir. Burada yapılmasına özen gösterilen bir konu soruşturmacı hakim in daha üst seviyede olmasıdır.

OJC’nin resmi sitesinde, yargı mensupları hakkında 2011-2012 yılında 1615 şikayette bulunulduğu belirtilmiştir. Geçen yılki rakamla bu rakam kıyaslandığında yapılan şikayetlerde 1,4 azalma olduğu belirtilmiştir (UK Judicial Complaints). Bu şikayetlerin %54’ü yargısal kararlara ve vakıa yönetimine ilişkin olduğundan görevleri kapsamı dışında kaldığı belirtilmiştir.

Yapılan şikayetler sonucu 2012 yılında hakimlik türü ve verilen cezalar. OJC tarafından resmi sitesinde ilan edilmektedir.

Tablo 3.1: İngiltere’de 2011-2012 yılında yargı mensupları için verilen disiplin cezaları

	Courts Judiciary	Coroners	Magistrates	Tribunals	Toplam
Tavsiye	2	0	5	1	8
Uyarma	0	0	4	0	4
Kınama	5	2	12	3	22
Yer değiştirme	3	0	19	8	30
Görevden Çekilme	5	0	9	2	14
Azledilme	1	0	0	0	1
Toplam	14	2	49	14	79

(3) Kraliyet Mahkeme Yönetimi Teftiş Kurulu (Her Majesty’s Inspectorate of Court Administration)

HMICA adalet hizmetinin etkinliğinin sağlanması için kurulmuştur. Bu kuruluş doğrudan doğruya hakimleri denetleyememekle birlikte mahkemelerin idari işlerinden kaynaklanan hataların giderilmesi konusunda rehberlik hizmeti vermektedir. Bu sayede vatandaşın mağdur olmasının önüne geçilmektedir.

İngiltere’de hakimlerin gözetimi ve denetimi ile hakimlerin performans denetimi aynı mahkemede çalışmayan ve üst statüde olan hakimlerce yapıldığından HMICA’nın bu konularda denetim yapması yargı bağımsızlığının ihlali olarak kabul edilmektedir. Kaldı ki İngiltere’de hakimler bağımsızlıklarını savunmak konusunda oldukça kışkırtıcı davranmaktadır. Ancak HMICA tarafından hakimin disiplin sorumluluğunu gerektiren bir husus tespit edilirse veya vatandaşlar tarafından böyle bir şikayette bulunulması halinde konu Hakim Şikayetleri Bürosu’na (OJC)’ye iletilmektedir. Bu kapsamın dışında kalan şikayetler de aynı şekilde baş hakime bildirilmektedir (Bozlak, 2010:4).

3.2.3.6. Meslek Dışı Hakimlik

Meslek dışı hakimlik İngiltere’de yaygın bir biçimde uygulanmaktadır. Bu hakimler özellikle ihtisas mahkemelerinde görev yapmakta ve tam zamanlı, yarı zamanlı veya ücretsiz olarak çalışmaktadırlar. İngiltere’de yaklaşık 30 bin meslek dışı hakim görev yapmaktadır.

Meslek dışı hakimlerin istifası herhangi bir makamın uygun görmesine bağlı değildir. Kendi istekleri halinde her zaman görevlerinden ayrılmaları mümkündür. Adalet Bakanı ve Baş Hakim Lord mesleki yetersizlik, meslekle bağdaşmayacak davranışlar veya etik dışı davranışlar içerisinde olma gibi durumlarda görüş birliğine varırlarsa meslek dışı hakimi görevden alabilirler.

Meslek dışı hakimler hakkında bir Şikayet olması durumunda Adalet Bakanı ve Baş Hakim Lord adına Danışma Komitesi tarafından soruşturma yapılır ve bunun sonunda bir rapor hazırlanır. Adalet Bakanı ve Baş Hakim Lord konuya ilişkin hangi işlem veya işlemlerin yapılacağına beraber karar vermektedir.

4. HAKİMLERİN MESLEK ETİĞİ ALGILARININ ÖLÇÜLMESİ: YARGITAY TETKİK HAKİMLERİ ÖRNEĞİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, modeli, evreni ve örneklem seçimi üzerinde durulmuş, veri toplamada kullanılan yöntem ve veri elde edilmesinde yaşanan sınırlılıklar belirtilmiş, araştırmanın hipotezleri ortaya konulmuş, kullanılan anket ölçekler ve veri analizi hakkında bilgi verilmiş ve veri analizi sonucunda elde edilen bulgularla model desteklenmeye çalışılmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı

Yargıdaki yönetsel yapılanmanın etik yönden değerlendirilmesi ve hakimlerin etik algısını ölçmek için bu araştırmaya özgü bir anket formu geliştirilmiştir. Çeşitli kamu kurumlarında çalışanların etik algılarını ölçmek için yapılmış anketler bulunmaktadır. Hakimlik görevinin diğer kamu görevlerinden farklılığı, diğer mesleklere göre bağımsızlık gibi ön plana çıkan başkaca etik ilkelerinin bulunması farklı bir anket formunun geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Günümüzde hakimlerin mesleki örgütlenmeleri, sendikalaşmaları ve kendilerine özgü bir terfi ve denetim sisteminin varlığı gibi ülkemize özgü sorunların tartışılabilmesi için de özgün soruların geliştirilmesi gerekmiştir. Kamu kurumlarında şu ana kadar yapılmış anketlerden çok fazla yararlanılamamasının bir sebebi de yapılan bu anketlerin daha çok bireyin ahlaki yapısını ölçmeye yönelik anketler olmasından kaynaklanmaktadır. Bu çalışma ise bireyden çok sisteme yönelik bir araştırmayı içerisinde barındırmaktadır. Anketimizde Türk Yargı Sistemi'nin etik yapılanması konusu üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu kapsamda, terfi sistemi, denetim sistemi, sendikalaşma, mesleki örgütlenme gibi konular yargı etiği çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bunun yanında hediye alma, nezaket ve saygı gibi konularda algıyı ölçmeye elverişli sorular da yöneltilmiştir. Ayrıca HSYK ve Adalet Bakanlığı gibi üst kurumların bundan sonra yapacakları çalışmalara ışık tutmak amacıyla, evrensel etik ilkelerin teşkilatta bilinirliği, verilen eğitimlerin yeterliliği, etik konusundaki yönetsel hataların tespit edilmesi amacını taşıyan sorular da ankete ilave edilmiştir.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Yargıtay'da tetkik hakimlerinin etik algılarını, etik dışılıklara yol açan sistemsal kusurları, uygulamada karşılaşılan etik sorunları ve bu sorunların nedenlerini belirlemeye yönelik bir alan araştırması yapılmıştır. Alan araştırması kapsamında tek bir anket formu hazırlanmıştır. Anket sorularının hazırlanması sürecinde bu alanda daha önce yapılmış olan çalışmalar gözden geçirilmiştir. Anketlerin pilot uygulaması iki Yargıtay dairesinde 40 hakimle gerçekleştirilmiştir. Anketlerde hakimlerin tutumlarının belirlenmesinde 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

Yargıtay'da fiilen görev yapan 950 tetkik hakimine anket formu dağıtılmış bunların 224 tanesinin geri dönüşü sağlanmıştır. Gerekli kontroller sonucunda 220 anketin analizler için kullanılabilir olduğu anlaşılmıştır. $\alpha=0.05$ örneklem büyüklükleri için $\pm \%5$ örnekleme hatasında $p=0,5$ (gerçekleşme olasılığı), $q=0,2$ (gerçekleşmeme olasılığı) olduğunda, 1000 kişinin yer aldığı ana kütle için 198 kişisi ile anket yapılması yeterlidir (Baş, 2010:41). Bu verilere göre 950 kişinin yer aldığı ana kütle için 220 kişisi ile anket yapılması yeterli görülmektedir.

Analizler için kullanılan IBM SPSS Statistics 19 paket programına veri girişleri yapılmış, hatalı girişlerin denetimi amacı ile gerekli kontroller yapılmıştır. Analizlere başlamadan önce tüm sorulara ilişkin frekans tabloları oluşturulmuştur. İlgili hipotezlerin testi için bağımsız iki örnek t testi ve bağımsız örnek tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda ortaya çıkan farklılıkların tespiti amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır.

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemin Seçimi

Araştırmanın evrenini halen Yargıtay'da görev yapan tüm tetkik hakimleri oluşturmaktadır. Bu anketi yapabilmek için Yargıtay Başkanlığı'ndan gerekli izin alınmıştır.

Yargıda etik konusunda yapılacak bir anketin Yargıtay'da yapılması oldukça önemlidir. Örneğin Danıştay sadece idari davalara baktığından ya da Sayıştay hesap yargısı olduğundan onların verdikleri kararların toplumu ilgilendirme ve etkileme derecesi Yargıtay'a göre oldukça azdır. Yargıtay ise miras hukukundan, aile hukukuna, hırsızlık suçlarından terör ve çete suçlarına kadar toplumun tamamını

doğrudan ilgilendiren davaların son inceleme mercii olduğundan bu araştırmanın Yargıtay'da yapılması gerekli görülmüştür.

Kuşkusuz, eğer gümrük memurlarının veya nüfus dairesi çalışanlarının yeterli etik eğitim almadığı iddia edilseydi, bu iddia doğrudan ilgililer haricindeki insanları fazla endişelendirmeyecekti. Ancak kendilerinin ve yakınlarının en önemli değerleri üzerinde söz sahibi kılınmış hakimlerin ve özellikle de adli hakimlerin yeterli etik eğitim almadıklarına ilişkin bir iddia toplumun tamamının önemle dikkate alacağı bir sorundur. Bu durum hakimlerle yapılan etik anketi önemli kılmaktadır.

Araştırmanın örnekleminin tetkik hakimleri olarak seçilmesinin sebebi ise onların ülkenin bütün adli mahkemelerinde gelen ve nitelikleri birbirinden çok farklı dava dosyaları ve bu dosyaların içerisindeki hakim kararlarını ve uygulamalarını görmeleri ve incelemeleridir. Bu yönleri sebebiyle Yargıtay tetkik hakimleri sistemi bir bütün olarak görüp tanıma imkanına kavuştuklarından onların bilgisi oldukça değerlidir. Gerçekten yerel mahkemelerde çalışan adliye hakimleri ile bir anket çalışması yapılmış olsa idi bu önemli birikimden büyük ölçüde mahrum kalırdı. Ayrıca büyük resmin görülmesi ve konu hakkında daha çok bilgi birikimine sahip bir ana kütlede değerlendirilmesi için de bu örneklemin seçimi fayda sağlamıştır.

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın, genellemelere gidilebilecek bir ölçekte olmadığı ve ülkemizdeki mevcut hakim sayısına göre örneklem sayısının nispeten sınırlı olduğu kabul edilmektedir. Sadece Yargıtay tetkik hakimlerinin sayısı düşünüldüğünde dahi daha fazla hakim ile anket yapılması doğru olurdu. Aşırı iş yoğunluğu arasında hakimlerin genelde anket formu doldurmak istememeleri bu duruma sebep olmuştur. Ayrıca tetkik hakimleri ile anket çalışması yapılmasını zorlaştıran bir neden de işyerinde çalışma zorunlulukları olmaması nedeniyle kendilerine ulaşılmasında yaşanan güçlülüklerdir.

Yargıtay'da bazı sorunlara çözüm üretmek amacıyla 2011 yılı Kasım Ayı'nda yapılan bir anket çalışması formunun UYAP ortamında dağıtılmasına rağmen sadece 125 tetkik hakiminin doldurması dikkate alındığında tezimiz kapsamında 220 tetkik hakimi ile anket çalışması yapılması küçümsenmeyecek bir başarı olarak

görülmalıdır. Gerçekten bu başarının altında büyük bir gayret, emek ve özveri bulunmaktadır.

4.5. Veri Toplamada İzlenen Yöntem

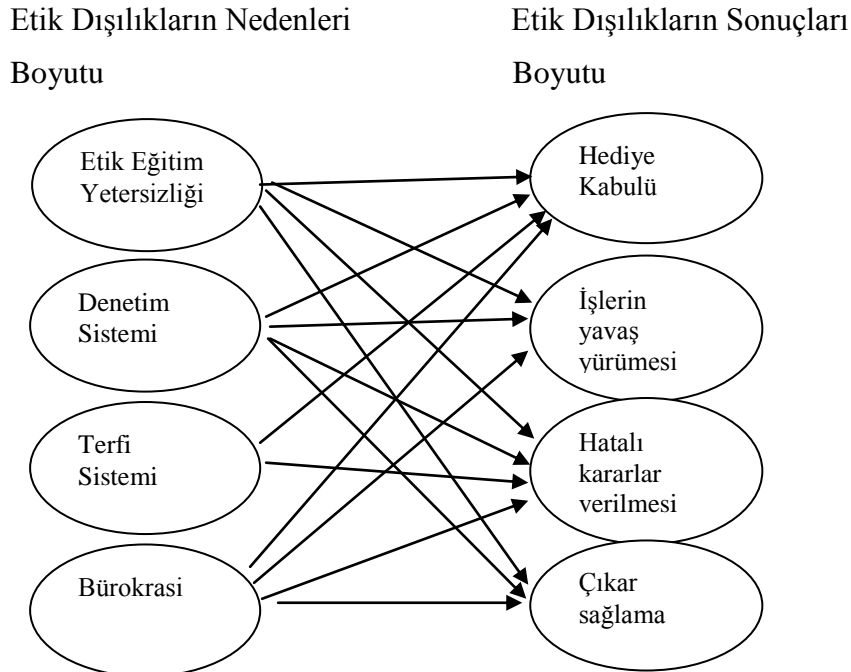
Bu araştırmada kullanılan veriler, birincil veri toplama yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Hazırlanan anket formları kağıda basılı halde bizzat araştırmaya katılanlara elden ulaştırılmıştır.

Anket uygulanırken gizliliğe mümkün olduğunca önem verilmiş, katılımcıların kimlik bilgileri alınmamıştır. Anket formunun doldurulması yaklaşık 10 dakika sürmektedir.

4.6. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada temel olarak yargıdaki bürokratik sistem, terfi sistemi, denetim ve eğitim yetersizliğinin etik dışı uygulamalara etkisi araştırılacaktır.

Şekil 4.1: Araştırma Modeli



Etik konusunda verilen eğitimlerin etik dışlıkların azaltılması konusunda oldukça etkili olduğu bilinmektedir. Bunun tam tersi ise etik eğitimin yetersizliği durumunda etik dışı uygulamaların artacak olmasıdır. Denetim sistemi ve terfi

sistemi de aslında etik dışı uygulamaların önlenmesi ve etiğe uygun davranışın özendirilmesi konusunda pozitif bir rol oynayacakken gelişmiş ve etkin bir terfi ve denetim sisteminin kurulmamış olması tam aksine sonuçların doğmasına sebep olur. Ayrıca bürokrasi ve kırtasiyecilik de etik dışı uygulamalara elverişli bir alan oluşturmaktadır. Bu model erkek ve kadın hakimler açısından da incelenecektir. Bu araştırma modeli Yargıtay tetkik hakimleri üzerinde sınanacaktır.

4.7. Araştırmanın Hipotezleri

Problem: Türk Yargısı'nın mevcut yapılanması, uygulamaları ve ilgili mevzuatı, hakimlerin etik davranışlarda bulunmasını özendirmemekte, bunun tam aksine etik dışı uygulamaların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Alt Problemler:

HA: Hakimlerin algısına göre verilen meslek etiği eğitimi yetersizdir.

HB: Hakimlerin algısına göre terfi sistemi etik dışılıklara sebep olmaktadır.

HC: Denetim sistemi evrensel etik standartlarla uyumlu değildir.

HD: Hakimler etik konusunda kural odaklı davranmaktadır.

HE: Hakimlerin sendikalaşması tarafsızlıklarını olumsuz etkileyecektir.

HF: Etik normlar hakimlerce yeterince bilinmemektedir.

4.8. Bulgular

4.8.1. Dağılımlar

Araştırmaya katılanların cinsiyeti ile eğitim düzeyi, meslekteki süre ve alana göre ilişkileri belirlenmiştir.

Tablo 4.1: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyi Tablosu

			Cinsiyet		Toplam	
			Erkek	Kadın		
Eğitim Düzeyi	Lisans	N	90	41	131	
		%	58,4	63,1	59,8	
	Yüksek Lisans	N	54	22	76	
		%	35,1	33,8	34,7	
	Doktora	N	10	2	12	
		%	6,5	3,1	5,5	
Toplam			N	154	65	219
			%	100	100	100

Araştırmaya toplam 219 hakim katılmıştır. Bunların 154'ü erkek 65'i kadındır. Erkek hakimlerin eğitim düzeyi bayan hakimlere göre daha yüksektir. Bu fark doktora düzeyinde daha da belirginleşmektedir.

Tablo 4.2: Cinsiyet ve Meslekteki Süre Tablosu

			Cinsiyet		Toplam	
			Erkek	Kadın		
Kaç Yıldır Bu Meslektesiniz	0-5 Yıl	N	22	27	49	
		%	14,3	40,9	22,3	
	6-11 Yıl	N	34	16	50	
		%	22,1	24,2	22,7	
	12-17 Yıl	N	66	11	77	
		%	42,9	16,7	35	
	18 Yıl Ve Üstü	N	32	12	44	
		%	20,8	18,2	20	
Toplam			N	154	66	220
			%	100	100	100

Araştırmaya katılanların büyük bir kısmı en az 10 yıldır meslektedir. Ancak araştırmaya katılan kadınların yaş ortalamasının daha az olduğu olduğu

görülmektedir. Özellikle meslekte ilk 5 yılında olan erkekler % 14,3 olduğu halde bu yaş sıklasındaki kadın oranı % 40,9'dur.

Tablo 4.3: Cinsiyet ve Alan Tablosu

			Cinsiyet		Toplam
			Erkek	Kadın	
Alanınız	Hukuk Mahkemeleri	N	89	47	136
		%	59,3	72,3	63,3
	Ceza Mahkemeleri	N	61	18	79
		%	40,7	27,7	36,7
Toplam		N	150	65	215
		%	100	100	100

Araştırmaya katılan hakimlerin çoğunluğunun hukuk dairelerinde görev yaptığı görülmektedir. Erkek hakimlerin hukuk ve ceza mahkemelerinde görev yapma oranı birbirine yakın bir görünüm taşıdığı halde araştırmaya katılan kadın hakimlerin baskın bir şekilde hukuk mahkemelerinde görev yaptığı gözlenmektedir.

Güvenilirlik Çalışması

Ölçekte kullanılan maddelerin güvenilirliğini ölçmek için Chronbach alfa katsayısı hesaplanmış ve güvenilirliği % 80,7 olarak bulunmuştur. Chronbach alfa katsayısının 0,60'in üzerinde olması, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.4: Cronbach's Alpha Tablosu

Cronbach's Alpha	Madde sayısı
0.807	25

Tablo 4.5: Etik İlkeler ve Değerler Ortalama ve Standart Sapma Tablosu

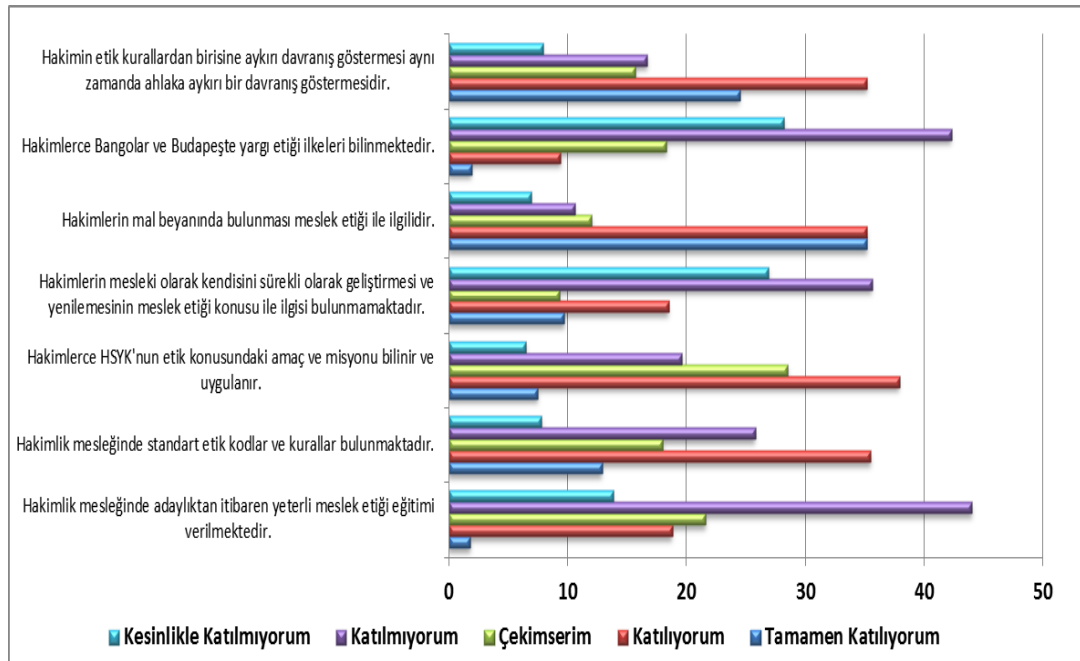
	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Eğitim ve Etik Kuralların Bilinirliği	219	1,71	5	3,03	0,559
Hakimin Bağımsızlığı	217	1	5	2,67	1,032
Hakimin Tarafsızlığı	218	1	5	2,92	0,709
Denetim	218	1,4	5	3,31	0,607
Terfi	218	1	5	2,74	0,845
Etik İlkeler ve Değerler	219	1	5	2,81	0,559

Anket çalışması kapsamında sorulan yirmi beş soru altı başlık altında toplanmıştır. Oluşturulan bu boyutların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4.5’de verilmiştir. Bu başlıklar ayrı ayrı ayrıntılı olarak incelenecektir.

4.8.2. Eğitim ve Etik Kuralların Bilinirliği

Altı soruya verilen cevaplar eğitim ve etik kuralların bilinirliği başlığı altında toplanmıştır.

Şekil 4.1: Eğitim ve Etik Kuralların Bilinirliği Boyutu



"Hâkimin etik kurallardan birisine aykırı davranış göstermesi aynı zamanda ahlaka aykırı bir davranış göstermesidir" ifadesine katılımcıların %24,5'i tamamen katılmıyorum cevabını verir iken %35,2'si katılıyorum, %15,7'si çekimserim, %16,7'si

katılmıyorum ve %7,9'u ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Uygulanan testler sonucunda bu önerme ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Etik ve ahlak birbirinden ayrı kavramlardır. Elde edilen sonuçlar araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu etik konusundaki teorik bilgilerinin yeterli olmadığını göstermektedir.

"Hâkimlerce Bangolar ve Budapeşte yargı etiği ilkeleri bilinmektedir" ifadesine verilen cevaplardan alanı hukuk mahkemeleri olanların ortalaması 4,06 iken alanı ceza mahkemeleri olanların ortalaması ise 3,53'tür. Uygulanan bağımsız iki örnek t testi sonucunda bu önerme ile alan arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (t:3,652, p:0,000*). Alanı hukuk mahkemeleri olanların ortalaması alanı ceza mahkemeleri olanların ortalamasından anlamlı derecede büyüktür. Bu sonuç ceza hakimlerinin evrensel etik normları hukuk hakimlerine göre daha iyi bildiklerini göstermiştir. Bunun temel sebebi etik ihlallerin daha çok ceza hukuku alanında yaşanması olmalıdır. Bu durum ceza hakimlerinin etik kurallar konusundaki bilgi seviyesini ve duyarlılıklarını artırmıştır. Gerçekten adil yargılanma ve yargı etiği konusu daha çok ceza hukuku uygulamaları ile ilişkilendirilmektedir. Bu durum hukuk hakimlerinin etik konusuna olan ilgisini azaltmaktadır.

"Hâkimlerin mal beyanında bulunması meslek etiği ile ilgilidir" ifadesine katılımcıların %35,2'si tamamen katılıyorum cevabını verir iken %35,2'si katılıyorum, %12,0'si çekimserim, %10,6'sı katılmıyorum ve %6,9'u ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Uygulanan testler sonucu bu önerme ile eğitim düzeyi, mesleki süre ve alan arasındaki fark anlamlı değildir. Ancak soruya cevap veren erkeklerin ortalaması 2,05 iken kadınların ortalaması ise 2,53'tür. Uygulanan bağımsız iki örnek t testi sonucunda "Hâkimlerin mal beyanında bulunması meslek etiği ile ilgilidir" ile cinsiyet arasındaki fark anlamlıdır (t:-2,557, p:0,012*). Kadınların ortalaması erkeklerin ortalamasından anlamlı derecede büyüktür. Mal beyanında bulunmak tartışmasız bir etik gerekliliktir. Araştırmaya katılan hakimlerin %70,4'ü bu önermeyi destekleyerek bu bilincin yargıda büyük ölçüde yerleştiğini göstermektedir. Buna karşılık araştırmaya katılanların %17,5'inin bu önermeye

katılmaması ve %12'sinin çekimser kalması azımsanmayacak bir sonuçtur. Kadınlardaki bu duyarlılığın ise erkeklerden oldukça fazla olduğu anlaşılmaktadır.

"Hâkimlerin mesleki olarak kendisini sürekli olarak geliştirmesi ve yenilemesinin meslek etiği konusu ile ilgisi bulunmamaktadır" ifadesine katılımcıların %9,7'si tamamen katılıyorum cevabını verir iken %18,5'i katılıyorum, %9,3'ü çekimserim, %35,6'sı katılmıyorum ve %26,9'u ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu önerme ile cinsiyet ve eğitim düzeyi arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (t:-0,125, p:0,901). Ancak bu soruya verilen cevaplardan 0-5 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 3,19 iken 5-10 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 3,63, 10-15 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 3,40 ve 15 yıldan fazladır bu meslekte çalışanların ortalaması ise 3,93'tür. Uygulanan Bağımsız Örnek Tek Yönlü Anova Testi sonucunda bu önerme ile meslekteki süre arasındaki fark anlamlıdır (F:2,827, p:0,040*). Mesleki kıdem arttıkça kendini geliştirme ihtiyacının etik bir gereklik olarak algılanmasının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç, mesleki bilgilerin eskimesi ile birlikte kişilerin kendilerini yenileme ihtiyacını daha fazla duyduklarının açık bir delilidir.

"Hâkimlerce HSYK'nun etik konusundaki amaç ve misyonu bilinir ve uygulanır" ifadesine katılımcıların %7,5'i tamamen katılıyorum cevabını verir iken %37,9'u katılıyorum, %28,5'i çekimserim, %19,6'sı katılmıyorum ve %6,5'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Uygulanan istatistiki testler sonucunda bu önerme ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Amaç ve misyona bağlılık Kamu Etik Kurulu'nun 2012 tarihli Etik Rehberi'nde kamu görevlisinin bir etik ilkesi olarak belirtilmiştir. Araştırma sonucunda hakimlerce HSYK'nun etik konusunda amaç ve misyonunun hakimlerce büyük ölçüde bilindiği ve uygulandığı belirtilmiştir.

"Hâkimlik mesleğinde standart etik kodlar ve kurallar bulunmaktadır" ifadesine katılımcıların %12,9'u tamamen katılıyorum cevabını verir iken %35,5'i katılıyorum, %18,0'i çekimserim, %25,8'i katılmıyorum ve %7,8'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Uygulanan t testi sonucunda bu önerme ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (t:1,139, p:0,256). Ancak uygulanan Bağımsız Örnek

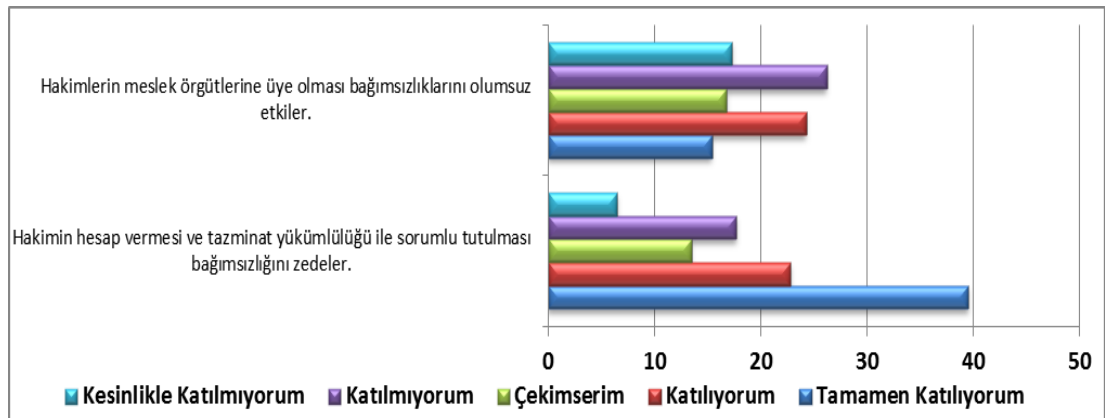
Tek Yönlü Anova Testi sonucunda "Hâkimlik mesleğinde standart etik kodlar ve kurallar bulunmaktadır" ile eğitim düzeyi arasındaki fark anlamlıdır (F:3,041, p:0,049*). Doktora mezunu olanların ortalaması lisans mezunu olanların ortalamasından anlamlı derecede büyüktür. Uygulanan Bağımsız Örnek Tek Yönlü Anova Testi sonucunda bu önerme ile meslekteki süre arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır(F:4,506, p:0,004*). 15 yıldan fazladır bu meslekte çalışanların ortalaması 0-5 yıldır bu meslekte çalışanların ortalamasından anlamlı derecede büyüktür.

"Hâkimlik mesleğinde adaylıktan itibaren yeterli meslek etiği eğitimi verilmektedir" önermesine katılımcıların %1,8'i tamamen katılıyorum cevabını vermiştir. Bu önermeye katılan ve tamamen katılanların toplamı 20,6'dır. 57,8 araştırmaya katılanların %57,8'i ise bu önermeye katılmamış veya tamamen katılmamıştır. Uygulanan istatistik testler sonucunda cinsiyet, eğitim düzeyi ve meslekteki süre arasındaki fark anlamlı değildir (F:2,510, p:0,060). Ancak uygulanan t testi sonucunda "Hâkimlik mesleğinde adaylıktan itibaren yeterli meslek etiği eğitimi verilmektedir" ile alan arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıdır. (t:3,294, p:0,001*). Alanı hukuk mahkemeleri olanların ortalaması alanı ceza mahkemeleri olanların ortalamasından anlamlı derecede büyüktür. Hakimler yeterli meslek etiği eğitimi almadıklarını büyük bir farkla vurgulamıştır.

4.8.3. Hakimin Bağımsızlığı

İki soruya verilen cevaplar bağımsızlık boyutu altında toplanmıştır.

Şekil 4.2: Bağımsızlık Boyutu



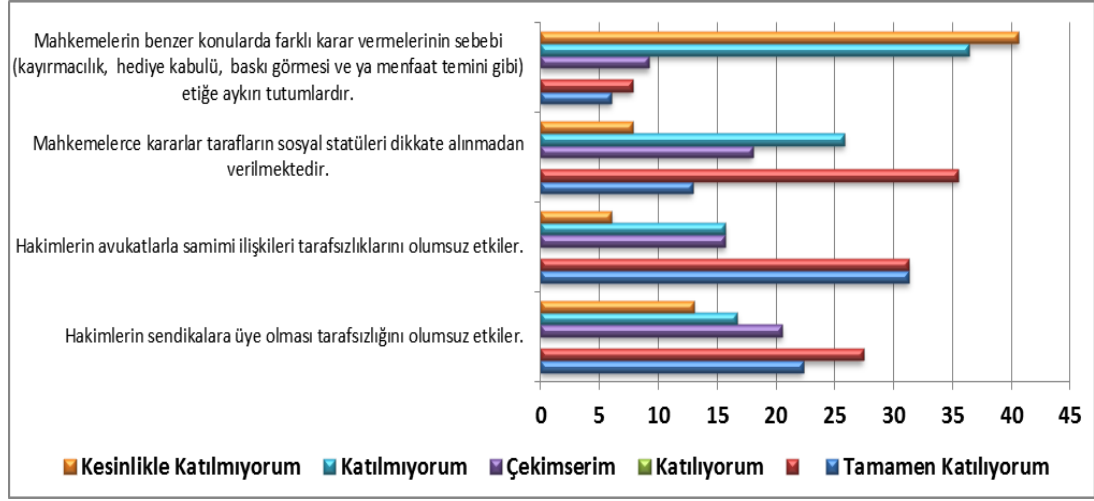
"Hâkimin hesap vermesi ve tazminat yükümlülüğü ile sorumlu tutulması bağımsızlığını zedeler" ifadesine katılımcıların %39,5'i tamamen katılıyorum cevabını verir iken %22,8'i katılıyorum, %13,5'i çekimserim, %17,7'si katılmıyorum ve %6,5'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Uygulanan testler sonucunda, bu önerme ile cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve alan arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Araştırmaya katılan hakimlerin 62,3'ü hesap verme ve tazminat yükümlülüğü ile sorumlu tutulmanın en önemli etik ilkesi olan "bağımsızlığına" zarar verdiği düşüncesindedir. Bağımsızlık ilkesi ve hesap verme zorunluluğu gerçekten oldukça hassas bir konudur. Halen hakimlerin ne şekilde hesap verecekleri konusu ülkemizde tam olarak yerleşmemiştir. Alınan bu sonuçlar hakimin hesap vermesi ve tazminat yükümlülüğü ile ilgili yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunu göstermiştir.

"Hâkimlerin meslek örgütlerine üye olması bağımsızlıklarını olumsuz etkiler" ifadesine katılımcıların %15,4'ü tamamen katılıyorum cevabını verir iken %24,3'ü katılıyorum, %16,8'i çekimserim, %26,2'si katılmıyorum ve %17,3'ü ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Hakimlerin meslek örgütü hakkı evrensel etik metinlerinde yer almış bu örgütlerin hakimlerin bağımsızlıklarına teminat sağlayacağı belirtilmiştir. Özellikle Avrupa ülkelerinde hakimlerin büyük bir kısmı meslek örgütlerine üyedir. Ancak bu konuda ülkemiz Avrupa ülkelerinin oldukça gerisindedir. Halen hakimlerin meslek örgütlerine üye olması onda bir bile değildir. Anketimizde elde edilen veriler bu sorunun sebebini açık olarak ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılan hakimlerin önemli bir kısmı (%39,7'si) meslek örgütüne üye olmanın bağımsızlığını sağlayacağını tam aksine bu durumun bağımsızlığına zarar vereceği düşüncesindedir. Bu durum gerçekten üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Konu üzerinde düşünmesi gereken ise hakimlerden çok meslek örgütleridir.

4.8.4. Hakimin Tarafsızlığı

Dört soruya verilen cevaplar bağımsızlık boyutu altında toplanmıştır.

Şekil 4.3: Tarafsızlık Boyutu



Hakimlerin sendika kurup kuramayacakları ve kurulu bulunan sendikalara üye olup olamayacakları sorunu en güncel konulardan birisidir. "Hâkimlerin sendikalara üye olması tarafsızlığını olumsuz etkiler" önermesine katılımcıların %22,3'ü tamamen katılıyorum cevabını verir iken %27,4'ü katılıyorum, %20,5'i çekimserim, %16,7'si katılmıyorum ve %13,0'ü ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılanların sadece %29,7'si hakimlerin sendika üyesi olmasının tarafsızlığını etkilemeyeceği düşüncesinde iken katılımcı hakimlerin %49,7'si sendika üyesi olmanın hakimin tarafsızlığını olumsuz etkileyeceği düşüncesindedir. Görüldüğü üzere hakimler meslek örgütlerine sendikalara göre daha sıcak bakmakta, meslek örgütlerinin varlığı sendikalara göre daha büyük çoğunluk tarafından gerekli görülmektedir. Zaten evrensel etik metinlerde meslek örgütleri desteklenirken hakim sendikaları konusu etik bir gereklilik olarak görülmemiştir. Anketimizde elde edilen sonuçlar hakim sendikalarının kurulmasının meslek etiği ilkelerinin korunmasının tam aksine sonuçların doğabileceğini göstermektedir. Yapılan istatistiksel testler sonucu bu önerme ile cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve alan arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

"Hâkimlerin avukatlarla samimi ilişkileri tarafsızlıklarını olumsuz etkiler" önermesine katılımcıların %31,3'ü tamamen katılıyorum cevabını verir iken %31,3'ü katılıyorum, %15,7'si çekimserim, %15,7'si katılmıyorum ve %6,0'sı ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Yapılan istatistiksel testler sonucu bu önerme ile

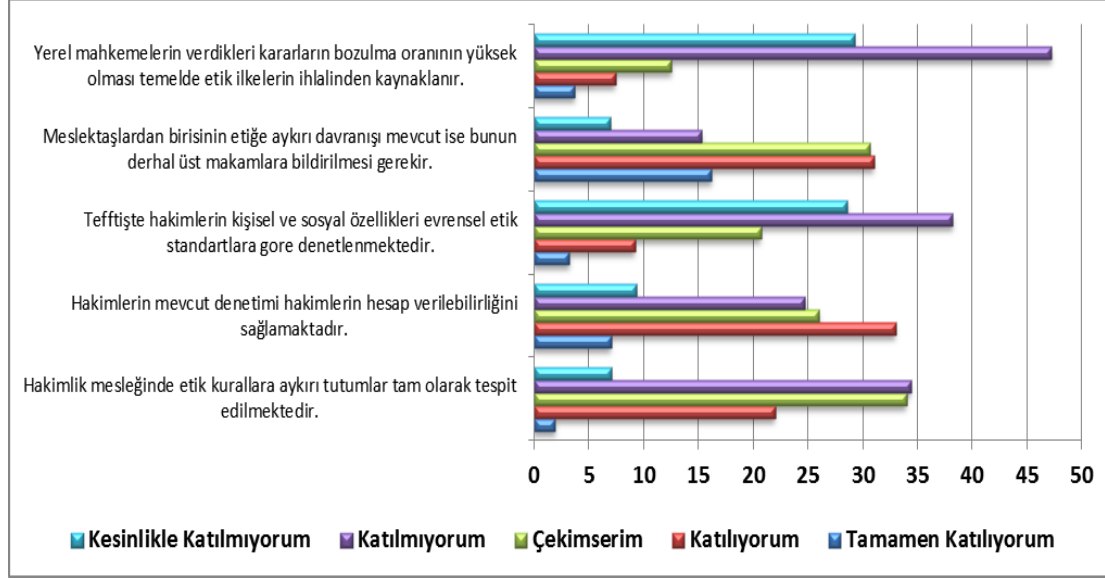
cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve alan arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Hakimlerin %62,6'sı avukatlarla samimi ilişkiler kurmasının tarafsızlık ilkesini olumsuz etkileyeceği düşüncesindedir. Tarafsız olmak kadar tarafsız görünmek konusunda hakimlerin büyük ölçüde gerekli duyarlılığa sahip oldukları anlaşılmaktadır.

"Mahkemelerce kararlar tarafların sosyal statüleri dikkate alınmadan verilmektedir" ifadesine katılımcıların %12,9'u tamamen katılıyorum cevabını verir iken %35,5'i katılıyorum, %18,0'i çekimserim, %25,8'i katılmıyorum ve %7,8'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan hakimlerin %33,6'sı kararların oluşumunda tarafların sosyal statülerinin dikkate alındığını belirtmiştir. Bazı durumlarda davanın taraflarının kişisel ve sosyal özelliklerinin karar verilirken dikkate alınması gerekli ise de bu çoğunlukla ceza yargılaması açısından bir gerekliliktir. Hukuk hakimleri ile ceza hakimlerinin bu önermeye benzer oranlarda katılma dereceleri göstermeleri yargı etiği açısından önemle üzerinde durulması gerekli bir konudur.

"Mahkemelerin benzer konularda farklı karar vermelerinin sebebi (kayırmacılık, hediye kabulü, baskı görmesi veya menfaat temini gibi) etiğe aykırı tutumlardır" ifadesine katılımcıların %6,0'sı tamamen katılıyorum cevabını verir iken %7,8'i katılıyorum, %9,2'si çekimserim, %36,4'ü katılmıyorum ve %40,6'sı ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Mahkemelerin benzer konularda farklı kararlar vermelerini, hakimler çoğunlukla içtihat farklılığı olarak nitelendirse de, yazılı ve görsel basın ile vatandaş nezdinde bu durum en çok tartışılan ve hakimlerin en çok eleştirildiği konulardan birisi olmaktadır. Bazen bu durum başlı başına etiğe aykırılık olarak değerlendirilmektedir. Araştırmaya katılan hakimler baskın bir şekilde bu önermeye katılmamıştır. Bu sonuçlar konuya hakimler ve medya organları ile vatandaşların bakış açısındaki farklılığı yansıtmaktadır. Yapılan istatistiksel testler sonucu bu önerme ile cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve alan arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

4.8.5. Denetim

Şekil 4.4: Denetim Boyutu



"Hâkimlik mesleğinde etik kurallara aykırı tutumlar tam olarak tespit edilmektedir" ifadesine katılımcıların %1,9'u tamamen katılıyorum cevabını verir iken %22,0'si katılıyorum, %34,0'ü çekimserim, %34,4'ü katılmıyorum ve %7,0'si ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Cinsiyet, eğitim düzeyi ve alan ile bu önerme arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Ancak uygulanan Bağımsız Örnek Tek Yönlü Anova Testi sonucunda "Hâkimlik mesleğinde etik kurallara aykırı tutumlar tam olarak tespit edilmektedir" ile meslekteki süre arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir (F:3,850, p:0,010*). 16 yıldan fazla süredir meslekte çalışanların ortalaması 0-5 yıldır ve 6-11 yıldır bu meslekte çalışanların ortalamasından büyüktür. Bu sonuçlara göre kıdemi daha fazla olanların etik denetimi daha etkin buldukları anlaşılmaktadır. Bununla beraber sonuçlara genel olarak bakıldığında yargıdaki etik denetimin yetersizliğinin büyük bir oranda vurgulandığı anlaşılmaktadır.

"Hâkimlerin mevcut denetimi hâkimlerin hesap verilebilirliğini sağlamaktadır" ifadesine katılımcıların %7,0'si tamamen katılıyorum cevabını verir iken %33,0'ü katılıyorum, %26,0'si çekimserim, %24,7'si katılmıyorum ve %9,3'ü ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem ve alan ile bu

önerme arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Ancak bu sonuçlar da bir önceki önermeyi doğrulamış teftiş sisteminin etik denetimde yeterince etkili olmadığı gibi hesap verebilirlikte de yeterince etkili olmadığını vurgulamıştır.

"Teftişte hâkimlerin kişisel ve sosyal özellikleri evrensel etik standartlara göre denetlenmektedir" ifadesine katılımcıların %3,2'si tamamen katılıyorum cevabını verir iken %9,2'si katılıyorum, %20,7'si çekimserim, %38,2'si katılmıyorum ve %28,6'sı ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan hakimler baskın bir şekilde kişisel ve sosyal özelliklerinin evrensel etik normlara göre denetlenmediğini belirtmişlerdir. Bu konunun üzerinde önemle durulmalıdır. Aslında ortaya çıkarılan bu gerçeğin Bangolar Yargı Etiği İlkeleri gibi evrensel metinlerin hakimlerce yeterince bilinmemesi ile doğrudan ilgisi bulunmaktadır. Bangolar Yargı Etiği Metni ülkemiz tarafından kabul edilmiş ise de hakimlerin denetiminde esas alınmayan bir belge olarak algılandığından, hakimlerce yeterince önemsenmediği sonucuna ulaşılmaktadır. Cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem ve alan ile bu önerme arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

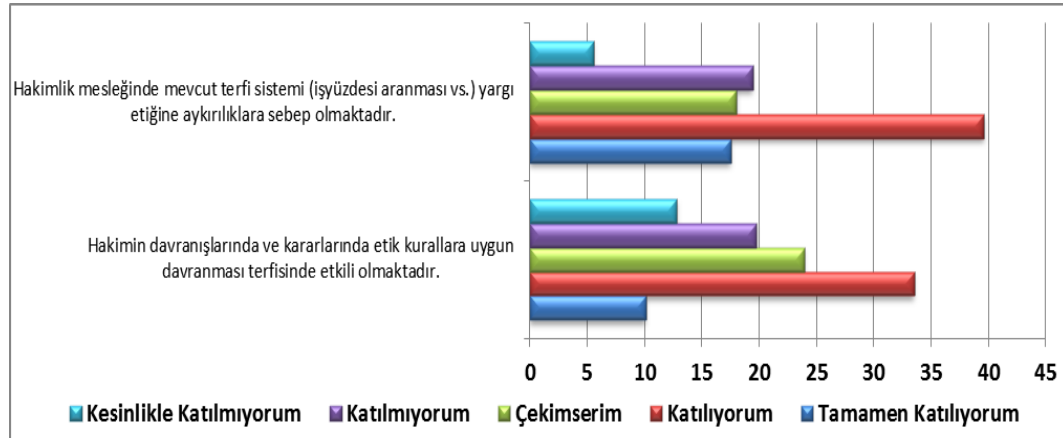
"Meslektaşlardan birisinin etiğe aykırı davranışı mevcut ise bunun derhal üst makamlara bildirilmesi gerekir" ifadesine katılımcıların %16,2'si tamamen katılıyorum cevabını verir iken %31,0'i katılıyorum, %30,6'sı çekimserim, %15,3'ü katılmıyorum ve %6,9'u ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu önerme ile cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem ve alan ile bu önerme arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Kamu görevlilerinin etik ihlallerinin ortaya çıkarılmasında ihbar etme önemli bir denetim aracı olarak görülmektedir. Bazı kültürlerde ihbarcılık ispiyonculuk olarak algılansa da gelişmiş ülkelerde bu konuda çok özel yöntemler kullanılmakta ihbarcılık özendirilmektedir. Hakimlerin büyük bir çoğunluğunun bu bilince sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ancak ihbarcılığı etik denetim yönünden uygun bulmayanların oranının da az olmadığı tespit edilmiştir.

"Yerel Mahkemelerin verdikleri kararların bozulma oranının yüksek olması temelde etik ilkelerin ihlalden kaynaklanır" ifadesine katılımcıların %3,7'si tamamen katılıyorum cevabını verir iken %7,4'ü katılıyorum, %12,5'i çekimserim, %47,2'si katılmıyorum ve %29,2'si ise kesinlikle katılmıyorum cevabını

vermişlerdir. Bu önerme ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve alan ile bu önerme arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Bu soruya verilen cevaplarda 0-5 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 3,69 iken 6-11 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 3,66, 12-17 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 4,18 ve 17 yıldan fazladır bu meslekte çalışanların ortalaması ise 3,98'dir. Uygulanan Bağımsız Örnek Tek Yönlü Anova Testi sonucunda "Yerel Mahkemelerin verdikleri kararların bozulma oranının yüksek olması temelde etik ilkelerin ihlalden kaynaklanır" önermesi ile meslekteki süre arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıdır (F:3,620, p:0,014*). 12-17 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 0-5 yıldır ve 6-11 yıldır bu meslekte çalışanların ortalamasından anlamlı derecede büyüktür. Araştırmaya katılan hakimler, baskın bir şekilde kararların yüksek oranda bozulmasını etik dışılıklara bağlamamaktadır.

4.8.6. Terfi

Şekil 4.5: Terfi Boyutu



"Hâkimin davranışlarında ve kararlarında etik kurallara uygun davranması terfisinde etkili olmaktadır" ifadesine katılımcıların %10,1'i tamamen katılıyorum cevabını verir iken %33,5'i katılıyorum, %23,9'u çekimserim, %19,7'si katılmıyorum ve %12,8'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu önerme ile cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem ve alan ile bu önerme arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Araştırmaya katılan hakimlerin önemli bir bölümü etik kurallara uygun davranmasının terfisinde etkili olmayacağını düşünmektedir. Gerçekten mevcut sistemde terfi sistemi etik kurallara uygun

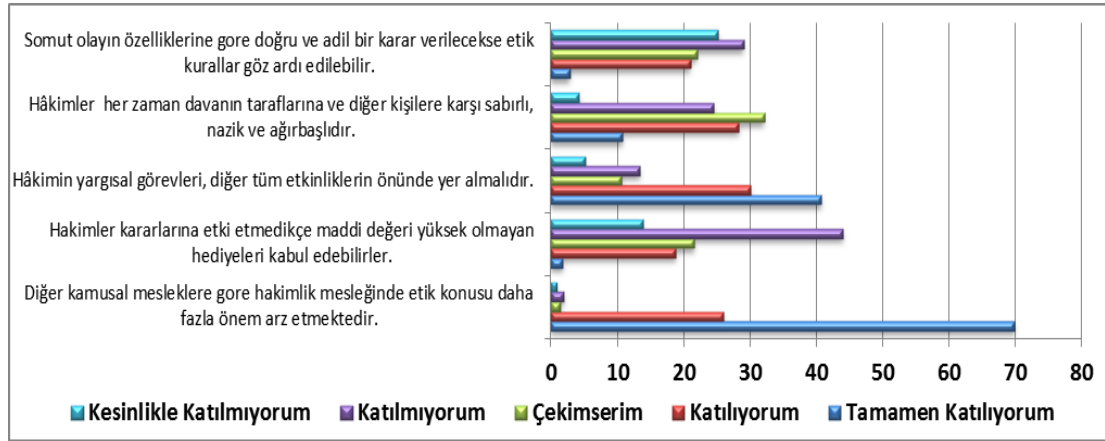
davranma ile yeterince ilişkilendirilmemektedir. Etik aykırılıklar sadece negatif yönden etkili olmakta, etik ihlali durumunda ceza alınmasında hakimin terfisi olumsuz etkilenmektedir.

"Hâkimlik mesleğinde mevcut terfi sistemi (iş yüzdesi aranması vs.) yargı etiğine aykırılıklara sebep olmaktadır" ifadesine katılımcıların %17,5'i tamamen katılıyorum cevabını verir iken %39,6'sı katılıyorum, %18,0'i çekimserim, %19,4'ü katılmıyorum ve %5,5'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu önermeyle eğitim düzeyi ve alan arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Ancak bu soruya verilen cevaplarda erkeklerin ortalaması 2,67 iken kadınların ortalaması ise 2,30'dur. Uygulanan bağımsız iki örnek t testi sonucunda "Hâkimlik mesleğinde mevcut terfi sistemi (iş yüzdesi aranması vs.) yargı etiğine aykırılıklara sebep olmaktadır" önermesi ile cinsiyet arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıdır (t:2,398, p:0,018*). Erkeklerin ortalaması kadınların ortalamasından anlamlı derecede büyüktür.

Soruya verilen cevaplarda 0-5 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 2,10 iken 6-11 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 2,65, 12-17 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 2,67 ve 17 yıldan fazladır bu meslekte çalışanların ortalaması ise 2,75'tir. Uygulanan Bağımsız Örnek Tek Yönlü Anova Testi sonucunda "Hâkimlik mesleğinde mevcut terfi sistemi (iş yüzdesi aranması vs.) yargı etiğine aykırılıklara sebep olmaktadır" önermesi ile meslekteki süre arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir (F:3,366, p:0,020*). 6-11 yıldır, 12-17 yıldır ve 17 yıldan fazladır bu meslekte çalışanların ortalaması 0-5 yıldır bu meslekte çalışanların ortalamasından anlamlı derecede büyüktür. Araştırmaya katılan hakimler baskın bir şekilde terfi sisteminin etik dışılıklara sebep olduğunu belirtmişlerdir. Kıdem süresi arttıkça bu önermeye daha büyük yüzdelerle katıldığı anlaşılmaktadır. Bu sonuçla hakimlerin yaşadıkları deneyimlerle bu kanaatlerinin daha da güçlendiği ortaya konulmaktadır.

4.8.7. Etik İlkeler ve Değerler

Şekil 4.6: Etik İlkeler ve Değerler Boyutu



"Diğer kamusal mesleklere göre hâkimlik mesleğinde etik konusu daha fazla önem arz etmektedir" ifadesine katılımcıların %69,8'i tamamen katılıyorum cevabını verir iken %26,0'sı katılıyorum, %1,4'ü çekimserim, %1,9'u katılmıyorum ve %0,9'u ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Hakimler büyük bir oranla hakimlik mesleğindeki etik konusunun önemi konusunda yeterli duyarlılığa sahip olduklarını göstermişlerdir.

Benzer sonuçlar "Hâkimin yargısal görevleri, diğer tüm etkinliklerin önünde yer almalıdır" önermesinde de elde edilmiştir. Önermeye, katılımcıların %40,7'si tamamen katılıyorum cevabını verir iken %30,1'i katılıyorum, %10,6'sı çekimserim, %13,4'ü katılmıyorum ve %5,1'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir.

"Hâkimler kararlarına etki etmedikçe maddi değeri yüksek olmayan hediyeleri kabul edebilirler" ifadesine katılımcıların %1,8'i tamamen katılıyorum cevabını verir iken %18,8'i katılıyorum, %21,6'sı çekimserim, %44,0'ü katılmıyorum ve %13,8'i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu önerme ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve alan arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır. Ancak soruya verilen cevaplardan 0-5 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 4,10 iken 6-11 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 4,04, 12-17 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 4,20 ve 17 yıldan fazla bu meslekte çalışanların ortalaması ise 4,68'dir. Uygulanan Bağımsız Örnek Tek Yönlü Anova Testi sonucunda bu önerme ile

meslekte geçen süre arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir (F:3,363, p:0,020*). 17 yıldan fazladır bu meslekte olanların ortalaması 0-5 yıldır, 6-11 yıldır ve 12-17 yıldır bu meslekte olanların ortalamasından büyüktür. Kamu görevlilerinin hediye alması konusunda son dönemlerde daha hassas ve kısıtlayıcı düzenlemeler getirilmiştir. Eskiden geçerli olan kamu görevlisinin suç teşkil etmeyecek şekilde hediye alabilmesi günümüzde geçerliliğini kaybetmiştir. Uygulamadaki bu değişiklik bu önermeye katılma düzeyindeki kıdem durumunda kendisini göstermiştir. Meslekte daha kıdemli olanların hediye kabulünde daha az sınırlılıklar benimsedikleri anlaşılmaktadır. Genel olarak sonuçlara bakıldığında hediye alma konusundaki sınırlılıkların tam olarak bilinmediği veya benimsenmediği açıkça görülmektedir. Neredeyse araştırmaya katılan beş kişiden birisi bu konudaki etik kuralın ihlal edilebileceğini belirtmiştir.

"Hâkimler her zaman davanın taraflarına ve diğer kişilere karşı sabırlı, nazik ve ağırbaşlıdır" ifadesine katılımcıların %10,8'i tamamen katılıyorum cevabını verir iken %28,3'ü katılıyorum, %32,1'i çekimserim, %24,5'i katılmıyorum ve %4,2'si ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu önerme ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve alan arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak bu soruya verilen cevaplardan 0-5 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 2,47 iken 6-11 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 2,65, 12-17 yıldır bu meslekte çalışanların ortalaması 3,03 ve 17 yıldan fazladır bu meslekte çalışanların ortalaması ise 3,10'dur. Uygulanan Bağımsız Örnek Tek Yönlü Anova Testi sonucunda bu önerme ile meslekteki süre arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır (F:4,294, p:0,006*). 12-17 yıldır ve 17 yıldan fazladır bu meslekte çalışanların ortalaması 0-5 yıldır bu meslekte çalışanların ortalamasından anlamlı derecede büyüktür. Mesleki kıdemi fazla olanlar nezaket ve saygı konusunda hakimlerin daha yeterli olduğunu düşünmektedir. Burada daha çok genel sonuçlar üzerinde durulması gereklidir. Çünkü araştırmaya katılan hakimlerin önemli bir kısmı nezaket ve saygı ilkesindeki yetersizliği vurgulamıştır.

"Somut olayın özelliklerine göre doğru ve adil bir karar verilecekse etik kurallar göz ardı edilebilir" ifadesine katılımcıların %2,8'i tamamen katılıyorum

cevabını verir iken %21,0'i katılıyorum, %22,0'si çekimserim, %29,0'u katılmıyorum ve %25,2'si ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu genel sonuçlara göre hakimlerin etik ilkelere uyma konusunda çoğunlukla sonuç odaklı değil kural odaklı düşündükleri anlaşılmıştır. Bu önerme ile cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem ve alan arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

Tablo 4.6: Etik İlkelere Yargı Alanında Uyulma Düzeyi İçin Dağılımlar

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Dürüstlük	211	1	5	2,10	0,821
Tarafsızlık	213	1	5	2,18	0,941
Saydamlık	212	1	5	2,67	0,985
Adalet	210	1	5	2,38	0,967
Ehliyet Ve Liyakat	210	1	5	3,20	1,051
Bağımsızlık	210	1	5	2,71	1,147
Nezaket Ve Saygı	212	1	5	2,60	0,951
Doğruluk Ve Tutarlılık	210	1	5	2,53	0,913
Eşitlik	211	1	5	2,49	1,053

"Saydamlık", "Nezaket ve Saygı", "Doğruluk ve Tutarlılık" ve "Eşitlik" ilkeleri ile kıdem arasında uygulanan bağımsız örnek tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda "Saydamlık" ile meslekteki süre arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (F:2,475, p:0,063). Bununla beraber dürüstlük, tarafsızlık, adalet, ehliyet ve liyakat ile bağımsızlık ilkesi ile meslekteki süre arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

"Dürüstlük" ifadesine verilen cevaplardan meslekteki süresi 0-5 yıl arasında olanların ortalaması 2,02 iken, meslekteki süresi 6-11 yıl arasında olanların ortalaması 1,92, meslekteki süresi 12-17 yıl arasında olanların ortalaması 2,12 ve meslekteki süresi 18 yıl ve üzerinde olanların ortalaması ise 2,38'dir. Uygulanan bağımsız örnek tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda "Dürüstlük" ile meslekteki süre arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (F:2,648, p:0,049). Meslekteki süresi 18 yıl ve üzerinde olanların ortalaması 5-10 yıl arasında olanların ortalamasından anlamlı derecede büyüktür.

"Tarafsızlık" ifadesine verilen cevaplardan meslekteki süresi 0-5 yıl arasında olanların ortalaması 2,11 iken, meslekteki süresi 6-11 yıl arasında olanların

ortalaması 1,94, meslekteki süresi 12-17 yıl arasında olanların ortalaması 2,12 ve meslekteki süresi 18 yıl ve üzerinde olanların ortalaması ise 2,64'tür. Uygulanan bağımsız örnek tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda "Tarafsızlık" ile meslekteki süre arasında fark istatistiksel olarak anlamlıdır (F:4,961, p:0,002). Meslekteki süresi 18 yıl ve üzerinde olanların ortalaması 0-5 yıl, 6-11 yıl ve 12-17 yıl arasında olanların ortalamasından anlamlı derecede büyüktür.

"Adalet" ifadesine verilen cevaplardan meslekteki süresi 0-5 yıl arasında olanların ortalaması 2,26 iken, meslekteki süresi 6-11 yıl arasında olanların ortalaması 2,02, meslekteki süresi 12-17 yıl arasında olanların ortalaması 2,55 ve meslekteki süresi 18 yıl ve üzerinde olanların ortalaması ise 2,62'dir. Uygulanan bağımsız örnek tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda "Adalet" ile meslekteki süre arasında farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (F:4,286, p:0,006). Meslekteki süresi 12-17 yıl ve 18 yıl ve üzerinde olanların ortalaması 6-11 yıl arasında olanların ortalamasından anlamlı derecede büyüktür.

"Ehliyet ve Liyakat" ifadesine verilen cevaplardan meslekteki süresi 0-5 yıl arasında olanların ortalaması 2,91 iken, meslekteki süresi 6-11 yıl arasında olanların ortalaması 2,88, meslekteki süresi 12-17 yıl arasında olanların ortalaması 3,39 ve meslekteki süresi 18 yıl ve üzerinde olanların ortalaması ise 3,54'tür. Uygulanan bağımsız örnek tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda "Ehliyet ve Liyakat" ile meslekteki süre arasında fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir (F:5,148, p:0,002). Meslekteki süresi 18 yıl ve üzerinde olanların ortalaması ile 0-5 yıl ve 6-11 yıl arasında olanların ortalaması arasındaki ve meslekteki süresi 12-17 yıl arasında olanların ortalaması ise 6-11 yıl arasında olanların ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

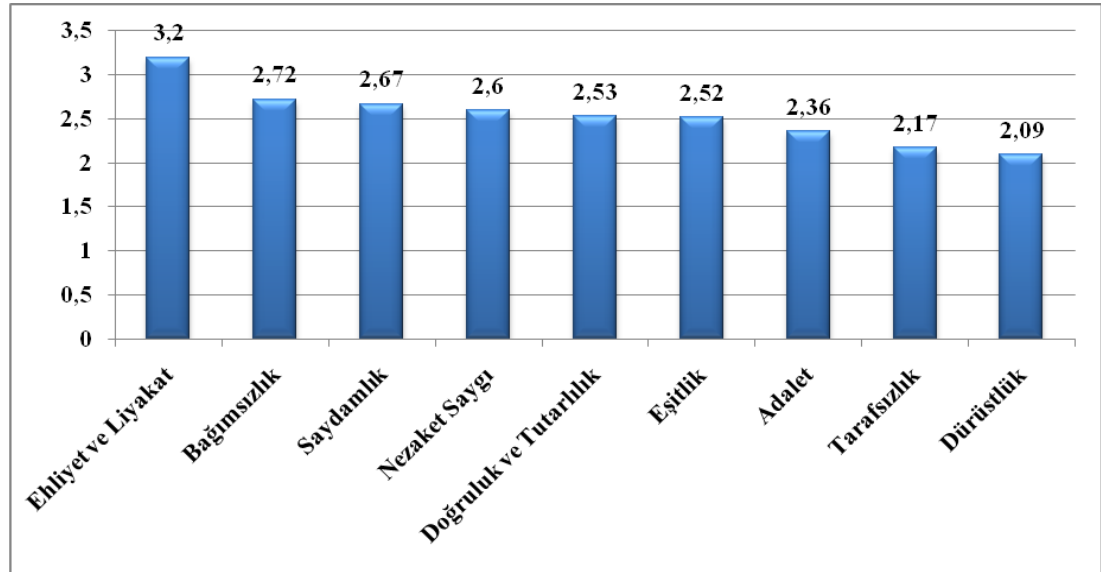
"Bağımsızlık" ifadesine verilen cevaplardan meslekteki süresi 0-5 yıl arasında olanların ortalaması 2,49 iken, meslekteki süresi 6-11 yıl arasında olanların ortalaması 2,54, meslekteki süresi 12-17 yıl arasında olanların ortalaması 2,72 ve meslekteki süresi 18 yıl ve üzerinde olanların ortalaması ise 3,14'tür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda "Bağımsızlık" ile meslekteki süre arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (F:2,98, p:0,032). Meslekteki süresi 18 yıl

ve üzerinde olanların ortalaması 0-5 yıl arasında olanların ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Bu sonuçlardan mesleki kıdemi fazla olanların, daha az kıdemli olanlara göre, yargıdaki bir kısım etik değerlerin uyulma düzeyinin daha yüksek olduğu kanaatinde oldukları anlaşılmıştır.

Uygulanan bağımsız örnek tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda bu etik ilkeler ile çalışılan alan arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı anlaşılmıştır. Genel anlamda etik ilkelere uyulma düzeyine göre bir sıralama yapıldığında aşağıdaki tablodaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 4.7: Etik İkelere Uyuma Düzeyine Göre Sıralama Tablosu



Bu tablo incelendiğinde genel olarak bütün ilkelere uyulma düzeylerinin yeterli olmadığı açıkça görülmektedir. Ancak bunlar arasında “Adalet”, “Tarafsızlık” ve “Dürüstlük” ilkelerine uyulma düzeyinin çok daha aşağı seviyelerde olarak görülmesi dikkat çekicidir. Etik ilkeler arasında en üst uyma düzeyinde gösterilen ehliyet ve liyakat ilkesine dahi uyma düzeyinin değerlendirmenin 5 üzerinden olduğu düşünüldüğünde yeterli olmadığı rahatlıkla söylenebilir.

SONUÇ

Günümüzde etik konusunun önemi bütün alanlarda tartışmasız bir şekilde kabul edilmektedir. Yolsuzluklar ve gayri ahlaki uygulamaların önlenmesi için etik kuralların belirlenmesi ve bu kuralların içselleştirilmesi başlıca yol olarak görülmektedir. Yargı alanında da bu gerekliliğin fazlasıyla hissedilmesi sonucu ulusal ve uluslar arası düzeyde etik konusunda ciddi çalışmalar yapıldığına şahit olunmaktadır. Başta HSYK olmak üzere Adalet Bakanlığı ve yüksek mahkemelerin yargı etiği konusundaki güncel çalışmaları bu farkındalığın yargı alanında da oluştuğunu göstermektedir.

Yargı alanında evrensel etik değerlerin büyük ölçüde belirlendiği görülmektedir. Ancak bu etik ilkelerin Türkçe'ye çevrilmesi ile yetinilmesi ve hangi ilkenin ülkemiz şartlarında nasıl uygulanacağını gösterilmemesi büyük bir eksiklik olarak karşımızda durmaktadır. Özellikle Bangolar Yargı Etiği ilkelerinin ne şekilde uygulanacağını göstermeye yönelik açıklama maddelerinin Türkiye şartlarında yeterli olamayacağı bir gerçektir. Çünkü yargı alanında Türkiye'de, başkaca ülkelerde görülmeyen sorunlardan dolayı kendine özgü etik ihlaller bulunmaktadır. Gerçekten Bangolar Yargı Etiği ilkeleri ve yargı etiği ile ilgili imzalanan uluslar arası metinleri imzalayan ülkelerin mahkemelerinin bu ölçüde ağır bir iş yükü bulunmadığı gibi kırtasiyecilik ve bürokrasi konusunda onların pek çoğundan daha hantal bir sisteme sahip olduğumuz açık bir gerçektir. Örneğin belirtilen ülkeler arasında yüksek mahkemeye temyiz yolu ile gelen iş sayısı yönünden sayısal olarak Türkiye'ye en yakın ülke olan İtalya Yüksek Mahkemesi'nin yıllık gelen işi Türk Yargıtay'ının yıllık gelen işinin sadece onda biri kadardır. Belirtilen bu farklılık sebebiyle HSYK, Adalet Bakanlığı ve yüksek mahkemelerce yargının evrensel etik kurallarının ülkemizde nasıl uygulanacağını belirlenmesi gereklidir. Bununla kastedilen evrensel etik normlarının göz ardı edilerek Türkiye'ye özgü etik kurallar benimsenmesi değil, somut sorunlar gözetilerek ilave ve daha spesifik etik davranış kalıpları oluşturma zorunluluğudur.

Etik ihlaller ve yolsuzlukların aşırı bürokratik yapılar ve kırtasiyeciliğin yaygın olduğu işlerde kendilerine tam bir yaşam alanı buldukları bilinmektedir. Gerçekte bürokrasi yönetiminde objektifliği sağlama aracı iken uygulamada tam aksi sonuçlar doğurmaktadır. Yargı alanına bakıldığında, teşkilatlanma ve faaliyetlerde katı bir bürokrasi ve kırtasiyeciliğin hakim olduğu görülmektedir. Bu da tam anlamıyla bir kısır döngüyü beraberinde getirmektedir. Yani insana veya çalışanına güvenmeme sebebiyle ve etik dışılıkları önleme amacıyla getirilen yazçizcilik ve bürokrasi, başlı başına etik ihlallerin kaynağı haline gelmektedir. Örneğin ABD’nde sistemin savcısına duyduğu güven “plea bargaining” sistemini doğurmuş böylece ceza işlerinin %95’inin daha mahkeme önüne gelmeden çözüme bağlanmasını sağlamışken, Türkiye’de hakimlerin takdir yetkisi son derece sınırlı tutulmuştur. Bu durumun ise en başta adaletten uzaklaşma gibi çok zararlı ve tahrip edici etkileri bulunmaktadır.

Her şeyi kağıda yazma, tutanağa bağlama aslında insana güvensizliğin belgesi olarak kabul edilmelidir. Almanya, İngiltere ve İtalya gibi gelişmiş ülkelerdeki davalara bakıldığında Türkiye’deki kadar yazçizcilik görülmemektedir. Özellikle Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında Türkiye Yargısı’nın bu sorunlarına değinilmekte yüzlerce hatta bazen binlerce sayfayı bulan dosyalar, iddianameler, tutanaklar eleştiri konusu yapılmaktadır.

Avrupa Birliği ülkeleri ve ABD’ye bakıldığında, bu ülkelerin kamu görevlilerini büyük bir dikkatle seçtikleri işe aldıktan sonra onlara iyi eğitim verdikleri ve son olarak da onların etik dışılıklarla karşılaşacakları alanları yok ettikleri görülmektedir. İşte bunun sonucunda, insana güven temelinde sistemlerini inşa ettikleri ve böylece bürokrasi ve yazçizcilikten kurtuldukları anlaşılmaktadır. Tam bu noktada insan kaynakları uygulamalarının önemi karşımıza çıkmaktadır. Her alanda olduğu gibi yargı alanında da insan kaynağının seçimi ve onlara eğitim verilmesi konusunda profesyonel insan kaynakları uygulamalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde işe adam alınırken profesyonel insan kaynakları uygulamalarından yararlanılarak işe doğru insanın seçilmesine büyük özen gösterilir. Hele hele toplum için önemli kamu görevlileri seçilirken kişisel yetenekler yanında

tecrübe, geçmiş başarılar, ortaya konulan eserler gibi kişinin değerlendirilmesine esas bütün yönleri ile dürüst bir geçmişe sahip olunması özenle araştırılır.

Türkiye’de hakim alımı yapılırken uygulamada çoğu kez bir test sınavı, birkaç dakika süren mülakat ve bir emniyet raporu ile yetinilmektedir. Bunların da objektiflikten uzak yapıldığına dair şüphe uyandıran itirazlar yapılmakta, bu konuda davalar açılmaktadır. Hakim alınırken Bangolar Yargı Etiği ilkelerinden birisi olan “Ehliyet ve Liyakat” ilkesine önem verilmeli, doğru insanın seçiminde daha profesyonel yöntemlere başvurulmalı ve mümkün olduğunca objektifliğin gerçekleştirilmesine çalışılarak, hakimlik mesleğine gerçekten layık olan insanların alınması sağlanmalıdır. Diğer ülke uygulamalarına bakıldığında hiçbir ülkede hakim olabilmenin Türkiye’deki kadar kolay olmadığı anlaşılmaktadır. Son zamanlarda belirli bir süre avukatlık yapanlar yarışma sınavını geçmek kaydıyla hakimlik mesleğine alınmaya başlanmıştır. Özellikle Anglo Sakson ülkelerinde yaygın olarak başvuru bu sistem ülkemizde de büyük yararlar sağlayacaktır. Bu kişiler mesleki birikimleri yanında dürüstlükleri, etik değerlere bağlılıkları konusunda da yeterliliklerini büyük ölçüde ispat ettiklerinden yargı alanındaki etik ihlallerin azaltılmasında önemli katkılar sağlayacaklardır. Bununla birlikte hakim alımında bu yola hala sınırlı olarak başvurulmaktadır. Anglo Sakson uygulamasındaki uzun yıllardır elde edilen başarılı sonuçlar ve hakim alımında yeknesaklığın sağlanması açısından ileride hakimlerin tümünden bu yolla alınması sisteme önemli katkılar sağlayacaktır.

Liyakat konusu sadece mesleğe kabulde değil, meslekte üst görevlere seçilme konusunda da karşımıza çıkmaktadır. Meslekte üst görevlere getirilmede liyakate değer verilmesinin sistemin daha sağlıklı işlemesi, iş kalitesinin yükselmesi ve mükemmelleşmesi yanında çalışanlar üzerinde motivasyon sağlayıcı bir yönü de bulunmaktadır. Yapılan anket çalışmasında yargı alanında, diğer ilkelere kıyasla durum daha iyi olmakla birlikte yine de, ehliyet ve liyakat konusuna yeterli ölçüde önem verilmediği ifade edilmiştir. Üst görevlere hak edenlerin seçilmesi için başarı değerlendirilmesinin daha objektif kısıtlara bağlanması gereklidir. Bunun için de bu konudaki yeni kamu yönetimi uygulamalarından daha fazla yararlanılması gereklidir.

Yargı alanında Kamu Etik Kurulu benzeri bir etik kurulunun bulunmaması büyük bir eksiklik olarak karşımızda durmaktadır. Kamu Etik Kurulu, kamu görevlilerinin etik denetimi yanında gerek güncel olaylarda verdiği kararları gerek diğer faaliyet ve yayınları ile kamu görevlileri için etik rehberlik yapmaktadır. Bu haliyle kamu görevlileri için uygulama birliği oluşturduğu gibi, etik kodların oluşması ve bu kodlara uygun davranış kalıplarının belirlenmesinde büyük katkılar sağlamakta, bu alanda öncü olmaktadır. Ayrıca Kamu Etik Kurulu vatandaşlar için de konuya profesyonel olarak bakabilen bir şikayet ve değerlendirme makamıdır. Kamu görevlileri için oluşturulan evrensel etik normların yerel olarak uygulanmasında, etik olan ve olmayan davranış kalıplarının neler olduğunun belirlenmesinde de kamu etik kurulunun büyük yararı bulunmaktadır. Ancak kamu etik kurulu yargı alanında faaliyette bulunmadığından bu konuda iş tamamen teftiş kurulunun üzerinde kalmaktadır. Müfettişlerin etik eğitimi ise hakimlerin durumundan farklı değildir.

Mesleğe alınmasına karar verilen hakimlere veya hakim adaylarına meslek içi eğitim verilmesi de büyük önem taşımaktadır. Gelişmiş ülkelerde işe adam alındıktan sonra onun kendisini geliştirip geliştirmemesi kişinin şahsi gayretine bırakılmamakta, konu profesyonel bir insan kaynağı uygulaması olarak değerlendirilerek çalışma yaşamı boyunca kişiye meslek içi eğitim verilmektedir. Ayrıca çalışanın kendisini geliştirmesi teşvik edilerek ona kılavuzluk da yapılmaktadır. Yapılan araştırmada Türkiye’de hakimlere yeterli etik eğitim verilmediği kesin olarak ortaya konulmuştur. Bu durum gerek Adalet Akademisinin ders müfredatı, gerekse hukuk fakültelerinin ders müfredatından da açıkça görülebilir.

Türkiye’de etik konusunda uluslararası metinlerdekine ilave davranış kalıplarının belirlenmesi gerektiği belirtilmişti. Ancak araştırma sonucunda mevcut etik normlarının ve uygulama maddelerinin dahi tam olarak hakimlere öğretilmediği anlaşılmıştır. Bu sebeple hukuk fakültelerinde ve Adalet Akademisi’nde konunun uzmanlarınca hakimlere daha fazla etik eğitim verilmesi gereklidir. Ayrıca bu konuda yurtdışı gezileri düzenlenmesi, hakimlerin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, yabancı ülkelerin etik kurulları veya denetim birimlerini inceleme imkanının

sağlanması, etik konusunda uluslar arası ortak çalışmaların yapılması hakimlerin etik bilincini artıracaktır.

Anket çalışmasına katılan hakimlerin büyük bir çoğunluğu, Türkiye’de etik davranış normlarının tam olarak standartlaşmadığını ortaya koymuştur. Bu durum özellikle kamu görevlisinin hediye alması konusunda somutlaşmaktadır. Yargı alanında hangi türden hediyelerin kabul edilmeyeceği konusundaki normun tam olarak belirginleşmediği anlaşılmaktadır. Evrensel yargı etiği ilkelerinin bu konuda oldukça az sınır koyduğu ve neredeyse rüşvet suçunu oluşturmadığı sürece hediye kabulü konusunda bir yasaklama getirmediği görülmektedir. Oysa ki Kamu Etik Kurulu tarafından hazırlanan 2012 tarihli etik rehberi, hangi hediyelerin kabul edilemeyeceğini oldukça sınırlandırmıştır. Burada Bangolar Yargı Etiği ilkeleri gibi diğer evrensel yargı etiği metinlerinin bu sınırlandırmaları ülkelere bırakıp asgari sınırları belirlediği kabul edilmelidir. Hakimlerin hediye kabulü gibi pek çok etik davranış kuralının diğer kamu görevlilerinden daha az sınırlandırıcı olması beklenemeyeceğinden özellikle Kamu Etik Kurulu ilke ve kararlarından da yararlanılarak yargı alanındaki etik davranış kuralları daha spesifik bir hale getirilmeli başka bir deyişle evrensel yargı etiği ilkeleri ülkesel düzeyde özelleştirilmelidir.

Yargı etik kurulunun kurulması, hakimlerin etik eğitimi ve etik konusundaki farkındalıklarının artması konusunda da oldukça faydalı olacaktır. Bu konudaki mevcut boşluğun doldurulmasında, yargı etik kurulu adeta bir okul gibi faaliyet gösterebilir. Bu kadarı sağlanamasa dahi yargı etik kurulu tarafından tıpkı Kamu Görevlileri Etik Kurulu gibi sempozyumlar, paneller düzenlenmesi, kitaplar, dergiler ve aydınlatıcı broşürler basılarak hakimlerin meslek etiği kurallarını içselleştirmesi konusunda büyük fayda sağlanacaktır.

Türkiye’deki güncel konulardan birisi de hakimlerine meslek örgütlerine üye olması ve sendikalaşmasıdır. Hakimlerin meslek örgütlerine üye olabilmesinin onun bağımsızlığını güçlendirdiği gerek evrensel metinlerde gerekse uygulama ve doktrinde kabul edilmektedir. Türkiye’de hakimlik meslek örgütlerinin üye sayısının Avrupa ülkelerine göre son derece az olduğu görülmektedir. Meslek örgütlerinin etik

kuralların geliştirilmesi ve hakimlerce içselleştirilmesi konusunda oldukça fayda sağladığı bilinmektedir. Hakimlerin haklarında HSYK'nın verdiği kararlara karşı hak arama yolu oldukça sınırlı olduğundan mesleki haklarını savunan güçlü meslek örgütlerine sahip olmaları başta bağımsızlık gibi etik ilkelerin daha iyi korunmasını sağlayacaktır. Hakimlerin sınırlı hak arayabilme sorunu, meslek örgütlerini Avrupa ülkelerinden bile daha işlevsel yapacaktır.

Batı Avrupa ülkelerinde hakimlerin meslek örgütlerine üye olmaları oldukça yaygındır. Bu durumun en önemli sebebi, meslek örgütüne üye olmanın hakimin en temel etik ilkesi olan bağımsızlığını güçlendireceği düşüncesidir. Bu sebeple Bangolar Yargı Etiği gibi evrensel metinlerde hakimlerin meslek örgütlerine üye olmaları haklarının engellenmemesi gerektiği vurgulanmıştır. Yapılan anket çalışmasında araştırmaya katılan hakimlerin önemli bir bölümü meslek örgütüne üye olmanın bağımsızlıklarına zarar verdiği düşüncesindedir. Bu sonucun en büyük muhatabı hakim meslek örgütleridir. Bu kanaatin ortadan kaldırılması için hakim meslek örgütlerinin siyasetten uzak durmaları ve sadece yargının ve mesleğin sorunlarına odaklanmaları faydalı olacaktır.

Sendika hakkı sadece polisler ve askerlere yasaklanmış olduğundan hakimlerin iş kolu düzeyindeki sendikalara üye olmasında yasal engel yok ise de hakimlerin sendikalara üyelik hakları evrensel metinlerde gerekli görülmüş bir hak değildir. Örneğin Bangolar Yargı Etiği İlkeleri arasında hakimlerin meslek örgütlerine üye olması hakkında söz edildiği halde, sendika haklarından bahsedilmemiştir. Gerçekten hakimler güçlü meslek örgütlerine sahip olduklarında, sendikaların ayrıca sağlayacakları bir menfaat bulunmamaktadır. Hakimlerin grev, toplu yürüyüş gibi hakları olamayacağından uygulamada bu sendikaların meslek örgütlerinin faaliyetleri dışında bir faaliyette bulunamayacakları ve bir fonksiyon görmeyeceği açıktır. Bu sebeple hakimlerin sendikalaşması konusundaki güncel tartışmaların fazlaca bir önemi bulunmamaktadır. Yapılan anketimizde hakimlerin meslek örgütlerine üye olmasının bağımsızlığını olumsuz etkilemeyeceği açıkça vurgulandığı halde araştırmaya katılanların neredeyse yarısı hakimin sendikalara üye olmalarının tarafsızlığını olumsuz etkileyeceğini belirtmişlerdir. Türkiye'de

sendikaların siyasi partilerle ve ideolojik görüşlerle iç içe olmaları bu kanının doğmasına sebep olabilir. Eğitim sendikaları, büro sendikaları gibi alanlarda ortaya çıkan bu sorun, hakim sendikalarında da ortaya çıkarsa sendikaların özellikle meslek etiği konusunda olmak üzere yarardan çok zarar doğuracağı açıktır.

Türkiye’de Adalet müfettişlerinin hakimleri yeterli etik denetime tabi tutabildiklerinden söz etmek mümkün değildir. Yapılan anket çalışması sonuçlarına bakıldığında bu savın tam olarak doğrulandığı görülmektedir. Hakimler kendilerinin evrensel etik standartlara uygun denetlenmediklerini düşünmektedir. Etik denetim cezai denetim veya disiplin denetiminden çok farklı olduğundan yargı alanında bu konuda profesyonelleşmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Halen HSYK’nun ilgili dairesi bu konulardaki şikayetleri birbirinden ayırmaksızın, yani ihlalin ceza, disiplin veya etik ihlali olup olmadığını ayırmaksızın hakimler hakkında disiplin işlemi yapmaktadır. Bazen bir etik ihlal, ceza hukukunu ihlal teşkil etmediğinden ve disiplin kurallarından hiçbirine aykırılık oluşturmadığından eleştiriye dahi konu olamayabilmektedir. İşte bu durum yargı alanında da Kamu Etik Kurulu benzeri bir kurulun varlığını zorunlu kılmaktadır. Yargı alanında bir etik kurulunun kurulması maruz kalınan yerel ve kendimize özgü etik davranış kalıpları ve nelerin etik olmadığını tespit etmede de büyük katkı sağlayacaktır. Örneğin suç sayılmayan, disiplin cezası gerektirmeyen bir eylem etik ihlal teşkil ederek hakimin reddi sebebi olabilir. İşte böyle bir eylemin bağımsız ve profesyonel bir kurul tarafından incelenmesi vatandaş için de hukuki güvenlik sağlayacaktır. Mevcut halde hakimin reddini gerektirecek böyle bir iddiayı, şikayet edilen hakimin bizzat kendisi ve duruma göre birlikte çalıştığı meslektaşı değerlendirdiğinden çoğu kez sağlıklı sonuçlar elde edilememektedir.

Yapılan anket çalışmasında hakimler hesap verme ve tazminat yükümlülüğü ile sorumlu tutulmanın, en önemli etik ilkeleri olan bağımsızlıklarına zarar verdiği düşüncesinde olduklarını büyük bir ağırlıkla belirtmişlerdir. Bağımsızlık ilkesi ve hesap verme zorunluluğu gerçekten çok hassas bir konudur. Bu dengenin sağlanabilmesi kolay bir iş değildir. Halen hakimlerin ne şekilde hesap verecekleri konusu ülkemizde tam olarak yerleşmemiştir. Son düzenlemelerle hakim

kusurlarından dolayı Hazine'ye dava açılması ve Hazine'nin gerekli gördüğünde hakime rücu etmesi bu dengenin sağlanmasında faydalı olmuştur. Ancak şu unutulmamalıdır ki hakimlerin tümünden hesap vermediği bir sistem bulunmamaktadır. Böyle bir düşünce zaten hukuk devleti düşüncesine de aykırıdır. Bununla birlikte araştırma sonucu hakimlerin hesap vermesi ve tazminat sorumluluklarının bulunmasının bağımsızlık ilkesini olumsuz etkileyeceği yönünde hakimlerin endişeleri bulunduğunu göstermiştir. Bu endişelerin giderilmesinde tıpkı zorunlu hekim sigortası gibi hakimler için zorunlu mesleki sigorta sisteminin kurulması büyük fayda sağlayacaktır.

Özel sektör alanında çalışanın etik normlara uygun davranması kurum başarısı ve karlılığı için gerekli görüldüğünden çalışanın terfi sistemi etik normlarla paralellik gösterir. Örneğin özel sektör çalışanı, dürüst olduğunda, müşteri odaklı davrandığında, nezaket ve saygı gösterdiğinde ve bunlar gibi diğer etik kurallara da uygun davrandığında terfi edeceğini, üst görevlere layık görüleceğini düşünür. Konuya yargı açısından bakıldığında çok farklı bir sonuç karşımıza çıkmaktadır. Yapılan anket çalışmasında hakimler baskın bir şekilde mevcut terfi sisteminin bizzat kendisinin etik ihlallere sebep olduğunu belirtmişlerdir. Sırf sayısal olarak iş çıkarmak için gerekli olmadığı halde davaların birleştirilmesi, vatandaşın davasını hakimin terfi döneminden sonra açmaya zorlanması, geçmişte yaşanan açılan davanın esasa geç girilmesi, dosya tekemmül etmediği halde aceleyle de getirilerek bazen deliller dahi toplanmadan terfi süresi bitmeden davanın karara çıkarılması gibi yakın zamana kadar yaygın bir şekilde eleştiri konusu olan etik dışı uygulamalar başlı başına terfi sisteminden kaynaklanır. Böyle bir terfi sisteminin oluşturulmasının temel sebebi de yine terfi sisteminin insana güvenmeme ve özelde hakime güvenmeme esasına göre oluşturulmuş olmasıdır. Yani karşımıza yine bürokrasi, tutanakçılık, kağıtçılık ve kırtasiyecilik çıkmaktadır. Hakimin çalışmayacağı, görevden kaçacağı düşüncesi esas alınarak oluşturulan sayısal iş çıkarmaya dayalı terfi sistemi hakimleri bazen adaletten uzaklaşmaya zorlamaktadır. Oysa ki MC Gregor gibi yönetim bilimciler uzun yıllar önce çalışana güven duyulduğunda daha etkili sonuçlar elde edildiğini bilimsel olarak ortaya koymuşlardır. Bu durum hakimler için yeni bir terfi sisteminin oluşturulması gerekliliğini açık bir şekilde

ortaya koymaktadır. Hakimlerin terfi sistemi, insana güveni esas alan ve etik davranmayı özendirecek bir temele dayanarak yeniden dizayn edilmelidir.

Kaynağını özel sektör alanından alan yeni kamu yönetimi uygulamaları, yargı alanında büyük katkılar sağlayacaktır. Özel sektör alanında uygulanmaya başlayan toplam kalite yönetimi uygulamalarının kamu kurumlarında uygulanmaya başlanması bu yararları somut olarak göstermiştir. Yargıda etik düşüncenin egemen olmasının sağlanmasında da bu ilkelerin ve kavramların daha iyi anlaşılacak özenle uygulanması son derece faydalı olacaktır. Örneğin mahkeme ve adliye yönetiminin vatandaş odaklı olması bir çok etik sorunu da beraberinde ortadan kaldıracaktır. Gerçekten günümüzde yargı alanında söz edilen çoğu etik sorunun temelinde vatandaş odaklı olamamak bulunmaktadır. Adil yargılanma hakkının da bu konu ile yakından ilgisi vardır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinde aleyhimize sonuçlanan pek çok davanın temelinde yargısal anlamda kötü hizmet sunumu yatmaktadır. Örneğin vatandaşın açtığı davaların makul sürede sonuçlandırılmaması açıkça vatandaş odaklılık ilkesine yeterli özenin gösterilmemesi ile ilgilidir.

Davaların makul sürede sonuçlandırılmaması, hakimin yetersizliği, yazçizcilik, yerel mahkemelerdeki ve yüksek mahkemelerdeki iş yoğunluğu gibi hangi sebepten kaynaklanırsa kaynaklansın yeni kamu yönetimi uygulamaları ile bu sorunların tamamına çözüm bulunarak vatandaş odaklı bir yargı teşkilatı oluşturmak mümkündür. Pek çok gelişmiş ülke toplam kalite yönetimi uygulamalarından yararlanarak iyi işleyen bir yargı sistemi kurmayı başarmıştır. Her ne kadar ülkemizde yargı alanında bu uygulamalardan kısmen yararlanılsa da bu kurumların yargı mensuplarınca daha iyi anlaşılacak daha etkili bir şekilde yararlanılmasına ihtiyaç vardır.

Günümüzde işletmelerin, insan ve bilgi varlıkları onların sahip oldukları büyük değerler olarak görülmektedir. Bunlar bilançolarda ve mali tablolarda açıkça gösterilemeseler de, şirketlerin değerlerini sahip oldukları maddi varlıklarından kat kat yukarı çıkarırlar. Bazen görünen önemli bir maddi varlıkları olmasa da sözünü ettiğimiz insan ve bilgi varlıkları, şirket değerini ölçülemez miktarlara ulaştırır. Bunun en belirgin örneklerinden birisi de Microsoft'dur. Özel sektör için sözünü

ettiğimiz bu gerçek, kamu sektörü için de geçerlidir. Bir kamu kurumu için de sahip olunan en değerli varlıklar onların binaları, alet ve gereçleri ya da makam araçları değil, çalışanları ve onların sahip oldukları bilgileridir. Sahip olunan bu bilgi varlığının saklanması, geliştirilmesi, paylaşılması ve zamanı geldiğinde kullanılması için çağdaş bilgi yönetimi uygulamalarından yararlanılması çok önemlidir. Yargı alanında Adalet Bakanlığı, HSYK, yüksek mahkeme başkanlıkları, adalet komisyonları ya da başsavcılıklarca bazen kağıt israfına gösterilen duyarlılık bilgi israfına gösterilmemektedir. Özellikle hakimlerin ve diğer yargı çalışanlarının yetki değişikliklerinde bilgi varlıkları yeterince önemsenmemektedir.

UYAP sistemi yargı alanında bilgi yönetimi konusunda büyük katkılar sağlamıştır. Ancak sistemin geliştirilmeye ve bazı kullanımlarında basitleştirilmeye ihtiyacı bulunmaktadır. Ayrıca yargı mensuplarınca sistem yeterince etkin bir şekilde de kullanılamamaktadır. Bilginin daha etkin ve verimli kullanılması için sistemin basitleştirilmesi, hızlandırılması ve hakimlerin de sistemi kullanma konusunda daha çok eğitilmesi yarar sağlayacaktır. Bu konuda son olarak söylenmesi gereken şey ise yargı alanındaki üst yöneticilerin insan ve bilgi varlığının değerini iyi anlamaları, bu varlıklara o değeri gözeterek davranmaları ve onların bilgilerinin daha etkin bir şekilde kullanılması için çaba sarf etmeleri gerekliliğidir.

KAYNAKÇA

- Acar, Aslı Beyhan ve Gönen Dünder (2008), “İşyerinde Psikolojik Yıldırımaya Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 37, Sayı 2, 111-120.
- Acar, Pınar (2003), *İyi Yönetişimin Temel Unsurları*, deu.edu.tr (Erişim Tarihi: 21.02.2013).
- Adalet Bakanlığı, *Almanya Çalışma Ziyareti Raporu*, İç Denetim Birimi Başkanlığı, 14-18.02.2011 Berlin.
- Aghdamy, G. Morteza (2009), “Türkiye ve İran’da Kamu Yönetimi’nde Etik Değerler”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri, Kamu Etiği*, Cilt 1, 211-219.
- Akalın, İsa (2009), “Türk-İslam Düşünce Tarihinde Kamu Etiği Anlayışı”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri, Kamu Etiği*, Cilt 1, 165-173.
- Akbaş, Kasım (2011), *Avukatlık Mesleğinin Ekonomik Politikası*, Notabene Yayınları, Ankara.
- Akçakaya, Murat, Mürteza Hasanoğlu (2009), “21. Yüzyılda Kamu Personeli: Etik Sorunlar ve Yeni Arayışlar”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, *Kamu Etiği*, Cilt 2, 569-585.
- Akçay, Selçuk (2004), “Yolsuzlukla Mücadele: Dünya Bankası’nın Rolü”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 37, Sayı 3, 111-120
- Akıncı, Müslüm (1999), *Bağımsız İdari Otoriteler ve Ombudsman*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Akıncı, Müslim (2010), Yargı Erki ve Sorumluluğu, *TAAD*, Cilt:1, Yıl:1, sayı:3.
- Akkutay, Ali İbrahim (2008), “Rusya’da Yargı Bağımsızlığı ve Hakim Teminatı”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt XII, 1-2.
- Aksel, İsmail (2010), *Türk Yargı Teşkilatı*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Aktan, Coşkun Can (2001), *Yolsuzluklarla Mücadelede İdeal Devlet ve İyi Yönetim Perspektifi*, Hak-İş Yayınları, Ankara.
- Aktan, Coşkun Can (2008), “Meslek Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk”, *İş Ahlakı Dergisi*, İGİAD, Cilt 1, Sayı 1, 99-121,

- Al, Hamza (2005), “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzlukla Mücadele: Geleneksel Bürokratik Yapı ve Yeni Etik Değerler”, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, Sakarya.
- Al, Hamza (2008), *Yeni Kamu Yönetimi*, Değişim Yayınları, İstanbul.
- Alber, J. (1988), “Is There a Crisis of the Welfare State? Cross-National Evidence from Europe, North America, and Japan”, *European Sociological Review*, 4, 181-207.
- Allmendinger, Philip, Mark Tewdwr Jones ve Janice Morphet (2003), “Public Scrutiny, Standards and the Planning System: Assessing Professional Values within a Modernized Local Government, Public Administration”, Vol. 81, Issue 4, pp. 761-780
- Alkan, Ali (2012), *Adli Yıl Açılış Konuşması*, 3 Eylül 2012, Yargıtay Başkanlığı Yayınları.
- Arap, İbrahim ve Levent Yılmaz (2006), “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Yeni Kurumu: Kamu Görevlileri Etik Kurulu”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt39, Sayı.2, Ankara, 51-69.
- Arap, İbrahim, Levent Yılmaz (2009), “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Yeni Kurumu: Kamu Etik Kurulu”, 2. *Siyasette ve Kamu Yönetiminde Etik Sempozyumu*.
- Aras, Bahattin (2011), “Yasamanın Bilgi Edinme Yollarının Yargı Bağımsızlığına Etkileri”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Ankara.
- Arpacı, Işıl (2009), “Siyasetin Bir Etik Sorunu Olarak İktidar-Muhalefet İlişkileri Bağlamında Genel Seçimler: Türkiye Örneği (1946-2002), Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri”, *Kamu Etiği*, Ankara. 553-568.
- Arpacıoğlu, Gülcan (2008), “İşyerinde Stresin Gizli Kaynağı Zorbalık ve Duygusal Taciz”, hrdergi.com.tr (erişim tarihi: 21.12.2012).
- Arslan, Mahmut (2001), *İş ve Meslek Ahlakı*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Aslan, Ramazan ve Süha Tanrıver (2001), *Yargı Örgütü Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Ataman, İbrahim Tufan (2010), “Yargının İdari Denetiminin Hakim Bağımsızlığı, Teminatı ve Takdir Hakkına Etkisi”, *Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ceza Adaleti ve Yönetimi Anabilim Dalı*, Ankara.

- Ateş, Hamza, Tuncay Güloğlu ve Muharrem Es (2009), *Gümrük Hizmetleri ve Etik, Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması*, Ankara,
- Ateş, Hamza, Bülent Oral (2003), “Kamu Yönetiminde Etik: Kültürel Temeller ve "Örgütsel Ruhçuluk" Kuramı Ekseninde Bir Analiz”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 1, 55-71.
- Ateş, Hamza, H. Emre Bağce ve Mustafa Lütfi Şen (2009), *Tapu Hizmetleri ve Etik*, www.etik.gov.tr/Bilgibankasi/Akademik, (Erişim Tarihi: 01.08.2011)
- Atmaca, Kemal (2010); “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Etik”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı 76, 63-76.
- Aulis, Aarnio (2001), “Lawyers’ Professional Ethics- Do They Exist?, *Ratio Juris*”, vol.14,No.1.
- Ay, Ünal, Kemal Can Kılıç ve Mehmet Biçer (2009), “İlaç ve Sigorta Sektörlerinde Çalışan Satış Elamanlarının İş Davranışlarının Örgütsel Etik İklim İle İlişkisi Üzerine Bir Çalışma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 18, Sayı 2.
- Aycı, Emrullah (2006), <http://www.etik.gov.tr/BilgiBankasi.aspx?id=7> Emrullah Yargı Etiği Açısından Ulusal Yargı Ağı Projesi, (erişim tarihi:18.09.2012)
- Aydın F. ve Çarkoğlu A. (2000), *Türkiye’de Yerel ve Merkezi Yönetimlerde Hizmetlerden Tatmin, Patronaj İlişkileri ve Reform*, TESEV, İstanbul.
- Aydın, A. Hamdi (2004), *Türk Kamu Yönetimi Sisteminde Temel Sorunlar ve Çağdaş Yaklaşımlar*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Baktır, Selma ve Emil Ünen (1999), “Türk Yargı Sistemi ve Toplam Kalite Yönetimi”, *Yeni Türkiye*, Sayı:26, Ankara.
- Bal, İhsan ve Fatih Beren (2003), *Polis Etiği*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Balcı, Asım (2003), *E-Devlet: Kamu Yönetiminde Yeni Perspektifler, Fırsatlar ve Zorluklar*”, *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar* (Edit. A. Balcı-A.Nohutçu-N. K. Öztürk. B. Coşkun), Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Balkır, Gönül (2005), “İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar”, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, Sakarya, 18-19.
- Ballı, Kamuran (2004), “Yolsuzlukla Mücadelede Bağımsız Kamu Kuruluşları ve Hongkong ICAC Örneği”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, 51-73.
- Barutçu, Süleyman (2008), *Hizmette Kalite ve Toplam Hizmet Kalitesi Yönetimi, Güncel Yönetim ve Organizasyon Yaklaşımları*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 101-126. Ankara.

- Barutçugil, İsmet (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Baş, Hasan (2008), “Hesap verme Sorumluluğu ve Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu”, <http://www.maliyesempozyumu.pamukkale.edu.tr/hasanbas.pdf> (erişim tarihi: 07.02.2012)
- Baş, Türker (2010), *Anket*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Başpınar Nuran Öztürk ve Demet Çakıroğlu (2011), *Meslek Etiği*, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Beardshaw, V. (1981), *Conscientious Objectors at Work Mental Hospital Nurses*, London: Social Audit Ltd.
- Becerik, Arzu (2007), “İfade Özgürlüğünün Sınırları ve Yargının Tarafsızlığı”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi.
- Beder, Bülent ve Mehmet Altundiş (2005), “Yasama ve Yürütme Fonksiyonlarının Yargı Bağımsızlığına Müdahalesi”, *Yargı Bağımsızlığı ve Adil Yargılanma Hakkı Sempozyumu, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul Barosu*.
- Bennett, Charles M. (2007), *Practical Ethics for Practical Lawyers. Journal of Practical Estate Planning*, Vol. 9 Issue 6, p7-10, 4p.
- Bennis, Warren, Daniel Goleman, James O’Toole ve Patricia Ward Biederman (2010), *Şeffaflık*, (Çeviren:Ümit Şensoy, Optimist Yayım ve Dağıtım, İstanbul.
- Berman, Evan M. Ve Jonathan P. West (1997), “Managing Ethics to Improve Performance and Build Turst. Public Integrity “Annual, 22-31.
- Bicer, İlhan (2009), “Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında Etik Değerlerin Uygulanması”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*”, Kamu Etiği, 689-712.
- Bilgin, Kamil Ufuk (2004), “Kamu Performans Yönetimi: Memurların Hak ve Yükümlülüklerinin Performansa Etkisi”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları*, Ankara.
- Biricikoğlu, Hale ve Serdar Gülenler (2008), *Bilgi Toplumunda Hesap Verebilirlik Anlayışı ve Türk Kamu Yönetimine Etkileri*, Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kitabı, İstanbul
- Birinci, Feyzi (2009), “Etik, İnsan Hakları ve Kamu Yönetimi”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, 150-173.

- Bozlak, Ayhan (2010), “İngiltere Yargı Sisteminde Mahkeme ve Savcılıkların Denetimi ile Hakim ve Savcılar Hakkındaki Soruşturmaların Yapılma Usulleri”, *Adalet Dergisi*, Sayı: 36.
- Bovaird, Tony (1996), “Performance Assessment of Service Quality; Lessons From UK National Initiatives to Influence Local Government, Quality, Innovation and Measurement in the Public Sector”, H.Hill, H. Klages ve E. Löffler (eds.), Frankfurt am Main: Peter Lang, 37-64)
- Bumin, Birol ve Hakan Erkutlu (2002), “Toplam Kalite Yönetimi ve Kıyaslama (Benchmarking) İlişkileri”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, 83-100.
- Cahn, Steven M. ve Peter Markie (2002), *Ethics*, Oxford University Press, Newyork.
- Can, Osman (2010), *Darbe Yargısının Sonu*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Cappalletti, Mauro (1983), “Who Watches the Watchmen? A Comparative Study on Judicial Responsibility”, *The American Journal of Comparative Law*, Vol. 31, 1-62.
- Carmona, Miguel (2011), “Avrupa İlkeleri Açısından HSYK'nın ve Yargı Kurullarının Değerlendirilmesi”, *Türk Yargı Sistemindeki Reformlar Düünden Bugüne HSYK ve Avrupa Uygulaması İle Mukayese Sempozyumu*, Ekim, Ankara, 24-27.
- CCJE (*Consultative Council of European Judges*), 2002, 3 sayılı Görüş; paragraf 37.
- CEPEJ (*Commission Européenne Pour l'efficacite de La Justice*) 2008 Raporu, *Avrupa Konseyi Yayınları*, *Adalet Bakanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı*.
- CEPEJ (*Commission Européenne Pour l'efficacite de La Justice*) 2010 Raporu, *Avrupa Konseyi Yayınları*.
- Cerit, Güldem, Selçuk Nas, Murat Yılmazet, Özgür Alemdağ (2005), *Mesleki Değerler ve Etik Eğitimi: Denizcilik Uygulaması, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, Sakarya, 18-19 Kasım 2005.
- Cerrah, İbrahim, H. Hüseyin Çevik, Turgut Göksu ve Ercan Balcıoğlu (2009), *Kolluk Hizmetleri ve Etik, Türkiye'de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması*. www.etik.gov.tr/bilgibankasi.aspx?id=1(erişim tarihi:11.11.2012).
- Cerrah, İbrahim (2012), “Etik-Ahlâk-Hukuk Kavramlarının Birbiri ile Olan Bağı”, *Yargı Etiği Sempozyumu*, 15-16 Kasım, Ankara
- Changeux, Jean-Pierre (2002), *Etiğin Doğal Temelleri*, (Çev. Nermin Acar), Doruk Yayınları, İstanbul.

- Cin, Halil ve Ahmet Akgündüz (2011), *Türk Hukuk Tarihi*, Osmanlı Araştırmaları Vakfı, İstanbul.
- Cohen, Steven and William B. Eimicke (1998), "Trends in 20th Century United States Government Ethics" *School of International and Public Affairs Columbia University Draft: February 19*, www.columbia.edu/sc32/documents/ethiclsurl.pdf (Erişim Tarihi: 14.12.2012)
- Colizingari, S., Ackerman, S.R. (1999), "Corruption in a Paternalistic Democracy: Lessons From, Italy For Latin America", *Political Science, Quarterly*, Vol 113, Number:3.
- Costa, Jorge (2009), "Yargıda Etkililiği Artırmada En İyi Uygulamalar, Türkiye Adalet Akademisi", *Uluslar arası Sempozyum*, Ankara.
- Coşar, Vedat Ahsen (2011), 2011-2012 Adli Yıl Açılış Konuşması, Ankara.
- Cross, Frank (2008), *Judicial Indipendence*, The Oxford Handbook of Law and Politics, Ed. Whittington, Keith E., Daniel R. Kelemen and Gregory A. Calderia, Oxford University Press.
- Çadırcı, M. (1997), *Tanzimat Döneminde Anadolu Kentlerinin Sosyal ve Ekonomik Yapısı*, TTK Yayınları, Ankara.
- Çakır, Fatma (2011), "Farabi'de Siyaset Felsefesi", *Farabi e- dergi*, Yıl 1, Sayı: 1/Aralık.
- Çakır, Kıymet (2006), "Kamu Yönetiminin Dönüşüm Sürecinde Yurttaş Odaklılık: Yurttaşın Yeni Kimliği ve Devlet", *Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı*.
- Çalışma Ziyareti Raporu, *Mahkeme Yönetim Sistemine Projesi Kapsamında Almanya Raporu*, TC Adalet Bakanlığı, Mehmet Çalışır, 09-13.06.2008 Berlin/Almanya.
- Çelik, M. Lamih (2008), *Avukatlık Meslek Kuralları*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Çeliker, Hüseyin (2005), "İslam Hukukunda Yargı Bağımsızlığı", Hacegan Yayıncılık, İstanbul.
- Çevikbaş, Rafet (2006), "Yönetimde Etik ve Yozlaşma" *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 20 Sayı 1, 265-289.
- Çine, Özcan (2010), "Çağdaş Demokrasilerde Yargı ve Medya İlişkileri", *Uluslar Arası Sempozyum*, Türkiye Adalet Akademisi Yayınları, Ankara.
- Çukurçayır, M. Akif (2006), "Kamu Yönetiminin Dönüşüm Sürecinde Yurttaş Odaklılık: Yurttaşın Yeni Kimliği ve Devlet", *Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı*.

- Dale, B.G. P.Y.Wu, M.Zairi, A.R.T. Williams ve Van Der Veile (2001), "Total Quality Management and Theory: An Exploratory Study of Contribution." *Total Quality Management*, Vol. 12(4)s. 439-449.
- Daniel, R. E. (2001), "Ethics in Educational Administration: That Which is Expected vs. That Which is Required", *Doktora Tezi. Universty of North Carolina, Faculty of the Graduate School*. North Carolina.
- Delaunay, B. (1999), *Le médiateur de la République*, Paris: Que sais-je, PUF.
- Demir, Osman (2001), "Türkiyede Kamu Açıkları ve Artış Sebepleri", *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, 11-30.
- Demir, Yeter, Mustafa Fedai Çavuş (2009), "Mobbing'in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma, *Niğde Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı1, 13-23.
- Demiral, Nalan (2009), "Avrupa Birliğinde Etik ve Türkiye'ye Yansımaları", *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, 195-208.
- Demircioğlu, Celil, Zeki Kaner ve Rüveyda Kaner (2011), *Hakimlik Savcılık Meslek Etiği*, Cem Ofset, İstanbul.
- Demirdöven, İsmail (2007), "Meslek Etikleri ve Meslek Kimliği Sorunu", *II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı*, 18-20 Ekim 2006, Ankara.
- Demirkasımoğlu, Nihan (2009), "Kamu Görevlilerinde Etik Değerlerin Güçlendirilmesi ve Etik Eğitimi", *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, 747-764.
- Demirkol, Ferman (1992), *Bağımsız Yargının Foksiyonları*, Kazancı Matbaacılık, İstanbul.
- Denig, Stephen.J. ve Terence Quinn (2001), "Ethical Dilemmas For School Administrators". *High School Journal*. S. 43-49, Volume 84, number 4, Maryland, USA.
- Des Jardins, Joseph R. (2006), *Çevre Etiği, Çevre Felsefesine Giriş*, (Çev. Ruşen Keleş), İmge Kitabevi, Ankara.
- Dethardt, Kathryn G. (1988), *The Ethics of Public Services: Resolving Moral Dilemmas in Public Organizations*, Greenwood Pres, USA.
- Devlet Planlama Teşkilatı (2001), *Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT*, Ankara.
- Diplock Rt. Hon. Lord, (1980), "Devlet Yönetiminde Hakimlerin Rolü" (Çeviri, Tayfun Akgüner) İHİD, s.2.

- Eken, Musa (2005), *Yönetimde Şeffaflık*, Sakarya Kitabevi, Adapazarı.
- Ekinci, Ekrem Buğra (2000), “Tanzimat Devri ve Osmanlı Mahkemeleri”, *Yeni Türkiye*, Yıl 6, Sayı 31, 764-773.
- El-Attas, S. Hüseyin (1988), *Toplumların Çöküşünde Rüşvet*, (Çev. Cevdet Cerit), Pınar Yayınları, İstanbul.
- Elgin, Tülay (2006), “Meslek Etiği ve Etik Kodu; Jandarma Teşkilatı İçin Etik Kodu Önerisi”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Emre Cahit (1997), *Karşılaştırmalı Kamu Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Erdinç, Arzu ve Hüseyin Gül (2009), “Saydamlık ve Hesap Verebilirliğin Kamu Yönetiminde Etik Anlayışındaki Yeri”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, 953-969.
- Erdoğan, Çetin (2009), “Kamu Yöneticilerinin Etik Karar Verme Yaklaşımları”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, 17-33
- Erdoğan, Mustafa (1998), *Özgürlük, Adalet ve Refah*, Siyasal Yayınevi, 3. Baskı, Ankara,
- Eren, Erol (2008), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Erol Eren (2008), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım, İstanbul.
- Eryılmaz, Bilal (2010), *Kamu Yönetimi*, Okutman Yayıncılık, Ankara.
- Eryılmaz, Bilal (2011), “Bir Yöneticinin Bir Kurumun Etik Davranması Yetmez. Tüm Kişi ve Kurumların Etik Davranması Gerekir”, www.etik.gov.tr/test/duyurular/2011/DergiSoylesi.pdf. (erişim tarihi: 12.11.2012)
- Eşki, Hülya (2009), “Örgütlere Etik Dışı Bir Davranış Olarak Mobbing:Ne, Neden ve nasıl Üzerine”, *Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, 17-33.
- Evans, Adrian (2011), *Assessing Lawyer's Ethics*, Cambridge University Press, Newyork, USA.
- Feyzioğlu, Hamiyet Sezer ve Selda Kılıç (2005), “Tanzimat Arifesinde Kadılık-Naiplik Kurumu”, *Tarih Araştırmaları Dergisi*, 24(38):31-53.
- Fuzio, Riccardo, (2011), “Yargının Etkinliği ve İtalya Uygulaması, Türk Yargı Sistemindeki Reformlar”, *Dünden Bugüne HSYK ve Avrupa Uygulaması ile Mukayese Sempozyumu*, 24-27 Ekim 2011, Ankara.

- Garlick, (2013), Yargı Etiği Konusunda Örnek Ülke Uygulamaları, Yargı Etiği Sempozyumu, 15-16 Kasım, Ankara
- Gazali (2012), http://www.gazali.net/forum_posts.asp?TID=346, (erişim tarihi, 25.05.2012)
- Gazetevatan (2012), <http://haber.gazetevatan.com/0/69348/7/Haber> (erişim tarihi: 17.07.2012)
- Genç, Nurullah (2007), *Yönetim ve Organizasyon*, Seçkin, Ankara.
- Genç, F. Neval (2010), “Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı”, *Türk İdare Dergisi*, Mart, Sayı:466.
- Gillers, Stephen, Roy D.Simon ve Andrew M. Perlman (2011), *Regulation of Lawyers*, Wolters Kluwer, Aspen Publishers Attn:Permissions Department 76 Ninth Avenue, 7th Floor New York, NY 10011-5201.
- Gökpınar, Mahmut (2008), “Adalet Teorileri Perspektifinden 1982 Anayasamız”, *TBB Dergisi*, Sayı:77, 214-235, Ankara.
- Gönenç, Levent (2011), Anayasa Çalışma Metinleri, Yargının Bağımsızlığı ve Tarafsızlığı, Tepav.org.tr/tr/yayin/s./454. (erişim tarihi: 25.03.2013).
- Görmez, Kemal, Murat Atan ve Hatice Özkan Sancak (2009), *Etik, Kültür ve Toplum, Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması*, Ankara.
- Gözübüyük, A. Şeref (2000), *Anayasa Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Grazia, Maria et. al. (2003), *Raising Awareness of psychologiol Harassment at Work, Protecting Workers’ Health Series*, No: 4.
- Gressmann, Michael (2002), (2002), *Türk Alman Yargıçlar Semineri, Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınları*, Ankara.
- Gülener, Serdar (2011), “Yargı Bağımsızlığını Güçlendirici Bir Mekanizma Olarak Yargısal Hesap Verebilirlik ve Türk Yargı Sistemi”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt XV. Sayı 2. 215-252.
- Güler, İlkay (2009), “Dünyada Kamu Etiği Uygulamaları”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, s.187-208.
- Güllüce, Çağlar ve Ömer Faruk İŞCAN (2010), “Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 5 Sayı 2, 7-29.
- Güney, Salih (2009), *Davranış Bilimleri*, Nobel Yayınevi, İstanbul.

- Güney, Salih (2004), *Açıklamalı Yönetim – Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Güngör, Sabri (2009), Kamu Kurumlarında Çalışma Etiği, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri, Kamu Etiği, 35-56.
- Gürler, Sercan (2007), *Ahlak ve Adalet*, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- Güzeloğlu, Turan, “Makul sürede yargılama hakkı ve AİHS ek 14 numaralı protokolün getirdikleri”, [http:// www. diyarbakir. adalet. gov.tr/ makaleler/ek14.pdf](http://www.diyarbakir.adalet.gov.tr/makaleler/ek14.pdf) (erişim tarihi: 15.08.2012) Kamudünyası,<http://haber.kamudunyasi.com/yarsav-parti-gibi-davranıyor-14138i.cgi> (erişim tarihi 06.08.2012)
- Hacip, Yusuf Has (2011), *Kutadgu Bilig*, Hazırlayan: Yaşar Çağbayır, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, Ankara.
- Hakeri, Hakan (2004), Ceza Hukuku Vasıtasıyla Tarihle Hesaplaşma, Almanya Örneği, Prof. Dr. Oğuz İmregün’e Armağan, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Heimsoeth, Heinz (1967), *İmmanuel Kant’ın Felsefesi*, (Çev. Takiyettin Mengüşoğlu), İstanbul Matbaası, İstanbul.
- Hız, Yüksel ve Mehmet Hakkı Gürpınar (2011), “Alman Mahkemelerinde Görev Yapan Halktan Hakimler”, *Adalet Dergisi*, Mayıs, Sayı, 40.s.1-9.
- Horngren, T. C., Foster, G., Datar, M. S. (2000) *Cost Accounting A Managerial Emphasis*, Tenth Edition, Prentice Hall International, Inc., London.
- HSYK (2012) www.hsyk.gov.tr/dosyalar/HSYK-2011-yili-Faaliyet-Raporu.pdf. (Erişim Tarihi: 02.04.2013)
- Houston, J. David (2006), “Walking the Walk of Public Service Motivation: Public Employees and Charitable Gifts of Time, Blood, and Money”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Volume 16, January, 67-86.
- Hunbury, G.L. (2004), “A Pracademic’s Perspective of Ethics and Honor: Imperatives for Public Services in the 21 st Century!”, *Public Organization Integrity*, 1, 175-192.
- İnceoğlu, Sibel (2007), *Adil Yargılanma Hakkı ve Yargı Etiği*, Şen Matbaa, Ankara.
- İnceoğlu, Sibel (2008), *Yargıcın Davranış İlkeleri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- İnceoğlu, Sibel (2009), “Yargı Bağımsızlığı, Tarafsızlığı ve Etkililiği”, *Türkiye Adalet Akademisi Yayınları*, Uluslararası Sempozyum, Ankara.

- İnceoğlu, Sibel, (2012), *Devlette Etikten Etik Devlete: Yargıda Etik*, TÜSİAD-T, 2012-08/530.
- İstanbulu, Tahsin (1937), *Hakimler ve Hukuku*, Kuşkun Basımevi, İstanbul.
- Jannsen, Günther, (2002), *Türk Alman Yargıçlar Semineri, Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınları*, Ankara.
- Kaboğlu, İbrahim Ö. (2010), *Anayasa Hukuku Dersleri*, Legal Kitapevi, İstanbul.
- Kamer, Vehbi Kadri (2011), “İngiltere’de 2009 Yılında Ceza Mahkemelerince Verilen Kararların Değerlendirilmesi”, *Adalet Dergisi*, Sayı 40, 12-26.
- Kamu Etik Kurulu (2012), <http://www.etik.gov.tr/2011/DergiSoyleyi.pdf> (Erişim Tarihi: 21.08.2012)
- Kant, İmmanuel (2003), *Ethica Etik Üzerine Dersler*, (Çev. Oğuz Özügül), Pencere Yayınları, İstanbul.
- Kaplan, Çetin (2009), “Kamu Yönetiminde Etik ve Kamu Çalışanlarının Etik Kavramını Algılayışları”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 14, Sayı 3, 343-355.
- Kaptein, Mael (2002),”Guidelines for the Development of an Ethics Safety Net”, *Journal of Business Ethics*, Sayı 41, 217-234.
- Karagöz, Yıldız (2002), “Liberal Öğretide Adalet, Hak ve Özgürlük”, *Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 26, 267-296.
- Karagülmez, Ali (2009), “Yargının Tarafsızlığı Bağımsızlığı ve Etkililiği”, *Uluslar Arası Sempozyum, Türkiye Adalet Akademisi Yayınları*, Yayın No:6
- Kavrakoğlu, İbrahim (1997), *Değişim ve Üreticilik*, Kalder Yayınları, İstanbul.
- Kayıkçı, Kemal (2005), “Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin Denetim Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Doym Düzeyleri”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı 44, 507-527.
- Kaynak, A. Nazım, (2011), *Adli Yıl Açılış Konuşması*, Ankara.
- Kelman, Steven (1993), “What Is Wrong With The Revolving Door?”, In Barry Bozeman Ed., *Public Management: The State Of The Art*.
- Kerstrat, F. Grivart De (1985), *France Judicial İndependence: The Contemporary Debate*, By Shimon Jules Deschenes, Martinus Nijhoff Publ., Dordrecht, Boston, Lancaster, 62-71.

- Kesim, Erdoğan (2005), “Bir Etik Davranış İlkesi Olarak Hesap Verebilirlik” (Hesap Verme Sorumluluğu), *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, 18-19 Kasım, Sakarya.
- Keskin, N. Ve Marşap, A. (2010), “Evrensel Etik ve Etik Kodların Büro Çalışanlarının İş Doyumuna Etkisi”, *9. Uluslar arası Katılımlı Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Erzurum.
- Kılınç, Bahadır (2008), “Karşılaştırmalı Anayasa Yargısında Bireysel Başvuru (Anayasa Şikayeti) Kurumu ve Türkiye Açısından Uygulanabilirliği”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Cilt 25,19-59.
- Kılınç, Tanıl (1991). “Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Faktörler ve Satış Elemanlarına Yönelik Sektörel Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1-2), 19-34.
- Kılıoğlu, İsmail, (1988), *Ahlak-Hukuk İlişkisi*, Marmara Üniversitesi, İFAV Yayını, İstanbul.
- Kırmaz, Birol (2008), “Avrupa Birliği Sürecinde Türk Anayasasında Hâkimlerin Denetimi ve Yargı Bağımsızlığı”, *Selçuk Üniversitesi, Kamu Hukuku Anabilim Dalı*, Doktora Tezi.
- Kırmaz, Birol (2009), *Hakimlerin Denetimi ve Yargı Bağımsızlığı*, Adalet Yayınevi, Ankara.
- Kilim, Esra Ergüzeloğlu (2009), “Türkiye’de Adalet Yönetimi”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (yönetim bilimleri) Anabilim Dalı Türkiye’de Adalet Yönetimi*, Doktora Tezi,
- Kim, Hyun Jeong, Kang Hyun Shin ve Nancy Swanger (2009), “Burnout and Engagement: A Comparative Analysis Using The Big Five Personality Dimensions”, *International Journal of Hospitality Management*, Sayı: 28, 96-104.
- Klavuz, Raci (2003), *Türk Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Koçberber, Seyit (2009), “Türk Kamu Yönetiminde Denetim Etiğine Genel Bir Bakış”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, 285-299.
- Kodaman, Bayram (2007), “Osmanlı Devleti’nin Yükseliş ve Çöküş Sebeplerine Bir Bakış”, *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 16, 1-24.
- Kuçuradi, İonna (1998), *Uludağ Konuşmaları Özgürlük, Ahlak, Kültür Kavramları*, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Felsefe Dizisi, Ankara.

- Kuçuradi, İonna (2000), *Felsefi Etik ve Meslek Etikleri, Etik ve Meslek Etikleri-Tıp, Çevre, İş, Basın, Hukuk ve Siyaset*, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara.
- Kurtuluş, Ayşe, Nuray Zengin Mavi, Bülent Akdoğan Bulut, Nuray Salman Durmaz, Gonca Gülbet Erdoğan, Bora Boz ve Kemalettin Acar (2011), “Denizli Adliyesinde Görev Yapan Adalet Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Belirlenmesi”, *Adalet Dergisi*, Eylül, 41. Sayı, 55-68.
- Kutlu, Hüseyin Ali (2011), *Meslek Etiği*, Nobel Yayınları, Ankara
- Lawry, R. P (2011), “Images and Aspirations: A Call for a Return to Ethics for Lawyers”, *San Diego Law Review*; 48(1):199-232.
- Lawton, Alan ve Doig Alan (2005), “Researching Ethics for Public Services Organizations”, *Public Integrity*, 5, 11-33.
- Lehtimaja, M.Lauri (1997),”Le médiateur et son action en faveur de la protection des citoyens”, *Une protection des droits plus proches des citoyens: le médiateur aux niveaux local et régional* Conseil de l’Europe, Actes Messine (Italie), 13-15 Novembre, *Etudes et Travaux*, no:58:13-17.
- Leisinger, M. Klaus (1997), *Globale Verantwortung und Modernes Management*. C:H: Beck, Münih.
- Lemieux, Vincent (1991), “Public Sector Ethics”, *Political Ethics: A Canadian Perspective*, (Ed. Janet Hiebert), Dundurn Press, Toronto.
- Lewin, Jeffrey. E. ve Jeffrey. K. Sager (2007), “A Process Model of Burnout Among Salespeople: Some New Thoughts”, *Journal of Business Research*, 60, 1216-1224.
- Lovett, Benjamin J. And Alexander H. JORDAN (2005), “Moral Values, Moralism, and the 2004 Presidential Election”, *Analyses of Social Issues and Public Policy*, Volume 5, Number 1, 165-175.
- Lyons, D., (1984), *Ethics and the Rule of Law*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Mackie, Karl J. (1989), “*Journal of Business Ethics*”, Vol 8, Issue 8, 607-616.
- Mahmutoğlu, Abdulkadir (2009), “Kırsal Alanda Çevre Sorunlarına Etik Yaklaşım: Kırsal Çevre Etiği”, *Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Marcuse, H. (1997), *Tek Boyutlu İnsan*, İdea Yayınevi, İstanbul.
- Maslach Christina, Wilmar Schaufeli Wilmar ve Michael Leiter, (2001), *Job Burnoun*, *Annual Review of Psychology*, Volume:52, 397-422.

- Miller, Richard L. (1995), *Nazi Justiz: Law of The Holocaust*, Preager Publisers, 88 Post Road West, Westport, CT 06881 An imprint of Greenwood Publishing Group. Inc. USA.
- Morgan, Colin ve Stephen Murgatroyd (1994), *Total Quality Management in the Public Sector:An International Perspective*, Buckingham:Open University Pres.
- Mucuk, İsmet (2005), *Modern İşletmecilik*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Muhittin TATAROĞLU, Bayram COŞKUN, (2005), “Bilgi İletişim Teknolojileri ve E-Devletin Etik Açından İrdelenmesi”, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Kamu Etiği*, Sakarya, 18-19 Kasım.
- Murat, Güven ve Muhlis Bağdigen (2008), *Kamu İdarelerinde Stratejik Planlama ve Yönetim*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Mumcu, Ahmet (2008), *Günümüzde Türk Hukuk Uygulamasında Adalet Kavramının Yer*”, *Adalet Kavramı*, Editör: Adnan Güriz, 3. Baskı, Türkiye Felsefe Kurumu Derneği Yayınları, Ankara.
- Navran, Frank (2002), *Devoloping A Code Of Conduct For A Corporate Board of Director: A Roadmap*, Ethics Resource Center.
- Nelson L. Robert, David M. Trubek ve Rayman L. Solomon (1992), *Lawyers’ Ideals/Lawyers’ Practices: Transformations in the American Legal Profession*, Cornel University Pres, Thurston Ave.
- Nişancı, Ensar (2003), “Küreselleşme, Ulus Devlet ve Etik”, *Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 29-40.
- Nohutçu, Ahmet (2003), *Sürdürülebilir Kamu Yönetimi Kalitesi İçin Toplam Kalite Yönetimi Performans Yönetimi Sorun Alanları, Uygulamalar ve Türk Kamu Yönetimine Uyarlanması*, *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar*, Seçkin Yayınevi Ankara.
- Oberto, Giacomo (2004), “The Italian Experience in the Fields of Judicial Discipline”, *Yargısal etik ve Hakimlerin Mesleki Davranışlarını Yönlendiren İlke ve Kurallar Semineri*, 24 Eylül 2004, Ankara.
- Odaman, Serkan, Pınar Süral Özer (1998), “Türk Yargı Sisteminde Toplam Kalite Yönetimi”, *Yayın No: TÜSİAD-T/99-1-249, Ocak*,.55-65
- Okçu, Murat (2008), “Kamu Yönetimi ve Ahlak: Yönetimsel Ahlak Üzerine Düşünmek mi? Yoksa Modern Kamu Yönetimini Yeniden Düşünmek mi?”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 41, Sayı 2.
- Okşar, Mustafa (2009), “Sosyal Adaletin Onuncu Köye Sürgünü”, *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl 67, Sayı 2, Ankara.

- Oral, Burcu Gediz (2011), “Yolsuzluklarla Uluslararası Alanda Mücadele ve Türkiye’de Yolsuzlukla Mücadelenin Kurumsal Yapısı”, Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt XXX, Sayı 1, 163-192.
- Ortaylı, İlber (1995), *İmparatorluğun En Uzun Yüzyılı*, 3.Baskı, Alkım Yayınevi, İstanbul.
- Öktem, Niyazi (2012), “Ontolojik Açıdan Etik Kavramı ve Hukuk Felsefesi”, *Yargı Etiği Sempozyumu*, 15-16 Kasım, Ankara
- Ömürgülşen, Uğur, M. Kemal Öktem ve Kamil Ufuk Bilgin (2009), “Kamu Yönetiminde Performansa Etik Yansımalar”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, 587-598.
- Örselli, Erhan (2009), “Hemşeri Gözüyle Yerel Yönetimlerde Etik: Konya İlinde Uygulamalı Bir Çalışma”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, 481-495.
- Özay, İl Han, (1991), “Yargı Güvencesi Bağımsızlığı ve Anayasa Mahkemesi”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Sayı 8,103-116.
- Özdaşlı, Kürşat (2006), “Toplam Kalite Yönetimi ve Yenilik İlişkisi” *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Celalabad, Kırgızistan.
- Özdemir, Murat (2008), “Kamu Yönetiminde Etik”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 7, 2008, 179-195.
- Özden, Kenan (2009), *Toplam Kriz Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Özek, Çetin (1981), “Yargının İdari Denetimi”, *İÜHFİM*, Cilt 45-47, Sayı .1-4, 915-980.
- Özen, Muharrem (2004), *Hakimin Cezai Sorumluluğu*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Özer, Akif (2005), “Günümüzün Yükselen Değeri:Yeni Kamu Yönetimi”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı 59.
- Özer, Atilla (2005), *Anayasa Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Özgül, Mecit (2012), “6087 sayılı HSYK Kanunu Uyarınca Yeni Denetim Modeli”, *Adalet Dergisi*, Sayı, 43, 1-12)
- Özkorkut, Nevin Ünal (2008), “Yargı Bağımsızlığı Açısından Osmanlıda ve Günümüz Türkiye’sinde Yargıya Genel Bir Bakış”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*.
- Özlem, D. (2004), *Etik: Ahlak Felsefesi*, İnkılap Yayınevi, İstanbul.

- Özmen, Necmeddin (2007), “Adil Yargılanma İlkesinin Gelişim Süreci ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Çerçevesinde Adil Yargılanma Hakkı”, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.
- Özsemerci, Kemal (2005), “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Yozlaşmanın Kültürel Altyapısı”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı 58.
- Öztürk, Hakan (2008), “Türk Yargı Sisteminde Toplam Kalite Yönetiminin Gerekliliği”, *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl 66, Sayı 3, 140-150.
- Öztürk, Namık Kemal (2001), “Yolsuzluklarla Mücadelede İtalya’dan Ders Alınabilir mi?”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 34, Sayı:1, 1-13.
- Palmier, Lesleie H. (1983), “Bureaucratic Corruption and Its Remedies”, *Corruption*, (Der.M. Clarke), Frances Pinter Ltd, London, 207-219.
- Parker, Christine ve Adrian Evans (2007), *Inside Lawyers’ Ethics*, Cambridge University Pres, Newyork.
- Pehlivan, İnyet (1998), *Örgütsel ve Yönetimsel Etik*, Pagem Yayınları, Ankara.
- Peker, Hidayet (2008), “Farabi ve İbni Sina’nın Felsefelerinde Vahyin Kavramsal Muhtevası”, *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 1, 157-176.
- Perkins, Roswell (1963), *Federal Conflict of Interest Law*, Harvard Law Review, 76.
- Pieper, Annemarie (1999), *Etiğe Giriş*, (Çev. Veysel Atayman, Gönül Sezer), Ayrıntı Yayınları. İstanbul.
- Pierson, Christoper (1998), *Beyond the Welfare State: The New Political Economy of Welfare*, Polity Press, Cambridge.
- Polat, Necip (2003), “Yolsuzlukların Sebeplerinin, Sosyal ve Ekonomik Boyutlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Çerçevesinde Saydamlık, Hesap Verme Sorumluluğu ve Denetimin Etkinliği”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı 49, 65-80.
- Premark, David (2002), *Süt Çocuğunda Ahlak Bilgisi*, (Çev. Mehmet Türker), Doruk Yayınları, İstanbul.
- Reichel, Hans (1951), “Kanun ve Kaza” (Çeviren Sabri Şakir Ansay) 08,03,04, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*.
- Reichert, R. (2003), “Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession. Professional Development” *The International Journal of Continuing Social Work Education*.(Çeviren:Emine Özmete),5:3,4.

- Robbins, Stephen P. (1998), *Organizational Behavior*, Eight Edition, Prentice-Hall, New Jersey.
- Rowat, C.D. (1992) "Pourquoi un ombudsman parlementaire?", *Revue Française d'Administration Publique*, no:64,oct-déc.:566-574.
- Sabuncu, Yavuz ve Selin Esen Arnwine (2004), "Türkiye İçin Anayasa Şikâyeti Modeli Türkiye'de Bireysel Başvuru Yolu", *Anayasa Yargısı Dergisi*, Cilt, 21, 229-246.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Melek Tüz (2008), *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Aktuel Basım. Bursa.
- Salmela Aro Katariina, Asko, Tolvanen ve Jari Erik Nurmi (2009), "Achievement Strategies During University Studies Predict Early Career Burnout and Engagement", *Journal of Vocational Behavior*, 75, 162-175.
- Saran, M. Ulvi ve Ahmet Göçerler, (1998), "Kamu Hizmetlerinde ve İşçileri Bakanlığı'nda Toplam Kalite Yönetimi", *Türk İdare Dergisi*, Cilt 70, Sayı 421, 225-282.
- Sarıgül, Canan Emek (2009), "Çevre Etiği: Sürdürülebilir Kalkınma Kavramına Yeni Bir Bakış", *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2*.
- Sayılı, Halil, Duygu Kızıldağ (2007), "Yönetsel Etik ve Yönetsel Etiğin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Afyonkarahisar.
- Schermerhorn, John R. (2009), "Exploring Management", John Wiley and Sons. p. 387. ISBN 0-470-16964-8.
- Selçuk, Fatma Ülkü (2009), "Yolsuzluk ve Rüşvet: İktisadi, Siyasi ve Kültürel Etkenler", *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, 935-951.
- Serbest, Hamit (2001), "İnsan ve Etik", *Işık Binyılı Dergisi*, Sayı:7, Sonbahar, www.lightmillenium.org (20.05.200).
- Sezer, Özcan (2008), "Kamu Hizmetlerinde Müşteri (vatandaş) Odaklılık: Türkiye'de Kamu Hizmeti Anlayışı Açısından Bir Değerlendirme", *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 8.
- Shetreet, Shimon (1987), "The Limits of Judicial Accountability A Hard Look at the Judicial Officers Act" 1996, 10 UNSW Law.
- Steinberg S. Sheldon, David T. Austern (1990), *Hükümet Ahlak ve Yöneticiler* TODAİE Yayın No: 264, Ankara.

- Stone, C. D. (1991), *Where the Law Ends, Prospect Heights, Ill: Wakeland Press.*
- Srtike, Kenneth A., Emil J. Haller, ve Jonas F. Soltis (2005), *The Ethics of School Administration*, (Kitap Özeti:Paul Kelleher). Newyork:Teachers College Pres. USA.
- Stroll, A., A.A. Long, V.J. Bourke ve R. Campbell (2008), *Etik Kuramları*, (Çev. Mehmet Türkeri), Lotus Yayınları, Ankara.
- Svara, Jones and Bartlett, Publisers International Barb House, Barb, Mews, London W67PA UK.
- Şahinkaya,Yalçın (2010), İspanya’da Hakim ve Savcı Eğitimi, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* (TAAD), Yıl:1, Sayı:2.
- Şen, Mustafa Lütfi (2005), “Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkaran Bubi Tuzakları: Hediye ve Kişisel Kullanım Amacıyla Yapılan Bağışlar”, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, Sakarya, 2005.
- Şengül, Ramazan (2007), “Türkiye’de Kamu Yönetiminin Etkin Denetlenmesinde Yeni Bir Kurum: Kamu Denetçiliği Kurumu”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (14) 2007 / 2 : 126-145.
- Şengül, Ramazan (2009), “Kamu Yönetiminde Yolsuzluğa Karşı Şeffaflık Nasıl Bir Rol Oynayabilir”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, 985-993.
- Şirin, Yelım Nur (2006), “Kamu Yönetiminde Etik Yapılanma Sürecinde Etik Sorunlar ve Türkiye”, *Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı.*
- Taştan, Asuman Zeynep (2005), “Hakimin Tarafsızlığı”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi.*
- Tataroğlu, Muhittin ve Bayram Coşkun (2005), “Bilgi İletişim Teknolojileri ve E-Devletin Etik Açından İrdelenmesi”, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya*, 18-19 Kasım 2005.
- Tepe, Harun (2009), *Etik ve Meslek Etikleri*, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara.
- TESEV (2006); <http://www.tesev.org.tr/tr/calisma/yargi-hukuk-ve-adalet> (Erişim Tarihi: 18.02.2013)
- Teziç, Erdoğan (2004), *Anayasa Hukuku*, Beta Basım Yayım, Dağıtım, İstanbul.
- Toprak, Zeynep İspir (2009), “Meslek Etikleri Etikten Bağımsız mıdır?” *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, 375-382.

- Tözün, M., Çulhacı, A. ve Ünsal, A., (2008), “Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin Eş Doyumu” (Eskisehir). TAF Preventive Medicine Bulletin, 7 (5): 377–84.
- Trevino, Linda. ve Nelson, Katherine A., (2007), “Managing Business Ethics: Straight Talk About How to Do It Right”, Wiley & Sons, 4th Edition. USA.
- Turan, Ş. Halil ve Sibel Oktar (2009), “Krizde İş Etiği: İnsan ve Kamu Yararı”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, 971-983.
- Türk, Hikmet Sami (2002), *Türk Alman Yargıçlar Semineri, Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınları*, Ankara.
- TDK, (2012); <http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&ayn=bas&kelime=sov> (Erişim Tarihi:19.12.2012)
- Türkan, Önder (2001), *Batan Bankalar, Bağımsız Denetim ve Meslek Ahlakı*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Türkeri, Mehmet (2008), *Etik Kuramları*, Lotus Yayınevi, Ankara
- TÜSİAD (2009), *Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi*, TÜSİAD Yayınları, İstanbul.
- Uluğ, Feyzi (2009), “Yönetim ve Etik”, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, 3-15.
- Ulutaş, Ahmet ve Ömer Serdar Atabey(2011), *Yargı Etiği*, On İki Levha Yayınları, İstanbul.
- UYAP (2012); <http://www.uyap.gov.tr/yayinlar/kitap/uyapkitap.pdf>(11.07.2012)
- Uzun, Hasan (2000), “Meslekler Sosyolojisi Açısından Avukatlar ve Avukatlık Mesleği”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Manisa.
- Ünal, Şeref (1996), “Demokrasi Hukuk Devleti ve Yargı Bağımsızlığı, Yeni Türkiye Yargı Reformu Özel Sayısı”, Sayı 10, 430-436.
- Ünsal, Ahmet, Kamusal Etik Değer Uygulamalarında Kurumsal Söz Yasasının Gerekliği, *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, 897-914
- Üzmez, Ali (2007), *Başarılı Yönetimin Sırları ve Püf Noktaları*, Mahalli İdareler Derneği Yayını, Ankara.
- Varadı, Tibor (2009), “Yargının Bağımsızlığı Tarafsızlığı ve Etkiliği”, *Uluslar arası Sempozyum, Türkiye Adalet Akademisi Yayınları*, Ankara.

- Varan, Cafer Sadık (2010), *Ahlak ve Etik*, Rağbet Yayınları, İstanbul
- Vinten, Gerald (1992), "Reviewing the Current Managerial Ethos", *Rediscovering Public Services Management*, Leslie Wilcocks and Jenny Harrow (ends.), London: Mc. Graw Hill Book Company, 3-31)
- Volcansek, Mary L., England (1996), *Judicial Misconduct*, ed. Mary L. Volcansek, Florida 1996, 67-86.
- Vuraloğlu, Kemal (2005), "Avukatın Disiplin Hukuku", *Eskişehir Barosu Dergisi*, Sayı 2005/8, 35-41.
- White, L. (1955), *Introduction to Study of Public Administration*, MacMillan Company, New York.
- Wilkinson, Adrian, G.Godfrey ve M. Marchington (1997), "Bouquets, Brickbats, and Blinkers: Total Quality Management and Employee Involvement in Prctice." *Organization Studies*, Vol. 18(5), s.799-819)
- Winfield, M. (1990), *Minding Your Own Business: Self-regulation and Whistle-Blowing in British Companies*, London: Social Audit.
- Yağan, Haldun (2005), "Kamu Yönetiminde Etik Davranış İlkeleri", *Gümrük Dünyası Dergisi*, Sayı 46.
- Yakut, Bahadır (2012), "Arabuluculuk", *Hukab Dergisi*, Sayı, 2, 20-21, Ankara.
- Yalçınkaya, Namık Kemal (1981), *İngiliz Hukuku*, Eroğlu Matbaası, Ankara.
- Yapıcı, Mehmet (2004), "Toplam Kalite Yönetimi", *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, Mart 2004, Cilt 4, Sayı 1.
- YARSAV (2012); <http://www.yarsav.org.tr/index.php?p=217> (erişim tarihi 06.08.2012)
- Yatkın, Ahmet (2009), "Kamu Yöneticilerinin Etik Düşünce ve Davranışlarının Kamu Hizmetine ve Hizmet Tatminine Yansımaları: Elazığ Valiliği Örnekan Araştırması", *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Sempozyum Bildirileri*, Kamu Etiği, 101-123.
- Yayla Atilla (1993), "Yolsuzluklar Nereye Kadar", *Hak-İş Dergisi*, Sayı:25.
- Yeter, Demir ve Mustafa Fedai Çavuş (2009), "Mobbing'in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma", *İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, Niğde, 13-20.
- Yıldırım, Ali (2010), "Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama", *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.

- Yılmaz, Ercan (2006), “Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Konya.*
- Yılmaz, Levent ve İbrahim Arap (2006), “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Yeni Kurumu, Kamu Grevlileri Etik Kurulu”, *Amme İdaresi Dergisi, Cilt 39, Sayı 2, 51-69.*
- Yılmaz, Halit (2009), *Türkiye'nin Yargı Bağımsızlığına İlişkin Sorunları*, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara.
- Yılmaz, Sinan (2012), “Yeni Bir Mahkeme Yönetim Sistemi”, *Hukuk Dergisi, Sayı 2 Ankara 16-17.*
- Yücel, Mustafa Tören (2008), *Türkiye’de Yargının Etkinliği*, Türkiye Barolar Birliği, Ankara.
- Yükçü, Süleyman ve Gülşah Atağan (2009), “Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Sebep Olduğu Karışıklık”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 23, Sayı 4.*
- Yüksel, Cüneyt (2005), “Türk Kamu Yönetimi’nde Etik Mevzuatın Değerlendirilmesi ve Çözüm Önerileri, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu”, 18-19 Kasım, Sakarya.
- Yüksel, Mehmet (2002), “Modernleşme Bağlamında Hukuk ve Etik İlişisine Sosyolojik Bir Bakış”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 57(1), Ankara.*
- Yüksel, Öznur (2007), *İnsan kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Zacharias, Fred C. William ve Mary Law Review (2007), “The Preemployment Ethical Role of Lawyers: Are Lawyers Really Fiduciaries?”, Vol. 49 Issue 2, p569-641, 73p.
- Zaman, <http://www.zaman.com.tr/haber.do?haberno=619019> (erişim tarihi 07.08.2012)
- Zimmerman, Joseph (1994), *Curbing Unethical Behavior in Government*, Greenwood Press, Connecticut.
- Zorkin, Valery (2009), “Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi Uygulamasında Bireysel Başvuru”, *Anayasa Yargısı Dergisi, Cilt 26. Sayı 283-292.*

EKLER

Ek 1: Anket Formu

T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Değerli Katılımcı,

Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı'nda Yrd. Doç. Dr. Özcan Sezer'in danışmanlığında yürütülen bilimsel bir çalışma kapsamında, değerli katkılarınıza ihtiyaç duyulmaktadır. Katkılarınız, doktora tezi çalışmasının uygulamasını oluşturacaktır.

Gizliliğe verdiğimiz özen nedeniyle, kişi ismi verilmeksizin doldurulan anket formu, istatistiksel analize tabi tutulacak ve bulgular bilimsel olarak yorumlanacaktır. İstenildiği takdirde, sonuçlar katılımcılara sunulabilecektir.

İlginize teşekkür ederiz.

Cengiz SARI

ANKET DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Cinsiyetiniz?

E : ()

K: ()

2. Eğitim düzeyiniz nedir?

Lisans : ()

Yüksek Lisans: ()

Doktora : ()

3. Kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?

0-5 Yıl : ()

6-11 Yıl : ()

12-17 Yıl : ()

18 Yıl ve üstü : ()

4. Alanınız

Hukuk Mahkemeleri ()

Ceza Mahkemeleri ()

Araştırmanın sonuçları konusunda bilgilendirilmek istiyorsanız, lütfen iletişim adresinizi (varsa elektronik posta adresinizi) yazınız.

.....

ANKET FORMU

Aşağıda hakimlerin yargıda meslek etiği konusundaki düşüncelerini ve yaklaşımlarını belirlemeye yönelik 25 ifade bulunmaktadır. Lütfen bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirterek, her ifadenin karşısındaki beş seçenektan birini kabul ya da ret derecenize göre işaretleyiniz. (**5:** Tamamen Katılıyorum, **4:** Katılıyorum, **3:** Çekimserim, **2:** Katılmıyorum, **1:** Kesinlikle Katılmıyorum)

1	Hakimlik mesleğinde adaylıktan itibaren yeterli meslek etiği eğitimi verilmektedir.	1	2	3	4	5
2	Hakimlik mesleğinde standart etik kodlar ve kurallar bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
3	Diğer kamusal meslekler göre hakimlik mesleğinde etik konusu daha fazla önem arz etmektedir.	1	2	3	4	5
4	Hakimlerce HSYK'nın meslek etiği konusunda amaç ve misyonu bilinmekte ve uygulanmaktadır.	1	2	3	4	5
5	Hakimlik mesleğinde etik kurallara aykırı tutumlar tam olarak tespit edilmektedir.	1	2	3	4	5
6	Hakimlerin mesleki olarak kendisini sürekli olarak geliştirmesi ve yenilemesinin meslek etiği konusu ile ilgisi bulunmamaktadır	1	2	3	4	5
7	Hakimlerin mal beyanında bulunması meslek etiği ile ilgilidir.	1	2	3	4	5
8	Hakimlerin sendikalara üye olması tarafsızlığını olumsuz etkiler.	1	2	3	4	5
9	Hakimin hesap vermesi ve tazminat yükümlülüğü ile sorumlu tutulması bağımsızlığını zedeler.	1	2	3	4	5
10	Hakimlerin meslek örgütlerine üye olması bağımsızlıklarını olumsuz etkiler.	1	2	3	4	5
11	Hakimlerin avukatlarla samimi ilişkileri tarafsızlıklarını olumsuz etkiler.	1	2	3	4	5
12	Hakimlerce Bangolar ve Budapeşte yargı etiği ilkeleri bilinmektedir.	1	2	3	4	5
13	Hakimin etik kurallardan birisine aykırı davranış göstermesi aynı zamanda ahlaka aykırı bir davranış göstermesidir.	1	2	3	4	5
14	Hakimler kararlarına etki etmedikçe maddi değeri yüksek olmayan hediyeleri kabul edebilirler.	1	2	3	4	5
15	Mahkemelerce kararlar tarafların sosyal statüleri dikkate alınmadan verilmektedir.	1	2	3	4	5
16	Hakimlerin mevcut denetimi hakimlerin hesap verilebilirliğini sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
17	Mahkemelerin benzer konularda farklı karar vermelerinin sebebi kayırmacılık, hediye kabulü gibi etiğe aykırı tutumlardır.	1	2	3	4	5
18	Hakimin davranışlarında ve kararlarında etik kurallara uygun davranması terfisinde etkili olmaktadır.	1	2	3	4	5
19	Meslektaşlardan birisinin etiğe aykırı davranışı mevcut ise bunun derhal üst makamlara bildirilmesi gerekir.	1	2	3	4	5
20	Yerel Mahkemelerin verdikleri kararların bozulma oranının yüksek olması temelde etik ilkelerin ihlalden kaynaklanır.	1	2	3	4	5
21	Tefişte hakimlerin kişisel ve sosyal özellikleri evrensel etik standartlara göre denetlenmektedir.	1	2	3	4	5
22	Hâkimin yargısal görevleri, diğer tüm etkinliklerin önünde yer almalıdır.	1	2	3	4	5
23	Hâkimler her zaman davanın taraflarına ve diğer kişilere karşı sabırlı, nazik ve ağırbaşlıdır.	1	2	3	4	5
24	Hakimlik mesleğinde mevcut terfi sistemi (iş yüzdesi aranması vs.) yargı etiğine aykırılıklara sebep olmaktadır.	1	2	3	4	5
25	Somut olayın özelliklerine göre doğru ve adil bir karar verilecekse etik kurallar göz ardı edilebilir.	1	2	3	4	5

Aşağıdaki etik ilkelere yargı alanında hangi düzeyde uyulmaktadır.

Yeterli 5 Yetersiz 1

1	Dürüstlük	5	4	3	2	1
2	Tarafsızlık	5	4	3	2	1
3	Saydamlık	5	4	3	2	1
4	Adalet	5	4	3	2	1
5	Ehliyet ve Liyakat	5	4	3	2	1
6	Bağımsızlık	5	4	3	2	1
7	Nezaket ve Saygı	5	4	3	2	1
8	Doğruluk ve tutarlılık	5	4	3	2	1
9	Eşitlik	5	4	3	2	1

SORULAR BURADA SONA ERMİŞTİR. KATKILARINIZ İÇİN

TEŞEKKÜR EDERİZ.

İLETİŞİM ADRES:

Cengiz SARI

Tel: (0312) 4161010-1697

GSM : (0505)4872793

e-mail: cengisar0131@yahoo.com
