



KURUMSAL SADAĞAT

mukayeseli:kamu ve özel sektör

İZMİR İL TURİZM VE KÜLTÜR
MÜDÜRLÜĞÜ

HİZMET İÇİ EĞİTİMİ

19 Eylül 2016

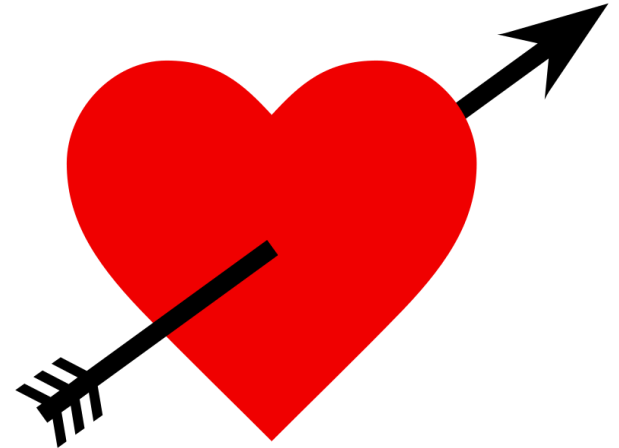
Prof. Dr.Zerrin Toprak, Karaman

SADAKAT:

Anahtar Kelimeler: İtibar, Bağlılık, Kurum, Çalışan.

○ Sağlam , güçlü ve içten bağlılık
(sadakatsiz)

- Kime
- Neden
- Nasıl
- Göstergeler



EHİL :UZMAN

- bir işi en iyi biçimde yapacak düzeyde bilgisi olan, usta, yeterli ve yetkili kimse, İŞİN SAHİBİ
- bir yeteneğe, yetiye sahip olan kimse.
- ERBAP

LİYAKAT

- YETERLİLİK
- İŞ VERİLME UYGUNLUĞU

Antonius ve Kleopatra

- **Marcus Antonius** (d. 14 Ocak MÖ 83 - ö. 1 Ağustos MÖ 30), Romalı komutan.
- Beni İskenderiye'ye gömün...

Özel Sektör, KURUMSAL SADAKAT

- Çalışanlar,
- Kurumun görünen yüzü,
- Vitrini,
- İmajı
- Müşteri üzerinde doğrudan olumlu etki ve izlenimi bırakan temel unsurdur

İŞLETME/ KURUMSAL İTİBAR

- Şirketlerin en önemli sermayesidir.
- İtibarın yönetilmesi şirketlerin temel görevidir.
- Sürdürülebilir rekabet gücü
- Sürdürülebilir kârlılık

- İTİBAR göstergelerindedir.

Kurumsal İTİBAR

- Kurumsal itibar kazanımı tüm paydaşların katılımıyla elde edilecek bir değerdir. Paydaşların en önemli parçası olan çalışanlar ise itibar elde etmede en temel noktada bulunmaktadır (Dutton ve Dukerich 1991; Dutton vd., 1994)

KURUMUN İTİBARI

- Charles Fombrun (1996: 37) kurum itibarını, 'bir kurumun tüm paydaşları tarafından ne derece güvenilir, saygın ve değerli algılandığına dair, zaman içinde oluşmuş değerlendirmelerin bütünsel bir ifadesidir' olarak tanımlamıştır. Kısaca kurumsal itibar, bir kurumun paydaşlarının nazarında iyi bir konuma sahip olup olmadığının bir göstergesidir.
- Tüm paydaşların kurumla ilgili duygu, düşünce ve algılamalarının toplamıdır.

-
- Mowday(1982) : örgütsel bağlılık, bireyin örgüt amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusudur.
 - Meyer ve Allen: örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik tutumunu ifade etmektedir ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini sürdürme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Meyer and Allen, 1990).

John Meyer ve Natalie Allen 1991 de yayınlanan "İnsan Kaynakları Yönetimi Üç Bileşenli Taahhüt Modeli geliştirmiştir.

" Model bir kuruluşa kişinin bağlılığını ortaya koyan taahhütlerin psikolojik bir durum olduğunu açıklamaktadır. Çalışanların çalıştıkları organizasyon hakkında nasıl hissettiğini etkileyen üç farklı bileşen olduğu ortaya konulmuştur. İşinize duyduğunuz;

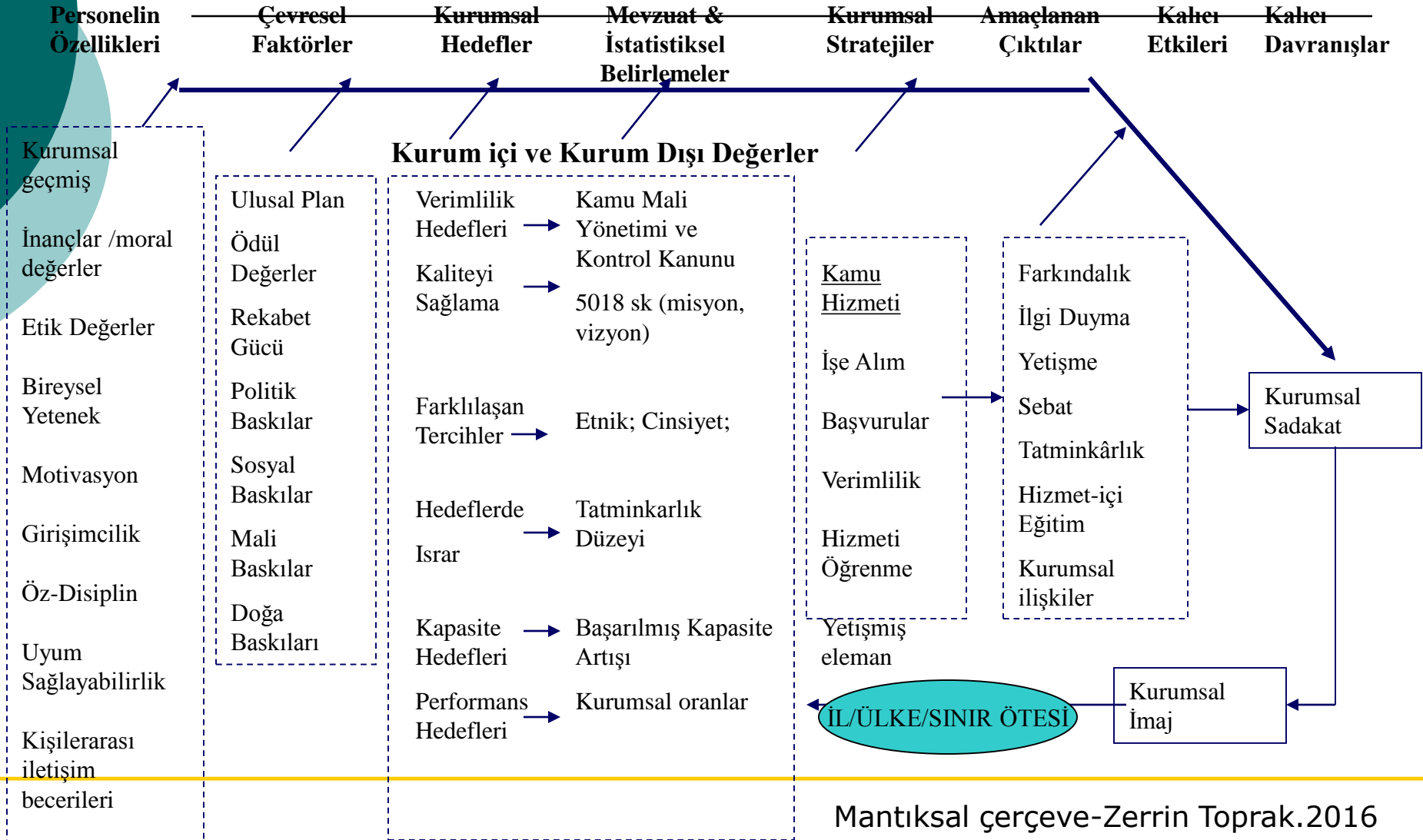
- Sevgi (duygusal bağlılık).
- İşinizi kaybetme korkusu (devam bağlılığı)
- Kurallarına karşı yükümlülük (normatif bağlılık)

Kamuda

KURUMSAL SADAKAT

- Kurum Çalışanlarının, Bir kurumun MİSYONU VE VİZYONUNA UYGUN OLARAK (varlık nedeni), kurumu hedefine ulaştırmak amacıyla görevle ilgili ve görevden doğan konulara ilişkin hizmet sürecinde:
- kamu yönetiminin etik ilkelerine uygun olarak
- doğru hizmeti sağlayacak ŞEKİLDE
- HİZMET ALANLARDA paydaşlara doğrudan olumlu etki ve izlenimi bırakacak DAVRANIŞ içinde OLMALARIDIR(Zerrin Toprak,2016)

KURUMSAL SÜRDÜRÜLEBİLİR BAŞARININ BÜTÜNLEŞİK YÖNETİMİ



DEVLET

KAMU SEKTÖRÜ ∞

ÖZEL SEKTÖR-1980vd

KURUMSAL SADAKAT ÖNE ÇIKAN UNSURLAR

- Kamusal Mal
- Yarı Kamusal Mal
- Hemşeri/Vatandaş
- Herkes(ihtiyaç/zorunlu)
- Verimlilik
- İDARİ KURALLAR/
YAPTIRIMLAR
- CEZALAR
- MEMURİYET ve İŞ HAKKI
GÜVENCESİ
- YARGI KARARI İLE
MEMURİYETE SON VERME
- **GÜVEN**
(tatminkâr)_{x1,x2...xn}
- Kamusal Olmayan Mal
- Müşteri(talep/ihtiyarî)
- Kârlılık
- KURUM DEĞERLERİ
- TAZMİNAT ÖDEMELERİ
VE İŞTEN ÇIKARMA
- (ÜRÜN KALİTESİ,
MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ,
PAZARLAMA,DUYGUSAL)
- **BEĞENİLMEK**
(güven)
- **Tatminkâr**_{x1,y1,z1}

duyarlı, izlenebilir, etik ve hesap verebilirlik. kurumsal –Toplumsal Sorumluluk Mantıksal çerçeve-Zerrin Toprak.2016

Devletlerin Hizmet Sorumluluğu

- Güven
- Mali sömürünün olmaması
- Performans temini

HİZMETLERDE

- Kalite
- Verimlilik
- Etkinlik

Sorun Alanları

- Kamu Yararını Yanlış Yorumlama
- Yolsuzluk Yapma
- Yozlaşma

- Tekel niteliğindeki hizmetler nedeniyle özel çıkar yaratma
- Takdir hakkını kullanırken rant kollama, özel çıkar yaratma



- KURUMSAL KİMLİK

BİZ KİMİZ?

KÜLTÜR-TURİZM MİSYON/VİZYON


- **MİSYON**
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı,
“Ülkemizin evrensel kültür, sanat ve turizm değerlerinin sürdürülebilir korunmasını sağlayarak yaşatmak ve tanıtmak, toplumsal bilincin oluşmasında bilgiye erişimi kolaylaştırmak ve ülkemizin dünya turizminden alacağı payı artırmak” görevlerini yerine getirir.

KÜLTÜR-TURİZM MİSYON/VİZYON

- **VİZYON**
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, “Üstün evrensel değerlere sahip kültür mirasımızın, ulusal ve uluslararası sürdürülebilir korunma çabalarını başarı ile yöneten ve ülkemizi turizm alanında dünya liderleri arasında ilk sıralara taşıyan güçlü, saygın ve vazgeçilmez bir kurum olmak” vizyonu ile hareket eder.

KENTİN ÖNCELİKLİ KONULARI

- ❖ GÜVENLİK VE SUÇLARIN ÖNLENMESİ
- ❖ KİRLETİLMEMİŞ SAĞLIKLI BİR ÇEVRE
- ❖ İSTİHDAM
- ❖ KONUT
- ❖ ULAŞIM VE DOLAŞIM,
- ❖ SAĞLIK
- ❖ KENTSEL ALANLARDA SPOR VE BOŞ ZAMAN
- ❖ KENTLERDE KÜLTÜR
- ❖ KÜLTÜRLER ARASI KAYNAŞMA
- ❖ KALİTELİ BİR MİMARİ VE FİZİKSEL ÇEVRE

- 
- ❖ **İŞLEVLERİN UYUMU**
 - ❖ **HEMŞEHRİ KATILIM, KENT YÖNETİMİ VE KENT PLANLAMASI**

 - ❖ **KENTLERDE EKONOMİK GELİŞME**
 - ❖ **SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA**
 - ❖ **ERİŞİLEBİLİR, KAPSAMLI, KALİTELİ MAL VE HİZMET SUNUMU**
 - ❖ **DOĞAL ZENGİNLİKLER VE KAYNAKLAR**
 - ❖ **KİŞİSEL BÜTÜNLÜK**
 - ❖ **BELEDİYELER ARASI İŞBİRLİĞİ**
 - ❖ **FİNANSAL YAPI VE MEKANİZMALAR**
 - ❖ **CİNSİYET_ EŞİTLİK,**

Kolluk birimlerinin temel görevi,

- sorumluluk alanlarında bireylerin hak ve özgürlüklerini koruyarak,
- güvenliği,
- asayiş
- kamu düzenini sağlamaktır.

-
- Temel

YASAL DAYANAKLAR

1982 Anayasası

- **V. Devletin temel amaç ve görevleri**
- **MADDE 5.** – Devletin temel amaç ve görevleri, Türk Milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.

1982 Anayasası

- **X. Kanun önünde eşitlik**
- **Madde 10** – Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.
- **(Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.)** Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.
- Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.
- Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde, kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

DEVLET MEMURLARI KANUNU

Kanun Numarası : 657

Kabul Tarihi : 14/7/1965

- **Madde 15 – (Değişik: 12/5/1982 - 2670/7 md.)**
- Devlet Memurları, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler. Bu konuda gerekli bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı görevli illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir.
- Askeri hizmet ile ilgili bilgiler özel kanunların yetkili, kıldığı personel dışında hiç bir kimse tarafından açıklanamaz.

Sadakat:

Madde 6 – (Değişik: 12/5/1982 - 2670/1 md.)

- Devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatla bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatla uygulamak zorundadırlar.
- Devlet memurları bu hususu "Asli Devlet Memurluğuna" atandıktan sonra en geç bir ay içinde kurumlarınca düzenlenecek merasimle yetkili amirlerin huzurunda yapacakları yeminle belirtirler ve özlük dosyalarına konulacak aşağıdaki "Yemin Belgesi" ni imzalayarak göreve başlarlar.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına, Atatürk İnkılap ve İlkelerine, Anayasada ifadesi bulunan Türk Milliyetçiliğine sadakatla bağlı kalacağıma; Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını milletin hizmetinde olarak tarafsız ve eşitlik ilkelerine bağlı kalarak uygulayacağıma; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyip, koruyup bunları geliştirmek için çalışacağıma; insan haklarına ve Anayasanın temel ilkelerine dayanan milli, demokratik, laik, bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilerek, bunları davranış halinde göstereceğime
- namusum ve şerefim üzerine yemin ederim.

Tarafsızlık ve devlete bağıllılık:

Madde 7 – (Değişik: 12/5/1982 - 2670/2 md.)

- Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere
- katılamazlar

Tarafsızlık ve devlete bağıllılık:

Madde 7 – (Değişik: 12/5/1982 - 2670/2 md.)

- Devlet memurları her durumda Devletin menfaatlerini korumak mecburiyetindedirler.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Türkiye Cumhuriyetinin
- güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler,

Davranış ve işbirliği:

- **Madde 8** – Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar.
- Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır.
- *Yurt dışında davranış:*
- **Madde 9** – Devlet memurlarından sürekli veya geçici görevle veya yetiştirme, inceleme ve araştırma için yabancı memleketlerde bulunanlar Devlet itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunamazlar.

5018 sayılı kanun, md.48/3

- ...Kamu idarelerine ait malları edinme, kiralama, tahsis, yönetim, kullanma ve elden çıkarma işlemleri, mevzuatında öngörülen kurallar dahilinde hizmetin amacına uygun olarak verimlilik ve tutumluluk ilkesine göre yapılır. Bu ilkeye aykırı eylem ve işlemlerden doğacak zararlardan, malların yönetimi veya kullanılması hususunda yetki verilenler sorumludur.

5018 sk, md.63-iç denetim

-
- **Madde 63-** İç denetim, kamu idaresinin çalışmalarına değer katmak ve geliştirmek için kaynakların ekonomiklik, etkililik ve verimlilik esaslarına göre yönetilip yönetilmediğini değerlendirmek ve rehberlik yapmak amacıyla yapılan
- bağımsız, nesnel güvence sağlama ve danışmanlık faaliyetidir. Bu faaliyetler, idarelerin yönetim ve kontrol yapıları ile malî işlemlerinin risk yönetimi, yönetim ve kontrol süreçlerinin etkinliğini değerlendirmek ve geliştirmek yönünde sistematik, sürekli ve disiplinli bir yaklaşımla ve genel kabul görmüş standartlara uygun olarak gerçekleştirilir.

Kurumsal Boşluklar

- Etik değerlerin egemen olduğu kurumlar
- Yozlaşma Kültürünün Egemen Olduğu Kurumlar
- Her iki özelliği barındıran Kurumlar (yönetici atamalarında liyakat ilkesi , dürüstlük)

Değişim, Kural odaklıdan-Değerler ve sonuç odaklıya yönelik kararlar

○ KAMU

YÖNETİMİN ETİK İLKELERİ

Yönetmel Etik

- **“yönetime ilişkin kararların verilmesinde tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olmayı,**
- **bireylerin varlık ve bütünlüğüne saygıyı; herkes için en iyi olacak eylemlerin seçilmesini ve eylemlerde adalet, eşitlik, tarafsızlık, sorumluluk, saygı, sevgi, hoşgörü, açıklık ve demokrasi gibi evrensel değerleri temel almayı sağlayan,**
- **yöneticilere eylemlerinde yol gösteren davranış ilkelerinin yerine getirilmesini sağlamaya yönelmiştir”.**
- **“idarenin takdir yetkisi” kamu yararı Bu saygı duruma göre varlık hakkına kadar da uzanmaktadır.**



“Kamu Görevlileri

Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru
Usul ve Esasları Hakkında
Yönetmeliğın”(2005) 2.
Bölümünde 18 etik ilke
belirlenmiştir (Madde 5-Madde
22). Bunlar:

- **Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci**
 - **Halka hizmet bilinci**
 - **Hizmet standartlarına uyma**
 - **Amaç ve misyona bağlılık**
-

- **Dürüstlük ve tarafsızlık**
- **Saygınlık ve güven**
- **Nezaket ve saygı**
- **Yetkili makamlara bildirim**
- **Çıkar çatışmasından kaçınma**
- **Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması**
- **Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı**
- **Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı**
- **Savurganlıktan kaçınma**
- **Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan**
- **Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık**
- **Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu**
- **Eski kamu görevlileriyle ilişkiler**
- **Mal bildiriminde bulunma**

yasal düzenlemelerde etik önceliđi

- **2003 tarihli 5018 KMYKK, md.67/k(iç denetim koordinasyon krl)
İç denetçilerin uyacakları etik kuralları belirlemek.**

Etik Altyapı ve Davranışı Etkileyen Unsurlar

- Siyasi irade, sorumlulukların belirtildiği etkili bir yasal altyapı, yönetim süreçlerinde katılımcılığa özen ve etkin sorgulama mekanizmaları, açıklık –erişebilirlik, etik davranış kuralları, mesleki sosyalleştirme mekanizmaları, kamu yönetiminde etkinliği sağlayan çalışma koşulları, etik konularda eşgüdüm mekanizmaları, etkin etik denetim

Uluslar arası Yaklaşımlar

- Kamu yönetiminde yaşanan güven açığının giderilmesi için etik kuralların oluşturulması ve etik kültürünün yerleşmesi için uluslar arası kuruluşlar tarafından bir takım faaliyetler ve belgeler hazırlanmıştır.
- Birleşmiş Milletler tarafından kamu hizmetlerinin ve kamu görevlilerinin faaliyetlerinin şeffaflığını sağlamak amacıyla amacıyla "Yolsuzluğa Karşı Eylem ve Kamu Görevlileri İçin Uluslararası Davranış Kuralları" ismiyle bir bildiri hazırlanmış ve 1996 yılında kabul edilmiştir.
- OECD tarafından da "Kamu Yönetiminde Etik İlkeler" ismi altında üyelerine kamu hizmetlerinde etik davranış ilkelerini hayata geçirmeleri için tavsiyelerde bulunan 1998 yılında yayınlanan tavsiye kararı vardır. Avrupa Ombudsman Enstitüsü tarafından 1999 tarihinde, iyi bir yönetim için gerekli olan etik davranış kurallarını içeren "İyi Yönetim İçin Davranış Kodu" adlı belge kabul edilmiştir.

Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci

- **Madde 5** - Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindenliği ve beyana güveni esas alırlar.

Halka hizmet bilinci

- **Madde 6** - Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın günlük yaşamını kolaylaştırmayı, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı, hizmet kalitesini yükseltmeyi, halkın memnuniyetini artırmayı, hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı hedeflerler.

-
- Avrupa Konseyi de 2000 yılında tüm kamu görevlileri tarafından uyulması gereken temel etik davranış kurallarını içeren "Kamu Görevlileri İçin Davranış Kuralları" isimli belge kabul edilmiştir.
 - 08.06.2004 tarihli 25486 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile Kamu Görevlileri Etik Kurulu oluşturulmuştur. 13.04.2005 tarihli 25785 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile de kamu görevlileri etik davranış ilkeleri belirlenmiştir

Hizmet standartlarına uyma

- **Madde 7** - Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri ve diğer personeli, kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yürütürler, hizmetten yararlananlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgileri vererek onları hizmet süreci boyunca aydınlatırlar.

Amaç ve misyona baēlılık

- **Madde 8** - Kamu görevlileri, çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaçlarına ve misyonuna uygun davranırlar. Ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler.

Dürüstlük ve tarafsızlık

- **Madde 9** - Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar.

Dürüstlük ve tarafsızlık

- **Madde 9 - Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.**
- **Kamu görevlileri, gerçek veya tüzel kişilere öncelikli, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunamazlar, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engelleyemezler.**

Saygınlık ve güven

- **Madde 10 - Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler. Halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar.**
- **Kamu görevlileri, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket eder, hizmetten yararlananlara kötü davranamaz, işi savsaklayamaz, çifte standart uygulayamaz ve taraf tutamazlar.**

Saygınlık ve güven

- **Madde 10 -** Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz, açık ve kesin kanıtlara dayanmayan rapor düzenleyemez, mevzuata aykırı olarak kendileri için hizmet, imkan veya benzeri çıkarlar talep edemez ve talep olmasa dahi sunulana kabul edemezler. .

Nezaket ve saygı

- **Madde 11** - Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar ve gerekli ilgiyi gösterirler, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirirler.

Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması

- **Madde 14** - Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, eş, dost ve hemşehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar.
- Kamu görevlileri, görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendilerinin veya başkalarının kitap, dergi, kaset, cd ve benzeri ürünlerinin satışını ve dağıtımını yaptıramaz; herhangi bir kurum, vakıf, dernek veya spor kulübüne yardım, bağış ve benzeri nitelikte menfaat sağlayamazlar.

Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması

- **Madde 14** - Kamu görevlileri, görevlerinin ifası sırasında ya da bu görevlerin sonucu olarak elde ettikleri resmi veya gizli nitelikteki bilgileri, kendilerine, yakınlarına veya üçüncü kişilere doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik, siyasal veya sosyal nitelikte bir menfaat elde etmek için kullanamazlar, görevdeyken ve görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum, kuruluş veya kişiye açıklayamazlar.
- Kamu görevlileri, seçim kampanyalarında görev yaptığı kurumun kaynaklarını doğrudan veya dolaylı olarak kullanamaz ve kullandıramazlar.

Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı

- **Madde 15 - Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır.**
- **Kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilkedir.**
- **Kamu görevlileri, yürüttükleri görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden kendileri, yakınları veya üçüncü kişi veya kuruluşlar için doğrudan doğruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye alamazlar ve menfaat sağlayamazlar.**

Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı

-
- **Madde 16** - Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanamaz ve kullandıramazlar, bunları korur ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri alırlar.

Savurganlıktan kaçınma

- **Madde 17** - Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınır; mesai süresini, kamu mallarını, kaynaklarını, işgücünü ve imkanlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranırlar.

Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan

- **Madde 18** - Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yetkilerini aşarak çalıştıkları kurumlarını bağlayıcı açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunamazlar, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat veremezler.

Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık

-
- **Madde 19** - Kamu görevlileri, halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olurlar. Gerçek ve tüzel kişilerin talep etmesi halinde istenen bilgi veya belgeleri, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununda belirlenen istisnalar dışında, usulüne uygun olarak verirler.
- Üst yöneticiler, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kurumlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını uygun araçlarla kamuoyunun bilgisine sunarlar.
- Kamu görevlileri, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, alınması ve bu kararların uygulanması aşamalarından birine, bir kaçına veya tamamına, aksine yasal bir hüküm olmadıkça, o karardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasını sağlamaya dikkat ederler.

Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu

-
- **Madde 20** - Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar.
- Yönetici kamu görevlileri, kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar.

Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu

-
- **Madde 20 -** Yönetici kamu görevlileri, yetkisi içindeki personelin yolsuzluk yapmasını önlemek için gerekli tedbirleri alırlar. Bu tedbirler; yasal ve idari düzenlemeleri uygulamayı, eğitim ve bilgilendirme konusunda uygun çalışmalar yapmayı, personelinin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorluklar konusunda dikkatli davranmayı ve kişisel davranışlarıyla personeline örnek olmayı kapsar.
- Yönetici kamu görevlileri, personeline etik davranış ilkeleri konusunda uygun eğitimi sağlamak, bu ilkelere uyulup uyulmadığını gözetlemek, geliriyle bağdaşmayan yaşantısını izlemek ve etik davranış konusunda rehberlik etmekle yükümlüdür.

Eski kamu görevlileriyle ilişkiler

Madde 21 - Kamu görevlileri, eski kamu görevlilerini kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandıramaz, onlara imtiyazlı muamelede bulunamaz.

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

Mal bildiriminde bulunma

- **Madde 22** - Kamu görevlileri, kendileriyle eşlerine ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında, **3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu hükümleri** uyarınca, yetkili makama mal bildiriminde bulunurlar.
- Etik Kurul, gerek gördüğü takdirde mal bildirimlerini inceleme yetkisine sahiptir. Mal bildirimlerindeki bilgilerin doğruluğunun kontrolü amacıyla ilgili kişi ve kuruluşlar (bankalar ve özel finans kurumları dahil) talep edilen bilgileri, en geç otuz gün içinde Kurula vermekle yükümlüdürler.

- 
-
- ETİK KÜLTÜRÜ TOPLUMDA
 - YERLEŐTİRME

Etik mevzuatı

- 1990 tarihli 3628 sayılı **Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu**
- 1981 tarihli 2531 sayılı **Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun**
- **2004 tarihli 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun**

Etik Mevzuatı

- AMAÇ: kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesidir.
- Kanun(5176), genel bütçeye dâhil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, *mahalli idareler ve bunların birlikleri*, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dâhil tüm personeli kapsamaktadır.

Denetim Dışı Birimler-Hizmette Kusurun Sorumluluğu olmalı

- Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk silahlı kuvvetleri ve yargı mensupları ve üniversiteler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz.6
- Bilgi verme, saydamlık ve katılımçılık yöneticilerin hesap verme sorumluluğu başlığını taşıyan düzenleme denetim açısından önemlidir. Denetimin en önemli unsurları içerisinde şeffaflık, katılımçılık ve hesap verme sorumluluğu yer almaktadır. Yeni kamu yönetimi anlayışının da en belirgin vasıflarını ifade etmektedirler.

(ÜNİVERSİTE-YAYIN ETİĞİ)

Denetlenen Kamu Kurumları

- Mahalli idareler ve bunların birliklerinin üst düzey personeli Kamu Personeli Etik Kurulunun denetim yetkisi içerisindedir. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinin Ek-1 C bendinde Kamu Görevlileri Etik Kurulunun yetki alanına giren "Mahalli İdarelerde; Büyükşehir Belediye Başkanı, İl ve İlçe Belediye Başkanları, Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri ve Genel Sekreter Yardımcıları, Büyükşehir Belediyesi ve Bağlı Kuruluşları Genel Müdürü, Büyükşehir Belediyesi Teftiş Kurulu Başkanı, İl Belediye ve İl Özel İdare Birlikleri ile bunların Üst Birlik Başkanları, Büyükşehir Belediye Şirketleri Genel Müdürleri, Yönetim ve Denetim Kurulu Üyeleri, Büyükşehir sınırları içindeki Belediye Başkanlarını" Kanun ve yönetmelikteki hususları ve usulleri göz önünde bulundurmak suretiyle denetleyebilir. Nitekim kurulun faaliyet raporlarında yerel yönetimlerde görev yapan yukarıda saydığımız görevliler hakkında verilmiş kararlar bulunmaktadır.

SORGULANMASI GEREKENLER

- Temsili Demokrasiyi güçlendirecek, yönetim uygulamalarında verimlilik,
- Yöneticilerin rolleri ve sorumlulukları,
- Karar verme prosedürleri -üyeleri sayısı ve etkinlik analizleri,
- Örgüt içi hizmet sorumluluklarını bölge kuruluşlarıyla (Ajans-İl Özel İdaresi) birlikte değerlendirecek idari ilişkilendirmelerde görünürlük,

SORGULANMASI GEREKENLER

- İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü bağlantılı Avrupa Konseyi Çalışmalarının yaygınlaştırılması ve görünür kılınması, bilgilere erişimin sağlanması,
- e- yönetim, e-devlet, çalışmalarının göstergelerinin ve teknik altyapısının güçlendirilmesi
- teknolojik gelişmeler yoluyla toplumsal işbirliğinin nasıl güçlendirileceği

Ortak payda stratejik planlama, roller ve sorumluluklar ağının netleşmesi ve sürekli güncelleştirme

KURUMSAL İTİBAR/KURUMSAL SADAKAT

- Kurumsal itibar, kurumun tümünün çabası ile kazanılabilecek bir değerdir.
- İtibar, KURUMSAL SADAKATI GEREKTİRMEKTEDİR.
- Kurumsal- toplumsal sorumluluk,
- Kurumsal İtibar kazanmak ve sürdürülebilirlik “kurumsal sadakat” ile ilgilidir.

A F A D (x kurum)

- Kurumsal itibarı kurumlar, finansal imkânlarla daha kolay ulaşabilmekte,
- kriz ve risk yönetiminde başarılı olmakta,
- yetenekli işgücünü kuruma çekebilmekte,

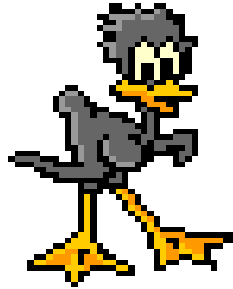
KURUM YÖNÜYLE

- Kurumun ... (AFET) YÖNETİMİ SÜRECİNDE KENDİSİNDEN BEKLENEN sorumluluklarını yerine getirmesi,
- toplum sağlığına önem vermesi,
- DOĞAL çevreyi koruması ve
- Toplumsal TEPKİLERİN OLUŞMASINI ENGELLEYEREK
- sorunlara çözüm bulması ile güçlü bir kurumsal itibar SAGLAYABİLİR.
- Kurum yöneticilerinin liderlik vasıflarına sahip olmasına bağlı olduğu kadar, kurum çalışanları için olumlu çalışma şartları oluşturması ve çalışanların fikirlerine değer vermesi **OLMAZSA OLMAZ KURALLARDIR**

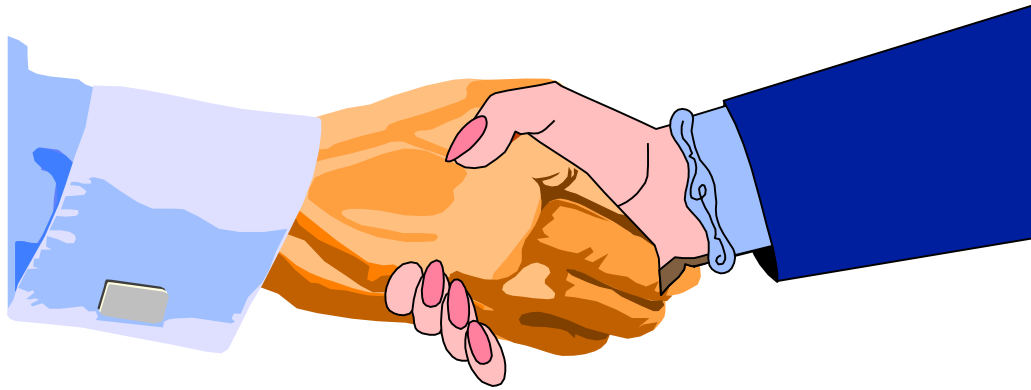
ÇALIŞANLAR YÖNÜYLE

- Çalışanların işin tanımı ve kurumsal görevinin net bir şekilde belirlenmesi,
- Kurumun Büyüklüğü, yapısı
- Kurumun çalışma koşulları, kariyer imkânı
- Yönetim metodu, hiyerarşik yapılanma
- İş yerinde olumlu çalışma atmosferi,
- Yapılan işin cazibesi, değeri ve önemi,
- Beklentilerin karşılanma düzeyi,
- Alınan kararlara katılım,
- Motivasyon unsurları,
- Geribildirimle performans takibi,

sürekli ilgi ve yenileştirme



ilginize teŕekkür ederim





○ **Faydalı Bilgiler**

Moral-Ahlaki

Etik- Evrensel

- Etik (ahlak felsefesi ile ilgilidir)
- ahlâk- iyi,kötü, doğru , yanlış ve adalet –erdem gibi kavramlar ile ilgilidir.
- Etik: tartışmaların tamamlandığı ve benimsenip uygulamaların yerleştirildiği aşama.

Etik Sorgulama

- Etik geçmiş, günümüzü biçimlendiren ve geleceğe de fikir verecek şekilde insanların tutum ve davranışlarının iyi ya da kötü, doğru veya yanlış yönden değerlendirilmesini içeren ve dünyanın her yerinde-evrensel geçerli olan ilke ve kuralların bütününe ifade eder. Uluslar arası anlaşmalar ve sözleşmelere bu tarz değerlendirmeler olarak bakabiliriz.

-
- Etik kurallar ahlaki kurallardaki gelişme sürecindeki doğruluk tartışması bitmiş, geçerliliği sınanmış değerlerdir. Varlık nedeni, insan davranışlarına yol gösterme ve insanın keyfi davranışlarının önüne ahlaki sorumlulukları koyarak geçebilme , toplumsal olarak insan varlığına saygıyı sağlamadır.
 - Etiğin dayandığı temel değerler içinde, giderek geliştirilen haklar kullanımı bulunmaktadır.

ETİK SINIFLANDIRMA

- **Etik (moral felsefe;)** iyi, kötü, onurlu, doğru ve yanlış, adalet, aşk, sulh ve özveri
- **Etik sorgulamanın temel kodları:**
- **meta-etik**, açıklanabilir olan somut değerleri , teorik anlamları ve ahlaki göndermeleri yapılabilir etik olgular,
- **Normatif etik;** ahlaki faaliyetleri ve ne demek istediğini, anlamını uygulamadan örneklerle açıklayabilme,
- **Uygulanmış etik** , belirli durumlara yönelik başarılabilmiş etik çıktılar ,
- **Ahlaki felsefe**, ahlaki kapasitelerin nasıl olduğunu veya ahlakın doğasının nasıl geliştiğini açıklayarak gelişmesine yönelik çalışmalar, ,
- **Tanımlayıcı etik;** İnsanların dayandığı etik değerlerin yasal olarak tanımlanarak ne yapılması gerektiğini açıklamak,

Yetkili makamlara bildirim

-
- **Madde 12** - Kamu görevlileri, bu Yönetmelikte belirlenen etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunmalarının talep edilmesi halinde veya hizmetlerini yürütürken bu tür bir eylem veya işlemde haberdar olduklarında ya da gördüklerinde durumu yetkili makamlara bildirirler.
- Kurum ve kuruluş amirleri, ihbarda bulunan kamu görevlilerinin kimliğini gizli tutar ve kendilerine herhangi bir zarar gelmemesi için gerekli tedbirleri alırlar.

Çıkar çatışmasından kaçınma

- **Madde 13 - Çıkar çatışması; kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükten ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder.**
- **Kamu görevlileri, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptir ve çıkar çatışmasının doğabileceği durumu genellikle şahsen bilen kişiler oldukları için, herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranır, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atar, çıkar çatışmasının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirir ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutarlar.**

Birincil Menfaat Nedir?

- Birincil menfaatin ne olduğuna kamu makamının yükümlülükleri ve görevlerine bakarak karar verilir.
- Kamu makamının gerekliliklerini ortaya koyan sistem, yasal düzenlemelerle birlikte kamu yönetiminde etik ilkelerdir. Bu gerekliliklerin ne olduğu doktrinde bazen ihtilafli olsa da kamu görevlisinin görev ve yükümlülükleriyle
- birlikte görevlilerinin tabi olduğu etik ilkeler, çıkar çatışması muhakemesinde temel çıkış noktası olmalıdır. (Stark, 2000).

Çıkar çatışması

- Çıkar çatışmasının (*conflict of interest*) teknik olarak tanımı, "birincil menfaate
- (kamu menfaati) dair profesyonel muhakemenin var olduğu durumlar dizgesinin,
- finansal kazanç gibi ikincil bir menfaat tarafından **haksız** olarak etkilenme eğiliminde
- olmasıdır." (Thompson, 1993: 573-76; Carney, 1998: 4). Aktaran;
- **BKZ. KAMU YÖNETİMİNDE ETİK VE ÇIKAR ÇATIŞMASI**
- Yrd. Doç. Dr. Cüneyt YÜKSEL

Türkiye&

- Kamu yönetiminde çıkar çatışması en basit tanımıyla, kamu görevlisinin kendisinin ve yakınlarının (eş, çocuk, kardeş, akraba, vs.) ya da özel bir yakınlık veya ilişkisi olduğu kişi, şirket ve kuruluşların devletle olan ilişkilerinde bir görev ya da rol üstlenmesi ve kişisel menfaatin kamu menfaatiyle çatışmasıdır.
- Kamu yönetiminde çıkar çatışmasının nedenlerinden bazıları; kamu görevlisinin, kendisi ya da birinci derecede yakınlarının özel işlerinde bir görev üstlenmesinin yasa ile yasaklanmamış olması, yasada yer alsın ya da yer almasın, kamu görevlisinin, özel bir yakınlık ya da ilişkisi olduğu kişi ve kuruluşların özel çıkarının olduğu kamusal işlerde bir görev üstlenmesidir.
- AKRABA YAKINLIĞI

Mobbing/zorba

- **Konu :** *İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi.*
- *19 Mart 2011 Tarihli Resmi Gazete*
- *Sayı: 27879*

- *Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.*
-
- *Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir*

Mobbing/zorba

- *İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.*
-
- *Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.*
-

Denetim önceliđi, üst düzey amirde

- merkezi idari kurumlar (örneğin, idari teşkilat daireleri) ve dış kurumlar (kamu hizmeti komisyonları, genel denetçiler, sayıştay, genel müfettişler, ombudsman ve hatta anayasa mahkemeleri) çıkar çatışması politikasına uygun davranılıp davranılmadığı
- konusunda genel denetim yaparlar. Bu kurumlar özellikle en kıdemli ve yüksek dereceli kamu çalışanlarının uyumunu kontrol ederler.

Çıkar Çatışmasından Kaçınma

- Herhangi bir çıkar çatışması hali dolayısıyla ortaya çıkacak yolsuzluk ve etik dışı
- faaliyetlerden kaçınmanın temel kuralı,
 1. **çıkar çatışması durumlarını ortaya çıkmadan engelleyecek etkili bir hukuki çerçevedir.**
 2. çıkar çatışmasının önlenmesi konusunda **saydamlık ve iyi yönetim** desteklenmelidir.
 3. Kurumlarda **etik kurallar** ve **etik kurulları** oluşturulmalıdır.

Mobbing /Psikolojik Taciz

- **Mobbing**, bir veya bir grup insanın, bir kimseye veya başka bir gruba sosyal kabadayılık yapması.
- Latince kökenli sözcük; psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamlarına gelir. En iyi ifade eden anlamıyla **yıldırma** veya **iş yerinde psikolojik terör** anlamlarıdır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 17.04.2014

- Kararda şöyle denildi:

Mobbing'in varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek yoktur, kişilik haklarına yönelik haksızlık yeterlidir.

Mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmaz, davacı işçinin/memurun, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir.

- İşyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfeti davalıya düşer.
-

Sürdürülebilir Kalkınma ve Risk Azaltılmasına Anahtar Sözcükler-Adımlar

YÖNETİŞİM

Katılım
Hukukun Üstünlüğü
İzlenebilirlik
Cevap verilebilirlik
Uzlaşma Odaklılık
Eşitlik ve Kapsayıcılık
Etkililik ve Verimlilik
Sorumluluk

- KAPASİTE GELİŞTİRME
- Eğitim Faaliyetleri
- Afet Eğitim Programları
- Kamunun Bilgilendirilmesi
- Teknik Destek
- Örgütsel Yeteneklerin Geliştirilmesi
- Bilginin Yayılması
- Altyapının Geliştirilmesi