

# MÜHENDİSLİK ETİĞİ PANELİ



## PANEL YÖNETİCİSİ

**Prof. Dr. Macit TOKSOY**  
"Mevcut Durumun Analiz Raporu"

## PANELİSTLER

**Doç. Dr. Harun TEPE**  
"Etik ve Meslek Etikleri: Kavram ve Sorunlar"

**Doç. Dr. Ünsal YETİM**  
"Çalışma Yaşamında İş Doyumu ve İş Etiği"

**Güney DİNÇ**  
"Mühendislerin Etik Sorunlarının Hukuksal Boyutları"

**Prof. Dr. Kemal AÇIKGÖZ**  
"Etik Eğitimi"

**Dr. Üzeyir GARIH**  
"İşveren Olarak Endüstrideki Mühendislerin Etik Sorunları"

**Erdoğan ATAKAR**  
"Tasarım Mühendislerinin Etik Sorunları"

**Ferruh KUDUOĞLU**  
"Çalışan Olarak Endüstrideki Mühendislerin Etik Sorunları"

**Ethem ÖZBAKIR**  
"Etik Kuralların Oluşturulması ve Etik Sorunların Çözümünde Meslek Odalarının Görev ve Sorumlulukları"

**Prof. Dr. Macit TOKSOY**  
"Makina Mühendisleri Odası Mesleki Ahlak Kuralları Önerisi"

# **MÜHENDİSLİK ETİĞİ PANELİ**

**Mevcut Durum Analiz Raporu  
ve  
Panel Bildirileri**

Editör

Prof. Dr. Macit TOKSOY

# “MÜHENDİSLİK ETİĞİ” MEVCUT DURUM ANALİZ RAPORU VE MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI MESLEKİ AHLAK KURALLARI ÖNERİSİ

Macit TOKSOY

## ÖZET

Bu çalışma edinilen kaynaklar ışığında [1-4], özellikle Amerika Birleşik Devletlerindeki mühendislik sivil toplum kuruluşlarında yaygın olan mesleki ahlak kurallarının incelenmesini ve Makina Mühendisleri Odası özelinde, mühendislik alanındaki tüm profesyonel sivil toplum kuruluşları için hazırlanan meslek ahlakı hakkındaki öneri kuralları içermektedir. 4. Bölümdeki bu öneri hazırlanırken ASME formunda ve tüm kodların birleşimi olacak bir metin hazırlanmaya çalışılmıştır. Bilindiği kadarıyla, mühendislik meslek ahlakı alanında yapılan ilk panel için hazırlanan bu çalışmanın gelecekte bir referans olmasını sağlamak için, çalışmaya ABD'deki mühendislik meslek kuruluşlarının ahlak kuralları, MMO bu çalışma için MMO Şubeleri ve Kongre danışmanları tarafından iletilen görüşler de EK'ler olarak ilave edilmiştir.

Mesleki ahlak kuralları, meslek adamlarının kendilerini korumaları için değildir;  
son analizde bunlar toplumun korunması içindir.  
Bir gruba ait kurallar kendi çıkarlarını korumaya yönelirse, o grup organize suç karakteristiği  
sergilemeye başlar.

Stephen A. Unger, 1982.  
(Controlling Technology : Ethics and the Responsible Engineer'den)

## ÖNSÖZ

Mühendislik etiği konusundaki kitaplara bakıldığında hemen hepsinin, yazıldığı zaman dilimine uygun, genel olarak hemen herkesin hatırlayabileceği önemli trajik kazalardaki mühendislerin ahlaksal sorumluluklarını örnekleyerek, konunun önemini vurgulamaya çalıştıkları görülür. Verilen trajik örneklerin sonuncusu Challenger faciasıdır.

Uçuştan kısa bir müddet önce bir mühendisin, o-ringlerde sızdırma nedeniyle risk olduğu konusundaki uyarısının, NASA'dan yeni bir ihale almak üzere olan şirket yöneticisinin "mühendislik şapkanı çıkar, iş adamlığı şapkanı giy" demesiyle göz ardı edilmesi sonucu, Challenger faciası doğmuştur.

Bu çalışmayı yaparken, aynı yöntemi benimseyerek çarpıcı bir örnek bulmak istedim. Literatürde seçilen örneklere bakınca, herkes tarafından bilinen ölümcül sonuçları olan bir mühendislik faciası

aramak durumu ortaya çıkıyordu. Yine literatürde bu niteliklere sahip üstelik bizim toplumumuzu yakından ilgilendiren bir örnek de vardı. THY'na ait DC-10 uçağının Paris'te düşmesi. 1972'de yapımları sırasında bir uzmanın, bu uçakların kargo kapılarının açılması nedeniyle düşebileceğini belirtmesine rağmen, uyarı yine göz ardı edilmiş, uzmanın belirttiği tasarım hatasına dayalı bir kaza Kanada'da pilotun becerisi ile can kayıpsız atlattığı ve nihayet 1974'de bizim insanlarımızın da aralarında bulunduğu 367 yolcu kargo kapısının patlaması ile olmuştu. Gazetelerden hatırlayacağınız gibi, kazadan sonra yetkililer "kara kutunun çözümüyle" olayın nedenlerinin öğrenileceği mutlak açıklamasını yapmışlardı. Öyle bir kara kutu ki o kara kutular kimin karasını sakladıkları belli değil.

Örnek olarak DC-10 olayını ele almak, kendi mesleki toplumumuzun tartışılabilir uygulamalarından söz etmemek, kol kırılır yen içinde kalır misali, kimseyi üzmemek, belki daha uygun olabilirdi. Ama bunu tercih etmedim. Topluma karşı sorumluluğun ifadesi olan mesleki ahlak kurallarının tartışılacağı bir panele, tasarımından üretimine kadar hiçbir katkımızın olmadığı bir uçağın düşmesi ile oluşan trajedinin içindeki, bir başka kıtada yaşayan meslektaşlarımızın ahlak kurallarına uymayan davranışlarını sergileyerek, kendi ahlak sorunlarımızı tartışmak, bana ahlak kurallarına uymayacak bir davranış gibi geldi. Onun için de kendimizden ve yakın geçmişimizden örnekler vermeye karar verdim.

Bir taraftan ben, bir taraftan Odamız İzmir Şubesi Basın Buros'u, gözlerimizi kendi mesleki ahlak kurallarına uyup uymadıkları sıkça tartışılan yazılı, sözlü ve görsel basına çevirdik. Size aktarmak istediğimiz bir olayı sona bırakarak, gazetelerde rastladığımız ve temelinde mühendislik ahlak kurallarının göz ardı edildiğine inandığımız bazı olayların başlıklarına kısaca bakalım.

**TRİLYONLUK REZALET:** Ahmeti regülasyonundan Gölarmara'ya su verip tarıma bereket getirecek kanal, hizmete girer girmez 5 kez arızalanarak devre dışı kaldı. Hatanın müteahhitlerde olduğu öne sürüldü malzeme kalitesiz balıklar zehirlendi tecrübesiz firma, motorlar yandı, bakır yerine motortara demir pabuç, dolgu yetersizliği.

**NÜKLEER SANTRALDA ÇEVRE KURNAZLIĞI :** Akkuyu'ya yapılması düşünülen nükleer santral Çevre Kanunu'na aykırı bir düzenleme ile "Çevresel Etki değerlendirme" raporu kapsamında çıkarıldı.

.....**BİR KOMBİYİ 6 AYDA ONARAMADI :** anı sanı duyulmamış bir çok marka tüketiciler bu firmaların ağına düştü.

**UCUZ YAKIT DEDİLER DOĞALGAZLA ALDATTILAR.** İGDAŞ'a göre ucuz Genç Maden İşletmeciler Derneği Başkanına göre pahalı.

**(KIRIKKALE) HIROŞİMA GİBİ OLACAKTI:** 2 atom bombasına eşit cephane son anda uzaklaştırıldı.

**KATALİTİK FACİASINDA ÖLENLER TOPRAĞA VERİLDİ:** karnelerini alamadılar.

**GENÇ MÜHENDİS KATALİTİK KURBANI :** Buca'da oturan 23 yaşındaki genç makina mühendisi Zülfü Kaplan, açık bırakıp uyuduğu katalitik sobanın sönmesi sonucu canından oldu.

**İZMİRDE DEHŞET** katalitik.

**ŞOFBEN YİNE CAN ALDI**

**TANKER YANGININDA YANAN İTFAİYECİ.**

**SELDE ÖLÜM ÇUKURU** 5 ölü.

**OLMAZ BÖYLE ŞEY** İzmir'de hava kirliliği değerlerine ancak 24 saat sonra ulaşabiliyor. Vali yardımcısı ... Hava kirliliğinin artmasında kusuru vatandaşa attı.

**ŞOFBENDEN ZEHİRLENDİ**

**DOĞALGAZDA FACİA KİL PAYI ATLATILDI**

**İZMİRİN ALT YAPISI UTANDIRIYOR**...savunma: hangi birine yetişelim...

**SOBA, ŞOFBEN VE KOMBİDEN ÜÇ AYDA 28 ÖLÜ..**

**TAHTALI BARAJINA ATIK BIRAKAN VİDANJÖR İZSAŞ'IN:** Belediye kirletmeyi kabul etti.

### **İŞÇİ ATIK ÇUKURUNDA KAYBOLDU**

Bunlar kısa bir zaman dilimi içinde gözümüze çarpan günlük hayatımızda olağan haline gelen haberlerden bazıları. Bir haberi sona bıraktığımız söylemiştik. Onu verelim:

#### **BACA CİNNETİ**

**Buca Evka 1'de öfkeli apartman sakini, "Bacanız tütüyor. Odaya duman doldu" diyen kapı komşusuyla kızını av tüfeğiyle öldürdü. Soba yakmak yasak. 9 katlı Palmiye Apartmanı'nda bacalar çekmediği için soba yakılması yönetimce yasaklandı... birinci katta oturan..alt katta oturan.. 'nın kapısını çalarak soba yakmamalarını istedi..sert tartışmaya girdi.. av tüfeğini.. ateş etti..66 yaşındaki...ile iki çocuk annesi 35 yaşındaki kızı kurtarılamadı..HÜRRIYET 2 Mart 1997 Pazar.**

Bu haberi size verdikten sonra, insanların soğuktan korunmak için girdikleri o dokuz katlı apartmanın çekmeyen bacasını çizenler, çizilenlere birkaç yerde mühür vurular, bacayı yapanlar, yapımı kontrol edenler, o binaya oturma izni verenler hakkında çok, çok kötü şeyler yazmak istiyorum, ama utanıyorum. İnsanlara, vermiş olduğumuz hizmetin sunduğu alternatiflere bir bakın. Ya soğuktan hasta olun, ölün, ya dumandan boğulun, ya da birbirinizi vurun. Suçlu kimi siz söyleyin. Tufek mi, baca mı, tetiği çeken mi, bacayı çizen-yapan-yapımı kontrol eden mi?

Baca cinneti olayına ilişkin değerlendirmem size göre biraz abartılı olabilir. Hatta neşenizi kaçırmış da olabilir. Sizleri üzmem istemem. Sizleri biraz gülmüştürmeliyim. Size bizim çamaşır makinasından biraz bahsedeyim.

Eşime kızdıka(?), annemin tahta tekne de küllü suda nasıl çamaşır yıkadığını anlatırım. O ise, mühendislik harikası olan çamaşır makinasında, kahvesini yudumlarırken bu işi yapmaktadır. Çamaşır yıkamak da bir şey midir? Bütün bunları söylerken de bizim eski makinanın, çamaşır yıkamanın dışında bize verdiği hizmetleri sayarım.

Bir defa çocuklarımız artık evde köpek besleme isteklerinden vazgeçmişlerdir. Çünkü bizim makina, ağaca bağlanmış köpek gibi banyomuzda gezmektedir. Üstelik zaman zaman bize hoş surprizlerde yapmaktadır. Eğer banyonun kapısını kapatırsak, gelip kapının arkasına dayanmakta böylece kapıyı açmak için alicene gücümüzü denemekteyiz. Makinayı yenne koymak için verdiğimiz çabaları da hesaba katarsak, sağlıklı yaşam için gerekli sporu da yapmış oluyoruz. Konu, komşu ve akraba ziyaretlerinde hiç sıkılmıyoruz. **aaaa sizinki de mi yürüyor, kapı mı açılmadı, musluğu yerinden koparmış, duvarı yıkacaktı..** derken bir bakıyorsunuz ki saatler geçmiş. Komşularımın, akrabalarımın benim de o makinaları yapan mühendislerle meslektaş olduğumu bilmeleri ne güzel!

Makinayı değiştirdik. Çocuklar gene köpek diyorlar. Bende onlardan yeni dostlarımızla yetinmelerini istiyorum. Yeni dostlar mı? Bir büyük ekran televizyon aldıktan sonra, hemen hemen her ay arızasını gidermek için evimize gelen iki delikanlıyı kastediyorum. Çok neşeli, kibar, nuktedan, işlerini bilen çocuklar. Yanda kalan filmin sonunu seyrettiremeseler de, çok çabuk arızayı gideriyorlar. Bazan para bile almıyorlar. Telefonda beni hemen tanıyorlar. siz hani şu markayı çok seven ağabeysiniz değil mi diyorlar.

Mühendislik ahlakı konusunda önsöz yazarken, size arabamdan da bahsederek ahlak konusunu mizaha dönüştürmek istemiyorum. İyisi mi biz konumuza dönelim.

Çoğu konuşmacının ve yazarın, konuşmalarının veya yazılarının başında, konularının temel kavramlarına ait sözcüklerinin anlamlarını, sözlüklerin ismi ve yayınevi gibi bilgileri de vererek, sözlüklerden aktardıklarını görürüz. Bir dil bilimci olmasalar da, o sözcüklerin anlamlarını sözlüğe bakmadan da ifade edebileceklerine inandığım bu insanların, neden sözlük sözcükleri ile konuşmalarına yazılarına başladıklarına bir türlü akıl sır erdiremem. Konuşmayı dinleyenleri, yazıları okuyanların asıl istedikleri, o sözcüklerin sözlük anlamları değil, onların o sözcüklerin oluşturduğu dünyaya bakış açıları, kendi tanımlarıdır. Böyle yaptıkları taktirde belkide sözlüklerde yeni anlamların

yer almasına bile yol açabileceklerdir. Ama nedense böyle yapmazlar. Etik konusunda bir panelin yöneticiliğini kabullendikten sonra bu konuda konuşmaya yazmaya başlamadan önce o tısrımlı davranış beni de etkilemiş olmalı ki ilk yaptığım iş sözlüklere bakmak oldu. Bunu yaparken etik ahlak demek olduğuna göre, dağarcığımdaki tanımlamalar eksik mi diye de düşündüm. Hatta ahlak ile ilgili sorunlarım mı var diye kendi kendimi sorguladım. Böyle zamanlarda insanlar, kafalarındaki kavramlar ile o kavramlara ilişkin aksiyonlarının uyup uyuşmadığını bir daha özenle inceliyor.

Dilimize yabancı dilden aktarıldığı için, etik kelimesini İngilizce bir sözlükten aramaya başladım. Gözüm aynı sayfadaki *etiquette* - etiket sözcüğü takıldı. İlk anlamı *sosyal davranışta aranılan töresel gereklilikler* olarak vermişti. Konumuz mühendislik etiği -ahlaki olduğuna göre, mühendislik hizmeti verirken kartvizitin ötesindeki mühendislik etiketini taşımamız gerektiğini anladım. Bir başka deyişle kartvizitimiz üzerinde ne yazılırsa yazılsın, bizi mühendis yapacak olan şey yaptıklarımızın mühendislik etiketiyle uyumuna bağlıydı.

Sözlükten öğrendiğim bir başka şey, etik kelimesinin Latince ve Yunanca'dan gelen bir sözcük olduğuydu. Ancak sözlüğün eksik tarafı, ahlaksızlığın nereden geldiği hakkında hiç bir bilgi olmamasıydı. Sözlüklerden etik kelimesini yazarken çok dikkatli olmak ve etik'teki t'nin yatay çizgisini unutmamak gerektiğini de öğrendim. Çünkü "etik" dağ keçisi anlamına geliyordu. Kişi veya toplum olarak hatalarımızı sürekli tekrarlar oluşumuzu, etik kelimesinin etik kelimesi ile fonetik akrabalığından gelen inatçılığından olabileceğini düşünmeye başlamam üzerine sözlüklere bakmaktan vazgeçtim. Çünkü sözlük sayfalarında yer alan kelimeler beni kimbilir nereye götürecekti. Kelime bilim açısından etik kelimesinin araştırılmasını uzmanlarına bırakmalıydım ve böyle yaptım. Ancak paneli yönetirken etik üzerine bilgisiz kalmamak için de bu konuda bulabildiği yazıları okumaya başladım.

İlk elime geçen, Dr.Layne A. Longfellow'un ASHRAE 1994 Kış Toplantısı'nda yaptığı konuşmanın özetine benzer bir metin. Yazının kapak sayfasını açtığımda karşıma çıkan ilk cümle "günümüz karar vericilerine Alvin Toffler'in Üçüncü Dalga kitabını tavsiye ederim" oldu. 2000'inin üzerinde konuşma yapan, seminer veren bir uzmanın "Etik ve İş Etiği" konusunda yaptığı bir konuşmadaki ilk cümleyi atlamak olamazdı. Hemen Üçüncü Dağayı okumaya başladım.

Toffler diyordu ki "Ekonomi bir alışveriş için üretim ve diğeri kendimiz için üretim olmak üzere iki sektörden oluşur. Bu sektörlerden her birinin bizim üzerimizde psikolojik etkileri vardır. Her biri kendi ahlak anlayışını, kendi değerler sistemini ve kendi başarı anlayışını birlikte geliştirir.

İkinci dalga sırasında piyasa ekonomisinin çok yaygınlaşması, **hop bana** zihniyetinin gelişmesini teşvik etmişti. Bu anlayışta başarı, sadece ekonomik alanda başarı şeklinde anlaşılırmıştır" diyordu. Diyordu ama, etik ile etik arasında olduğu gibi ben yine kendimi bir çizgi ile uğraşırken buldum. O da serbest ekonomi ile ahlaksızlık arasındaki ince çizgiydi.

Toffler'dan da vazgeçmiyordum. 3. Dünya'da III. dalga Uygarlığı'nı savunur gözüküp, yaptıklarıyla II. Dalga Uygarlığı sergileyenlerin ne kadar çok olduğunu anımsayarak, II. Dalga Uygarlığı'nın 3. Dünyaya, III. Dalga Uygarlığı'nın 2. Dünyaya yayılıp yayılmadığı konularını yine uzmanlarına bırakmalıyım.

Etik konusunda okudukça, üç boyutlu zamana bağlı non lineer ısı transferi problemlerinin, etik problemlerine göre ne kadar uysal, ne kadar kolay çözümler olduğunu anladım ve Nuttal'a çok hak verdim. "Ahlak teorileri için bilimsel teorileri model almak, ahlaki yargılarda bulunma girişiminin doğasını baştan sona yanlış anlamaktır", 9.

Mühendislik ahlakının temel kurallarından biri, mühendislerin sadece yeterli-ehil oldukları alanlarda hizmet vermelerini getirdi. Bende bu kurala uydum. Mekanik kısmını kendime ayırarak, mühendislik etiğinin özünün, tarihi gelişimi ile birlikte, felsefi boyutlarından başlayarak, toplumsal içerğine, hukuksal sorunlarına, eğitimine kadar tüm açınımlarını uzmanlarına bıraktım. Bu uzmanların konuşmalarını panelde izleyecek, konuşma metinlerini de bu panel kitabında bulacaksınız.

Bu çalışmada mekanik kısmı itibarıyla edinebildiğim dokümanlar ışığında Amerika Birleşik Devletlerindeki mühendislik sivil toplum kuruluşlarından bazılarının mesleki ahlak kurallarını incelemeye ve bunlar ışığında TMMOB için bir mesleki ahlak kuralları önerisi getirmeye çalıştım. Bunu yaparken kısaca TMMOB Kanun ve Tüzüklerindeki yine Makina Mühendisleri Odasının tüzüğündeki konu ile ilgili maddelerini de gözden geçirdim.

Bu çalışmayı yaparken, ABET'in Amerikada Mühendislik eğitiminde zorunlu tuttuğu gibi, meslek ahlakı konusunu işleyen bir dersin tüm meslek alanlarının eğitiminde zorunlu olarak yer alması gerekliliğine gönülden inandım.

Inandığım bir diğer şey de etik yolunun çok ıssız oluşu. Tagore'un dediği gibi "Sevilmeyen yol kalabalık olsa da ıssızdır".

Önsözü neredeyse kendisinden uzun bir yazıyı kaleme aldığımı biliyorum. Bu çalışmayı bildirilerin, makalelerin o soğuk üçüncü tekil şahıs anlatım biçimi ile kaleme almak istemiyordum. Meslek ahlakı konusunda konuşurken yazarken, daha bir sıcak, dostça, daha bir açık ve dürüst görünümü dili seçmek istedim. Ancak bu dilin yazının bütünü için uygun olmadığını düşündüm ve bu dili hiç olmazsa önsözde kullanmaya karar verdim. Bu arada diğer bölümlerde yazdıklarımdan, üçüncü tekil şahıs dili nedeniyle, şüphe etmenizi istemem. Üçüncü tekil şahıs, bu bölümlerin hoş bir seda olarak algılanmasını istemediğimden.

# Baca cinneti

Buca Evka 1'de öfkeli apartman sakini, "bacanız tütüyor. Odaya duman doldu" diyen kapı komşusuyla kızını av tüfeğiyle öldürdü



## Faciaya kılıpayı

• Mersis Mavi Caddesindeki Çerçeve Apartmanı altındaki Rediolar Bazarına ait bir dükkanın duvarına yazılan bulguların ardından bir saatlik süreyle kapı komşusu ile komşu arasında yaşanan tartışma, gırtlak yaratan bir tartışma sonucunda bir kişi hayatını kaybetmiş ve bir kişi yaralanmıştır. Apartmanda yaşanan ve çevre sakinleri korku ve paniğe kapılan bir olaydır.

• Harabeye dönen alan kendikinden sonra, evdeki yüzlerce kapı patlamasının mahalleye korku yaydığı bildirildi. Olay yerine gelen Belediye Zabta Müdürü Osman Arslan ve İlçe Müdürü Ali Güne, yerleşim biriminde kapı delme çalışmaları gerçekleştirilerek sakinler için alanlar açıldı.



Zararlı yapı haberi evinde tüfeğe atılan Ayla Keskin'in kızını öldürdü.



Komşusu tarafından tüfeğe atılan kızını öldürdü.

Soba yakmak yasak 3 katlı Fatih Apartmanında bacaları tükendiği için tüfeğe atılan komşu arasında tartışma çıktı. 15.30 saatlerinde birinci katlı bir evde bulunan İsmail Yılmaz, komşusu Bedriye Yılmaz'ın kapısını çaldı. Odaya duman dolduğu için komşu arasında tartışma çıktı. Bedriye Yılmaz tüfeğe atılan komşusuyla tartıştı.

Tartışmada tüfeğe sarıldı Fatih Apartmanı Çerçeve Caddesinde bulunan bir apartmanda yaşanan tartışma, gırtlak yaratan bir tartışma sonucunda bir kişi hayatını kaybetmiş ve bir kişi yaralanmıştır. Apartmanda yaşanan ve çevre sakinleri korku ve paniğe kapılan bir olaydır.

## Pişman oldu ama

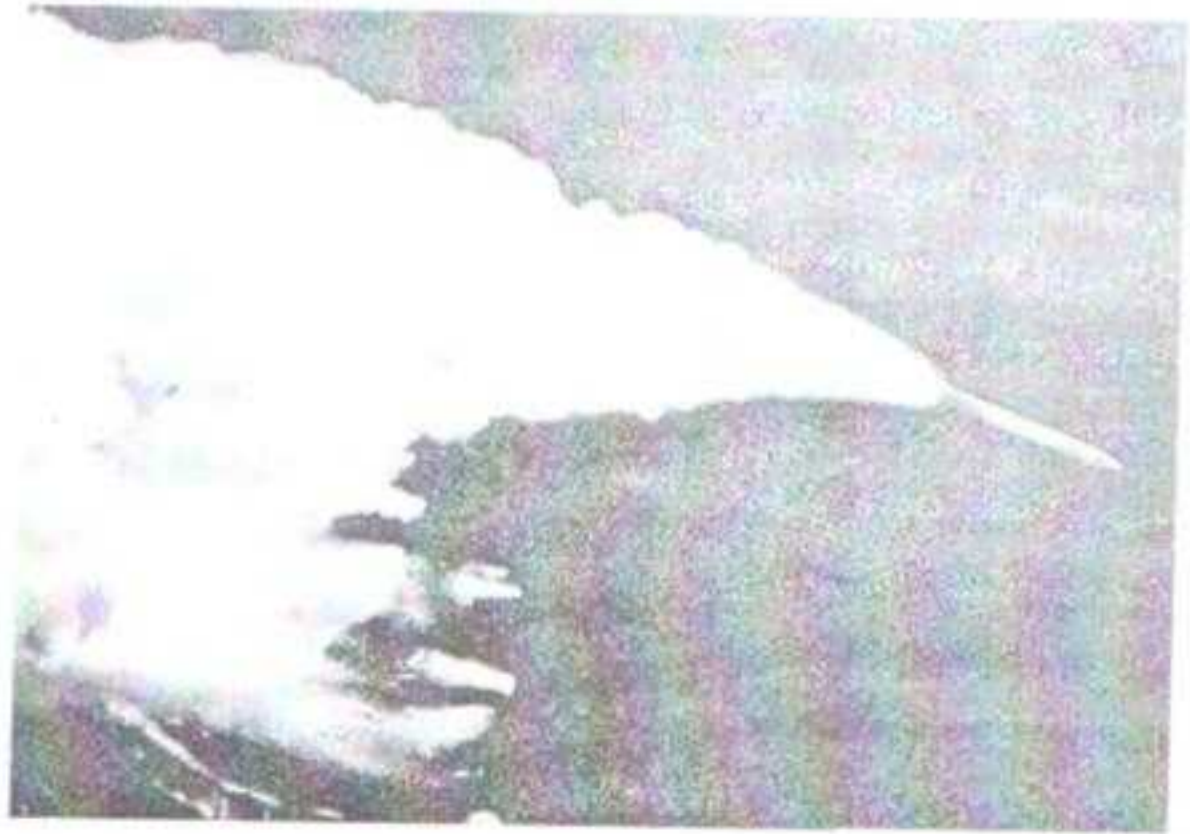
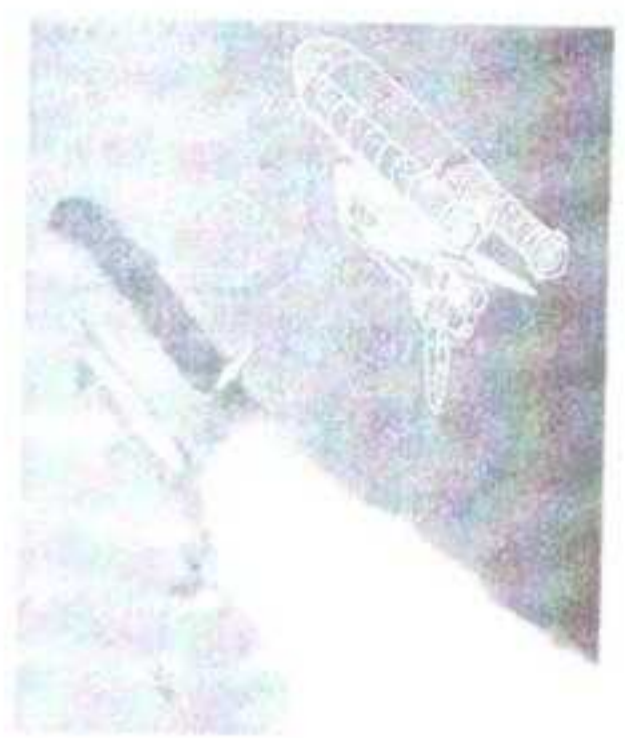
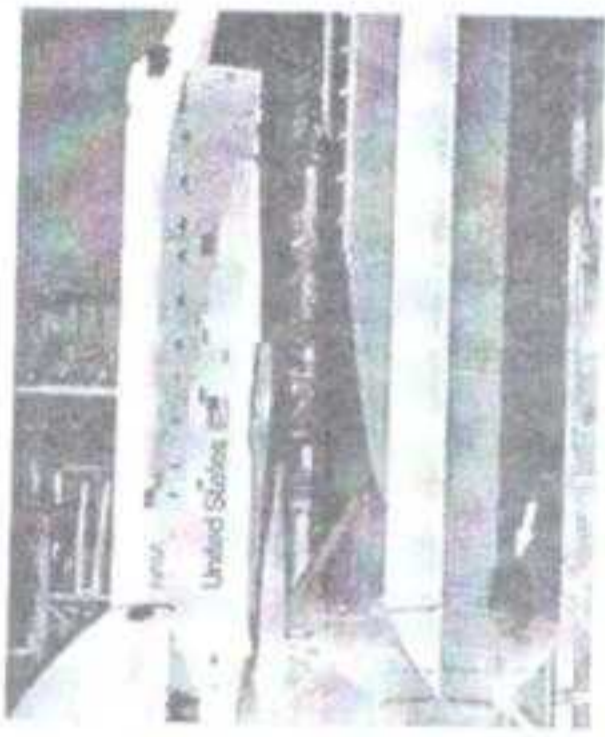
Öğün ardından kapı komşusu arasında tartışma çıktı. "Öldü bir kere" diyen 33 yaşındaki İsmail Yılmaz gözaltına alındı. İki çocuk babası Yılmaz, komşusunun kendisine hakaret ettiği söyledi. "Dayanamayıp vurdum ama şimdi çok pişmanım" dedi. Diğer kişi ve damadı polis olan Osman Örtücü'nün yakını olan öğün ardından gözyaşına boğuldu. Bu arada İsmail Yılmaz'ın karısı Bedriye Yılmaz ve iki çocuğu can güvenliği nedeniyle polisler tarafından akabinde evine götürüldü.



**Hürriyet**  
2 MART 1997 PAZAR  
RUMELİ 17 Ocak 1997

İki kişiyi öldürdü  
Burada 3 katlı Fatih Apartmanı'nın çökmeyle ilgili olarak yapılan çalışmada baba-kızın katli olan İsmail Yılmaz gözaltına alındı. 33 yaşındaki Yılmaz, "Eskimi çok fakirim şimdi. Fakat artık istediğim kadar çalışamıyorum."





Belli ahlaki sorumluluklar konusunda genel anlamda uzlaşmaya  
varmamış bir toplumda hiçbir kanun kaosu önleyemedi.

John W. Gardner  
(AIEE Professional Ethics'den)

## 1. GİRİŞ

Etik-ahlak bir felsefe konusudur. Ancak insan ahlakının yanında mesleki ahlaka ilişkin sorunların insanların yaşamlarını nasıl etkiledikleri göz önüne alırsa, ahlak konusu sadece felsefecilere bırakılmayacak kadar önemli bir konudur. Bunu söylerken amacım herkesin felsefe yapmasını önermek veya buna muktedir olduğunu söylemek değil, en azından mesleki ahlak felsefesi konusunda iyi bir öğrenci olmaya çaba göstermesidir.

Kişisel, genel ve meslek ahlakları arasında arakesitler olmasına rağmen bunlar birbirinden ayrı kavramlardır. "Çok seyrek olmasına rağmen, genel, kişisel ve mesleki ahlak, aynı ahlaki soruya farklı cevaplar verebilir. Genel ahlak bazen kişisel ahlakla, bazen de mesleki ahlakla uyum içinde olabilir" [3]. Mesleki hizmetlerin yargılanmasında bu ayrımlara dikkat etmek gerekir. Bir mühendisin iş arkadaşlarından ödünç aldığı parayı geç ödemesi veya ödünç aldığı eşyaları geri vermede kayıtsız kalmasının, mesleki ahlaka aykırı görülmemesi (Problem 9: Dismissal Because of Personal Conduct, [1]), bu alanda verilecek tipik örneklerden biridir.

Bir işin meslek olabilmesi için beş temel karakteristiğinin olması istenmektedir [3]. Bunlar:

1. Bir mesleğe giriş, entelektüel karakteri olan yoğun bir eğitim periodunu gerektirir.
2. Mesleki bilgi ve yetenekler geniş bir topluluğun iyi olması için önemli olmalıdır.
3. Meslekler, o mesleğe ait hizmetlerin verilmesinde genellikle monopollüğe veya monopollüğe yakın bir konuma sahiptirler.
4. Meslek adamları çalıştıkları iş yerlerinde olağanüstü otonomiye sahiptirler.
5. Meslek adamı, etik kodlar altında toplanmış ahlaksal standartlara bağlı olduğunu belirtir.

Verilen beş özelliği de içeren ve meslek tanımına tam anlamıyla layık işler,

- Tıp doktorluğu
- Hukukçuluk
- Veterinerlik
- Mimarlık
- Hesap Uzmanlığı
- Dişçilik

olarak sayılmaktadır. Mühendislik tanım sınırlarında görülmektedir. Çünkü bazıları açısından

- mesleki otonomiye sahip değildir.
- kendi mesleki hizmet alanında, monopol değildir.

Her ne kadar diğer mesleklerinki ile birlikte mühendislik mesleğinin otonomisi ve monopollüğü tartışılabilirse de, görüldüğü gibi bir mesleğin meslek olabilmesi için gerekli karakteristiklerden beşincisi ve sonuncusu "meslek adamının etik kodlar altında toplanmış ahlaksal standartlara bağlı olduğu"dur. Görülüyor ki, bir işin meslek olabilmesi için o işe ait ahlak kurallarının olması gerekmektedir. ABET bunların eğitiminin de verilmesini zorunlu kılmaktadır.

Meslek ahlaki kurallarının ve yasalarının belirlenmesinin toplumumuz için bir başka önemi vardır. Bütün profesyonel sivil toplum kuruluşlarının organizasyon yapıları içinde "onur" kurulları yer almaktadır. Buna karşılık onur kurullarının hangi kurallara göre üyelerinin mesleki davranışlarını yargılayacakları belli değildir. Yani "onur kurulları" vardır, ancak "onur kurulları" yoktur. Mesleğe aykırı olmakla meslek etğine aykırı olmak ayrı şeylerdir. İkisi arasındaki fark, doğru bildiğini yaparken yanlış

yapmakla, doğruyu bilirken yanlış yapmak arasındaki farktır. Genel ahlaka aykırı uygulamaların dışında pek çok mühendislik problemi mühendislik ahlakı problemi olarak algılanmaktadır. Etik kuralların belirlenmesi bu tür farklı değerlendirmelerin önlenmesine de katkı koyacaktır. Ancak mesleki ahlak kurallarının "spesifik konularda meslek adamına ne yapacağını söylemeyeceğini, bu kuralların fonksiyonunun göz önüne alınması gereken faktörleri ve karar verme işlemi olası soruları belirleme [2]" olduğunu unutmamak gerekir.

Toplumumuzun mesleki ahlak kurallarına gereksinimi her alanda hissedilmektedir. Buna güzel bir örnekte, bu çalışmanın hazırlığının yapıldığı 1997 yaz aylarında, TBMM Başkanı Sayın Mustafa Kalemli'nin siyasi ahlak konusunda yaptığı çalışmalarıdır. Sayın Kalemli'nin ABD Kongresi Siyasal Ahlak Komitesi uzmanlarının raporlarını temel alan bir yasa tasarısı üzerinde çalıştığı basında yer almaktadır [6].

Bu çalışmada genel bir inceleme verilen değişik mühendislik organizasyonlarına ait mesleki ahlak kuralları (EK II), ABD'deki profesyonel sivil toplum kuruluşlarına aittir. Bu kurallar 3 nolu referanstan alınmıştır.

Amerikan mühendislik toplumuna ait mesleki ahlak problemlerinin yer aldığı çalışma [1] incelenirse, söz konusu etik problemlerin bizim toplumumuza ait etik problemlerle hemen hemen aynı olduğu görülür. Bu nedenle, söz konusu mesleki ahlak kurallarının model olarak göz önüne alınması yanlış bir seçim olmayacaktır.

Mühendislik alanındaki çeşitli profesyonel sivil toplum kuruluşlarının kabul ettikleri mesleki ahlak kuralları incelendiğinde, bazı kurallar aynı kalsa da sürekli gelişme ve değişiklik içinde oldukları görülmektedir. Bu yüzden bu çalışmada verilen değişik mühendislik kuruluşlarına ait mesleki ahlak kurallarının bir hariç (ONTARIO APE), 1995 yılı basımlı bir kitaptan [3] alındığını belirtmede yarar vardır. Eklerdeki bazı metinlerin içinde de kabul tarihleri ile ilgili bilgiler verilmiştir.

Zaman içindeki değişim mesleki kuralların temel yaklaşımında da görülmektedir. Bu değişim Unger'e göre, eski kurallardaki mesleğin prestijinin vurgulanması ve korunmasına yönelik olan yapıdan, topluma karşı sorumluluğu ve sadakati içeren yapıya doğrudur. Bu yapının oluşumu, "Herhangi bir profesyonel topluma ait etik kanunların ve kuralların oluşturulmasında ana fikir toplumun korunmasıdır [1]" ifadesindeki temel fikrin sonucudur. Doğayı mühendislik kadar etkileyen hiçbir meslek dalı yoktur. Mühendisler yarattıkları olumsuzlukların farkındadırlar. Artık enerji tasarrufu ve çevresel duyarlılık da bir etik kural olarak sunulmaktadır [5].

## 2. TARİHÇE ve ETİMOLOJİ

### Tarihçe

Bugünkü anlamda meslek yasalarının ilk örneğinin tarihi, tıp alanında 1793 yılına kadar geriye gitse de, ilk mühendislik ahlak yasası 1912'de Amerikan Elektrik Mühendisleri Odası tarafından çıkarılmıştır. Bu organizasyon daha sonra 1963'de Amerikan Radyo Mühendisleri Odası ile birleşerek günümüzdeki Amerikan Elektrik Elektronik Mühendisleri Odasını (IEEE) oluşturmuştur. Aynı yasa 1912'de Amerikan Kimya Mühendisleri Odası (AIChE), 1914'de Amerikan Makina Mühendisleri Odası (ASME) tarafından kabul edilmiştir. Ancak uzun zaman boyunca 1970'lere kadar, bu yasanın uygulamalarda kullanılmadığı ve etik konusunda bir eğitim verilmediği belirtilmektedir [2]. Mühendislik Profesyonel Gelişme Konseyi (ECPD), ilk ahlak yasasını 1947'de çıkarmış, 1963, 1974, 1977'de revize etmiştir. Daha sonra ABET ismini alan bu kuruluşun oluşturduğu bu yasanın pek çok küçük profesyonel sivil toplum örgütü yanında Amerikan İnşaat Mühendisleri Odası'nın (ASCE), Amerikan Makina Mühendisleri Odası'nın (ASME) ve Amerikan Maden Mühendisleri Odası'nın (AIME) ahlak yasalarının temellerini oluşturması açısından önemli olduğu belirtilmektedir [2].

## Etimoloji

Bu çalışmanın esas alındığı İngilizce metinler göz önüne alındığı zaman, söz konusu kuralların "Code of Ethics for Engineers" "Professional Ethics" örneklerinde olduğu gibi "Ethics" kelimesi ile temsil edildiği görülür. Bu kelime "etik" olarak dilimize yerleşmeye başlamış ve hatta sempozyum isimlerinde de yerini almıştır. 7

Günlük yaşamda "etik değerler" gibi sözcüklerin de kullanıldığı, etik kelimesinin ahlak kelimesi yerine alternatif olduğu da gözlenmektedir. Bu metinde "etik" kelimesi yerine "ahlak" kelimesinin kullanılması uygun görülmüştür. Bunda amaç ahlak kelimesinin yaratacağı etkinin daha güçlü olacağına inanılması, "etik kodlar veya etik kurallar" adı altında anılacak kuralların meslek hayatımızı çevreleyen ve çoğu zaman mekanik bir yaklaşımla değerlendirdiğimiz standartlar gibi değerlendirilmesinden sakınmaktır.

Ek I'de Doç. Dr. Semiramis Yağcıoğlu tarafından derlenmiş etimolojik çalışma sunulmuştur.

## 3. MEVCUT MESLEKİ AHLAK KURALLARININ GENEL BİR İNCELENMESİ

### Türkiye : TMMOB ve MMO

Tüm Dünya da olduğu gibi, Ülkemizde de tıp alanında, deontoloji bilimi olarak meslek ahlakının ele alındığı, eğitiminin verildiği görülmektedir. Ancak meslek ahlakı konusunun tıp dışında, aynı yoğunlukta kurumlaştığı söylenemez. Mühendislik alanında "mühendislik meslek ahlakı" kavramı, kurumsal sözleşmeler-kanunlar ve tüzükler- içinde "yüksek haysiyet divanı", "yüksek onur kurulu", "onur kurulu" tanımlarının içinde saklı tutulmuştur. TMMOB Kanunu ve Tüzüğü, Makina Mühendisleri Odası Tüzüğü içerisinde Haysiyet-Onur Kurulları ve meslek ahlakını içeren tüm maddeler EK III'de sunulmuştur. Görüleceği üzere meslek ahlakı ile ilgili maddelerin büyük çoğunluğu, ilgili kurulların oluşması ve verilecek cezalar ile ilgilidir. Kanun ve tüzüklerin amaç maddelerinde yer alan bazı tanımlamalar, mühendislerin değil, oda yöneticisi mühendislerin ahlak kurallarını vermektedir. Bu maddelerden ancak dolaylı olarak, bazı genel ve mesleki ahlak kurallarına ulaşmak mümkündür. Bunların sayısı da çok fazla değildir. Türetilen bazıları aşağıda verilmiştir:

#### TMMOB Kanunu

**Madde 2b'den :** *Meslek mensuplarının birbirleriyle ve halk ile ilişkilerinde dürüstlük ve güven hakim olmalıdır.*

**Madde 26'dan :** *Meslek mensupları meslekle alakalı işlerde gerek kasten ve gerekse ihmal göstermek suretiyle zarara sebebiyet vermemelidir.*

#### MMO Tüzüğü

**Madde 03.05'den :** *Makina Mühendisliği hizmetleri ile ilgili her türlü araştırma, inceleme, proje raporlarının hazırlanması, uygulanması ve sorumluluğu, Uzman Makina Mühendisleri tarafından yapılmalıdır.*

Denetlenmesi oda yönetiminin amaçları arasında yer alan türettiğimiz üçüncü meslek ahlak kuralı, en azından tesisat mühendisliği alanında, denetlenip denetlenmediği, uyulup uyulmadığı en çok tartışılabilir bir ahlak kuralıdır.

Kurumsal sözleşmeler itibarıyla sonuç olarak, meslek ahlak kurallarının ne TMMOB Kanunu'nda ne de tüzüklerde yeterince yer aldığı söylenemez. Kurullar vardır, kurallar yoktur. Kanunda yer almaları tartışılabilirse de, ilgili kurulların tüzükler içinde açıkça ve yeterince yer alması, en azından bu dokümanların ilgili cezalar alanında olduğu kadar meslek ahlakı açısından da eğiticilik niteliğini güçlendirecektir.

Bu çalışmanın başında, meslek ahlakı konusunda adı "mevcut durum analizi" olacak böyle bir raporu hazırlayabilmek için, ilgili görüşleri alınmak üzere Kongre danışmanlarına ve Odamız şubelerine

başvurulmuştur. Bu çağrıya cevap veren Antalya, Bursa, İçel ve Zonguldak şubelerinin ilgili cevapları EK IV'de sunulmaktadır. Kongre danışmanlarından da sadece iki tanesi görüşlerini iletmiştir. İçeriği itibarıyla bu çalışmanın amacını aşan bir yapıda olduğu için bu iki görüşten bir tanesi eklere alınmamış, diğeri ek olarak (EK V) sunulmuştur.

Şubelerimizin ve Kongre danışmanlarımızın sayıları ile, çağrıya gelen cevapların sayısı karşılaştırılarak, ülkemizde, geneli olarak, meslek ahlakı ile ilgili pek fazla sorun olmadığı yargısına varmak sonuç itibarıyla rahatlatıcı olabilir. Ancak bu yargıya aynı rahatlıkla varmak mümkün değildir.

EK IV ve V de yer alan görüşlerin bir kısmının kamu yönetimi ve siyaset ahlakı, bir kısmının da genel ahlak problemlerine ait olduğu görülür. Ancak odamız İçel Şubesinin sıraladığı 9 maddenin mühendislik ahlakının temelini oluşturduğu bir gerçektir.

#### **Tesisat Mühendisi,**

- Ülke sorunlarıyla ilgilenmeli, çözümler üretmeli, örgütlenmeli.
- Her alanda dürüst, çalışkan ve üretken olmalı.
- Yaptığı her işin sorumluluğunu taşımalı.
- Her zaman toplumsal çıkarı, kişisel çikardan üstün tutmalı.
- Meslektaşları ile devamlı uym ve dayanışma içinde olmalı.
- İhtiyaç duyulduğunda mesleki bilgi, birikim ve tecrübelerini meslektaşlarına aktarmalı.
- Proje yapım ve kontrollüklerde meslek ahlak ilkelerine uymalı.
- Bilim ve teknolojiyi takip etmeli, her alanda yeniliklere açık olmalı.
- Hizmetleri ekonomik, çevreye ve sağlığa uygun ve güvenli olmalı.

#### **Amerika Birleşik Devletleri : Meslek Ahlakı Kurallarının Genel Yapısı**

Tarihçe bölümünde kısaca belirttiği gibi, ABD'de mühendislik alanındaki meslek ahlak kurallarının geçmişi 1912 yılına kadar uzanmaktadır. Burada değişik meslek örgütlerine ait kuralların, 4.Bölümde getirilen önerinin temelini oluşturan genel yapısı üzerinde kısaca durulacaktır.

UNGER sunduğu model mühendislik ahlak yasasınının çatısını açıklarken (EK II) dört değişik alana ait ilkelerin önerisinde yer aldığını açıklamaktadır. 2. Bunlar

1. Mühendisin topluma karşı sorumluluğu
2. Mühendisin mesleğine karşı sorumluluğu
3. Mühendisin işverenine ve müşterisine karşı sorumluluğu
4. Mühendisin birlikte çalıştığı meslektaşlarına ve aslına karşı sorumluluğu

konulardır. EK II'de verilen değişik profesyonel sivil toplum kuruluşlarının mesleki ahlak kuralları incelendiğinde, başlıklar ne olursa olsun ilgili kuralların belirtilen alanlar içinde yer aldığı görülmektedir. Bu ana alanlara eklenecek diğer bir alan da örneği Ontario Eyaleti Profesyonel Mühendisleri Odası Ahlak Yasası'nda görüleceği üzere,

#### **5. Mühendisin kendisine karşı sorumluluğu**

olmalıdır. Yukarıdaki dört alanın ve eklenen 5. alanın yanında, mühendislik hizmetlerine (tasarımcılık, kamuda çalışma, işverenlik, endüstride-üretimde çalışma, muteahhütlik, eğitimcilik-araştırmacılık, satıcılık-temsillik) bağlı olarak da kuralların sınıflandırılması veya organizasyonu mümkündür. Ancak hangi etik kod incelenirse incelenirse, kuralların bir kısmını belirtilen gruplardan birine veya birkaçına özgü olduğunu görmek mümkün olmasına rağmen, bu türlü bir şematik ayırımın yapılmadığı görülmektedir. Bir başka deyişle *tasarımcılara özgü ahlak kuralları, üreticilere ilişkin ahlak kuralları* gibi özgün başlıklar altında kuralların toplandığı görülmemektedir.

ASME, ASCE, ABET'e ait meslek ahlakı kuralları incelendiğinde(EK II), meslek ahlakının insan ahlakı ile arakesitini içeren ve aynı kaynaktan alındığı sanılan dört değişik ilkenin, temel prensipler veya temel yasalar olarak düzenlenen meslek ahlak kurallarının en başında ayrı bir çerçevede vurgulandığı görülmektedir. Mühendislerin meslek ahlakı standartlarını yükseltmek, mühendislik mesleğinin şeref ve itibarını korumak ve geliştirmek için ön şart olarak görülen bu dört ilke şöyledir

1. Bilgi ve becerilerini insanlık yararına kullanmak.
2. Durüst ve tarafsız olarak, sadakat içinde topluma, işverene ve müşteriye hizmet etmek.
3. Mesleğin yeterlik ve itibarını artırmak için çaba göstermek.
4. Kendi disiplinlerinin mesleki ve teknik derneklerine destek vermek. (Bu madde ASME'de yer almamaktadır)

NSPE ise temel kanunlar adını verdiği bu ilk bölümü sadece genel ve kişisel ahlak ile meslek ahlakı arakesatine ayırmıştır(EK II).

1. Mühendisler, mesleki çalışmalarını yaparken **halkın sağlığı, güvenliği ve menfaatini en başta tutmalıdırlar**.
2. Mühendisler, sadece **yeterli-ehil oldukları alanlarda hizmet vermeli**dirler.
3. Mühendislerin topluma verdikleri bilgiler **objektif ve gerçeğe uygun** olmalıdır.
4. Mühendisler, tüm işverenleri ve müşterileri için **sadık bir temsilci veya vekil gibi hareket etmeli**dirler.
5. Mühendisler, mesleki görevin sunumunda **aldatıcı hareketlerden kaçınmalıdır**.

Yukarıda verilen örneklere benzer olarak hazırlanacak ahlak kurallarının iki ana kısımda toplanmasında yarar görülmektedir. İlk kısım dış örneklerde temel yasalar veya temel prensipler olarak adlandırılan birinci kısım gerek şartları oluşturan genel ahlak kurallarını, ikinci kısım ise meslek ahlak kurallarını içermelidir. İlgili dokümanların incelenmesinden görülüyor ki, bazı kuruluşlar(ASME,ASCE) NSPE kodunu, bazı kuruluşlar ise (IEEE, AICE,AIME) NSPE kodu ile hemen hemen aynı kuralları içeren ancak NSPE'deki detay halleri içermeyen ABET(eski adı ECPD) ahlak kurallarını, aynen veya kısmi değişikliklerle benimsemişlerdir. 4. Bölümdeki öneri hazırlanırken ASME formunda ve tüm kodların birleşimi olacak bir metin hazırlanmaya çalışılmıştır. Öneri şüphesiz MMO için olduğu kadar, ABD'de olduğu gibi, diğer mühendislik kuruluşları için de küçük değişikliklerle kabul edilebilecek bir yapıdadır. Bu öneri Tesisat Mühendisleri Derneği'ne de mesleki ahlak kuralları önerisi olarak sunulmuştur.

#### 4. MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI MESLEKİ AHLAK KURALLARI (ÖNERİ)

##### ÖNSÖZ

Makina Mühendisleri Odası, üyelerine mesleki tutum ve davranışlarında rehberlik etmek ve bir makina mühendisinin mesleki standartlarını ilgili kişilere iletmek üzere bu kuralları hazırlamıştır. Bu doküman, Makina Mühendisleri Odasına üye olan makina mühendislerinin kişisel ve mesleki davranışlarına yön veren ahlak kurallarını ana hatlarıyla belirler.

MMO üyeleri, ürettikleri mal, hizmet ve teknoloji ile toplumun yaşam kalitesini nasıl etkilediklerinin bilinci içerisinde, Mesleğimize, meslektaşlarımıza ve topluma karşı bireysel sorumluluklarını kabul ederler. Kendilerini en yüksek ahlaki ve mesleki davranışlara adanmışlardır.

Meslek adamı, eğitim, deneyim, entelektüel kapasite ve ahlaki tutarlılık-kararlılık-süreklilik özellikleriyle bilgi ve becerisini topluma ve mesleğe hizmete adanmak üzere bireysel sorumluluğunun tam olarak bilincinde olan kişidir. Yeni mezun bir mühendis, mühendislik mesleği için önemli olan teknik bilgileri kazanmıştır. Gerçek profesyonel mühendis ise toplumsal bilinçle mesleki yargıyı bütünleştirir. Geçmişte gerçekleştirdiklerini, zamanın gereksinimlerini ve ileride karşılaşılabilecek zorlukları bilerek, topluma karşı olan özel sorumluluklarını kabul eder.

MMO üyesi olan her mühendis bu dokümanda verilmiş prensiplere, kurallara, tanımlara uymayı taahhüt eder. Aksine davranışlarının Odanın Onur Kurulunda değerlendirileceğini ve Onur Kurulunun vereceği kararlara uyacağını kabul eder.

##### Temel Prensipler

Makina mühendisleri, mesleklerinin ahlaki standartlarını, meslek onur ve saygınlığını korumak ve geliştirmek için, en başta, aşağıdaki temel prensiplere uymalıdır.

1. Bilgi ve becerilerini insanlık yararına kullanmak.
2. Dürüst ve tarafsız olarak, sadakat içinde topluma, işverene ve müşteriye hizmet etmek.
3. Mesleğin yeterlik ve itibarını artırmak için çaba göstermek.
4. Kendi disiplinlerinin mesleki ve teknik derneklerine destek vermek.
5. Ne şekilde olursa olsun rüşveti reddetmek.
6. İrk, din, cins, yaş, köken veya fiziksel sakatlık gibi etkenleri gözetmeksizin herkese adil davranmak.

##### Mesleki Ahlak Kuralları

1. Makina mühendisleri mesleki çalışmalarını yaparken halkın sağlığı, güvenliği ve menfaatini en başta tutmalıdırlar.
  - a. Mühendisler, herşeyden önce ilk yükümlülüklerinin halkın güvenliğini sağlamak, halkın sağlık, mal ve menfaatini korumak olduğunun bilincinde olmalıdırlar. Halkın sağlığının, güvenliğinin, menfaatinin ve malının tehlikeye girdiği durumlarda mesleki yargıları hükümsüz bırakılırsa, işveren, müşteri veya başka bir yetkili durumdan haberdar edilmelidir.
  - b. Mühendisler, halkın sağlığına, malına ve menfaatine zarar vermeyen, benimsenmiş standartlara uygun dokümanlara onay vermelidir.
  - c. Mühendisler yasal zorunluluk veya bu kurallar gerektirmedikçe, müşteri veya işverenin izni alınmadan mesleki çalışma ile elde edilen sonuçları, veri veya bilgileri açıklamamalıdır.
  - d. Mühendisler hileli iş ve mesleki uygulamalara karışabileceğine inandıkları durumlarda, kendi isimleri, firmalarının isimleri veya iş ortağı oldukları şahıs ve firmaların isimlerinin kullanılmasına izin vermemelidir.
  - e. Bir şahıs veya firmanın bu kuralları ihlal ettiğine dair eimde bilgi ve sebep mevcut ise, mühendisler bu bilgiyi yetkililere yazılı olarak vermeli, daha ayrıntılı veya gerektiğinde yardımda bulunmak için yetkililerle işbirliği yapmalıdır.

1. Yasal bir zorunluluk olmadıkça, eski veya mevcut işvereni, müşterisinin iş hayatı veya teknolojisi veya değerlendirme sürecindeki bir ihale teklifi ile ilgili gizli bilgileri açıklamamalıdır.
2. Yasal bir zorunluluk olmadıkça, üyesi oldukları bir komisyonun veya bir kurulun, gizli bulgu ve bilgisini açıklamamalıdır.
3. Müşteri izin vermedikçe, müşterinin mühendise verdiği tasarımlar başkaları için kopyalanamaz.

- a) Mühendis bir ihaleyi veya diğer sözleşmeleri yönetirken, adaletli davranmalıdır.
- b) Mühendis patent veya telif hakkı alması söz konusu olabilecek geliştirme, plan, tasarım, buluş ve diğer benzeri üretimleri yapabileceği görevleri üzerine almadan önce, ilgili tarafların haklarıyla ilgili olumlu bir anlaşmaya varmalıdır.
- c) Mühendisler yanlış olduğu ispat edildiğinde hatalarını kabullenmeli ve kararlarının doğruluğunu kanıtlamak için gerçekleri çarpıtmaktan veya değiştirmekten kaçınmalıdır.
- d) Mühendisler işverenlerinin haberi olmadan, kendi işlerinin dışında bir işi kabul etmemelidir.
- e) Mühendisler başka bir işyerinde çalışan bir elemanı gerçek dışı bilgi verip, yanlış yönlendirerek yanında çalışması için ikna etmemelidir.

#### 5. Mühendisler mesleki iş alma amacına yönelik aidatıcı hareketlerden kaçınmalıdır

- a. Mühendisler kendilerinin ve ortaklarının akademik ve mesleki niteliklerini yanlış tanıtmamalı, yanlış sunumuna izin vermemelidir. Söz konusu işte veya öncekilerde sorumluluklarının derecesini abartmamalı, abartılmasına müsaade etmemelidirler. İş almaya yönelik broşür veya diğer sunumlarda işveren, ortaklar, çalışanlar, ortak girişimciler veya kendilerine ait daha önceki işler ile gerçekleri, onların kalitesini veya yaptıkları işleri abartmamalıdır.
- b. Kamu otoritesini bir ihaleyi kendilerine vermesini etkileyecek miktarda, her hangi bir politik bağışi, doğrudan veya dolaylı olarak teklif etmemeli, vermemeli, teşvik etmemeli veya almamalıdır. İş garanti altına almak için, herhangi bir hediye veya maddi çıkar teklif etmemeli, kendileri ile birlikte olan pazarlama veya ticari kurumlara verilecekler dışında, komisyon ücreti odememelidir.

#### 6. Mühendisler mesleki itibarlarını hizmetlerinin değeriyle ölçmeli ve başkalarıyla adil olmayan bir rekabete girmekten kaçınmalıdır.

- a) Mühendisler mesleki ihalelere, istenilen iş ile ilgili kanıtlanmış yeterlilik ve niteliklerine dayanarak, uygun ve adil ücret talepleriyle girmelidir.
- b) Mühendisler mesleki yargılarından taviz vermek, pahasına komisyon teklifinde bulunmamalı veya kabul etmemelidir.
- c) Mühendisler hangi işi kimin yaptığı konusunda dürüst olmalı ve başkalarının çıkarlarını dikkate almalıdır. Tasarım, buluş, makale ve diğer başarılarına katkı koyanların isimleri belirtmelidir.
- d) Mühendisler, meslektaşlarının itibarına geleceğine uygulama ve işlerine ne doğrudan ne dolaylı olarak zarar vermeye çalışmamalı ve onların çalışmalarını haksız yere eleştirmemelidir. Meslektaşlarının yaptığı uygulamaların ahlak kuralları ve yasalara aykırı olduğunu düşünen mühendisler, bu durumu derhal yetkililere bildirmelidir.
- e) Özel çalışan mühendisler aynı işverenin başka bir mühendise yaptırdığı çalışmayı, ancak o mühendisin müsaadesini alarak veya o mühendisin çalışmayla hiçbir bağlantısı kalmadığı durumda gözden geçirebilir.
- f) Kamuda, endüstride veya eğitimde çalışan mühendisler görevleri gereğince diğer mühendislerin çalışmalarını gözden geçirme ve değerlendirme yetkisine sahiptirler.
- g) Mühendisler izin almadan özel işlerini yapmak için işverenlerin malzeme, donanım, laboratuvar ve büro imkanlarından yararlanmamalıdır.
- h) Mühendisler, yanlış yönlendiren ve mesleğin itibarını zedeleyen ifadeler kullanarak mesleki hizmetlerinin reklamını yapmamalıdır. yapmasını engellemelidirler.

#### 7. Mühendisler saygıdeğer kişi ve kuruluşlarla çalışmalıdır.

- a) Mühendisler dürüst olmayan iş ve mesleki uygulamalar yaptıklarını bildikleri veya buna inanmak için yeterli sebepleri olduğu şahıs veya firmalara şahıslarının veya iş ilişkisinde



buldukları firmaların isimlerini kullanması için izin vermemeli ve ortak iş girişiminde bulunmamalıdır.

- b) Mühendisler ahlaka aykırı davranışları örtbas etmek için mühendis olmayanlarla, şirketlerle ve derneklerle birleşmemelidir.

8. Mühendisler mesleki görevlerini yaparken çevreye ve enerji tasarrufuna duyarlı olmalı, yaşamın kalitesini yükseltmek için çevrenin korunmasına, enerjinin korunması için enerji tasarrufuna yönelik faaliyetlere katılmalıdır.

9. Mühendisler mesleki yaşamları boyunca mesleki gelişimlerini sürdürmeli ve kendi denetimlerindeki mühendislerin de mesleki ve ahlaki gelişimlerini sağlamak için imkan yaratmalıdır.

- a) Mühendisler eğitim kurslarına devam ederek, teknik literatürü izleyerek ve mesleki toplantı ve seminerlere katılarak, uzmanlık alanlarındaki güncel mesleki uygulamalardan haberdar olmalıdır.
- b) Mühendisler, mühendislik alanında çalışan elemanlarını en yakın zamanda mesleki kuruluşlara kayıt olmaları için teşvik etmelidir.
- c) Mühendisler, elemanların mesleki ve teknik kuruluşların toplantılarına iştirak etmesi ve bildiri sunması için teşvikte bulunmalıdır.
- d) Mühendisler, mesleki dereceler, maaşlar ve diğer ödemeleri de içeren istihdam koşullarına ilişkin olarak, işveren ve çalışanlar arasında, karşılıklı tatminkar ilişkiler kurma prensibini korumalıdır.

## 5. KAYNAKLAR

- [1] ALGER, P. L., CHRISTENSEN N.A, OLMSTED, S.P. Ethical Problems in Engineering John Wiley and Sons, 1965
- [2] UNGER, S.H. Controlling Technology, Ethics and The Responsible Engineer, Holt, Rinehart and Winston, 1982.
- [3] HARRIS, C.H., PRITCHARD, M.S., RABINS, M.J. Engineering Ethics - Concepts and Cases, Wadsworth Publishing Company, 1995.
- [4] MANTELL, M.I. Ethics and Professionalism in Engineering, 1974.
- [5] COAD, W.J. "Energy Conservation is an Ethic" AT-96-2-1 ASHRAE Winter Meeting, 1996.
- [6] EKŞİ, O. "Ve İlk İhtiyaç Siyasal Ahlak". Hürriyet Gazetesi, 12 Temmuz 1997.
- [7] Uluslararası Katılımlı Bilimsel Yayınlar Sempozyumu. Yayın Etiği. TÜBİTAK, 15 Kasım 1996.
- [8] KUÇURADI, İ. Etik. Türkiye Felsefe Kurumu, 1966.
- [9] NUTTAL, J. Ahlak Üzerine Tartışmalar, (Çeviren: A. Yılmaz), Ayrıntı Yayınevi, 1995.

## ÖZGEÇMİŞ

1949 İkkurşun (Ödemiş) doğumludur. 1967 yılında Manisa Lisesini, 1972 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi Makina Fakültesini bitirmiştir. 1976'da Ege Üniversitesinden Doktor Mühendis ünvanını almış. Dokuz Eylül Üniversitesinde 1985'de Doçent, 1990'da Profesör olmuştur. Halen aynı üniversitede öğretim üyesi olarak çalışmakta ve İzmir Meslek Yüksek Okulu Müdürlüğünü yapmaktadır. Isı iletimi-katılama, enerji depolama, ısı konfor, makina mühendisliği eğitimiği alanlarıdır.

1981-83 yıllarında Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi Başkanlığını yapmıştır. Makina Mühendisleri Odası, Tesisat Mühendisleri Derneği ve ASHRAE üyesidir. Evli ve iki çocuk babasıdır.

## TEŞEKKÜR

Bu raporun hazırlanmasına değişik yardımlarıyla katkı koyan Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi çalışanlarına, Tesisat Mühendisleri Derneği'ne, TMD Müdürü Sayın Sema Gülgeç'e, kötü Türkçemi her zaman düzelten kızım Melike'ye teşekkür ediyorum.

# EK - I

## ETİMOLOJİK

(Bu ek DEÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi Doç.Dr. Sayın Semiramis YAGCIOĞLU tarafından derlenmiştir.)

**HANÇERLİOĞLU, Orhan. Felsefe Sözlüğü İstanbul: Remzi Kitabevi, 1970.(1979 2nci Basım)**

**AHLÂK** ( Ar. Törebilim) Belli bir toplumun belli bir döneminde bireysel ve toplumsal davranış kurallarını saptayan ve inceleyen bilim. *Bir insanın yaratılışı gereği gerçekleştirdiği davranış'ı dile getiren Arapça hulk* sözcüğünün çoğulu olan *ahlâk* termi *huy, سعیye, mizâç* anlamlarını çoğul olarak kapsar. Dilimizde kişisel *ahlâk* olarak aktöre *toplumsal ahlâk* olarak töre ve bilim olarak *törebilim* terimleriyle karşılanmıştır. Bu bakımdan bilim ve felsefe olarak *törebilim* terimi Fransızcadaki *éthique* ve *morale* terimlerinin her ikisini de karşılar. *Éthique* karşılığı olarak *kuramsal törebilim* ( Os. Âmeli ahlâk; Fr. *Morale pratique* ) deyimleri de kullanılmıştır. *Morale* karşılığı olarak *ahlâk ve éthique* karşılığı olarak *ahlâk felsefesi* yada Türkçe yazılımlıyla *etik* diyenler de vardır. Eski düşünürler bütün bu anlamlarda Yunanca *ethik* deyimini kullanırlardı. Yunanca etik deyimini, töre (Os. Örf ve âdetier, Fr. Les moeurs ) anlamı dile getiriyordu. Daha sonra felsefesal-bilimsel ahlâk anlamında *éthique* ve kılgin -toplumsal ahlâk anlamında *morale* deyimleri kullanılmaya başlandığı gibi Lévy-Bruhl tarafından *sciences de moeurs* ( Os. Örf ve âdet bilimi) ortaya atıldı. *Törebilim'den* ayırmak için *törelerbilim* olarak karşılayabileceğimiz bu yeni bilim, bizzat Lévy-Bruhl'un de söylediği gibi ahlâkı da kapsamaktadır. Gerçekte Arapça *ahlâk* deyimini tümüyle; *moeurs* deyiminin karşılığıdır ve *bir toplumda gelenek, görenek, aktöre ve alışkanlıklarca belirlenmiş toplumsal kuralları* dile getirir. Bk. Törebilim

**TÖREBİLİM.** (Os. İlm-i ahlâk, Fr. Ethique, Al. Ethik, İng. Ethics, İt. Etica) İyile kötü'nün ayrılabilmesi için ölçüler koyan bilim. Yunan kökünden gelen *ethique* sözcüğüyle Latin kökünden gelen *morale* sözcüğü Osmanlıcada *ahlâk* ve Türkçede *törebilim* sözcükleriyle karşılanmıştır. Gerçekte birincisi *kuramsal töre* (Os. Nazarı ahlâk) ikincisi *pratik töre* (Os. Tatbiki ahlâk) anlamındadır. *Morale* sözcüğü Latince kökünde *moeurs* sözcüğüyle aynı anlamdadır ve *huy, سعیye, mizâç* kavramlarını kapsar. Sonraları *moeurs* sözcüğü *örf ve âdet* anlamını almıştır. Fransızca *les sciences des moeurs* deyiminden *törebilim* değil, *örf ve âdet* bilimi anlaşılmaktadır ki bu bilimin kurucusu Lévy-Bruhl'dür. Örf ve âdetler bilimi *törebilimi* de içeren bütün sosyal değerleri kapsar. Gerçekte töre(ahlâk) bireysel değil sosyal değer taşımaktadır, bu yüzden de çeşitli ekonomik koşullarla belirlenmiş olan çeşitli töreleri vardır. Bir toplumun ekonomik koşullarındaki her değişiklik o toplumun töresinde de değiştirir, bu yüzden töreye tutucu, her türlü ilerlemeyi engelleyici, durgun bir karakter verilmiştir. Metafizik ve bireyci temele dayanan burjuva töresi, her türlü gelişmeyi suçlar. Buna karşı diyalektik özdekçiliğin töresi, devrimsel evrim yasasına uygun olarak kişinin kendisini aşmasını öğütler. Kendini aşmak her alandaki oluşum imkânlarına gittikçe daha geniş ölçüde katılmak demektir. İdealist öğretiler töreyi ya tanrının buyrukları, ya da usun ve ruhun yaratıcısı sayarlar, her zaman ve her yerde geçerli olduğunu ileri sürerler. Oysa töre, altyapıyla belirlenen bir üstyapı kurumudur ve altyapının değişmesiyle dönüşüme uğrar. Ne türlü özdeksel koşullar gerçekleşirse törede o türlü olur.

**POYRAZ, Hakan. Dil ve Ahlâk. Ankara: Vadi Yayınları, 1995.**

"Çok anlamlı bir terim olarak karşımıza çıkan ahlâk, Latince *moral* ve Grekçe etik kavramlarının karşılığıdır. Moral ya da etik, ahlâk ile paralel etimolojiye sahiptir. Etik, karakter ve alışkanlık anlamına gelen *ethos*'tan türetilmiştir. Nitekim Aristoteles, etik'i bu mânada *karakter ilmi* olarak vasıflandırır. (Aristoteles, *Nikomakhios*: 1103, b 27). Latince *moral* kelimesi, yine âdet, alışkanlık, karakter anlamına gelen *mos* (çoğulu *mores*) tan türetilir (Sahakian, 1974:6).

Günlük dilde ahlâk kelimesinin bir çok farklı kullanılışı mevcuttur. Genelde sosyal bir varlık olan insanın içinde yaşadığı sosyal organizasyonun kaidelerine uygun davranmak, ahlâklılık olarak vasıflandırılabilir ve ahlâk ise bu davranış kurallarının mecmuu olarak tarif edilebilir.

Batı dillerinde *moral* ve etik terimlerinin Türkçedeki karşılığı ahlâktır. Tekil karakterli bu terim, Arapça dilindeki *hulk* kelimesinin çoğuludur. *Hulk*, karakter yapısı, *huy, mizâç* gibi anlamlar taşır. İnsanın fiziki yapısı için *hâlk*, mânevi yapısı (karakter anlamında yaratılış) için *hulk* kavramları kullanılmaktadır. *Hâlk*, zahiri yaratılışa, *hulk*, kişinin psikolojik yaratılışına yani karakterine işaret eder (Çagıncı, 1990:11-1).

Etimolojik paralellige ve anlamca yakınlığa rağmen, gerek moral ve gerekse etik terimlerinin farklı anlamlarda kullanılma alışkanlığı vardır. Buna göre her iki kelime de aynı anlamlara (töre, gelenek, alışkanlık) gelseler bile moral'in işaret ettiği mânada, 'bir bireyin, bir halkın, bir toplumsal sınıfın, bir çağın bilinçli yaşamına hâkim olan inanç ve tasarımlar topluluğuna ahlâk (moral,sitte)

bunların toplumsal olgu olarak yaşanmasına ahlâklılık (moralite, sittlichkeit), bu inanç ve tasarımlara göre yönelen insani tutumlara ve tutumlara göre yönlendirilen eylemler hakkında verilen (doğru veya yanlış) yargılara ahlâki(moralisch, sittlich) denilmektedir (Delius, 1990:312). Etimolojik olarak aynı anlama gelseler de, ahlâkın olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir şey olmasına karşılık, etik, bu olgunun kendisine yönelik araştırmadır.

İşte *etik*, bu fenomenler üzerine yönelen felsefe disiplininin adı olarak anlaşılır. Bir felsefe disiplini olarak ahlâk (etik) bütün bu ahlâki fenomenler üzerine düşünme, bir felsefe yapma etkinliğidir. Bu bağlamda ahlâk, etik ile özdeştir" (Poyraz 1995:21-22).

# EK - II

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİNDEKİ BAZI MÜHENDİSLİK  
ORGANİZASYONLARININ MESLEKİ AHLAK KURALLARI

## National Society of Professional Engineers®

HARRIS  
PRITCHARD  
RABINS

1995

### *Code of Ethics for Engineers\**

#### **Preamble**

Engineering is an important and learned profession. The members of the profession recognize that their work has a direct and vital impact on the quality of life for all people. Accordingly, the services provided by engineers require honesty, impartiality, fairness and equity, and must be dedicated to the protection of the public health, safety and welfare. In the practice of their profession, engineers must perform under a standard of professional behavior which requires adherence to the highest principles of ethical conduct on behalf of the public, clients, employers and the profession.

#### **I. Fundamental Canons**

Engineers, in the fulfillment of their professional duties, shall

1. Hold paramount the safety, health and welfare of the public in the performance of their professional duties.
2. Perform services only in areas of their competence.
3. Issue public statements only in an objective and truthful manner.
4. Act in professional matters for each employer or client as faithful agents or trustees.
5. Avoid deceptive acts in the solicitation of professional employment.

#### **II. Rules of Practice**

1. Engineers shall hold paramount the safety, health and welfare of the public in the performance of their professional duties.

- a. Engineers shall at all times recognize that their primary obligation is to protect the safety, health, property and welfare of the public. If their professional judgment is overruled under circumstances where the safety, health, property or welfare of the public are endangered, they shall notify their employer or client and such other authority as may be appropriate.
- b. Engineers shall approve only those engineering documents which are safe for public health, property and welfare in conformity with accepted standards.
- c. Engineers shall not reveal facts, data or information obtained in a professional capacity without the prior consent of the client or employer except as authorized or required by law or this Code.
- d. Engineers shall not permit the use of their name or firm name nor associate in business ventures with any person or firm which they have reason to believe is engaging in fraudulent or dishonest business or professional practices.
- e. Engineers having knowledge of any alleged violation of this Code shall cooperate with the proper authorities in furnishing such information or assistance as may be required.

2. Engineers shall perform services only in the areas of their competence.

- a. Engineers shall undertake assignments only when qualified by education or experience in the specific technical fields involved.

\* Reprinted by Permission of the NSPE.

- b. Engineers shall not affix their signatures to any plans or documents dealing with subject matter in which they lack competence, nor to any plan or document not prepared under their direction and control
  - c. Engineers may accept assignments and assume responsibility for coordination of an entire project and sign and seal the engineering documents for the entire project, provided that each technical segment is signed and sealed only by the qualified engineers who prepared the segment.
3. Engineers shall issue public statements only in an objective and truthful manner.
- a. Engineers shall be objective and truthful in professional reports, statements or testimony. They shall include all relevant and pertinent information in such reports, statements or testimony.
  - b. Engineers may express publicly a professional opinion on technical subjects only when that opinion is founded upon adequate knowledge of the facts and competence in the subject matter.
  - c. Engineers shall issue no statements, criticisms or arguments on technical matters which are inspired or paid for by interested parties, unless they have prefaced their comments by explicitly identifying the interested parties on whose behalf they are speaking, and by revealing the existence of an interest the engineers may have in the matters.
4. Engineers shall act in professional matters for each employer or client as faithful agents or trustees.
- a. Engineers shall disclose all known or potential conflicts of interest to their employers or clients by promptly informing them of any business association, interest, or other circumstances which could influence or appear to influence their judgment or the quality of their services.
  - b. Engineers shall not accept compensation, financial or otherwise, from more than one party for services on the same project, or for services pertaining to the same project, unless the circumstances are fully disclosed to and agreed to by all interested parties.
  - c. Engineers shall not solicit or accept financial or other valuable consideration directly or indirectly, from contractors, their agents, or other parties in connection with work for employers or clients for which they are responsible.
  - d. Engineers in public service as members, advisors or employees of a governmental or quasi-governmental body or department shall not participate in decisions with respect to professional services solicited or provided by them or their organizations in private or public engineering practice.
  - e. Engineers shall not solicit or accept a professional contract from a governmental body on which a principal or officer of their organization serves as a member.
5. Engineers shall avoid deceptive acts in the solicitation of professional employment.
- a. Engineers shall not falsify or permit misrepresentation of their, or their associates', academic or professional qualifications. They shall not misrepresent or exaggerate their degree of responsibility in or for the subject matter of prior assignments. Brochures or other presentations incident to the solicitation of employment shall not misrepresent pertinent facts concerning employers, employees, associates, joint ventures or past accomplishments with the intent and purpose of enhancing their qualifications and their work.
  - b. Engineers shall not offer, give, solicit or receive, either directly or indirectly, any political contribution in an amount intended to influence the award of a contract by public authority, or which may be reasonably construed by the public as having the effect or intent to influence the award of a contract. They shall not offer any gift, or other valuable consideration in order to secure work. They shall not pay a commission, percentage or brokerage fee in order to secure work, except to a bona fide employee or bona fide established commercial or marketing agencies retained by them.

### III. Professional Obligations

1. Engineers shall be guided in all their professional relations by the highest standards of integrity.
- a. Engineers shall admit and accept their own errors when proven wrong and refrain from distorting or altering the facts in an attempt to justify their designs.

- b. Engineers shall advise their clients or employers when they believe a project will not be successful.
  - c. Engineers shall not accept outside employment to the detriment of their regular work or interest. Before accepting any outside employment they will notify their employers.
  - d. Engineers shall not attempt to attract an engineer from another employer by false or misleading pretenses.
  - e. Engineers shall not actively participate in strikes, picket lines, or other collective coercive action.
  - f. Engineers shall avoid any act tending to promote their own interest at the expense of the dignity and integrity of the profession.
2. Engineers shall at all times strive to serve the public interest.
- a. Engineers shall seek opportunities to be of constructive service in civic affairs and work for the advancement of the safety, health and well-being of their community.
  - b. Engineers shall not complete, sign or seal plans and/or specifications that are not of a design safe to the public health and welfare and in conformity with accepted engineering standards. If the client or employer insists on such unprofessional conduct, they shall notify the proper authorities and withdraw from further service on the project.
  - c. Engineers shall endeavor to extend public knowledge and appreciation of engineering and its achievements and to protect the engineering profession from misrepresentation and misunderstanding.
3. Engineers shall avoid all conduct or practice which is likely to discredit the profession or deceive the public.
- a. Engineers shall avoid the use of statements containing a material misrepresentation of fact or omitting a material fact necessary to keep statements from being misleading or intended or likely to create an unjustified expectation, or statements containing prediction of future success.
  - b. Consistent with the foregoing, Engineers may advertise for recruitment of personnel.
  - c. Consistent with the foregoing, Engineers may prepare articles for the lay or technical press, but such articles shall not imply credit to the author for work performed by others.
4. Engineers shall not disclose confidential information concerning the business affairs or technical processes of any present or former client or employer without his consent.
- a. Engineers in the employ of others shall not without the consent of all interested parties enter promotional efforts or negotiations for work or make arrangements for other employment as a principal or to practice in connection with a specific project for which the Engineer has gained particular and specialized knowledge.
  - b. Engineers shall not, without the consent of all interested parties, participate in or represent an adversary interest in connection with a specific project or proceeding in which the Engineer has gained particular specialized knowledge on behalf of a former client or employer.
5. Engineers shall not be influenced in their professional duties by conflicting interests.
- a. Engineers shall not accept financial or other considerations, including free engineering designs, from material or equipment suppliers for specifying their product.
  - b. Engineers shall not accept commissions or allowances, directly or indirectly, from contractors or other parties dealing with clients or employers of the Engineer in connection with work for which the Engineer is responsible.
6. Engineers shall uphold the principle of appropriate and adequate compensation for those engaged in engineering work.
- a. Engineers shall not accept remuneration from either an employee or employment agency for giving employment.
  - b. Engineers, when employing other engineers, shall offer a salary according to professional qualifications.
7. Engineers shall not attempt to obtain employment or advancement or professional engagements by untruthfully criticizing other engineers, or by other improper or questionable methods.



- a. Engineers shall not request, propose, or accept a professional commission on a contingent basis under circumstances in which their professional judgment may be compromised.
  - b. Engineers in salaried positions shall accept part-time engineering work only to the extent consistent with policies of the employer and in accordance with ethical considerations.
  - c. Engineers shall not use equipment, supplies, laboratory, or office facilities of an employer to carry on outside private practice without consent.
8. Engineers shall not attempt to injure, maliciously or falsely, directly or indirectly, the professional reputation, prospects, practice or employment of other engineers, nor untruthfully criticize other engineers' work. Engineers who believe others are guilty of unethical or illegal practice shall present such information to the proper authority for action.
- a. Engineers in private practice shall not review the work of another engineer for the same client, except with the knowledge of such engineer, or unless the connection of such engineer with the work has been terminated.
  - b. Engineers in governmental, industrial or educational employ are entitled to review and evaluate the work of other engineers when so required by their employment duties.
  - c. Engineers in sales or industrial employ are entitled to make engineering comparisons of represented products with products of other suppliers.
9. Engineers shall accept personal responsibility for their professional activities; provided, however, that Engineers may seek indemnification for professional services arising out of their practice for other than gross negligence, where the Engineer's interests cannot otherwise be protected.
- a. Engineers shall conform with state registration laws in the practice of engineering.
  - b. Engineers shall not use association with a nonengineer, a corporation, or partnership as a "cloak" for unethical acts, but must accept personal responsibility for all professional acts.
10. Engineers shall give credit for engineering work to those to whom credit is due, and will recognize the proprietary interests of others.
- a. Engineers shall, whenever possible, name the person or persons who may be individually responsible for designs, inventions, writings, or other accomplishments.
  - b. Engineers using designs supplied by a client recognize that the designs remain the property of the client and may not be duplicated by the Engineer for others without express permission.
  - c. Engineers, before undertaking work for others in connection with which the Engineer may make improvements, plans, designs, inventions, or other records which may justify copyrights or patents, should enter into a positive agreement regarding ownership.
  - d. Engineers' designs, data, records, and notes referring exclusively to an employer's work are the employer's property.
11. Engineers shall cooperate in extending the effectiveness of the profession by interchanging information and experience with other engineers and students, and will endeavor to provide opportunity for the professional development and advancement of engineers under their supervision.
- a. Engineers shall encourage engineering employees' efforts to improve their education.
  - b. Engineers shall encourage engineering employees to attend and present papers at professional and technical society meetings.
  - c. Engineers shall urge engineering employees to become registered at the earliest possible date.
  - d. Engineers shall assign a professional engineer duties of a nature to utilize full training and experience, insofar as possible, and delegate lesser functions to subprofessionals or to technicians.
  - e. Engineers shall provide a prospective engineering employee with complete information on working conditions and proposed status of employment, and after employment will keep employees informed of any changes.

"By order of the United States District Court for the District of Columbia, former Section 11(c) of the NSPE Code of Ethics prohibiting competitive bidding, and all policy statements, opinions, rulings or other guidelines interpreting its scope, have been rescinded as unlawfully interfering with the legal right of engineers, protected under the antitrust laws, to provide price information to prospective clients,

accordingly, nothing contained in the NSPE Code of Ethics, policy statements, opinions, rulings or other guidelines prohibits the submission of price quotations or competitive bids for engineering services at any time or in any amount."

### **Statement by NSPE Executive Committee**

In order to correct misunderstandings which have been indicated in some instances since the issuance of the Supreme Court decision and the entry of the Final Judgment, it is noted that in its decision of April 25, 1978, the Supreme Court of the United States declared "The Sherman Act does not require competitive bidding.

It is further noted that as made clear in the Supreme Court decision

1. Engineers and firms may individually refuse to bid for engineering services
2. Clients are not required to seek bids for engineering services.
3. Federal, state, and local laws governing procedures to procure engineering services are not affected, and remain in full force and effect.
4. State societies and local chapters are free to actively and aggressively seek legislation for professional selection and negotiation procedures by public agencies.
5. State registration board rules of professional conduct, including rules prohibiting competitive bidding for engineering services, are not affected and remain in full force and effect. State registration boards with authority to adopt rules of professional conduct may adopt rules governing procedures to obtain engineering services.
6. As noted by the Supreme Court, "nothing in the judgment prevents NSPE and its members from attempting to influence governmental action."

Note: In regard to the question of application of the Code to corporations vis-a-vis real persons, business form or type should not negate nor influence conformance of individuals to the Code. The Code deals with professional services, which services must be performed by real persons. Real persons in turn establish and implement policies within business structures. The Code is clearly written to apply to the Engineer and it is incumbent on a member of NSPE to endeavor to "live up to its provisions. This applies to all pertinent sections of the Code.

Publication date as revised: July 1993. Publication #1102

### **American Institute of Chemical Engineers**

In 1992, the Council of the American Institute of Chemical Engineers adopted this Code of Ethics to which it expects that the professional conduct of its members shall conform and to which every applicant attests by signing his or her membership application.

#### ***Professional Ethics***

The American Institute of Chemical Engineers has prepared this statement to guide its members in their professional attitudes and actions and to convey to all interested persons the nature of professional standards of the chemical engineer. This brief statement outlines the ethical principles that should govern the actions of professional persons. Some detailed discussions of professional conduct may be found in the bibliography.

***Every calling is great when greatly pursued.***

-Oliver Wendell Holmes

A professional is one who, by reason of education, experience, intellectual capacity and moral integrity, is fully aware of personal responsibility to devote skill and knowledge to the service of society and the profession. Whereas any graduate engineer has acquired the technology fundamental to an engineering career, the truly professional engineer integrates social consciousness into professional

judgment. Recognizing the accomplishments of the past, the needs of the present and the challenges of the future, the professional engineer accepts special obligations in relations with society.

***No set of laws could prevent chaos in a society that lacked rough agreement on certain moral assumptions.***

-John W. Gardner

The Institute recognizes that ethics and ethical conduct are intimately related to moral values and hence cannot be expressed exactly for all engineers. Often dilemmas arise in which two or more moral obligations, duties, rights or ideals come into conflict in a situation in which not all of them can be respected or fulfilled.

Questions relating to issues such as proprietary information, conflicts of interest, discrimination, and whistle blowing can best be answered by thoughtful consideration of fundamental principles rather than reliance on a detailed regulation. In the final analysis, the responsibility for determining the ethical path for any situation rests with the individual.

### ***Code of Ethics***

Members of the American Institute of Chemical Engineers shall uphold and advance the integrity, honor and dignity of the engineering profession by being honest and impartial and serving with fidelity their employers, their clients, and the public; striving to increase the competence and prestige of the engineering profession, and using their knowledge and skill for the enhancement of human welfare. To achieve these goals, members shall

1. Hold paramount the safety, health and welfare of the public in performance of their professional duties.
2. Formally advise their employers or clients (and consider further disclosure, if warranted) if they perceive that a consequence of their duties will adversely affect the present or future health or safety of their colleagues or the public.
3. Accept responsibility for their actions and recognize the contributions of others; seek critical review of their work and offer objective criticism of the work of others.
4. Issue statements or present information only in an objective and truthful manner.
5. Act in professional matters for each employer or client as faithful agents or trustees, and avoid conflicts of interest.
6. Treat fairly all colleagues and co-workers, recognizing their unique contributions and capabilities.
7. Perform professional services only in areas of their competence.
8. Build their professional reputations on the merits of their services.
9. Continue their professional development throughout their careers, and provide opportunities for the professional development of those under their supervision.

## **Institute of Electronic and Electrical Engineers (IEEE)**

### ***Code of Ethics***

We, the members of the IEEE, in recognition of the importance of our technologies in affecting the quality of life throughout the world, and in accepting a personal obligation to our profession, its members and the communities we serve, do hereby commit ourselves to the highest ethical and professional conduct and agree

1. to accept responsibility in making engineering decisions consistent with the safety, health, and welfare of the public, and to disclose promptly factors that might endanger the public or the environment.
2. to avoid real or perceived conflicts of interest whenever possible, and to disclose them to affected parties when they do exist.

\* Reprinted by permission of the American Institute of Chemical Engineers

© 1990 IEEE. Reprinted with permission from the Institute of Electrical and Electronics Engineers

3. to be honest and realistic in stating claims or estimates based on available data;
4. to reject bribery in all its forms;
5. to improve the understanding of technology, its appropriate application, and potential consequences;
6. to maintain and improve our technical competence and to undertake technological tasks for others only if qualified by training or experience, or after full disclosure of pertinent limitations;
7. to seek, accept, and offer honest criticism of technical work, to acknowledge and correct errors, and to credit properly the contributions of others;
8. to treat fairly all persons regardless of such factors as race, religion, gender, disability, age, or national origin;
9. to avoid injuring others, their property, reputation, or employment by false or malicious action;
10. to assist colleagues and co-workers in their professional development and to support them in following this code of ethics.

Effective January 1, 1991

## **American Society of Civil Engineers**

### ***ASCE Code of Ethics***<sup>\*</sup>

Effective January 1, 1977 (By ASCE Board of Direction action April 12-14, 1975)

#### **Fundamental Principles**<sup>\*\*</sup>

Engineers uphold and advance the integrity, honor and dignity of the engineering profession by

1. using their knowledge and skill for the enhancement of human welfare;
2. being honest and impartial and serving with fidelity the public, their employers and clients;
3. striving to increase the competence and prestige of the engineering profession, and
4. supporting the professional and technical societies of their disciplines.

#### **Fundamental Canons**

1. Engineers shall hold paramount the safety, health and welfare of the public in the performance of their professional duties.
2. Engineers shall perform services only in areas of their competence.
3. Engineers shall issue public statements only in an objective and truthful manner.
4. Engineers shall act in professional matters for each employer or client as faithful agents or trustees, and shall avoid conflicts of interest.
5. Engineers shall build their professional reputation on the merit of their services and shall not compete unfairly with others.
6. Engineers shall act in such a manner as to uphold and enhance the honor, integrity, and dignity of the engineering profession.
7. Engineers shall continue their professional development throughout their careers, and shall provide opportunities for the professional development of those engineers under their supervision.

#### **ASCE Guidelines to Practice under the Fundamental Canons of Ethics**

##### **Canon 1.**

Engineers shall hold paramount the safety, health and welfare of the public in the performance of their professional duties.

<sup>\*</sup> As adopted September 25, 1976 and amended October 25, 1980 and April 17, 1993. Reprinted with permission of the ASCE.

<sup>\*\*</sup> The American Society of Civil Engineers adopted THE FUNDAMENTAL PRINCIPLES of the ABET Code of Ethics of Engineers as accepted by the Accreditation Board for Engineering and Technology, Inc. (ABET).

- a. Engineers shall recognize that the lives, safety, health and welfare of the general public are dependent upon engineering judgments, decisions and practices incorporated into structures, machines, products, processes and devices.
- b. Engineers shall approve or seal only those design documents, reviewed or prepared by them, which are determined to be safe for public health and welfare in conformity with accepted engineering standards.
- c. Engineers whose professional judgment is overruled under circumstances where the safety, health and welfare of the public are endangered, shall inform their clients or employers of the possible consequences.
- d. Engineers who have knowledge or reason to believe that another person or firm may be in violation of any of the provisions of Canon 1 shall present such information to the proper authority in writing and shall cooperate with the proper authority in furnishing such further information or assistance as may be required.
- e. Engineers should seek opportunities to be of constructive service in civic affairs and work for the advancement of the safety, health and well-being of their communities.
- f. Engineers should be committed to improving the environment to enhance the quality of life.

#### **Canon 2.**

Engineers shall perform services only in areas of their competence.

- a. Engineers shall undertake to perform engineering assignments only when qualified by education or experience in the technical field of engineering involved.
- b. Engineers may accept an assignment requiring education or experience outside of their own fields of competence, provided their services are restricted to those phases of the project in which they are qualified. All other phases of such project shall be performed by qualified associates, consultants, or employees.
- c. Engineers shall not affix their signatures or seals to any engineering plan or document dealing with subject matter in which they lack competence by virtue of education or experience or to any such plan or document not reviewed or prepared under their supervisory control.

#### **Canon 3.**

Engineers shall issue public statements only in an objective and truthful manner.

- a. Engineers should endeavor to extend the public knowledge of engineering, and shall not participate in the dissemination of untrue, unfair or exaggerated statements regarding engineering.
- b. Engineers shall be objective and truthful in professional reports, statements, or testimony. They shall include all relevant and pertinent information in such reports, statements, or testimony.
- c. Engineers, when serving as expert witnesses, shall express an engineering opinion only when it is founded upon adequate knowledge of the facts, upon a background of technical competence, and upon honest conviction.
- d. Engineers shall issue no statements, criticisms, or arguments on engineering matters which are inspired or paid for by interested parties, unless they indicate on whose behalf the statements are made.
- e. Engineers shall be dignified and modest in explaining their work and merit, and will avoid any act tending to promote their own interests at the expense of the integrity, honor and dignity of the profession.

#### **Canon 4.**

Engineers shall act in professional matters for each employer or client as faithful agents or trustees, and shall avoid conflicts of interest.

- a. Engineers shall avoid all known or potential conflicts of interest with their employers or clients and shall promptly inform their employers or clients of any business association, interests, or circumstances which could influence their judgment or the quality of their services.
- b. Engineers shall not accept compensation from more than one party for services on the same project, or for services pertaining to the same project, unless the circumstances are fully disclosed to and agreed to, by all interested parties.

- c. Engineers shall not solicit or accept gratuities, directly or indirectly, from contractors, their agents, or other parties dealing with their clients or employers in connection with work for which they are responsible.
- d. Engineers in public service as members, advisors, or employees of a governmental body or department shall not participate in considerations or actions with respect to services solicited or provided by them or their organization in private or public engineering practice.
- e. Engineers shall advise their employers or clients when, as a result of their studies, they believe a project will not be successful.
- f. Engineers shall not use confidential information coming to them in the course of their assignments as a means of making personal profit if such action is adverse to the interests of their clients, employers or the public.
- g. Engineers shall not accept professional employment outside of their regular work or interest without the knowledge of their employers.

#### Canon 5.

Engineers shall build their professional reputation on the merit of their services and shall not compete unfairly with others.

- a. Engineers shall not give, solicit or receive either directly or indirectly, any political contribution, gratuity, or unlawful consideration in order to secure work, exclusive of securing salaried positions through employment agencies.
- b. Engineers should negotiate contracts for professional services fairly and on the basis of demonstrated competence and qualifications for the type of professional service required.
- c. Engineers may request, propose or accept professional commissions on a contingent basis only under circumstances in which their professional judgments would not be compromised.
- d. Engineers shall not falsify or permit misrepresentation of their academic or professional qualifications or experience.
- e. Engineers shall give proper credit for engineering work to those to whom credit is due, and shall recognize the proprietary interests of others. Whenever possible, they shall name the person or persons who may be responsible for designs, inventions, writings or other accomplishments.
- f. Engineers may advertise professional services in a way that does not contain misleading language or is in any other manner derogatory to the dignity of the profession. Examples of permissible advertising are as follows:

Professional cards in recognized, dignified publications, and listings in rosters or directories published by responsible organizations, provided that the cards or listings are consistent in size and content and are in a section of the publication regularly devoted to such professional cards.

Brochures which factually describe experience, facilities, personnel and capacity to render service, providing they are not misleading with respect to the engineer's participation in projects described.

Display advertising in recognized dignified business and professional publications, providing it is factual and is not misleading with respect to the engineer's extent of participation in projects described.

A statement of the engineers' names or the name of the firm and statement of the type of service posted on projects for which they render services.

Preparation or authorization of descriptive articles for the lay or technical press, which are factual and dignified. Such articles shall not imply anything more than direct participation in the project described.

Permission by engineers for their names to be used in commercial advertisements, such as may be published by contractors, material suppliers, etc. only by means of a modest, dignified notation acknowledging the engineers' participation in the project described. Such permission shall not include public endorsement of proprietary products.

- g. Engineers shall not maliciously or falsely, directly or indirectly, injure the professional reputation, prospects, practice or employment of another engineer or indiscriminately criticize another's work.
- h. Engineers shall not use equipment, supplies, laboratory or office facilities of their employers to carry on outside private practice without the consent of their employers.

**Canon 6.**

Engineers shall act in such a manner as to uphold and enhance the honor, integrity, and dignity of the engineering profession.

- a. Engineers shall not knowingly act in a manner which will be derogatory to the honor, integrity, or dignity of the engineering profession or knowingly engage in business or professional practices of a fraudulent, dishonest or unethical nature.

**Canon 7.**

Engineers shall continue their professional development throughout their careers, and shall provide opportunities for the professional development of those engineers under their supervision.

- a. Engineers should keep current in their specialty fields by engaging in professional practice, participating in continuing education courses, reading in the technical literature, and attending professional meetings and seminars.
- b. Engineers should encourage their engineering employees to become registered at the earliest possible date.
- c. Engineers should encourage engineering employees to attend and present papers at professional and technical society meetings.
- d. Engineers shall uphold the principle of mutually satisfying relationships between employers and employees with respect to terms of employment including professional grade descriptions, salary ranges, and fringe benefits.

## The American Society of Mechanical Engineers

### *Code of Ethics of Engineers*

#### The Fundamental Principles

Engineers uphold and advance the integrity, honor, and dignity of the Engineering profession by:

- I. using their knowledge and skill for the enhancement of human welfare,
- II. being honest and impartial, and serving with fidelity the public, their employers and clients, and
- III. striving to increase the competence and prestige of the engineering profession.

#### The Fundamental Canons

- 1. Engineers shall hold paramount the safety, health and welfare of the public in the performance of their professional duties.
- 2. Engineers shall perform services only in the areas of their competence.
- 3. Engineers shall continue their professional development throughout their careers and shall provide opportunities for the professional and ethical development of those engineers under their supervision.
- 4. Engineers shall act in professional matters for each employer or client as faithful agents, trustees, and shall avoid conflicts of interest or the appearance of conflicts of interest.
- 5. Engineers shall build their professional reputation on the merit of their services and shall not compete unfairly with others.
- 6. Engineers shall associate only with reputable persons or organizations.
- 7. Engineers shall issue public statements only in an objective and truthful manner.

## **Society Policy**

### **Ethics**

ASME requires ethical practice by each of its members and has adopted the following Code of Ethics of Engineers as referenced in the ASME Constitution Article C2.1.1

### **Code of Ethics of Engineers**

#### **The Fundamental Principles**

Engineers uphold and advance the integrity, honor and dignity of the engineering profession by:

- I. using their knowledge and skill for the enhancement of human welfare;
- II. being honest and impartial, and serving with fidelity the public, their employers and clients; and
- III. striving to increase the competence and prestige of the engineering profession

#### **The Fundamental Canons**

1. Engineers shall hold paramount the safety, health and welfare of the public in the performance of their professional duties.
2. Engineers shall perform services only in the areas of their competence.
3. Engineers shall continue their professional development throughout their careers and shall provide opportunities for the professional and ethical development of those engineers under their supervision.
4. Engineers shall act in professional matters for each employer or client as faithful agents or trustees, and shall avoid conflicts of interest or the appearance of conflicts of interest.
5. Engineers shall build their professional reputation on the merit of their services and shall not compete unfairly with others.
6. Engineers shall associate only with reputable persons or organizations.
7. Engineers shall issue public statements only in an objective and truthful manner.

#### **The ASME Criteria for Interpretation of the Canons**

The ASME criteria for interpretation of the Canons are advisory in character and represent the objectives toward which members of the engineering profession should strive. They constitute a body of principles upon which an engineer can rely for guidance in specific situations. In addition, they provide interpretive guidance to the ASME Board on Professional Practice and Ethics in applying the

#### **Code of Ethics of Engineers.**

1. Engineers shall hold paramount the safety, health and welfare of the public in the performance of their professional duties.
  - a. Engineers shall recognize that the lives, safety, health and welfare of general public are dependent upon engineering judgments, decisions and practices incorporated into structures, machines, products, processes and devices.
  - b. Engineers shall not approve or seal plans and/or specifications that are not of a design safe to the public health and welfare and in conformity with accepted engineering standards.
  - c. Whenever the Engineers' professional judgment is over-ruled under circumstances where the safety, health, and welfare of the public are endangered, the Engineers shall inform their clients and/or employers of the possible consequences.
    - (1) Engineers shall endeavor to provide data such as published standards, test codes, and quality control procedures that will enable the users to understand safe use during life expectancy associated with the designs, products, or systems for which they are responsible.
    - (2) Engineers shall conduct reviews of the safety and reliability of the designs, products, or systems for which they are responsible before giving their approval to the plans for the design.



- (3) Whenever Engineers observe conditions, directly related to their employment, which they believe will endanger public safety or health, they shall inform the proper authority of the situation.
- d. If engineers have knowledge of or reason to believe that another person or firm may be in violation of any of the provisions of these Canons, they shall present such information to the proper authority in writing and shall cooperate with the proper authority in furnishing such further information or assistance as may be required.
2. Engineers shall perform services only in areas of their competence.
- a. Engineers shall undertake to perform engineering assignments only when qualified by education and/or experience in the specific technical field of engineering involved.
- b. Engineers may accept an assignment requiring education and/or experience outside of their own fields of competence, but their services shall be restricted to other phases of the project in which they are qualified. All other phases of such project shall be performed by qualified associates, consultants, or employees.
3. Engineers shall continue their professional development throughout their careers, and should provide opportunities for the professional and ethical development of those engineers under their supervision.
4. Engineers shall act in professional matters for each employer or client as faithful agents or trustees, and shall avoid conflicts of interest or the appearance of conflicts of interest.
- a. Engineers shall avoid all known conflicts of interest with their employers or clients and shall promptly inform their employers or clients of any business association, interests, or circumstances which could influence their judgment or the quality of their services.
- b. Engineers shall not undertake any assignments which would knowingly create a potential conflict of interest between themselves and their clients or their employers.
- c. Engineers shall not accept compensation, financial or otherwise, from more than one party for services on the same project, or for services pertaining to the same project, unless the circumstances are fully disclosed to and agreed to, by all interested parties.
- d. Engineers shall not solicit or accept financial or other valuable considerations, for specifying products or material or equipment suppliers, without disclosure to their clients or employers.
- e. Engineers shall not solicit or accept gratuities, directly or indirectly, from contractors, their agents, or other parties dealing with their clients or employers in connection with work for which they are responsible.
- f. When in public service as members, advisors, or employees of a governmental body or department, Engineers shall not participate in considerations or actions with respect to services provided by them or their organization(s) in private or product engineering practice.
- g. Engineers shall not solicit an engineering contract from a governmental body on which a principal, officer or employee of their organization serves as a member.
- h. When, as a result of their studies, Engineers believe a project(s) will not be successful, they shall so advise their employer or client.
- i. Engineers shall treat information coming to them in the course of their assignments as confidential, and shall not use such information as a means of making personal profit if such action is adverse to the interests of their clients, their employers or the public.
- i.1 They will not disclose confidential information concerning the business affairs or technical processes of any present or former employer or client or bidder under evaluation, without his consent, unless required by law.
- i.2 They shall not reveal confidential information or finding of any commission or board of which they are members unless required by law.
- i.3 Designs supplied to Engineers by clients shall not be duplicated by the Engineers for others without the express permission of the client(s).
- j. The Engineer shall act with fairness and justice to all parties when administering a construction (or other) contract.

- k. Before undertaking work for others in which the Engineer may make improvements, plans, designs, inventions, or other records which may justify seeking copyrights or patents, the Engineer shall enter into a positive agreement regarding the rights of respective parties.
  - l. Engineers shall admit their own errors when proven wrong and refrain from distorting or altering the facts to justify their decisions.
  - m. Engineers shall not accept professional employment outside of their regular work or interest without the knowledge of their employers.
  - n. Engineers shall not attempt to attract an employee from another employer by false or misleading representations.
5. Engineers shall build their professional reputation on the merit of their services and shall not compete unfairly with others.
- a. Engineers shall negotiate contracts for professional services on the basis of demonstrated competence and qualifications for the type of professional service required and at fair and reasonable prices.
  - b. Engineers shall not request, propose, or accept professional commissions on a contingent basis under circumstances under which their professional judgments may be comprised.
  - c. Engineers shall not falsify or permit misrepresentation of their, or their associates, academic or professional qualification. They shall not misrepresent or exaggerate their degrees of responsibility in or for the subject matter of prior assignments. Brochures or other presentations incident to the solicitation of employment shall not misrepresent pertinent facts concerning employers, employees, associates, joint venturers, or their past accomplishments.
  - d. Engineers shall prepare only articles for the lay or technical press which are factual, dignified and free from ostentation or laudatory implications. Such articles shall not imply other than their direct participation in the work described unless credit is given to others for their share of the work.
  - e. Engineers shall not maliciously or falsely, directly or indirectly, injure the professional reputation, prospects, practice or employment of another engineer, nor shall they indiscriminately criticize another's work.
  - f. Engineers shall not use equipment, supplies, laboratory or office facilities of their employers to carry on outside private practice without consent.
6. Engineers shall associate only with reputable persons or organizations.
- a. Engineers shall not knowingly associate with or permit the use of their names or firm names in business ventures by any person or firm which they know, or have reason to believe, are engaging in business or professional practices of a fraudulent or dishonest nature.
  - b. Engineers shall not use association with non-engineers, corporations, or partnerships to disguise unethical acts.
7. Engineers shall issue public statements only in an objective and truthful manner.
- a. Engineers shall endeavor to extend public knowledge, and to prevent misunderstandings of the achievements of engineering.
  - b. Engineers shall be completely objective and truthful in all professional reports, statements or testimony. They shall include all relevant and pertinent information in such reports, statements, or testimony.
  - c. Engineers, when serving as expert or technical witnesses before any court, commission, or other tribunal, shall express an engineering opinion only when it is founded upon adequate knowledge of the facts in issue, upon a background of technical competence in the subject matter, and upon honest conviction of the accuracy and propriety of their testimony.
  - d. Engineers shall issue no statements, criticisms, or arguments on engineering matters which are inspired or paid for by an interested party, or parties, unless they preface their comments by identifying themselves, by disclosing the identities of the party or parties on whose behalf they are speaking, and by revealing the existence of any pecuniary interest they may have in matters under discussion.
  - e. Engineers shall be dignified and modest in explaining their work and merit, and shall avoid any act tending to promote their own interest at the expense of the integrity, honor and dignity of the profession or another individual.

8. Any Engineer accepting membership in The American Society of Mechanical Engineers by this action agrees to abide by this Society Policy on Ethics and procedures for implementation.

Responsibility: Council on Member Affairs/ Board on Professional Practice and Ethics

Adopted: March 7, 1976

Revised: December 9, 1976 December 7, 1979 November 9, 1982

June 15, 1984

(editorial changes 7/84)

June 16, 1988

September 12, 1991

## Accreditation Board for Engineering and Technology<sup>\*</sup>

### *Code of Ethics of Engineers*<sup>\*\*</sup>

#### The Fundamental Principles

Engineers uphold and advance the integrity, honor and dignity of the engineering profession by:

- I. using their knowledge and skill for the enhancement of human welfare;
- II. being honest and impartial, and serving with fidelity the public, their employers and clients;
- III. striving to increase the competence and prestige of the engineering profession, and
- IV. supporting the professional and technical societies of their disciplines.

#### The Fundamental Canons

1. Engineers shall hold paramount the safety, health and welfare of the public in the performance of their professional duties.
2. Engineers shall perform services only in the areas of their competence.
3. Engineers shall issue public statements only in an objective and truthful manner.
4. Engineers shall act in professional matters for each employer or client as faithful agents or trustees, and shall avoid conflicts of interest.
5. Engineers shall build their professional reputation on the merit of their services and shall not compete unfairly with others.
6. Engineers shall act in such a manner as to uphold and enhance the honor, integrity and dignity of the profession.
7. Engineers shall continue their professional development throughout their careers and shall provide opportunities for the professional development of those engineers under their supervision.

<sup>\*</sup> Formerly Engineers' Council for Professional Development (Approved by the ECPD Board of Directors, October 5, 1977)

<sup>\*\*</sup> Reprinted by permission of the ABET.

## ETHICS CODES

UNGER  
1982

### IV.1 MODEL ETHICS CODE

(Discussed in Section 3.4)

#### Preamble

In the pursuit of their professions, engineers and scientists should use their skills and knowledge to enhance the quality of life for all and should conduct themselves in an honorable and ethical manner so as to merit confidence and respect. This code is a guide to the balanced discharge of their responsibilities to society, to their employers and clients, to their co-workers and subordinates, to their professional colleagues, and to themselves.

**Article 1.** Engineers shall regard their responsibility to society as paramount and shall:

- 1.1 Inform themselves and others, as appropriate, of the consequences, direct and indirect, immediate and remote, of projects they are involved in.
- 1.2 Endeavor to direct their professional skills toward conscientiously chosen ends they deem, on balance, to be of positive value to humanity, declining to use those skills for purposes they consider, on balance, to conflict with their moral values.
- 1.3 Hold paramount the safety, health, and welfare of the public, speaking out against abuses of the public interest that they may encounter in the course of professional activities in whatever manner is best calculated to lead to a remedy.
- 1.4 Help inform the public about technological developments, the alternatives they make feasible, and possible associated problems.
- 1.5 Be encouraged to contribute professional advice to worthy causes.

**Article 2.** Engineers shall practice their profession in a responsible manner, associating themselves only with honorable enterprises and shall:

- 2.1 Keep their professional skills up to date and be aware of current events and societal issues pertinent to their work.
- 2.2 Be honest and realistic in making claims and estimates, never falsifying data.
- 2.3 Accurately describe their qualifications for proposed engineering assignments.

**Article 3.** Engineers shall, in relations with employers and clients:

- 3.1 Act as faithful agents or trustees in business or professional matters, provided such actions conform with other parts of this code.
- 3.2 Keep information on the business affairs or technical processes of an employer or client in confidence while employed and later, until such information is properly released, provided such confidentiality conforms with other parts of this code.
- 3.3 Disclose any circumstance that could lead to a conflict of interest.
- 3.4 Neither offer nor accept bribes.

**Article 4.** Engineers shall, in relations with colleagues, co-workers and subordinates:

- 4.1 Seek, accept, and offer honest professional criticism, properly credit others for their contributions, never claiming credit for work not done.
- 4.2 Treat them fairly in all respects, regardless of such factors as race, religion, sex, age, ethnic background, or disabilities, and respect their privacy.
- 4.3 Help promote their professional growth.
- 4.4 Report, publish, and disseminate information freely, subject to legal and reasonable proprietary or privacy restraints, provided such actions conform with other parts of this code.
- 4.5 Promote health and safety in work situations.
- 4.6 Encourage and support adherence to this code, never giving directions that would encourage others to compromise their professional responsibilities.

## IV.2 IEEE CODE OF ETHICS<sup>1</sup>

### Preamble

Engineers, scientists and technologists affect the quality of life for all people in our complex technological society. In the pursuit of their profession, therefore, it is vital that IEEE members conduct their work in an ethical manner so that they merit the confidence of colleagues, employers, clients and the public. This IEEE Code of Ethics represents such a standard of professional conduct for IEEE members in the discharge of their responsibilities to employers, to clients, to the community and to their colleagues in this Institute and other professional societies.

### Article I

Members shall maintain high standards of diligence, creativity and productivity, and shall:

1. Accept responsibility for their actions.
2. Be honest and realistic in stating claims or estimates from available data.
3. Undertake technological tasks and accept responsibility only if qualified by training or experience, or after full disclosure to their employers or clients of pertinent qualifications.
4. Maintain their professional skills at the level of the state of the art, and recognize the importance of current events in their work.
5. Advance the integrity and prestige of the profession by practicing in a dignified manner and for adequate compensation.

### Article II

Members shall, in their work:

1. Treat fairly all colleagues and co-workers, regardless of race, religion, sex, age or national origin.
2. Report, publish and disseminate freely information to others, subject to legal and proprietary restraints.
3. Encourage colleagues and co-workers to act in accord with this Code and support them when they do so.
4. Seek, accept and offer honest criticism of work, and properly credit the contributions of others.
5. Support and participate in the activities of their professional societies.
6. Assist colleagues and co-workers in their professional development.

### Article III

Members shall, in their relations with employers and clients:

1. Act as faithful agents or trustees for their employers or clients in professional and business matters, provided such actions conform with other parts of this Code.
2. Keep information on the business affairs or technical processes of an employer or client in confidence while employed, and later, until such information is properly released, provided such actions conform with other parts of this Code.
3. Inform their employers, clients, professional societies or public agencies or private agencies of which they are members or to which they may make presentations, of any circumstance that could lead to a conflict of interest.
4. Neither give nor accept, directly or indirectly, any gift, payment or service of more than nominal value to or from those having business relationships with their employers or clients.
5. Assist and advise their employers or clients in anticipating the possible consequences, direct and indirect, immediate or remote, of the projects, work or plans of which they have knowledge.

<sup>1</sup> Reprinted by permission of IEEE. Approved February 18, 1979, by the Board of Directors of the Institute of Electrical and Electronics Engineers, Inc.

#### Article IV

Members shall, in fulfilling their responsibilities to the community:

1. Protect the safety, health and welfare of the public and speak out against abuses in these areas affecting the public interest;
2. Contribute professional advice, as appropriate, to civic, charitable or other nonprofit organizations;
3. Seek to extend public knowledge and appreciation of the profession and its achievements.

#### IV.3 1977 ECPD CODE OF ETHICS OF ENGINEERS<sup>1</sup>

##### The Fundamental Principles

Engineers uphold and advance the integrity, honor and dignity of the engineering profession by

- I. using their knowledge and skill for the enhancement of human welfare;
- II. being honest and impartial, and serving with fidelity the public, their employers and clients;
- III. striving to increase the competence and prestige of the engineering profession, and
- IV. supporting the professional and technical societies of their disciplines.

##### The Fundamental Canons

1. Engineers shall hold paramount the safety, health and welfare of the public in the performance of their professional duties.
2. Engineers shall perform services only in the areas of their competence.
3. Engineers shall issue public statements only in an objective and truthful manner.
4. Engineers shall act in professional matters for each employer or client as faithful agents or trustees, and shall avoid conflicts of interest.
5. Engineers shall build their professional reputation on the merit of their services and shall not compete unfairly with others.
6. Engineers shall act in such a manner as to uphold and enhance the honor, integrity and dignity of the profession.
7. Engineers shall continue their professional development throughout their careers and shall provide opportunities for the professional development of those engineers under their supervision.

#### IV.4 CODE OF ETHICS OF THE ASSOCIATION OF PROFESSIONAL ENGINEERS OF THE PROVINCE OF ONTARIO<sup>2</sup>

##### General

1. A professional engineer owes certain duties to the public, to his employers, to his clients, to other members of his profession, and to himself, and shall act at all times with:

- (a) fairness and loyalty to his associates, employers, clients, subordinates and employees;
- (b) fidelity to public needs; and
- (c) devotion to high ideals of personal honour and professional integrity.

##### Duty of Professional Engineer to the Public

2. A professional engineer shall:
  - (a) regard his duty to public welfare as paramount.

<sup>1</sup> Printed here by permission of the Accreditation Board for Engineering and Technology (successor to the ECPD). This code was approved by the Board of Directors of the ECPD October 5, 1977.

<sup>2</sup> Reprinted with the permission of the Association. As amended May, 1980.

- (b) endeavour at all times to enhance the public regard for his profession by extending the public knowledge thereof and discouraging untrue, unfair or exaggerated statements with respect to professional engineering
- (c) not give opinions or make statements on professional engineering projects of public interest that are inspired or paid for by private interests unless he clearly discloses on whose behalf he is giving the opinions or making the statements,
- (d) not express publicly, or while he is serving as a witness before a court, commission or other tribunal opinions on professional engineering matters that are not founded on adequate knowledge and honest conviction,
- (e) make effective provisions for the safety of life and health of a person who may be affected by the work for which he is responsible, and at all times shall act to correct or report any situation which he feels may endanger the safety or the welfare of the public,
- (f) make effective provision for meeting lawful standards, rules, or regulations relating to environmental control and protection, in connection with any work being undertaken by him or under his responsibility, and
- (g) sign or seal only those plans, specifications and reports actually made by him or under his personal supervision and direction.

### **Duty of Professional Engineer to Employer**

3. A professional engineer shall

- (a) act in professional engineering matters for each employer as a faithful agent or trustee and shall regard as confidential any information obtained by him as to the business affairs, technical methods or processes of an employer and avoid or disclose any conflict of interest which might influence his actions or judgement,
- (b) present clearly to his employers the consequences to be expected from any deviations proposed in the work if his professional engineering judgement is overruled by non-technical authority in cases where he is responsible for the technical adequacy of professional engineering work,
- (c) have no interest, direct or indirect, in any materials, supplies or equipment used by his employer or in any persons or firms receiving contracts from his employer unless he informs his employer in advance of the nature of the interest,
- (d) not tender on competitive work upon which he may be acting as a professional engineer unless he first advises his employer,
- (e) not act as consulting engineer in respect of any work upon which he may be the contractor unless he first advises his employer, and
- (f) not accept compensation, financial or otherwise, for a particular service, from more than one person except with the full knowledge of all interested parties.

### **Duty of Professional Engineer in Independent Practice to Client .**

4. A professional engineer in private practice, in addition to all other sections, shall

- (a) disclose immediately any interest, direct or indirect, which might in any way be construed as prejudicial to his professional judgement in rendering service to his client,
- (b) if he is an employee-engineer and is contracting in his own name to perform professional engineering work for other than his employer, provide his client with a written statement of the nature of his status as an employee and the attendant limitations on his services to the client. In addition he shall satisfy himself that such work will not conflict with his duty to his employer,
- (c) carry out his work in accordance with applicable statutes, regulations, standards, codes, and by-laws, and
- (d) co-operate as necessary in working with such other professionals as may be engaged on a project

### **Duty of Professional Engineer to Other Professional Engineers**

5. A professional engineer shall

- (a) conduct himself towards other professional engineers with courtesy and good faith.

- (b) not accept any engagement to review the work of another professional engineer for the same employer except with the knowledge of that engineer, or except where the connection of that engineer with the work has been terminated;
- (c) not maliciously injure the reputation or business of another professional engineer;
- (d) not attempt to gain an advantage over other members of his profession by paying or accepting a commission in securing professional engineering work;
- (e) not advertise in a misleading manner or in a manner injurious to the dignity of his profession, but shall seek to advertise by establishing a well-merited reputation for personal capability; and
- (f) give proper credit for engineering work, uphold the principle of adequate compensation for engineering work, provide opportunity for professional development and advancement of his associates and subordinates, and extend the effectiveness of the profession through the interchange of engineering information and experience.

### **Duty of Professional Engineer to Himself**

6. A professional engineer shall

- (a) maintain the honour and integrity of his profession and without fear or favour expose before the proper tribunals unprofessional or dishonest conduct by any other members of the profession; and
- (b) undertake only such work as he is competent to perform by virtue of his training and experience, and shall, where advisable, retain and co-operate with other professional engineers or specialists.

## **IV.5 SLOWTER-OLDENQUIST CORE CONCEPTS IN ENGINEERING ETHICS**

The following is an extract from Oldenquist 1979 (Table I).

### **I. The Public Interest**

- a. Paramount responsibility to the public health, safety, and welfare, including that of future generations.
- b. Call attention to threats to the public safety, health, and welfare, and act to eliminate them.
- c. Work through professional societies to encourage and support engineers who follow these concepts.
- d. Apply knowledge, skill, and imagination to enhance human welfare and the quality of life for all.
- e. Work only with those who follow these concepts.

### **II. Qualities of Truth, Honesty, and Fairness**

- a. Be honest and impartial.
- b. Advise employer, client, or public of all consequences of work.
- c. Maintain confidences; act as faithful agent or trustee.
- d. Avoid conflicts of interest.
- e. Give fair and equitable treatment to all others.
- f. Base decisions and actions on merit, competence, and knowledge, and without bias because of race, religion, sex, age, or national origin.
- g. Neither pay nor accept bribes, gifts, or gratuities.
- h. Be objective and truthful in discussions, reports, and actions.

### **III. Professional Performance**

- a. Competence for work undertaken.
- b. Strive to improve competence, and assist others in so doing.
- c. Extend public and professional knowledge of technical projects and their results.
- d. Accept responsibility for actions and give appropriate credit to others.



## IV.6 IEEE-USAB DRAFT OF UNIFORM CODE OF ETHICS FOR ENGINEERS<sup>1</sup>

### Preamble

In the pursuit of their profession, engineers, scientists and technologists should use their skills and knowledge to enhance the quality of life for all people.

They should conduct themselves in a competent and honorable manner so as to merit confidence and respect. This Code of Ethics is a guide to their conduct in the balanced discharge of their responsibilities to society, to employers and clients, to colleagues, coworkers and subordinates, and to the profession.

### Article 1

In fulfilling their responsibilities to society, engineers, scientists and technologists shall:

1. Avoid actions which may cause present or future harm to human health, safety or welfare.
2. Inform the employers or clients and, if necessary, the public or public authority about any of their products, processes or services having the potential for harm to human health, safety or welfare.
3. Endeavor to understand societal issues pertinent to their work.
4. Seek to extend public understanding of technology and of its relationship to societal issues.
5. Understand statutes and regulations pertaining to their work, seeking change through the legal process.
6. Be encouraged to supply voluntary professional services to worthy causes.

### Article 2

In their relations with employers and clients, engineers, scientists and technologists shall:

1. Act as faithful agents or trustees in professional and business matters.
2. Protect the confidentiality of proprietary business and technical information until such information is properly released.
3. Disclose any circumstances that could lead to a conflict of interest.
4. Neither offer nor accept bribes.
5. Anticipate and disclose the possible consequences, direct and indirect, immediate and remote, of projects and plans.

### Article 3

In their relations with colleagues, co-workers and subordinates, engineers, scientists and technologists shall:

1. Cooperate in team efforts.
2. Assist them in their professional development.
3. Encourage them to act in accordance with this Code and support and protect them from jeopardy when they do so.
4. Seek, accept and offer honest criticism of work.
5. Properly credit the contributions of others.
6. Never seek or accept unearned credit or improper personal advantage.

<sup>1</sup> This product of the IEEE-USAB Ethics Task Force is the work of members James Fairman, Jr., Arthur Rossoff (Chairman), Lindon Saline, Stephen Unger, and Frank Young. It appears here with the permission of the Chairman. It is dated November, 1981.

#### Article 4

In fulfilling their obligations to their profession, engineers, scientists and technologists shall:

1. Maintain high standards of competence, diligence, creativity and productivity.
2. Associate only with honorable enterprises.
3. Accept responsibility for their actions.
4. Present data, claims and estimates fully and truthfully.
5. Fully disclose their relevant qualifications before accepting professional assignment.
6. Strive to advance the knowledge and skills of the profession and make these advancements available to colleagues, clients and the public.
7. Treat all fairly regardless of such factors as race, religion, sex, age, national origin or physical handicap.

# GUIDELINES TO PROFESSIONAL EMPLOYMENT FOR ENGINEERS AND SCIENTISTS<sup>1</sup>

UNGER  
1982

## Introduction

A year and a half after it began work on the project, the Intersociety Committee for Professional Employment Guidelines has announced that the second edition of the *Guidelines to Professional Employment for Engineers and Scientists* has been endorsed by enough societies to officially replace the first edition. NSPE endorsed the new edition at its Winter Meeting last January in New Orleans.

A special subcommittee, following an elaborate procedure to assure that all interested societies had ample opportunity to comment, completed the revision last August. The draft was then edited further by the full intersociety committee and released in October for review and endorsement by engineering and scientific societies.

As agreed upon by the intersociety committee, the second edition was to officially replace the first upon endorsement by four out of five of the societies "principally concerned with implementation," including NSPE, the American Institute of Chemical Engineers, American Society of Civil Engineers, American Society of Mechanical Engineers, and the Institute of Electrical and Electronics Engineers. A second requirement was that two thirds of the societies endorsing the first edition, which was adopted January 1, 1973, must also endorse the second. All five of the listed societies have endorsed, as have at least 26 of the 32 first-edition endorsers.

## Endorsing Societies

American Society for Engineering Education  
 American Association of Cost Engineers  
 American Institute of Aeronautics and Astronautics  
 American Institute of Chemical Engineers  
 American Institute of Industrial Engineers  
 American Society of Agricultural Engineers  
 American Society of Civil Engineers  
 American Society of Mechanical Engineers  
 Association for Systems Management  
 Association of Professional Geological Scientists  
 Data Processing Management Association  
 Engineering Societies of New England, Inc.  
 Engineers' Council for Professional Development  
 Engineers Joint Council  
 Institute of Electrical and Electronics Engineers  
 Institute of Transportation Engineers  
 National Association of Corrosion Engineers  
 National Institute of Ceramic Engineers  
 National Society of Professional Engineers  
 Society for the Advancement of Materials and Process Engineering  
 Society for Experimental Stress Analysis  
 Society for Technical Communications  
 Society of Fire Protection Engineers  
 Society of Manufacturing Engineers  
 Society of Packaging and Handling Engineers  
 Society of Plastics Engineers

<sup>1</sup> Reprinted by permission of IEEE.

## Foreword

The first edition, January 1, 1973, stated that the Guidelines would be kept current by periodic review. Such a review has now been completed which indicates that the principles outlined in the first edition remain sound and should be retained, but that some changes and additions are needed to improve clarity and reflect experience. These have been incorporated in this second edition. Despite the changes, the Guidelines remain a summary of mutually satisfying relationships between employers and professional employees such as engineers and scientists. But now it is recognized that they reflect the combined experience and judgment of many employers and professional employees. The first edition gave the credit for the Guidelines solely to the endorsing societies.

Other differences between the first and second editions consist of addition of some thoughts on employee-employer responsibilities regarding patents, control of proprietary information and use of engineering titles. The distinction is clarified between the performance evaluation by the employer for salary administration and the performance review by the employer and employee in face-to-face discussion for career planning, exchange of viewpoints, and letting the employee know how he/she is doing. The text has been edited to take account of female as well as male employees. An effort has been made to minimize redundancy, clarify ambiguities, and improve the style.

The second edition does not add any quantification of employee benefits beyond what was included in the first edition. A benefits study, which was made with the help and cooperation of the EJC Corporate Affiliates, revealed that quantification calls for an excessive amount of detail which is perhaps more appropriate to implementation than to the conclusion of the Guidelines. It was concluded that the Guidelines should remain as broad statements of principle pursuant to the basic concepts and format of the first edition. The results of the benefits study are being published separately.

It is anticipated that the Guidelines will continue to be used by employers in evaluating their own practices, by professional employees in evaluating their own responsibilities and those of their employers, and by new graduates and other employment seekers in evaluating their prospective employers.

Because of wide variations in individual circumstances and organizational practices, it is inappropriate to make such evaluations on the basis of any single policy or fringe benefit. Rather, attention should be devoted to evaluating the entire employment "package," including compensation (salary and other benefits) and such intangibles as opportunities for future advancement and participation in profits, location, local cost of living, and other factors which may be important to the professional employee.

Where practices do not measure up to the spirit of the Guidelines, it is hoped that improvements will be implemented by employer initiative and employee-employer discussion and joint action to minimize personnel problems, reduce misunderstandings, and generate greater mutual respect. In the process of implementation, it is recommended that the Guidelines continue to be viewed as desirable general goals rather than as a set of minimum standards. A constructive and flexible approach is essential to deal with the aforesaid wide variations in individual circumstances.

Where differences in interpretation occur, they may be referred to the headquarters office of any of the endorsing societies. This document is subject to periodic review by the endorsing societies to keep it current.

## Objectives

The endorsing societies, with their avowed purpose to serve the public and their professions, recognize clearly that, in order to make their maximum contribution, it is necessary for professional employees and employers to establish a climate conducive to the proper discharge of their mutual responsibilities and obligations. The prerequisites for establishing such a climate include:

1. A sound relationship between the professional employee and the employer, based on mutual loyalty, cooperation, fair treatment, ethical practices, and respect.
2. Recognition of the responsibility to safeguard the public health, safety, and welfare.
3. Employee loyalty and creativity in support of the employer's objectives.

4. Opportunity for professional growth of the employee, based on employee's initiative and the employer's support.
5. Recognition that discrimination due to age, race, religion, political affiliation, or sex should not enter into the professional employee-employer relationship. There should be joint acceptance of the concepts which are reflected in the Equal Employment Opportunity regulations.
6. Recognition that local conditions may result in honest differences in interpretation of and deviations from the details of these Guidelines. Such differences should be resolved by discussions leading to an understanding which meets the spirit of the Guidelines.

## I. Recruitment

Hiring should be based on professional competence and ability to meet the job requirements. Employee qualifications and employment opportunities should be represented in a factual and forthright manner. The employer's offer of employment and the employee's acceptance should be in writing.

### *Professional Employee*

1. The professional employee (applicant) should attend interviews and accept reimbursement only for those job opportunities in which there is a sincere interest. The applicant should prorate costs for multiple interviews during a given trip on a rational basis. The guiding principle should be that the applicant receives neither more nor less than the cost of the total trip.
2. The applicant should carefully evaluate past, present, and future confidentiality obligations in regard to trade secrets and proprietary information connected with the potential employment. The applicant should not seek or accept employment on the basis of using or divulging any trade secrets or proprietary information.
3. Having accepted an offer of employment, the applicant is morally obligated to honor the commitment unless formally released after giving adequate notice of intent.
4. The applicant should not use the funds or time of a current employer for the purpose of seeking new employment unless approved by the current employer.

### *Employer*

1. The policy of the employer regarding payment of expenses incurred by the applicant in attending the interview must be made clear prior to the arranged interview.
2. The applicant should have an interview with the prospective employer and, if possible, with the prospective supervisor, in order to understand clearly the technical and business nature of the job opportunity. The prospective employer should be ethically responsible for all representations regarding the conditions of employment.
3. Applications for positions should be confidential. The expressed consent of the applicant should be obtained prior to communicating with a current employer.
4. Employers should minimize hiring during periods of major curtailment of personnel.
5. Hiring of professional employees should be planned at all times to provide satisfying careers.
6. Agreements among employers or between employee and professional employee which limit the opportunity of professional employees to seek other employment or establish independent enterprise are contrary to the spirit of these Guidelines.
7. The employer's written offer of employment should state all relevant terms, such as salary, understandings relating to relocation assistance, expected duration of employment (permanent or temporary), and patent obligations. The prospective employee should be informed of any papers requiring a signature.
8. Having accepted an applicant, an employer who finds it necessary to rescind offer of employment should make adequate reparation for any injury suffered.

## II. Employment

Terms of employment should be in accordance with the applicable laws and consistent with generally accepted ethical and professional practices.

### **Professional Employee**

1. The professional employee should be loyal to the employer. Professional employees should accept only those assignments for which they are qualified, should diligently, competently, and honestly complete assignments, and should contribute creative resourceful ideas to the employer while making a positive contribution toward establishing a stimulating work atmosphere and maintaining a safe working environment.
2. The professional employee should have due regard for the health, safety, and welfare of the public and fellow employees in all work for which responsibility is assumed. Where the technical adequacy of process or product is unsatisfactory, the professional employee should withhold approval of the plans and should state the reasons for such action.
3. The professional employee should sign or seal only plans or specifications prepared by that employee or others under that employee's supervision or plans or specifications that have been personally reviewed and satisfactorily checked.
4. The professional employee is responsible for the full and proper utilization of time in the employer's interest and the proper care of the employer's facilities.
5. The professional employee should avoid any conflict of interest with an employer and should immediately disclose any real or potential problem which may develop in this area.
6. The professional employee should cooperate fully with the employer in obtaining patent protection over any inventions.
7. The professional employee should not divulge proprietary information.
8. The professional employee should not accept any payments, or gifts of significant value, directly or indirectly, from parties dealing with a client or employer.

### **Employer**

1. The employer should keep professional employees informed of the organization's objectives, policies, and programs.
2. The employer should provide the professional employee with compensation (salary and other benefits) commensurate with the professional's contribution taking into account the employee's abilities, professional status, responsibilities, education, experience, and the potential value of the work to be performed.
3. The employer should establish a salary policy taking into account published salary surveys for professional employees. The salary so established should be commensurate with those for other employees both professional and nonprofessional within the organization. The salary structure should be reviewed annually to keep the assigned dollar value adjusted to the current economy.
4. Each individual position should be properly classified as to its level in the overall salary structure. The evaluation of each position should consider such factors as the skill required for acceptable performance, the original thinking required for solving the problems involved, and the accountability for an action and its consequences.
5. Duties, levels of responsibility, and the relationship of positions within the organizational hierarchy should be clearly defined and should be accurately reflected in position titles.
6. Employers should restrict the use of titles denoting professional engineering status to those employees qualified by graduation from a baccalaureate program in engineering or by professional licensure. Appropriate titles and career patterns not denoting professional status should be developed for other categories of employees including those holding associate degrees in engineering technology. Titles denoting professional status in non-engineering disciplines should be restricted to those qualified by graduation from appropriate baccalaureate programs.
7. Economic advancement should be based upon a performance evaluation plan. Provision should be made for accelerated promotion and extra compensation for superior performance and/or special accomplishments including generation of proprietary information and patents. All promotions in salary and responsibility should be on an individual merit basis. Performance and compensation should be evaluated at least annually.
8. The employer should conduct a performance review with each professional employee at appropriate intervals and at least annually with new and/or younger employees. The review should cover how well work has been performed, areas for improvement, and discussion of career planning including viewpoints of both employer and employee. The professional employee should be informed if performance is unsatisfactory. The results of the review should be documented.
9. The employer should provide an equivalent ladder for compensation and advancement of professional employees whose aptitudes and interests are technical rather than supervisory.

10. The employer should have an established method and formula for compensation over and above salary and fringe benefits for the professional employee who generates inventions, patents, and other proprietary information for the employer.
11. It is inappropriate for a professional employee to use a time clock to record arrival and departure.
12. If the work demanded of a professional employee regularly exceeds the normal working hours for extended periods, the employer should provide extra compensation for this continuing extra effort according to a clearly stated policy.
13. The employer should include in the compensation other benefits such as pensions, life insurance, health care, sick leave, vacations, holidays, and savings or profit sharing plans consistent with current industrial practices. For example, the employer should have a pension plan which provides for early vesting of rights in safeguarded pension funds. Vesting should be so scheduled that it does not seriously affect either the employer's or the professional employee's decision as to continued employment. As goals, eligibility for participation should not exceed one year after employment, maximum full vesting time should be five years, and the minimum pension upon reaching retirement should be no less than 50 percent of the average best five years' salary (based on a 40-year working career with a single employer). If a pension plan is not provided or the benefits are less than outlined above, other compensation should be increased proportionately.
14. The employer should provide office, support staff, and physical facilities which promote the maximum personal efficiency of the professional employee.
15. The employer should not require the professional employee to accept responsibility for work not supervised by that employee.
16. The employer should defend any suits or claims against present or former individual professional employees in connection with their authorized activities on behalf of the employer.
17. There should be no employer policy which requires a professional employee to join a labor organization as a condition of continued employment.
18. The employer should clearly identify proprietary information and should release those inventions and information generated by the employee which are not useful to the employer.

### III. Professional Development

The professional employee and the employer have responsibilities for professional development—the employee to establish goals and take the initiative to reach them and the employer to provide a supportive attitude and environment.

#### *Professional Employee*

1. The professional employee should maintain technical competence through a program of continuing education and broadening experience.
2. The professional employee should belong to and participate in the activities of one or more appropriate societies in order to obtain additional knowledge and experience. Such participation should include the preparation of professional and technical papers for publication and presentation.
3. The professional employee should achieve appropriate registration and/or certification as soon as eligible.
4. The professional employee should provide public service by participating in civic and political activities of a technical and nontechnical nature. If such participation interferes with the timely execution of work, it should be with the agreement of the employer.

#### *Employer*

1. The employer should cooperate with the employee to maintain technical competence and broaden experience. Included are appropriate work assignments of a rotational nature, and support of continuing education by self-improvement, courses in-house and at institutions of higher learning, and meetings and seminars on appropriate subjects. Also included are encouragement and support of membership and participation in professional society activities.
2. The employer should consider compensated leaves of absence for professional study to improve competence and knowledge.
3. Consistent with employer objectives, employees should be given every opportunity to publish work promptly and to present findings at technical society meetings.



4. The employer should encourage and assist professional employees to achieve registration and/or certification in their respective fields.

#### **IV. Termination and Transfer**

Adequate notice of termination of employment should be given by the employee or employer as appropriate.

##### ***Professional Employee \****

1. If the professional employee decides to terminate employment, the employee should assist the employer in maintaining a continuity of function and should provide at least one month's notice. When termination is initiated by the employee, no severance pay is due.
2. Upon termination, the professional employee should maintain all proprietary information as confidential.

##### ***Employer***

1. In a personal interview, the employer should inform the employee of the specific reasons for his/her termination.
2. Additional notice of termination, or compensation in lieu thereof, should be provided by the employer in consideration of responsibilities and length of service. Permanent employees (after initial trial period) should receive notice or equivalent compensation equal to one month, plus one week per year of service. In the event that the employer elects notice in place of severance compensation, the employer should allow the employee reasonable time and facilities to seek new employment.
3. Employers should make every effort to relocate terminated professional employees either within their own organizations or elsewhere. Consideration should be given to continuing major employee protection plans for some period following termination and to their full reinstatement in the event of subsequent reemployment.
4. If, for the convenience of an employer, a professional employee is terminated through early retirement, provision should be made by the employer for assuring an adequate income.
5. Agreement should be reached on the assistance and amount of compensation for the terminated employee in obtaining patent protections or in patent litigation.
6. In the event of transfer, the employer should allow adequate time for the employee to settle personal matters before moving. All normal moving costs of the transfer should be paid by the employer, including moving expenses, realtor fees, travel expenses to the new location to search for housing, and reasonable living expenses for the family until permanent housing is found. Unusual moving expense reimbursement should be settled in a discussion between the employee and employer.



# EK - II

## TMMOB KANUNU

### Madde 2.

b) Mühendislik ve mimarlık mesleği mensuplarının müşterek ihtiyaçlarını karşılamak mesleğinin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleriyle ve halk ile olan ilişkilerinde (dürüstlüğü ve güveni hakım kılmak üzere) meslek disiplini ve ahlakını korumak için gerekli gördüğü bütün teşebbüs ve faaliyetlerde bulunmak;

### Madde 3

Birliğin idari uzuvları şunlardır:

- a) Birlik Umumi Heyeti ;
- b) Birlik İdare Heyeti;
- c) Yüksek Haysiyet Divanı.

Madde 8. Yüksek Haysiyet Divanı, Birlik Umumi heyetince delegeler arasından gizli oyla seçilen beş asil üyeden kurulur. Ayrıca beş yedek üye de seçilir.

Madde 9. Yüksek Haysiyet Divanına seçilen asil ve yedek azanın müddeti iki yıldır, müddeti dolanlar yeniden seçilebilir.

Madde 10. Yüksek Haysiyet Divanı mürettep adedi ile içtima eder ve eksensiyetle karar verir. Yüksek Haysiyet Divanı Oda Haysiyet Divanı kararı ile vaki itirazları evrak üzerinden tetkik ve esbabı mucibe beyanı ile tasdik eder veya bozar ve dosyayı alakalı Oda'ya iade eder. Oda Haysiyet Divanı, kararında ısrar ettiği takdirde nihai karar Yüksek Haysiyet Divanına aittir. Yüksek Haysiyet Divanının verdiği nihai karar katı olup \_\_\_\_\_

Madde 11. Bayındırlık Bakanlığı gerekli hallerde Yüksek Haysiyet Divanını toplantıya çağırır. Divanca alınan kararların tebliğ ve infazını sağlamakla Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği görevlidir.

### Madde 19

c. Oda Haysiyet Divanı

Madde 25. Oda Haysiyet Divanı, Oda Umumi Heyetince iki sene müddetle seçilen beş kişiden teşekkül eder. Oda Haysiyet Divanı mürettep adedi ile içtima eder ve eksensiyetle karar verir.

Madde 26. Odalar kayıtlı meslek mensuplarından bu kanuna aykırı hareketleri görülenlerle meslekle alakalı işlerde gerek kasten ve gerekse ihmal göstermek suretiyle zarara sebebiyet veren veya akdettiği mukavelelere riayet etmeyen veyahut meslek şeref ve haysiyetini muhıl durumları tesbit olunanlara kayıtlı buldukları Oda Haysiyet Divanınca aşağıda yazılı inzibati cezalar verilir:

- a) Yazılı ihtar;
- b) 1000 Liradan 10.000 Liraya kadar para cezası;
- c) 10.000 Liradan 100.000 Liraya kadar para cezası;
- ç) 15 günden 6 aya kadar serbest sanat icrasından men'i;
- d) Oda'dan ihraç.

Bu cezaların verilmesinde sıra gözetilmez. Ancak sebep teşkil eden hadisenin mahiyet ve neticelerine göre bu cezalardan biri tatbik olunur.

Madde 27. Haysiyet Divanları tarafından verilen yazılı ihtar ve 10.000 TL'ye kadar para cezaları katı olup \_\_\_\_\_ Ancak 26'ncı maddenin (c, ç, d) bentlerinde yazılı cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde ve Oda İdare Heyeti yoluyla Yüksek Haysiyet Divanına itiraz olunabileceği gibi, bu cezalar Yüksek Haysiyet Divanının tasdikinden geçirilmedikçe de tatbik olunamaz.

Madde 28. Odadan ihraç edilenler süresiz olarak, sanat icrasından geçici olarak men edilenler ise men süresi içinde, hiçbir şekil ve biçimde mesleki faaliyette bulunamazlar. Bunlar Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği tarafından derhal bütün ilgili yerlere ve kuruluşlara duyurulur.

Madde 29. Muvakkaten sanat icrasından menolunanlar sanatlarını icraya devam ederlerse cezaları bir misli daha artırılır.

## T.M.M.O.B. TÜZÜĞÜ

### Madde 3

02. Mühendislik ve mimarlık mesleği mensuplarının ortak gereksinmelerini karşılamak, mesleki etkinliklerini kolaylaştırmak, mesleğin genel yararlarına uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleriyle ve halkla olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak üzere, meslek disiplinini ve ahlakını korumak, kamunun ve ülkenin çıkarılarının korunmasında, yurdun doğal kaynaklarının bulunmasında, korunmasında ve işletilmesinde, tarımsal ve sınai üretimin artırılmasında, ülkenin sanatsal ve teknik kalkınmasında gerekli gördüğü tüm girişim ve etkinliklerde bulunmak.

03. Meslek ve çıkarları ile ilgili işlerde, resmi makamlar ve öteki kuruluşlar ile işbirliği yaparak gerekli yardımlarda ve önerilerde bulunmak, meslekle ilgili bütün mevzuatı, normları, bilimsel şartnameler, tip sözleşmeler ve bunlar gibi bütün bilimsel evrakı incelemek ve bunların değiştirilmesi, geliştirilmesi, yada yeniden konulması yolunda önerilerde bulunmak.

Madde 4. Birliğin karar, yürütme ve danışma organları şunlardır.

01. Birlik Genel Kurulu.
02. Birlik Yönetim Kurulu.
03. Birlik Denetleme Kurulu.
04. Yüksek Onur Kurulu.
05. Birlik Danışma Kurulu.

### YÜKSEK ONUR KURULU, KURULUŞ VE ÇALIŞMA ŞEKLİ:

Madde 34. Yüksek Onur Kurulu, Odaların gösterecekleri birer aday arasından, Birlik Genel Kurulunca seçilecek beş asil, beş yedek üyeden oluşur. Herhangi bir meslek mensubunun durumu Yüksek Onur Kurulunda görüşülürken, kurulda o Odaya mensup bir üye bulunmazsa, butünüyle danışma amacı ile olmak üzere bağlı olduğu Oda Genel Kurulunca seçilen bir temsilci oturumlara çağırılır.

Madde 35. Yüksek Onur Kurulu, kendisine bir yada birkaç konu verildiğinde, yapacağı ilk toplantıda, o işleri sonuçlandırınca kadar görev yapmak üzere, aralarından bir Başkan ve gerektiği kadar Raportör seçer.

Madde 36. Yüksek Onur Kurulu asil üyelerinden bir, ya da birkaçı toplantı çağrısına her hangi bir özürle, otuz günlük süre içinde katılamayacağını bildirir, veya çağrıya uymazlarsa yerlerine sırayla yedekleri çağırılır. Bu yedekler ilgili konu veya konular sonuçlandırınca kadar yapılan toplantılarda asil üye gibi görev yaparlar.

Madde 37. Yüksek Onur Kurulu üyesinin red, ya da çekilme nedenleri, yargıçların Hukuk Usulü Mahkemeleri Yasasında gösterilen red ve çekilme nedenlerinin aynıdır.

Madde 38. Yüksek Onur Kurulu, üye tam sayısı ile toplanır ve kararlarını oy çokluğu ile alır. Oylarda eşitlik olursa, Başkanın tarafı çoğunlukta sayılır.

Madde 39. Yüksek Onur Kurulu, kendisine gönderilen konuları dosya üzerinde inceler ve üç ay içinde karara varır. Görüşmelerde, konu ile ilgili Oda'nın Madde 34'de çağrı biçimi yazılı olan temsilcisi bulunur. Bu görevi, Odaların Yüksek Onur Kurulu üyeliği için seçtiği adaylar yapar. Alınan karar engeç onbeş (15) gün içinde gereği yapılmak üzere ilgili Oda Yönetim Kurulu'na gönderilir. Son kararlar ilgililere bildirilir ve uygulanır.

Madde 40. Yüksek Onur Kurulunun bir konuyu sonuçlandırmak için gerekli göreceği bütün giderler, Birlikçe ödenir.

### YÜKSEK ONUR KURULUNUN GÖREV VE YETKİLERİ:

Madde 41. Yüksek Onur Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır.

01. Oda Onur Kurulunca verilen ve ilgililerce itiraz olunmayan kararlardan onayı gerekenleri incelemek, gerekçe göstererek uygun olanları onaylamak, olmayanları bozmak.

02. Oda Onur Kurulları kararlarına yapılan itirazları inceleyerek karara bağlamak.
03. Oda Onur Kurullarının Yüksek Onur Kurulunca bozulan kararlarında direnmeleri durumunda, üç (3) ay içinde son kararı vermek.
04. Birlik Genel Kurulunun seçimle ilgili toplantılarına katılmayan delegelerin durumlarını incelemek; geçerli mazereti olmayan delegeler hakkında gerekli işlemi yapmak.
05. Bayındırlık ve İskan Bakanlığının gerekli görmesi durumunda toplanarak, istenilen konuyu incelemek ve karara bağlamak.

#### ODA ORGANLARI:

Madde 57. Oda Yönetim ve Danışma Organları şunlardır.

01. Oda Genel Kurulu
02. Oda Yönetim Kurulu
03. Oda Onur Kurulu
04. Oda Denetleme Kurulu
05. Oda Danışma Kurulu

#### ODA ONUR KURULU, KURULUŞ VE ÇALIŞMA ŞEKLİ:

Madde 79. Oda Onur Kurulu, Oda Genel Kurulunca iki yıl süre ile seçilen beş asil ve beş yedek üyeden oluşur.

Madde 80. Onur Kurulu, kendisine bir ya da birkaç konunun verilmesi için, Oda Yönetim Kurulunca yapılacak çağrı üzerine, ilk toplantısında, o işleri sonuçlandırıncaya kadar görev yapmak üzere, aralarından bir başkan seçer.

Madde 81. Onur Kurulu asil üyelerinden bir ya da birkaçı herhangi bir özürle toplantıya gelmeyeceklerini bildirir, ya da çağrıya uymazlarsa, yerlerine sıra ile yedekler çağrılır. Bu yedekler, toplantı konusu sorun, ya da sorunlar karar bağlanıncaya kadar yapılacak toplantılarda asil üye gibi görev yaparlar.

Madde 82. Yapılan ayrı üç çağrıya gelmeyen ve özür bildirmeyen üye, çekilmiş sayılır ve yerine asaleten sıradaki yedek geçer.

Madde 83. Onur Kurulu üyelerinin red ve çekilme nedenleri yargıçların Hukuk Usulü Mahkemeleri Yasasında gösterilen red ve çekilme nedenlerinin aynıdır.

Madde 84. Onur Kurulu Üye tam sayısıyla toplanır ve kararlarını çoğunlukla alır. Oyarda eşitlik olursa, Başkanın tarafı çoğunlukta sayılır.

Madde 85. Onur Kurulu, kendisine gönderilen konuları en geç üç ay içinde incelemek ve sonuçlandırmakla yükümlüdür. Onur Kurulunun konu hakkında karara varabilmesi için,

01. Hakkında karar verilecek üyenin yazılı savunmasına başvurmuş;

02. Gereğinde, şikayetçi ile gösterilen tanıklarını dinlemiş ve bunları bir tutanakla saptamış olması gereklidir.

Madde 86. Onur Kurulunun, gereğinde, üç kişiden oluşan bir bilirkişi kurulu seçmesi ve konuyu bu kurula inceletmesi yerindedir. Bir şikayetçinin bulunduğu olaylarda, taraflar bilirkişiler üzerinde anlaşamazlarsa, bu kurulu Başkanlık kendisi seçer.

Madde 87. Onur Kurulunun kararları, gerekçeleri ile beraber uygulanmak, ya da Yüksek Onur Kurulunun onayına sunulmak üzere, işlemli dosyasıyla birlikte Oda Yönetim Kuruluna teslim edilir.

Madde 88. Onur Kurulu üç ay içinde karar veremezse, bunu sürenin bitmesinden önce ilgililerin haberdar olabilmesi için, gerekçeleri ile birlikte Oda Yönetim Kuruluna bildirmek ve karara ne zaman varabileceğini açıklamak zorundadır.

Madde 89. Onur Kurulunun, kendisine verilen işleri yürütmek için gerekli gördüğü her türlü gider, Oda tarafından ödenir.

#### **ODA ONUR KURULUNUN GÖREV VE YETKİLERİ:**

Madde 90. Oda Onur Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

01. Oda Yönetim Kurulunca, gerek bir başvurma üzerine ve gerek doğrudan doğruya Kurula yansıtılan konular hakkında karar vermek.

02. Oda ve Şube Genel Kurullarının seçimle ilgili toplantılarına katılmayan üye ve delegelerin durumlarını incelemek, geçerli mazereti olmayanlar hakkında gerekli işlemi yapmak.

03. Onur Kurulu kararlarından, Yüksek Onur Kurulunca bozulanları yeniden incelemek ve karara bağlamak.

Madde 91. Odalara bağlı meslek mensuplarından bu kanuna aykırı hareketi görülenlerle, üyelere ve meslek mensuplarından, meslekle ilgili işlerde, gerek kasten ve gerekse ihmal göstermek suretiyle zarara yol açan, ya da kabul ettiği anlaşmalara uymayan, ya da meslek onurunu bozan durumları saptananlara, kayıtlı veya ilgili buldukları Oda Onur Kurulunca aşağıda yazılı disiplin cezaları verilir.

01. Yazılı uyarma.

02. Yasada belirtilen hafif para cezası.

03. Yasada belirlenen ağır para cezası.

04. Onbeş günden, altı aya kadar serbest meslek uygulamasından uzaklaştırma.

05. Odadan çıkarma veya üye olma zorunluluğu bulunmayanlar için meslekten men.

Bu cezaların verilmesinde sıra gözetilmez. Ancak nedeni oluşturan olayın içeriği ve sonuçlarına göre, bu cezalardan biri uygulanır.

Madde 92. Onur Kurulunca verilen cezalardan 91. maddenin (01) ve (02) bentlerinde yazılı olanlar kesin olup, bu hususta hiçbir merciye başvurulamaz. 91. maddenin (03), (04) ve (05) bentlerinde yazılı cezalara karşı ise, kararın bildirilmesi tarihinden itibaren 15 gün içinde, Oda Yönetim Kurulu yoluyla Yüksek Onur Kuruluna hak arayıcı başvurma yapabileceği gibi, bu cezaların uygulanabilmesi için de, Yüksek Onur Kurulunca onaylanmış olması gerekir.

Madde 93. Üyeler veya diğer meslek mensuplarından, geçici olarak mesleğini uygulamaktan uzaklaştırılanlar, bu süre içinde hiç bir surette mesleki etkinlikte bulunamazlar. Bunlar, Birlik tarafından derhal bütün ilgili yerlere ve kuruluşlara duyurulur ve kararın uygulanması sağlanır.

Madde 94. Geçici olarak meslek uygulamasından uzaklaştırılanlar, mesleklerini uygulamadıkları gibi, mesleklerinin uygulanması için imza da kullanamazlar. Aksine hareket edenlerin cezaları bir kat daha arttırılır.

Madde 95. Odalardan çıkarılma kararı, ancak genel hükümlere göre medeni haklarını kaybetmiş olanlar, ya da meslek toplumundan uzaklaştırılmalarında kesin zorunluluk görülenler hakkında verilebilir.

## TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI TÜZÜĞÜ

### 03. AMAÇ

Kamu hizmetlerine yararlı bir kuruluş olan Oda'nın amaçları şunlardır:

03.01. **(Değişik:35. Olağan Genel Kurul, 5.3.1994)** Ülke ve toplum yararları doğrultusunda, yurdun doğal kaynaklarının işletilmesini, üretimin ve kalitenin artırılmasını, yurt sanayinin ulusal çıkarlara uygun yönde gerçekleşmesini ve mesleğin gelişmesini sağlamak amacıyla gerekli inceleme ve araştırmaları yapmak ve önerilerde bulunmak.

03.02. **(Değişik : 35. Olağan Genel Kurul, 5.3.1994)** Ülkemiz imar ve sanayi politikasına yönelik görüş ve önerilerde bulunmak, teknik ve bilimsel araştırmalar yapmak ve bunları üyelerin ve sanayinin yararına sunmak, Ülkenin çevre sorunlarının çözümlenmesine ilişkin görüş ve önerilerde bulunmak.

03.03. **(Değişik:35. Olağan Genel Kurul, 5.3.1994)** İş güvenliği ve Ergonomi konularında teknik ve bilimsel her türlü çalışmalarda bulunmak, gereksinilen ölçüm, test ve kontrolleri yaparak belgelemek, Odanın üyelerinin bu konudaki uzmanlık çalışmalarını toplumun yararına sunmak.

03.05. Makina Mühendisliği hizmetleri ile ilgili her türlü araştırma, inceleme, proje raporlarının hazırlanmasını, uygulanmasını ve teknik uygulama sorumluluğunu uzman Makina Mühendisleri tarafından yapılmasını sağlamak ve bunların teknik kurallara uygunluğunu incelemek, denetlemek ve onaylamak.

03.06. **(Değişik: 35. Olağan Genel Kurul, 5.3.1994)** Sanayi ürünlerinin kaliteli olarak üretimini sağlamak amacıyla kalite anlayışının geliştirilmesi doğrultusunda her türlü girişimlerde bulunmak, kalite belgesi, yeterlilik belgesi vermek ve ara denetimleri yapmak, tüketicilerin korunmasına yönelik çalışmalarda bulunmak.

03.08. **(Değişik 36. Olağan Genel Kurul, 9.3.1996)** Makina Mühendisliği öğrenimi yapan kuruluşlarla işbirliği yaparak, yurdun gereksinimini karşılayabilecek nitelik ve nicelikte Makina Mühendisinin yetişmesine yardımcı olmak, bu konularda önerilerde bulunmak, Makina Mühendisliği eğitiminin ve Makina Mühendisliği öğrenciliğinin sorunlarını incelemek, diğer çağdaş ülkelerde uygulanan modellerden de yararlanarak öneriler geliştirmek, geliştirilen modellerin gerçekleştirilmesi için girişimlerde bulunmak, bu konularda öğretim üyesi ve öğrenci ile etkinlikler düzenlemek.

03.09. Sanayinin gereksinimi olan her kademedeki teknik iş gücünün planlanmasında, personelin yetiştirilmesinde ilgili kuruluşlarla işbirliği yapmak, gereksinilen personeli eğitmek ve belge vermek,

03.10. Temsil ettiği uzmanlık dallarının gelişmesi ve ilerlemesi için incelemeler yapmak, üyelerini mesleki ve bilimsel çalışmalarına, yaptıkları işlere ve tamamlayıcı öğrenimlere dayanan "uzmanlık sicil dosyaları" tutmak ve gerektiğinde, özel sorunlarla karşılaşan kamu ve özel kuruluşlara gerçek uzmanları önermek,

03.11. Üyelerinin meslek onurlarının korunmasında, hak ve yetkileriyle, meslek disiplininin sağlanmasında uyulması zorunlu kurallar koymak, uygulamak ve bu konuda gerekli her türlü çalışmaları yapmak,

### 09. ODA ORGANLARI

Odanın organları şunlardır:

09.01. Oda Genel Kurulu,

09.02. Oda Yönetim Kurulu,

09.03. Oda Onur Kurulu,

09.04. Oda Denetleme Kurulu,

09.05. Oda Danışma Kurulu.

### 31. ONUR KURULU

Oda Onur Kurulu, Oda Genel Kurulu'nca iki (2) yıl için seçilen beş (5) asil ve beş (5) yedek üyeden oluşur.

32. Oda Onur Kurulu üyeleri, kendilerine bir konunun iletilmesi üzerine, asil ve yedek üyelerinden herhangi birinin veya Oda Yönetim Kurulu'nun konu, yer, tarih ve toplanma saati belirterek asil ve yedek tüm üyelere yapacağı çağrısı ile toplanır. Oda Yönetim Kurulu, Onur Kurulu toplantı ve

çalışmaları için gerekli büro hizmetlerini, hukuk danışmanı desteğini, belge ve dökümanları ve toplantı süresince Oda adına bir yetkilinin bulunmasını sağlar.

33 Onur Kurulu asil üyelerinden gelmeyenler yerine hazır bulunan yedeklerden Kurul'un üye sayısı tamamlanır ve aralarından bir (1) başkan ve bir (1) yazman seçerler. Toplantıya katılan yedek üyeler, toplantı konusu karara bağlanıncaya kadar asil üye olarak görev yaparlar.

34 Yapılan üç çağrıya karşı gelmeyen ve toplantı gününe kadar yazılı özür bildirmeyen Onur Kurulu üyesi çekilmiş sayılır, yerine sıradaki yedek üye, asil üye olur.

35 Onur Kurulu üyelerinin red ve çekilme nedenleri ile ilgili, Ceza Mahkemesi Usulü Kanunu'ndaki hakimlerin red ve çekilmeye ilişkin hükümleri uygulanır. Onur Kurulu, red isteğini, kendisi inceler. Bu konuda vereceği karara, esasa ilişkin kararla birlikte Yüksek Onur Kurulu'nda itiraz edebilir. Onur Kurulu'nun bir bölüm üyeleri ile ilgili red istemi kabul edilirse, reddedilenler yerine yedekler göreve çağrılır.

36 Onur Kurulu'nun ilk toplantısı ve esas ile ilgili son kararın verileceği toplantı, tüm üyelerin katılımıyla yapılır, kararlar çoğunlukla alınır. Oylarda eşitlik olursa, Başkan'ın bulunduğu taraf çoğunlukta sayılır.

37 Onur Kurulu, kendisine gelen konuları, en geç üç (3) ay içinde inceleyerek sonuçlandırmak zorundadır. Üyeler ile ilgili yapılacak disiplin kovuşturmalarında, Memurun Muhakemadü ve Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu'nun usul hükümleri uygulanır. Onur Kurulu, Çalışmalarında tanık dinleme, keşif ve bilirkişi incelemeleri gibi kanıtların saptanmasını, doğrudan veya görevlendireceği Kurul üyesi aracılığıyla yapabilir. Hakkında karar verecek üyenin, sorgusu yapılır ve yazılı savunması alınır. Sorgu ve savunma için üyeye en az onbeş (15) gün süreli, yazılı çağrı gönderilir. Üye, bu süre içerisinde sorgu için gelmez, savunma göndermez ve özür bildirmezse, incelemeler غيابında yapılarak karar verilir. Kurul şikayetin kesin olarak haksız yapıldığı kanısına varırsa, şikayet edilen üyeyi dinlemeden de karar verebilir.

38 Onur Kurulu kararları gerekçeleri ile birlikte, uygulanmak veya Yüksek Onur Kurulu'na sunulmak üzere dosyası ile birlikte Oda Yönetim Kurulu'na verilir. Oda Yönetim Kurulu, kararları ilgililere yedi (7) gün içinde bildirir.

39 Onur Kurulu, Madde 36'da belirtilen süre içinde karar veremezse sürenin bitiminden önce, durumu gerekçeleri ile birlikte Oda Yönetim Kurulu'na bildirmek ve karara ne zaman varılabileceğini açıklamak zorundadır.

40 Onur Kurulu tarafından incelenen konuyla ilgili her türlü yazı ve tutanaklar, Onur Kurulu Başkanı'nın sorumluluğu altında bulunur. Oda Yönetim Kurulu, ilgili her türlü yazı ve tutanakları korunması için Onur Kurulu'na gerekli hizmetleri sağlar.

#### 41 ODA ONUR KURULU'NUN GÖREV VE YETKİLERİ

Oda Onur Kurulu'nun görev ve yetkileri şunlardır:

- 41.01. Üyeler hakkında yapılacak disiplin kovuşturmalarını yapmak ve karara bağlamak.
- 41.02. Asil ve yedek üyelerinden herhangi birinin veya Oda Yönetim Kurulu'nun gerek bir istek üzerine ve gerekse kendiliğinden Kurul'a ilettiği konular ile ilgili karar vermek.
- 41.03. Yüksek Onur Kurulu'nda bozulan kararları yeniden inceleyerek karara bağlamak.
- 41.04. Oda onur ve fahri üyeliği için görüş vermek.
- 41.05. Oda Yönetim Kurulu üyelerinin tümünün birden istifa etmeleri ve yerlerine gelecek yedek üyenin kalmaması durumunda, Oda yönetimini ele alarak, Olağanüstü Genel Kurul'ca seçilecek yeni Yönetim Kurulu göreve başlayıncaya kadar, Oda Yönetim Kurulu'nun görevlerini yapmak ve yetkilerini kullanmak.
- 41.06. Madde 19 hükümlerine göre, Oda Genel Kurulu'nu olağanüstü toplantıya çağırarak ve toplantının yapılması ve sonuçlanması için gerekli önlemleri almak ve uygulamak.

42. Onur Kurulu'nun kendisine inceleme için gönderilmiş işlerin gerektirdiği her türlü giderler, Oda Bütçesinden karşılanır. Birlikli giderleri, Kurul'ca birlikli incelemesine gerek görülürse Oda Bütçesinden, istek üzerine birlikli incelemesi yapılıyorsa, istekte bulunanlarca peşin olarak Oda veznesine yatırılan birlikli ücretinden karşılanır. Karar sonucuna göre, giderlerin kimden alınacağı Kurul kararında belirlenir.

#### 43. DISIPLİN SUÇLARI VE CEZALARI (Değişik: 36. Olağan Genel Kurul, 9.3.1996)

Oda üyelerinden, TMMOB Yasası, TMMOB Tüzüğü, Oda Tüzüğü ve diğer yönetmelikler ile bunlara uygun olarak alınan ve uyulması zorunlu Genel Kurul ve Yönetim Kurulu kararlarına aykırı davranışları görülenlerle, meslekle ilgili işlerde gerek kasten ve gerekse ihmal göstererek zarara yolaçan, taahhütlerine uymayan, meslek onurunu kırıcı davranışlarda bulunanlara, aşağıda yazılı disiplin cezaları Oda Onur Kurulunca verilir.

43.01. Yazılı uyarma

43.02. Yasada belirtilen hafif para cezası,

43.03. Yasada belirtilen ağır para cezası,

43.04. Onbeş (15) günden 6 (6) aya kadar meslek uygulamasından uzaklaştırma,

43.05. Üyelikten çıkarma ve/veya meslekten men. Yukarıdaki cezaların verilmesinde sıra gözetilemez. Ancak suç sayılan davranışın nitelik ve sonuçlarına göre, bu cezalardan biri verilir. Kararda, verilen cezanın niçin verildiği gerekçesi ile birlikte açıklanır. Oda Onur Kurulunca, ceza, cezaların yukarıda belirtilen en az ve en çok sınırları arasında verilir. Cezanın en az sınırından fazla uygulanması durumunda, bunun nedenleri ve gerekçesi, verilen kararda ayrıntılı olarak açıklanır. Oda Onur Kurulu, çeşitli yönetmelikler, Genel Kurul ve Yönetim Kurullarının kararı ile belge ve yetki verilen üyelerin bulunduğu büroların, firmaların ve benzeri kuruluşların yönetmeliklere ve/veya kararlara aykırı davranışları durumunda, bunların yetkilerini kısıtlayabilir ve gerektiğinde, sürekli olarak veya tümüyle kaldırabilir ve belgelerini de geçersiz kılabilir.

44. Onur Kurulu'nca verilen cezalardan, Madde 43.01. ve 43.02. bentlerindeki cezaları kesindir, Madde 43.03., 43.04. ve 43.05. bentlerindeki cezalara karşı, kararın bildirim tarihinden başlayarak onbeş (15) gün içinde Oda Yönetim Kurulu yoluyla veya doğrudan doğruya Yüksek Onur Kurulu'na itiraz edebilir. Cezaların uygulanması için kesinleşmesi gereklidir. Oda Yönetim Kurulu'nda, Onur Kurulu'nun aklanma veya takipsizlik kararlarına karşı, Yüksek Onur Kurulu nezdinde itirazda bulunabilir.

45. Üyelikten çıkarma cezası, genel hükümlere göre, medeni haklarını yitirmiş olanlar ve meslek topluluğundan uzaklaştırılmasında kesin zorunluluk görülenlerle ilgili olarak Madde 43'de belirtilen durumlarda uygulanabilir.

Üyeler veya üye olmayan meslek mensuplarından geçici olarak mesleği uygulamaktan uzaklaştırılanlar, bu süre içinde hiçbir biçimde mesleki faaliyetlerde bulunamazlar, mesleklerini uygulamaları için imza kullanamazlar, aksine davranılırsa, uygulanan ceza iki katı ile yeniden verilir. Aksine davranışta ısrar edenler ile ilgili Madde 43.05. bendindeki ceza uygulanır. Verilen kararlar, uygun bir biçimde duyurulur ve uygulanmasını sağlamak üzere, ilgililere bildirir. Kesinleşen cezalar üyenin siciline işlenir.



# EK - IV



**tmmob**  
**makina mühendisleri odası**  
**içel şubesi**

İstiklal Cad. Halk Yaşamı Figürat İş Merkezi No. 35 Kat: 5 Tel/Fax: (0 324) 237 75 23 - 24 - MERSİN

TMMOB  
MAKINA MÜHENDİSLERİ ODASI  
BAŞKANLIĞINA  
ANKARA

Merkez Sayılı Sık. No 35/1-4 Demirelci ANKARA  
Tel: (0 312) 231 31 23 - 231 31 64 - 231 40 73  
Fax: (0 312) 231 31 55

İçel Şubesi Banka Hesap No:  
T.C. İş Bankası Mevduat No: 1543119

İçel Şubesi Posta Çeki Hesap No:  
Makina Mühendisleri Odası 115456R

Çevre, İklim ve İklimlendirme Mühendisleri Odası editör

Tarih : 10.06.1997

Sayı : 400/298

İlgili: 06.05.1997 tarih ve 10/3533 sayılı yazınız.

İlgili yazınızda belirtmiş olduğunuz panel konularıyla ilgili görüşlerimiz aşağıdaki gibidir.

1. Tesiilat mühendisliğinde Etik, Herşeyin para ile ölçüldüğü kişilerin çıkar gödüsü ile hareket ettiği in an onurunun ve saygınlığın yok edildiği, değer yapıların yozlaştığı, etik kurallarının yerle yarıldığı, dürüst, çalışkan, onurlu ve üretken olmanın eksik sayıldığı, bu niteliklere sahip insanların hemen hemen her alandan geri itildiği, bütün sistemlerin çürüdüğü ülkemizde, insanın onurunu, saygınlığını koruması ancak bir özveri, bir savaşıyla mümkündür. Kişiler bu ortamda işlerini koruyabilmek, işe girtilmek, yaşamını sürdüreceği bir gelir sağlayabilmek için ne yazık ki latemedikleri, inanmadıkları davranışlarda bulunabiliyor, ufak kişisel çıkarları için düşüncelerinden, inançlarından ödün verebiliyor, onursuzluğa dayanabiliyor, dürüst ve tutarlı saygınlık gibi kavramları bir yana itabiliyor, yasa yönetmelik gibi bazen hiç bir kural tanımıyor. Bu ortamda Tesisat Mühendisleri:

- Ülke sorunlarıyla ilgilenmeli, çözümler üretmeli, örgütlenmeli
- Her alanda dürüst, çalışkan ve üretken olmalı,
- Yaptığı her işin sorumluluğunu taşımali
- Her zaman toplumsal çıkarı, kişisel çikardan üstün tutmalı
- Meslektaşları ile devamlı uyum ve dayanışma içinde olmalı.
- İhtiyaç duyduğunda meslek bilgi, birikimi ve tecrübelerini meslektaşlarına aktarmalı,
- Proje yapım ve kontrolöklüklerde mesleki ahlak ilkelerine uymalı
- Bilim ve teknolojiyi takip etmeli, her alanda yenilikler açık olmalı,
- Hizmetleri ekonomik, çevreye ve sağlığa uygun ve güvenli olmalı.

*M. Şenel / İçel*  
*Zinnolbay*

3. Tesisat Mühendisliği ile ilgili mevzuata Odalar, olumlu bakmaktadır. Belediyelerin görüşü, Belediyeler, ülkemizde yapılan yanlış siyasetten ve yanlış istihdam politikalarından dolayı özellikle siyasal rant yerleri olmuştur. Buralarda çalışan mühendislerin uzman olup olmaması çoğu yerel yöneticiler ile önemli olmamakla beraber, çalıştıkları makina mühendisleri kantarlarına siyasal rant sağlıyorsa görevde kalabiliyor, siyasal rant sağlamıyorsa görevden alınıyor geri plana itiliyor. Bu yapılardan dolayı belediyeler Tesisat Mühendisliği ile ilgili yasal mevzuatla ilgilenmemektedir.

Bilgilerinize sunarız.

MAKINA MÜHENDİSLERİ ODASI	
Genel Sekreterlik	
TARİH	12.06.1997
E-İ	6049
DOSYA	10





**tmmob**  
makina mühendisleri odası  
antalya şubesi

Antalya Caddesi, Uğur Yılmaz Kat: 4 Tel: 0 242 241 73 24 Faks: 242 44 84 P.K. 07100 - ANTALYA

TMMOB  
MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI  
BAŞKANLIĞINA  
ANKARA


ANTALYA 03.06.1997  
SAYI 450./942

İlgi: 06.05.1997 tarih 10/3633 sayılı yazınız hakkında,

İlgi yazınız gereği III. Ulusal Tesisat Kongresinde gerçekleştirilecek panel konuları, hakkında Şubemiz Tesisat Komisyonunun önerileri ektedir.

Gereği bilgilerinize arz olunur.

Saygılarımızla

  
Mustafa TOP  
Sekreter



*Basit - 1/4 k*

Eki: Tesisat Komisyonunun önerileri

MT/SY

*Penol Karaca*

MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI
03.06.1997
5930
10

Tesisat Mühendisliğinde etik denilince ilk aklı gelen;

Tesisat Mühendisliği ile uğraşan, ve bu dalın uzmanlık alanında çalışan kişilerin bilgi, beceri ve deneyimlerini mesleğin gerektirdiği etik ölçülerince uygulayabilmeleridir.

Bu süreçte proje aşamasından iş bitim aşamasına dek, teorik ve pratik tüm uygulamaları bir meslek disiplini içinde gerçekleştirebilmeleri gereği gündeme gelmelidir.

Günümüzde Tesisat Mühendisliği büyük ölçüde yalnızca salt proje bazında hazırlanan uygulama alanı bulamayan projeler ve bu projeleri hazırlayan mühendisler olarak tanımlanabilir.

Fonksiyonellikten başka uygulama alanlarından yoksun olan bu projeler, yalnızca binalarda ruhsat ve iskan aşamalarında kullanıp dosyaların dışına çıkamadan, sözde emek verilerek hazırlanıyor.

Kaldı ki; bu projeler kendi içinde yinelenerek çoğaltılmakta ve proje müellifi altına imza attığı projeyi okumakta bile güçlük çekmekte.

Böyle olunca, işveren veya müteahhit firma kendi olanaklarını ve sözde bilgi ve piyasa deneyimlerini kullanarak, tesisat mühendisliği sorununa çözüm getirmeye çalışıyor.

Az katlı binalardan çok katlı binalara gelindiğinde, Tesisat Mühendisliği boyutunda uzmanlık ve deneyim gündeme geliyor bu durumda ise; gerçek anlamda tesisat mühendisliği hizmetli gereksinimi ortaya çıkıyor.

Bu süreçte, uzmanlık deneyim ve beceri kullanılmadığı zaman, tabiki yetersiz kalabilecek etüd planlamaya, birde kalite kontrol mekanizmasını ekleyemezseniz, etikten uzak ortaya çıkacak sonucun faturasını o konutlarda yaşamak ve oturmak zorunda olan bizler ödüyoruz.

Bu nedenle, tesisat mühendisliği istem sunuş dengelerini zorlayarak kendi içinde çözümler aramaya ve sektör bu dalda uzmanlaşmış yeni kadroları örgütleyerek piyasaya sürmeye hazırlanıyor. Yakın zamanda sektörün bu yöndeki gereksinimini karşılamaya çalışan örgütlenmeler söz konusudur.

Sonuç olarak mevcut durumun sağlıklı analizi sonrası bu panelde tesisat mühendisliği dalında çalışan üyelerimizin bilgi ve deneyimlerini arttırabilecek süreçleri hizmet olarak sunabilmeyin mesajları verilirken; Tesisat mühendisliğinin sağlıklı tartışılabilmesi açısından bu yönde alınması gereken önlemler Özgün Tesisat Mühendisliği eğitiminin yaygınlaştırılması ve meslek disiplini konumuna getirilmesi;

\* Yayınların ve özellikle tesisat alanında pratik uygulama türkçe yayınların çoğaltılması,

- 2 -

- \* GÜNÜMÜZ teknolojilerinin pek çoğu ithal teknolojiler olduğu için bu dalda eğitim göreceğlerin dil eğitimleri birlikte programlanabilmeli, süreç içinde bu dalda hizmet veren tesisat mühendislerinin ise yabancı yayınları teleffuz edebilecek konuma getirilmesi,
- \* Mezun mühendislerin Tesisat Mühendisliği dalında çalışmalarını; konumunda süreç içinde ilgili teknolojileri ve yeni teknolojileri sürekli izleyebilmeleri,
- \* Tesisat Mühendisliğinin eğitimi yalnızca teorik olarak değil pratik olarak da verilmesi gerekmektedir.

Tesisat mühendisliği erkine sahip olduğunu öne sürer örgütlenmeler ise kullanıcı haklarını göz önünde bulundurarak projeler üretmenin etigini yakalayabilmeleri söz konusudur.

Unutulmamalıdır ki; genellikle inşaatlarda mimari, statik hatta elektrik tesisat ile ilgili önemli sorunlar yaşanmazken tesisat sorunu bulunmayan bina ise hemen hemen yok gibidir,

Bu nedenle sorumluların içinde tesisat mühendisliğini de görme gerçeği sorunların çözümünde ön koşul olarak görülmektedir.

Saygılarımızla,

Tesisat Komisyonu

Sn. ŞENOL KABACA DİKKATİNE



**TMMOB  
MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI  
ZONGULDAK ŞUBESİ**

Gazipaşa Cad. Sümerbank İşhanı No: 17 K:7 Tel:2536964 Faks: 2518958 Zonguldak

**TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI  
BAŞKANLIĞI'NA**

Tarih: 30/05/1997  
Sayı: 232

İlg: 06.05.1997 tarihli 10/3633 sayılı yazınız.  
Konu: III. Ulusal Tesisat Kongresi.

İlg yazınız konusu panellerle ilgili olarak, Şubemiz Tesisat ve SMM Komisyonu üyesi S. 29218 Yedigöller Karakuş'un görüş ve önerileri ilahteki listede belirtilmektedir.

Bilgilerinize arz ederiz.

Ekl: 1 liste

Başb. - 1/1c



MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI	ZONGULDAK ŞUBESİ
TARİHİ	30.05.1997
SAYI	5881
...	10

**TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODA BAŞKANLIĞINA  
ANKARA**

Tesisat konusu gündemine geldiğinde yıllardır problem olan şu iki konu ilk sıraları almaktadır.

- 1- Tüketicinin ve taahhüt edenin (Proje ve uygulama da) malzemeleri yeterince tanınması,
- 2- Belediyelerin tesistate onay (ruhsat) vermesi.

2000'li yıllara geldiğimiz şu günlerde, her türlü çalışmanın girdi maliyeti düşük olmalıdır. Kullanım süresi uzun, veriminin yüksek olması gerekir. Enerji gerektiği yerde depolanmalıdır. Önemli olan zamanında ve yeterince kullanılmaktır. Kırsal kesimi diye bahsettiğimiz küçük il, ilçe ve beldelerde bu problemler oldukça fazladır. Bunun tamamında ülke genelinde siyasete ve ekonomiye kadar uzanır. Su bir enerjidir. Bu kaynağı günlük yaşamımızda kullanıyoruz.

Özellikle tesisat konusundaki (eksiklerim mutlaka vardır) oldukça idkbalıyım. Proje hazırlıyoruz. Malzemeleri kendi olanaklarımızla takip ediyoruz. Ama uygulamada formaliteden ileriye gitmiyor. Tüketicie malzemesini anlatıyoruz, öneriyoruz, satıyoruz. Bu bir ticarettir. Taahhüt işi bize gelir gelmez. Tamamının bize gelmesinde mümkün değildir. TSE'li "X" rengindeki mamülün bir başkasını tarafından aynı renkte imal edilmişliği ve piyasada olduğunu görüyoruz. Fiziksel kimyasal hiç bir deney yapacak laboratuvarı yok.

Maliyetle biraz uygunluk gösteriyorlar. Emin olunki bir yıl içinde toplu işne deliği gibi kendiliğinden delinip, şebekelerden tonlarca su kaybolup gitmektedir.

Bunu üreten firmaları sadece maliye denetliyor. KDV'si, iratıyıcı varını diye. Gereklidir ama ürünün kalitesini kim denetliyecek.

Belediyeler Bayındırlık bnatlarına göre ruhsat harcını alıyor. Su sayacının numarasını alıyor. Suyaca girmeden giden suyun hadeli hesabı yok. Bu su bizim suyumuz.


Çok dikkatimi çekiyor. Yetkili bir kuruluş çıkıpta "Sayın üretici ve tüketiciler artık suyun kalitesini kontrol etmeli. Kaliteli şiber vanalar kaldırılmıştır. Artık küreçel vana kullanılacaktır" diyemezini? Bu çok küçük bir örnektir.

İstima için, hesaplarda 1500-2000 Kcal/h vermeyen kömürler, tonlarca kül, çıkan duman. Nerede standart filitreler? Nerede kontrolü? Hani ruhsat alırken merdiven korkuluklarına bakan belediyeler? İstoycu inceleyebilir, depo yapıp kalorifer daireyi yapanlar, sığınak gösterip dükkan deposu yapanlar, 10 daireli binaya 15-20 milyar talep edenler 150.000.000.-TL (yüzelli milyon) veripte filitre yaptırmazlar.

Serbest çalışıyorum. Böyle bir talebim yok. Dürüst çalışacağına inanarak söylüyorum. Özellikle ilçe belediyelerinde mutlaka makina mühendisi bulundurulmalıdır. Belediyeler siyasi olabilir. Bu baskıyı Odalarımız aracılığıyla bizler yapacağız.

Kapudan olmaız ise pencereden hesabı ile bu konuların üzerine mutlaka gitmeliyiz.

Odamızca düzenlenen Ulusal Tesisat kongresinde emeği geçenlere başarılar diliyorum ve teşekkür ediyorum. 29/03/1997

  
KARAKUŞ MÜHENDİSLİK  
YADIGAR KARAKUŞ  
MAKİNA MÜHENDİSİ

Belediye İşhanı Kat : 3  
Tel : (0372)6154782  
Çaycuma V.D: 5160064974



**tmmob**  
**makina mühendisleri odası**  
**bursa şubesi**

ETKİLENDİRİCİLER MHI SABUNCI SK. MÜHENDİSLER İŞH. NO:19 KAT:1 16230 BURSA  
TEL: (0 224) 252 11 80 (4 HAT) FAX: (0 224) 252 11 84 P.K. 140 - 16371 BURSA

TMMOB  
MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI  
BAŞKANLIĞINA

MERKEZ : SİMEH SK. NO:26/1-A DEMİRCİPE - ANKARA  
TEL: (0 312) 231 80 23 - 231 31 59 - 231 31 54  
FAX: (0 312) 231 31 55

BANKA HESAP NO: (YAPİ KREDİ BANKASI BURSA ŞUBESİ) 1034051-9  
POSTA ÇEKİ NO: MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI 213637

BURSA : 30.05.1997

İÇARELİMİZ : 211/569

Cevaplanmazla iktisadî hususî işlerinizden sorumlu değiliz.

İlgil: 06.05.1997 tarih ve 10/3633 sayılı yazınız.

İlgi yazınız konusunda Şubenizin çalışmaları yazınız ektedir.

Bilgilerinize sunarız.

Saygılarımızla  
Şube Sekreteri

Reza ERİŞLİK

*Sanal Karar*

*Bursa / 30.05.97*

EK: 3 sayfa

MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI
Tarih: 02.06.1997
Sıra No: 5899
Özellik: 10



## 1. TESİSAT MÜHENDİSLİĞİNDE ETİK

Tesisat Mühendisliğinin öncelikle toplumsal işlevi dikkate alınmalıdır. Tesisat Mühendisliği hizmetlerinin toplum yaşamındaki yeri somut örnekler üzerinde çalışılarak ortaya çıkarılmalı ve insan yaşamı üzerinde etkiler belirtilmelidir. Bu konuda birkaç örnek verecek olursak;

1. Ülkemizde gelişigüzel işletilen çocuk yuvaları, özel okul ve dershanelerde iş ortamı hava kalitesinin ne kadar önemli olduğu, öğrenmede beynin ortamdaki oksijenle doğru orantılı olarak öğrenmeyi etkilemesi,
  2. Bir sahat merkezinde bir tiyatro, sinema veya konseri izlemede ortamın iklimlendirilmesi,
  3. Bir yeraltı çarşısının havalandırılması,
  4. Raylar üzerinde çalışan bir ulaşım aracıyla, su üzerinde veya havada giden ulaşım aracının tesisat ve donanımının işlevi,
  5. Konutlarda veya işyerlerinde yangın tesisatının oluşturduğu güvenlik ortamı,
  6. Tarım sektöründe, güneş enerjisinden faydalanarak gerçekleştirilen bir serada üretim ve meyve, sebze kurutma işlemleri,
  7. Tekstil sektöründe ortamın iklimlendirilmesi,
  8. Sanayide ve kentlerde temizsu ve atık suların arıtılması
  9. Isınma amaçlı kentin doğalgaza dönüşümü,
  10. Akıllı binalar, otomatik kontrol sistemleriyle ulaşılan konfor ;
  11. Medikal tesisatlar ve diğer gaz tesisatları;
- tesisat sektörünün ve tesisat mühendisliğinin önemini yeterince ortaya çıkaracaktır.

Buna bağlı olarak tesisat mühendisliği mesleğinin bu derece önem taşıması hizmetin gerçekleştirilmesinde belirli ilkelerin geçerli kılınmasını gerektirmektedir.

Tesisat Mühendisliğinde etik denildiğinde, mesleğin belirlenmiş ilkelerine uyum esastır. Bu ilkeler elbette zamanla değişebilir ama her zaman mesleği disipline eden, mesleğin toplum yararına, belirli standart ve kalitede sürdürülmesine ışık tutan nitelikte olmalıdır.

Bu çerçevede tesisat mühendisliği mesleği de diğer birçok meslekte olduğu gibi öncelikle ülke ve toplum yararı ön planda tutulmalıdır. Çağdaş uygulamalara, çağdaş gelişmelere açık olmalıdır. Çevre ve Doğa dostu olmalıdır. Kaynakları en ekonomik şekilde kullanılmalı, geri kazanım yöntemi geçerli olmalıdır. Kalite ve verimlilik açısından bütün proje ve uygulamalar yeterince irdelenmiş olmalıdır. Tesisat Mühendisliği öncelikle ülkemizde Tesisat Sektörü disiplini oluşturulmasını sağlamalıdır. Sektörde yer alan firmalar, mühendisler, tesisatçılar, yetkili servisler geleceğe dönük olarak kendilerini geliştirmeli, yasa ve yönetmelikler anlamında da geliştirme çabaları sürdürülmeli ve daha iyi hizmet verme anlayışıyla profesyonelleşme sağlanmalıdır.

Standartları dikkate almayan, kaliteyi önemsemeyen projelendirme ve uygulamalar tesisat sektöründen uzaklaştırılmalıdır. Bu sektörde haksız rekabet engellenmeli, tüketicinin aldatılması önlenmelidir. Standart dışı malzeme ve ekipman kullanılmasının önüne geçilmelidir.

TMMOB'den SMM yetkisi alınmış, Büro Tescil Belgesi sahibi olmayan firmaların projelendirme hizmetlerine girmemesi ülke düzeyinde sağlanmalıdır. Ayrıca proje hizmetlerinde TMMOB Serbest Müşavirlik Mühendislik Asgari Ücretleri Birim fiyatlarına uygun olarak fatura kesilmeli, projeler mutlaka ODA MESLEKİ DENETİMİ'nden geçirilmelidir.

# EK - V

## TESİSAT MÜHENDİSLİĞİNDE ETİK

İkinci Dünya Savaşından sonra, özellikle Avrupada 1955 yılından bu yana teknolojiye büyük ilerlemeler olmaktadır. Savaşta büyük tahribata uğrayan Avrupa ülkelerinde savaşın açtığı maddi yaralar kapatılırken teknolojik araştırmaları hız verilmiştir. Bu gayretler halkın gereksinimi olan malzemeyi çok ucuza ve en iyi kalitede üretmesi doğrultusunda olmuştur.

İnsanlık bu savaşta büyük acılara ve mahrumiyetlere katlanmaya zorlanmıştır. Konut açığı kapsamlı bir plan dahilinde düzeltilirken çekilmiş olan bu mahrumiyetleri de konfor ve sağlıklı yaşam olanakları ile gidermeğe çalışılmıştır.

Bilim ve teknik sayesinde yapı endüstrisinde büyük yenilikler kayıtlı edilmiştir. Prefabrikte yapı elemanları ve bunun yanı sıra çok ucuz sentetik yapı ve tesisat malzemeleri de uygulama alanına girmiş bulunmaktadır.

Yurdumuzda hızla gelişen nüfus devinimi ile kırsal bölgelerden kentlerimize ardı arkası kesilmeyen göçler, konut açığını sürekli kabartmaktadır. Önce mekân öbür dünyoda iman felsefesinin egemen olduğu günümüz Türkiye'sinde, vatanlaştı dışından turnağundan arttırarak edildiği konutlara yerleştirirken düş kırıklığına uğramaktadır. Mısalıklar en adil kalitede, banyo ve duş tesisatından yararlanmak şöyle dursun başa deri olmaktadır. Atık su ve tuvaletlerin okuntuları tam mecrasını bulamadığı için, çevreye taşarak oradaki yaygını çekilmez hale çevirmektedir.

Güneş enerjisini ısıya çeviren tesislerde kullanılan armatür ve malzemeler çok kısa bir sürede arızalanarak konutta oturanların başına deri olmaktadır. Hidrofor tesisatları da en kısa sürede arızalar dizisine katılmaktadır.

Durum yalnız bundan ibaret kalmıyor. Elektrik tesisatı, asansör, ısıtma ve havalandırma tesisleride aynı fasit daire içinde yerlerini almaktadır.

Tesisat Mühendisliği sadece plan proje üretmek değil aynı zamanda uygulanacak malzemenin cins ve kalitesini en ufak teffertatına kadar saptayarak eğitilmiş güvenceli ekiplerle yakın işbirliğini ilke edinmek durumundadır.

Bir hına inşaatı henüz proje ve plan döneminde iken çeşitli branştaki tesisat mühendisleri koordineli olarak çalıştıkları takdirde gereksiz zaman harcamaları ve iş kayıpları önlenmiş olacaktır. Aksi takdirde bir sonraki tesisatçı ilk tesisatçının yaptıklarını olumsuz etkileme durumları kaçınılmaz olur. Bunun tipik bir misalini şehir içi belediye hizmetlerinde rastlamak mümkündür. PTT, TEK, TELEKOM, İZSU koordineli çalışma planı uygulamadıkları için gereksiz yere trafikte handikaplar oluşmakta ve hem de zaman, işçilik ve malzeme yönünden oluşan kayıpların faturası dolaylı olarak vatandaşa çıkarılmaktadır.

İzmir kentinin alt yapı tesislerini tam ve sağlıklı gösteren ve ileriki kuşaklarımıza rehber olabilecek bir durum planı vardır denemez.

Sonuç olarak ETİK yönden düşünüldüğünde Türkiye'deki halihazır Tesisat Mühendisliğinin sorumlulukları azımsanmaz.

## ETİK VE “MESLEK ETİKLERİ”: KAVRAM VE SORUNLAR

Harun TEPE

“Etik” son yıllara kadar, bizde pek bilinen ve kullanılan bir sözcük değildi. Ama son yıllarda tüm dünyada yaşanan çevre sorunları ve tıp etiği ile ilgili sorunlardan, ülkemizde ise siyasette ve basın yayın kuruluşlarında yaşanan kimi etik sorunlardan sonra, bu sözcüğü daha sık duyar olduk. Siyaset adamlarının seçim dönemlerinde verdikleri sözleri tutmamaları, hatta verdikleri sözün tam aksi davranışlar sergilemeleri, siyasette etik sorunlardan daha çok söz edilmesine yol açtı. Aynı şekilde kimi özel televizyon kanallarında “özel yaşamın gizliliği” ilkesini açıkça ihlal eden yayınların yapılması, daha sık basın yayın etiğinden söz etmemize neden oldu.

III. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi’nde bir panelin mühendislik etiğine ayrılmasının ardında da benzer nedenler olsa gerek. Tıpta, siyasette ve gazetecilikte olduğu gibi, mühendislik alanında yaşanan kimi sorunların böyle bir gereksinimin daha fazla duyulmasına yol açtığı söylenebilir. Sonuçları kimi zaman bir ya da bir grup insanı, kimi zamansa tüm insanlığı ilgilendirebilen bir mühendislik meslek örgütü tarafından yapılması da ayrıca sevindirici bir gelişmedir.

Bir “mühendislik etiği”nden beklenen nedir? Bundan da önce bir “mühendislik etiği nedir? Böyle bir etikten söz edilebilir mi? Gerçi bir “tıp etiği”nden, “çevre etiği”nden, “gazetecilik etiği”nden, “siyaset etiğinden” söz edilebiliyorsa, bir “mühendislik etiği”nden söz edilebilmesi çok doğaldır. Aslında yukarıda sayılanlar dışında başka kimi meslekler de kendi mensupları için bir etiğe gereksinim olduğunu düşünerek, böyle bir etik geliştirmişler ya da geliştirmeye çalışmaktadırlar. Bu yazı, karşılaşılan kimi etik sorunlardan yola çıkan bu türden “etik” geliştirme çabalarına, Felsefenin en eski disiplinlerinden birisi olan Etik’e ya da etik bilgi birikimiyle bakmaya çalışacaktır. Etik ile meslek etikleri bağlantısının açık kılınması, meslek etiklerinin kişilerin doğru ve değerli eylemlerde bulunabilmelerini sağlamada yerinin ne olacağının gösterilmesi amaçlanmaktadır burada.

Oncelikle bir kavramsal bir belirlemede bulunarak, bu tartışmalarda “etik” sözcüğü kadar “ahlak” sözcüğünün de kullanıldığını, “meslek etiği” yerine “meslek ahlakı” da dendiğini, çoğunlukla da etikten çok “ahlak” sözcüğünün kullanıldığını görmekteyiz. Söz konusu bağlamda bir “meslek ahlakı” ile “meslek etiği”nden beklenen şey genellikle aynı olmakla birlikte, bu iki sözcük farklı türden şeyleri nitelemektedir. Ama “ahlak” sözcüğünün farklı kullanışlarına, farklı şeyleri nitelemek için kullanıldığına dikkat edilirse, onu etikten ayırmanın yerinde olacağı görülecektir. Çünkü İonna Kuçuradi’nin “Ahlak ve kavramları” adlı yazısında<sup>1</sup> saptayıp dile getirdiği gibi, çeşitli kullanışlarına bakıldığında, ahlakın üç ayrı anlamda kullanıldığı, bunlardan ancak birinin tam olarak etile örtüştüğü, diğer iki anlamda kullanılışının, özellikle de çok yaygın olan bir kullanılışının ise temelde etikten ayrıldığı görülmektedir.

Kuçuradi’nin saptadığına göre, “ahlak bozuldu” diyenlerin, “ahlaka aykırı yayınlardan”, “milli ahlak”tan, bir “meslek ahlak”ından söz edenlerin, bu bağlamlarda kullandıkları “ahlak” ile kastettikleri, “hep, insanlararası ilişkilerde kişilerin uymaları beklenen - talep edilen - davranışlardır. Yapılması-yapılmaması gereken (izin verilen-verilmeyen, teşvik edilen-yasaklanan) davranışlardır, başka bir deyişle, belirli bir grupta ya da genel olarak iyi sayılan-kötü sayılan davranışlardır.

Boylece ahlak, kişilerarası ilişkilerde davranışlara ilişkin geçerli (bir grupta, belirli bir zamanda ya da genel olarak geçerli olan, olması istenen) çeşitli değer yargıları sistemleri olarak karşımıza çıkıyor.

Bu genel değer yargıları ise, kişilerin belirli koşullarda başka insanlarla ilişkilerinde yaptıklarının, herbiri tek-eşsiz ve karmaşık bir bütün olan eylemlerimizin değeri konusunda yargıda bulunmak için kullanılıyor.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> İonna Kuçuradi, “Ahlak ve Kavramları” Uludağ Konuşmaları, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, 1991.

<sup>2</sup> Kuçuradi, a.g.y., s. 20-21.

Ahlaktan bu, yani davranışlara ilişkin belirli bir yerde ve zamanda geçerli değer yargıları sistemleri anlaşıldığında, farklı gruplarda farklı değer yargılarının olması ya da aynı grupta farklı zamanlarda farklı değer yargılarının olması; böylece belirli bir eylemin, Farklı ahlaklar tarafından farklı farklı değerlendirilmesi, aynı eylemin birisinin iyi birisinin kötü olarak nitelenmesi çok doğaldır; bunun sonucu olarak da ahlakın, -ama bu arada etik bu anlamda ahlakla eş anlamlı görüldüğünde- etiğinde göreceli olduğundan söz edilmesi de

Etikten kesinlikle ayrılması gereken bu ikinci anlamı yanında, "ahlak" sözcüğü ikinci bir anlamda, belirli bir ahlaktan bağımsız olarak "ahlaklılık" anlamında da kullanılıyor. Bu, "insanlara, insan olarak eşit muamele yapmak gerekir", "işkence yapmamak gerekir" gibi doğrudan ya da dolaylı olarak insanın değerinin bilgisinden çıkan ilkelerin dile getirdiği şeydir. Bu ilkelerin bir kısmı, insanın değerinin bilgisinden doğrudan doğruya yapılan çıkarımlardır. örneğin "insanlara, insan olarak eşit muamele yapmak gerekir"; bir kısmı ise dolaylı olarak -bu değeri harcayan tarihsel koşullar aracılığıyla çıkardığımız ilkelerdir. "ırk ayrımı yapmamak gerekir", "işkence yapmamak gerekir" gibi.

Bu ilkelerin bize söylediği şudur. Bir insan (söz-ben) başka insanlarla ilişkilerinde o ilkenin talep ettiği şekilde davranırsa, insanın yapısal olanaklarının gerçekleşebilmesini engellememe olasılığı artar. Başka bir deyişle, belirli bir durumda bir insan doğru değerlendirme yapamıyorsa ve elinden geldiği kadar insanın değerine zarar vermemek istiyorsa, ilgili ilkenin dile getirdiği gibi davranırsa, bu değere zarar vermemesi daha olasıdır, demektir bu<sup>1</sup>. Ama çeşitli örneklerin de bize gösterdiği gibi, bu ilkelere uymak insanın değerine zarar da verebilmektedir.

Türkçe'de "ahlak"ın üçüncü anlamı ise "Etik"tir. Burada, bu konuşmada söz konusu edilecek olan bu anlamda "ahlak", yani Etik'tir. İkinci "ahlak" kavramının, ama özellikle de belirli bir toplulukta, belirli bir zamanda ya da genel olarak geçerli olması istenen değer yargıları kümesi olarak karşımıza çıkan birinci anlamda ahlakın mutlaka Etik'ten ayrılması gerekir.

Bu ayrımlardan sonra Etiğe bakarsak, nedir Etik? Etik, Mantık ve Ontolojiyle birlikte, felsefenin en eski ve en temel disiplinlerinden birisidir. Etik soru ve sorunlar, felsefenin bilinen ilk başlangıçlarından bu yana filozofları en çok meşgul eden soru ve sorunlar arasında yer almıştır. Filozofların Etiğe olan ilgisinin derecesinde zaman değişimleri olsa da, Etik sorunlar hep felsefe sorunları içinde önemli bir yer tutmuş, neyin değerli, neyin değersiz olduğu-yaygın dile getirilişiyile neyin "iyi", neyin "kötü" olduğu, doğru ya da yanlış eylemin ne olduğuna ilişkin sorular, filozofların bir türlü sormaktan kendilerini alamadıkları sorular olmuştur hep. Değişen tarihsel ve toplumsal koşullarla birlikte, yeni kimi etik sorunların ortaya çıkmasının sonucu olarak, kimi yeni etik sorular da ortaya atılmış olmasına karşın, insanın yapısında temelini bulan kimi sorular ise Antikçağ'dan bu yana sorulup durmuştur-yeni yeni yanıtlar da vermiştir tabii.

Etik sorun ve sorular, yalnız filozofların değil, hepimizin hergün karşılaştığı, içinde taşıdığı sorun ve sorulardır. Çünkü yaşamak, eylemde bulunmayı, eylemde bulunmak da kararlar vermeyi, değerlendirmeler yapmayı gerektiriyor. Eylememenin, karar vermemenin de sonuçta bir karar verme olduğu, hiç bir şey yapmamaya karar veren kişinin de bir şeye karar verdiği ve eylemsizliği seçtiği düşünülürse, eylemin zorunlu bir ögesi olan değerlendirme ve doğru eylemeyle ilgili sorunların hepimizin sorunu olduğu görülür. Doğru değerlendirmenin olanaksız olduğunu, doğru bir eylemin doğru olmayandan ayrılamayacağını söyleyen kişinin de, kendi yaşamında hep doğru kararlar vermeye, doğru eylemlerde bulunmaya çalıştığını görürüz hep. Kısaca, ister değerlendirmeye ister eyleme ilgili olsun "doğru"yu aramak, hiçbirimizin vazgeçemediği bir şeydir. Ama "doğru"nun ne olduğunu belirlemek, bu yakıcı önemine karşın, pek o kadar kolay değildir. Nedir doğru? Doğru değerlendirme nedir? Doğru eylem nedir? Doğru veya değerli bir eylemi öyle olmayandan ayıran nedir? Belirli bir durumda doğru eylemi, yanlış olandan nasıl ayırabilirim? Hangi eylemler doğru, hangi eylemler yanlıştır?

Ama burada hemen bir ayrıç açarak, yukarıda dile getirdiğimiz soruların aynı türden sorular olmadığını, bu sorular kişinin yaşamını sürdürürken zaman zaman sorular olsa da, bu soruların tümünün felsefenin bir dalı olarak Etiğin soruları olmadığını belirtmek gerekir-kimi soruların Etik tarafından yanıtlanamayacağını da. Diğer felsefe soruları gibi Etik soruları da genellikle olan bitenden, yaşanan sorunlardan yola çıkarsa da de-lerle, eylem ve değerlendirmeye ilgili olarak soruların her soru Etiğin sorusu değildir. Etiğin soruları doğrudan kendi yaşamımızda veya kamu yaşamında kararlar aktığımızda ve eylemde bulunduğumuzda yüz yüze geldiğimiz veya görmemezlikten geldiğimiz

etik sorunlarla ilgilidir".<sup>4</sup> Etik sorular, eylem ve değerlendirmeyle ilgili yaşanan sorunlara felsefeyle ya da felsefi bakışla bakmanın ürünü olan sorulardır. Her birimiz yaşamımızın çeşitli alanlarında farklı eylemler arasında bocalar, o anda neyi yapmanın doğru olacağına kara vermede güçlük çekeriz. "Karşı karşıya bulunduğumuz belirli bir anda ne yapmanın doğru olacağı" sorusu, yalnız o durumu yaşayanın yanıtlayabileceği bir doru olup, yanıtlanması kimi olgusal ve felsefi bilgileri gerektirse de, yanıtın kendisi hiç de felsefe bilgisi olmayacaktır. Buna karşılık belirli bir durumun ötesinde "değerli olanın" ya da "doğru veya değerli eylemin ne olduğunu soran sorular" Etiğin sorularıdır, bu soruların yanıtı da doğal olarak felsefe bilgisi olacaktır. Çünkü kişilerin tek tek durumlarda verdikleri doğru kararların, belirli durumlarda yaptıkları doğru eylemlerin ötesine geçerek, bütün bu bağlamlarda kullanılan "doğru değerlendirme"nin, "doğru eylem"nin ne olduğunu sormak, tüm bu eylem ve değerlendirmelere felsefeyle bakmayı gerektirir, bunun sonucu da "doğru eylem"nin ne olduğunu belirlemesi olacaktır. Bu da, eğer beşerilebilirse, halis bir felsefe bilgisi örneği olacaktır, ama başarılabilirse. Filozoflar yüzyıllardır bu türden soruları yanıtlayarak, etik bilgiler ortaya koymaktadırlar. Öncesini bir yana bırakırsak, Eskiçağda Platon ve Aristoteles'le başlayan 18. yüzyılda I. Kant, 19. yüzyılda Schopenhauer, Nietzsche ve yüzyılımızda Max Scheler, N. Hartmann ile sürüp giden etik görüşlerine bakarsak, hep aynı çabayı görürüz.

Etiğin yüzyılımızın ulaştığı bilgi düzeyinden hareketle etik sorunlara bakıldığında, etik bize ne sağlayabilir? Etik bize bir doğru değerlendirme ve doğru eylemde bulunma reçetesi sunabilir mi? Bu sorunun yanıtı açıktır, Etik olsa olsa - yukarıda da değinildiği gibi - doğru değerlendirme ve doğru eyleme ilişkin kimi bilgiler ortaya koyabilir. Bu bilgilerle hangi durumda neyin yapılacağına karar vermek ise her zaman eylemde bulunan kişilerin işidir, Etiğin değil.

Aynı soruyu "meslek etikleri"ne yönelttiğimizde durum nedir? Meslek etikleri hangi türden sorular sorarlar ve bunları nasıl yanıtlarlar? Bu yanıtların felsefe açısından değeri nedir?

Meslek etikleri denen "Etikler", "tıp etiği", "gazetecilik etiği", "siyaset etiği", "mühendislik etiği" v.b. etikler, ne "doğru eylemin ne olduğunu" sorusuna yanıt ararlar, ne de "belirli bir tek durumda kişinin ne yapmasının doğru olduğu" sorusuna. Meslek etiklerinin yanıt aradıkları sorular, "insanların belirli bir mesleği yaparken genel olarak ne yapıp ne yapmaması gerektiğine" ilişkin sorulardır, yani belirli bir tek tıp durumunda yapılması ya da yapılmaması gerekeni soran sorulardır. Kısaca etik ve legal normlarla ilgili sorulardır. Bu sorulara verilen yanıtlarsa, tabii bunlara herhangi bir yanıt verilebilirse, uluslararası bildiriler, uluslararası uyuşmalar ve profesyonel meslek ikelendirir<sup>5</sup>.

O mesleğin yapılmasında karşılaşılan ve o mesleğin içinden ya da dışından kimi insanlar tarafından etik dışı bulunan bazı durumlardan yola çıkan meslek etikleri, bu türden etik sorunları giderecek ya da azaltacak kimi normlar getirmeye çalışırlar. Daha doğru bir ifadeyle, meslek etiklerinden beklenen, bu türden etik olmayan durumları engelleyecek, sınırlamalara dayanarak oluşturacak normlar getirmelidir. Örneğin biyoetikten ya da tıp etiğinden beklenen "bir bilim adamının araştırmalarını yaparken ya da mesleğini yaparken genel olarak neleri yapması, neleri yapmaması gerektiğini", karşılaştığı bir sorunu nasıl çözmesi gerektiğini bildiren normlar, ölçütler koymasındır. O mesleğin yapılması sırasında karşılaşılan sorunların çözülmesinde kendilerine dayanılacak bu normların ussal olarak temellendirilebilir olması beklenmektedir. Kısaca meslek etikleri ussal olarak temellendirilebilen bazı normlar ortaya koyacaklar, o meslek mensupları da bu normlara uygun davrandıklarında etik sorunlar ya ortaya çıkmayacak ya da en azından azalacaktır.

Burada hemen akla gelen soru, bu türden normlarla etik dışı davranışların engellenip engellenemeyeceği sorusudur. Bu soruya geçmeden, öncelikle normdan neyin anlaşılmasının belirtilmesi yerinde olacaktır. "Normlar, değerlendirmeye yarayan -bir eylemi, bir sanat yapıtını, bir düşünceyi, bir kavramı vb. değerlendirmeye yarayan - ve genel ya da geneleşer olma iddiasında olan önermelerdir. Bu önermeler, değerlendirmelerde bulunmak için, "değer" ölçütleri sağlarlar. Bizden de bu ölçütleri kullanmamız beklenir"<sup>6</sup>. Normlar "belli başlı iki biçimde, değer yargıları ve eylem ikeleri olarak çoğu zaman da gereklilik önermeleri olarak karşımıza çıkarlar. . . Değer yargıları, yükümleri boş bir kavram. . . olan, ama yargıdaki öznenin "değerini" bildirdikleri sanılan önermelerdir. Eylem ikeleri ise, bir tür inançlardır. Yapılması ya da yapılmaması gereken konusunda düşüncelerdir"<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> Kuçuradi, Philosophical Ethics and Professional 'Ethics' (Yayımlanmış Bildiri), s. 1

<sup>5</sup> Kuçuradi, a.g.y., s. 2

<sup>6</sup> I. Kuçuradi, Çağın Olayları Arasında, Şiir-Tiyatro Yayınları, s. 182-183

<sup>7</sup> Kuçuradi, a.g.y., s. 184.

Bu eylem ilkeleri ise hiç de homojen değildir, yani genellikle sanıldığı gibi aynı türden ilkelerden oluşmazlar. Onların en azından üç farklı kaynaktan geldiğini, üç farklı türden ilke ya da normun yan yana bulunduğunu görürüz: birincisi, tek tek davranışların etkilerinin değerlendirilmesinden yapılan tümevarımsal çıkarımlara dayanan ilkeler; ikincisi, insanın değerinin bilgisinden yola çıkılarak yapılan çıkarımlara dayanan ilkeler; üçüncüsü ise dolaylı olarak, başka ilkeler ya da kurallar üzerinde akıl yürütülerek çıkarılan meta-ilkelerdir—“herşey yapılabilir” ilkesi gibi<sup>8</sup>. Türettikleri kaynaklara göre normların “değerleri”nin de farklı olduğunu hemen eklemek gerekir. Çıkarıldıkları yer, daha doğru bir ifadeyle bu yerin özelliği, o ilkenin de özelliğini, sonuçta değerini, yani genel geçer olma talebinin yerindeliğini de belirlemektedir.

Karşılaştığımız normlar aynı türden olmadığı gibi, aynı konuya ilişkin birden fazla normla karşılaşmamız da hiç seyrek değildir, sıkça, aynı zamanda geçerli olma savında olan karşıt normların bizden kendilerine uygun davranmamızı beklediklerini görürüz. Aynı zamanda geçerli olan karşıt iki norm karşısında kişi hangi norma uygun davranacağına nasıl karar verecektir? Hangi norm tercih edilecektir? Bu tercih neye göre yapılacaktır?

Belki bir norm tercih edilebilir ve tercih edilen norma uygun eyleminin gerekliliği de bir biçimde ussal olarak temellendirilebilir (örneğin o norma uygun davranıldığında kişinin kazançlı çıkacağı ya da insanın değerinin korunacağı ya da en azından ona zarar verilmeyeceği gösterilebilir), ama bu, yine de her tek durumu doğru değerlendirmemizi sağlayamaz. İnsanın değerinin bilgisine dayanarak çıkarılan ilkeler bile bize “belirli bir durumda bir insan doğru bir değerlendirme yapamıyorsa ve elinden geldiği kadar insanın değerine zarar vermemek istiyorsa, şöyle şöyle davranırsa, bu değere zarar vermemek daha olasıdır” derler. Bu ilkeler de “genel geçer değildir. Tarihsel oluş içinde bu tür bir ilke ortaya konduğunda, bu her zaman için geçerli bir ilkedir, ama her tek durum için değil”<sup>9</sup>.

“Oysa doğru değerlendirmelerde bulunmak ve yapılmış değerlendirmeleri sınamak için değer yargılarına ve genellikle normlara gerek yok, bilgilere gerek vardır: değerlendirilmesi söz konusu olanla ilgili bilgilere, değerlendirilenlerin ait olduğu alanda değerlendirme etkinliğinin özelliğine ilişkin bilgilere vb. ilkelerin belirlenmesi, eylemde bulunurken kişinin içinde bulunduğu koşullarla ilgili bilgisi doğru bir değerlendirme yapmaya yeterli olmadığı zaman — ve kişinin yaşamında sık sık olur bu— değer harcama ya da yararına— çıkarına zarar verme olasılığını azaltabiliyor ancak”<sup>10</sup>.

Mühendislerle ilgili etik sorunlara, mühendislerin eylemleriyle ilgili etik sorunlara bu bilgilerle bakarsak, gördüğümüz, tüm bu eylemlerin ortak özelliğinin, eylemde bulunanların karşılarında onların eylemlerinden doğrudan, ama çoğunlukla da dolaylı bir biçimde etkilenen insanların, kişilerin, kendileri gibi, kişilerin olduğunu unutmamız olmalıdır. Yeterli ve kaliteli malzeme kullanılmadan yapılan bir binanın inşaatına izin veren ya da hatalı bir karayolu inşaatını gerçekleştiren ya da onaylayan bir mühendis, kısa erimli çıkarları için, bu eyleminin sonuçlarından diğer insanların görebileceği zararı dikkate almamaktadır. Standartlara uygun olmayan bir inşaatı yapmakla ya da yapıları onay vermekle, sorumlu mühendis bu eyleminden kimi kişilerin zarar görmesine de evet demiş olmaktadır. Karşıda insanın olduğu unutulunca ya da kişiler şeyleştirilip araç olarak görülünce, değer sorunlarıyla, değer harcamalarıyla karşı karşıya kalmak kaçınılmaz olmaktadır. Bu tür durumlarda kişilerin harcandığı, insanın araç olarak görüldüğü değer sorunlarıyla yuz yüze gelmektedir. Bu nedenle sorunların çözülmesinde ya da yukarıda dile getirilen soruların yanıtlanmasında dayanağımız insanın değerinin bilgisi olabilir. İnsanın yapısal olanaklarının bilgisinde temel bulan bir değer görüşüyle sınırların çizilmesi, gerçi bize her tek durumda ne yapmamız gerektiğini söyleyemez, ama en azından her tek durumda neyin yapılamayacağını belirlemek olanaklıdır. Hem de herkes için olanaklıdır. Yeter ki olup bitene hazır değer yargılarından oluşan reçetelerle değil de, açık kafayla, değer bilgisiyile bakılsın. Karşıda insanların olduğu unutulmasın.

Burada da açıkça görüldüğü gibi, sorun hiç de sanıldığı gibi yalnızca bazı meslek mensuplarına özgü bir sorun da değildir. (Meslek etiklerinin de, ilgili oldukları alanların farklı özellikler taşıması yanında, temelde farklı olmadıkları görülür. Tüm meslek etikleri, mensuplarının belirli durumlarda nasıl eylemde bulunmaları ya da nasıl eylemde bulunmaması gerektiğini belirleyen ilkeler geliştirerek, hem mesleklerinin zarar görmesini önlemeye hem de hizmet verdikleri kesimin zarar görmesini engellemeye çalışmaktadır.) Sorun hepimizi ilgilendirmektedir, hepimizle ilgilidir. Çünkü yaşamda kişiler şu ya da

<sup>8</sup> Kuçuradi, a.g.y., s. 185.

<sup>9</sup> Kuçuradi, a.g.y., s. 187.

<sup>10</sup> Kuçuradi, a.g.y., s. 189.

bu biçimde kararlar vermek, şu ya da bu biçimde eylemek durumundadırlar. Her eylemde eylemi yapan kişi yanında eylemin yöneldiği ya da eylemden etkilenen başka kişiler de söz konusudur. Bu nedenle her eylemin bir etik değeri vardır, her eylem değer getiren, değer koruyan ya da değer çığneyen bir eylemdir. Kişi eylemiyle etik bir değerini yaşamasını sağlayabileceği gibi, eylemiyle bir etik değeri koruyabilir ya da çığneyebilir de. Bu nedenle ister farkında olunsun ister olunmasın, ister kabul edilsin ister edilmesin, her eylemin bir etik değeri vardır, her eylem değerli, değersiz ya da en azından değer harcamayan, değer koruyan bir eylemdir. Kısaca biz tek tek kişiler olarak yaşamda, yaşamın her anında hep değerlendirmelerde bulunup kararlar vermek, bu kararlarımıza göre eylemde bulunmak durumundayız. Kararları veren kişiler olarak da kararlarımızın sorumluluğunu taşımak durumundayız. Tek tek durumlarda neyin yapılıp neyin yapılamayacağına karar veren kişilerdir. Hiçbir kural her tek durumda ne yapılacağını belirlemede yeterli olamaz. Yaşantı olanaklarının sınırsızlığı, onların tüm durumları kapsayacak bir kuralın toplanmasına izin vermez.

Oyleyse, meslek mensuplarının belirli bir tek tip durumda neyi yapmaları, neyi yapmamaları gerektiğini dile getiren "meslek etikeleri"nin ya da meslek ilkelerinin (kodlarının) işlevi ne olacaktır? Bu ilkeler gereksiz midir? Kesinlikle hayır. Bu ilkeler, bir meslek mensubu, örneğin bir mühendis, herhangi bir nedenle, belirli bir durumda doğru değerlendirme yapabilecek ve ne yapması gerektiğini bulacak durumda değilse, onun mesleğini, mesleğinin amaçlarına uygun bir biçimde gerçekleştirmesinde yararlı olabilirler. Böyle bir durumda, mühendis genel bir meslek normunu ya da ilkesini bu tek duruma uygulayarak, mesleğinin amaçlarına uygun eylemde bulunmama olasılığını, değer çığneme olasılığını azaltabilir, ama yalnızca olasılığı azaltabilir. Bu, normu uygulamanın belirli durumlarda zararlı olması ihtimalini ortadan kaldırmaz. Meslek normlarını asıl gerekli kılan şeyse, her meslekte birçok sorumsuz kişinin olmasıdır. Yalnızca normlar değil, aynı zamanda yaptırımlar da içeren bu ilkeler yoluyla her meslek kendi "mesleğinin onuru"nu korumaya çalışmaktadır.

Meslek mensuplarını meslek ilkelerine mümkün olduğunca uymaya teşvik ederek ya da zorlayarak, belki mesleğimizin onuruna zarar verilmesini bir dereceye kadar önleyebilirsiniz, ama mesleğinin onuru ancak mesleği amacına uygun olarak icra eden, bunu yaparken her tek durumda, insanın onuruna ya da değerine zarar vermeden nasıl eylemde bulunabileceğine kendisi karar verebilen kişilerle korunabilir. Başka bir deyişle kişiler doğru değerlendirme yapabilecek bilgisel donanıma —"keskin bilme yetenekleri ve yaşantı olanaklarının zengin bilgisiyle — değer sorunlarına ilişkin bilgiye" — sahipse doğru değerlendirmelerde bulunup, doğru eylemde bulunabilirler. Bu nedenle Etik eğitiminin amacı kişilere bu donanımı kazandırmak olmalıdır. I. Kuçuradı'nın ifadesiyle "kişiler belki ahiaklı davranmaya zorlanabilir, ama etik eylemde bulunmaya zorlanamaz". Bu ancak herkesin kendisinin yapabileceği bir şeydir.

## ÖZGEÇMİŞ

1956 yılında Balıkesir'de doğdu. 1978 yılında Hacettepe Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nden mezun oldu. 1978-1981 arası Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü'nde çalıştı. 1981 yılında asistan olarak Hacettepe Üniversitesi Felsefe Bölümü'nde çalışmaya başladı. 1981 yılında Nüfus Bilimi'nde Yüksek Lisans, 1985 yılında Felsefede Yüksek Lisans, 1990 yılında da Felsefede Doktora derecesini aldı. 1989-1991 arası Almanya'nın Mainz Üniversitesi'nde çalışmalar yaptı. 1993 yılında Felsefede Doçentlik derecesini aldı, halen Hacettepe Üniversitesi Felsefe Bölümü'nde çalışmakta ve Etik, Bilgi Felsefesi, İnsan Felsefesi, 18. ve 20. Yüzyılda Felsefe gibi dersler vermektedir. 1991 yılından bu yana Türkiye Felsefe Kurumu Yönetim Kurulu üyesi ve Kurum Saymanıdır. Çoğu felsefe dergilerinde yayımlanmış yazılar yanında, *Etik ve Metaetik* (1992) ve *Platon'dan Habermas'a Felsefede Doğruluk ya da Hakikat* (1995) adlı iki telif yapıtı ile *Fenomenoloji Üzerine Beş Ders* (1997) adlı bir çevirisi yayımlanmış, *Ontolojinin Işığında Bilgi* adlı bir çeviri ile editörlüğünü yaptığı *Etik ve Meslek Etikeleri* adlı bir kitabın ise 1997 yılı sonuna kadar yayımlanması planlanmıştır.

<sup>11</sup> I. KUÇURADI, "Miscelanca on "Ethics and Contemporary Journalism" - 12-1-1995'te Ankara'da yapılan Forum for European Journalism Students'a sunulmuş yayımlanmış bildiri, s. 1-2



# ÇALIŞMA YAŞAMINDA İŞ DOYUMU VE İŞ ETİĞİ

## Ünsal YETİM

Ülkemizde son yıllarda çalışma yaşamında etik sorunların, mesleki bütünleşmenin göstergesi olan etik kodlarının kapsam, içerik ve nitelik olarak belirlenmesi gündeme gelmiştir. Toplumsal yaşamın, sosyal değişimin ulaştığı yeni evrede pek çok meslek alanında hem meslek üyelerini ilgilendiren hem de meslekle yaşamın iç içe geçmesi gerçeğinden tüm toplumu ilgilendiren etik görevlerin yürürlüğe konması bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Belirli bir meslekte yapılan eylemler, uygulanan kararlar artık salt mesleğin dar sınırları içerisinde düşünülmemek durumundadır. Yaygın iletişim ve bilgilendirme sonucu işletmelerde uygulanan işlemler, teknoloji uygulamalarının genelle, toplumla bağı çok daha belirgin hale gelmiştir.

Sanayileşme, gelişme ve oradan da modernleşme ülkesinin öteden beri etkin taşıyıcılarından biri olan mühendislerin bilim ve teknoloji ile toplumu dönüştürme çabaları, günümüzde çok yönlü eleştiri altındadır. Doğaya, insana rağmen, onların yararına olduğuna inanıldığı için geliştirilen dar sanayileşme, makinalaşma çabaları ekonomik hantallığın yanısıra yoğun sağlık ve kirlenme sorunlarını doğurmuştur. Mühendisler bu sorunlardan kendi sorumluluklarını ağır bir biçimde hissetmeye başlamışlardır. Kimiksizleşen kentler, bozulan yaşam kalitesi insana ve çevreye duyarlı etik anlayışları her kesime dayatmaktadır.

Ote yandan endüstriyel bağlamda insanın önemi giderek artan biçimde kendini hissettirmektedir. İş yaşamı kalitesi, iş doyumunu gibi konular bu ilginin somut göstergeleridir. Mesleği ile bütünleşmiş, yaptığı işten doyum bulan, çalışma ortamının ve genel olarak çevrenin kalitesini arttırmaya güdümlü meslek adamlarının örgütsel ve kişisel olarak etik görevleri yenne getirmede daha bilinçli oldukları bilinmektedir.

İş doyumunu bir yandan işten alınan bireysel haz, olumlu duygu, kendine güven gibi istenir sonuçları ortaya çıkarıp verimliliğin artmasına neden olurken, ote yandan mesleki, genel insan sorunlarında bireylerin meslek örgütlerinin belirlediği etik kodlara uymaya ve insan olmayı getiren özgür kişisel vicdanın sergilenmesine daha fazla zemin hazırlamaktadır.

Bu çalışma böyle bir çerçeve içerisinde biçimlenmiştir. Okuyucu ilgili alanlarda özellikle sosyal psikolojik bakış açısının yeğlendiğini hatırlada tutmalıdır. Etik ve iş doyumunu konularını farklı bakış açılarından değerlendiren değişik yaklaşımlar vardır. Ancak yazarın mesleki etik sınırlılıkları bunların irdelenmesini sınırlandırmaktadır.

## İş Doyumu

İşe, mesleğe ilişkin belirli bir yaşantı sonucu oluşan duygusal tepkiler, bilişsel değerlendirmeler anlamına gelen iş doyumunu, endüstri ve örgüt psikolojisi alanında en çok araştırılan konulardandır. Konunun bu denli ilgi görmesinin altında yatan kültürel, işlevsel ve tarihsel nedenler vardır.

Batı kültüründe bireysellik, bireysel özgürlük, kültürel gelişme, fırsat ve olanak sağlama değerleri her zaman toplumun ana motor gücü olmuştur. Mutluluğun işte başarıyla elde edileceği düşüncesi batıda bir iş etiğidir. Çalışma yaşamı bireylere başarı şansını ve mutluluğu vermelidir. Böylece batı toplumunu

belirleyen ana karakterlerden biri bireylerin işlerinden hoşlanmaları, duygularını özgürce ifade edebilmeleri ve iş yoluyla kendi kaderlerini değiştirmeleri öğelerine dayanmaktadır. Bireylere üretim ve başarı ile mutluluğu yakalama ve bu yolla statü elde etme şansı tanınmaktadır.

İş doyumunu aynı zamanda işlevsel bir amaca yönelik bir konudur. Doyum ile işe devamsızlık, iş değiştirme ve performans düşüklüğü arasında ters yönde ilişkiler vardır. İşinden doyumsuz, işinde stres yaşayan bireylerin iş değiştirme, devamsızlık, performans düşüklüğü, uyumsuzluk gibi olumsuz sonuçlar yaşadıkları, tüm bunların da verimliliği etkilediği tartışılmaktadır. Ülkemizde yapılan bir çalışmada (Şahin ve Batıgun-Durak, 1997) iş doyumunu arttıkça bireylerin stres belirtilerinin azaldığı ve performansın yükseldiği bulunmuştur.

İş doyumunu tarihsel gelişimde belirli bir dönemin konusudur. Bu dönem endüstri devrimi ile başlayan kapitalist gelişim dönemidir. Kapitalizmin tesis olduğu yıllarında üretim ilişkileri, ürün yapısı, uzmanlaşma, dizayn, teknoloji gibi temel sorunlar bir forma oturtulmuş ve gelişim seyrinde işte verimliliği etkileyen insan faktörüne yönelinmiştir. İnsanın işte güdülerini, duygularını, beklentilerini doyuracak iş çevreleri oluşturulması çabası halen sürmektedir. İşine bağlı, iş değerlerini edinmiş, işe karşı olumlu tutumlar besleyen bireyler yetiştirmek sistemin yeniden üretilmesinde çok önemli bir öğüdür.

İş doyumunu duygusal, bilişsel bir tepkidir. Tüm diğer tepkilerde olduğu gibi burada da haz, hoşlanma, acı, kaçınma gibi olumlu ve olumsuz kategoriler vardır. Locke (1976) iş doyumunu bireyin işinden ve iş deneyiminden elde ettiği haz veya olumlu duygusal durum olarak tanımlamıştır. Diğer bazı araştırmacılar ise işe ilişkin bu sonuç tepkisinin gereksinmelerin karşılanma derecesine yönelik algılardan, bireysel amaçların gerçekleşmesi konusunda değerlendirmelerden ve işe ilişkin bireysel standartlardan kaynaklandığını öne sürerek, iş doyumunun aynı zamanda bilişsel bir yargı olduğuna işaret etmişlerdir. Örneğin Michalos (1985) elde edilen doyumla idealde beklenen arasındaki uyumun iş doyumuna tepkisine yol açtığını belirlemiştir.

İş çalışma ortamı statik değil, dinamik çok etmenli bir toplumsal çevredir. Bu çevre içerisinde yer alan tüm öğelerin değişen ağırlıklarda iş doyumuna katkısı vardır. Söz konusu öğeler ücret, işin zorluğu, statü gibi görece nesnel ve güdülenme, beklentiler, kişilik yapısı gibi öznel öğeler olarak ayrımlaştırılabilir.

İş doyumuna ilişkin çeşitli anlayışlar, kuramlar ileri sürülmüştür. Örneğin McCormick ve Igen (1980) **kişisel karşılaştırma kuramında** kişinin kendi iç standardı ile işte sergilediği performans arasındaki uyumun iş doyumuna algısına yol açtığını öne sürmüştür. Bireyin işine ilişkin iç standartlarında gereksinimler ve değerler yer almaktadır. İş standartlarının gereksinimler yanını güvenlik, yaşamı koruma, beğenilme, saygı görme, kendini gerçekleştirme gibi öğeler oluşturur. Örneğin bir mühendis için işinde takdir görme, kendini gerçekleştirme temel gereksinim standardı olabilir. İş standartlarının değer yanı da vardır. Değerler olayların istenir olan, ideal olan sosyal içtenliklerdir (Saks ve Krupat, 1988). Scott (1965) kişisel değer veya moral değer kişiler arası ilişkiyi kapsayan bir kavramsallaştırma olarak değerlendirmiştir. Bunlar rasyonellik, yararcılık, eşitlikçilik, bireycilik, insancılık, erdemli olma, onurunu koruma gibilerini kapsar (Allport ve ark., 1960; Bales ve Couch, 1969; Rokeach, 1973). İş koşulları tüm bu standartları karşıladığı ölçüde bireyler işlerinden haz duyarlar, doyum bulurlar.

Salancik ve Pfeffer (1977) iş doyumunu kapsamında **kişiler arası karşılaştırma kuramını** ortaya atmıştır. Bu yaklaşıma göre kişi kendisini benzer konumdaki diğerleri ile karşılaştırarak doyum yargısına ulaşır. Kendi düzeyinde olan diğerlerinin eriştikleri doyum düzeyini birey kendine bir standart olarak kabul eder. Böylece aynı düzeyde olan iki mühendis ücret, kabul görme, iş yükü bakımından birbirlerinin elde ettiklerini bir karşılaştırma standardı olarak kullanırlar. Burada doyumun ilişkiselliği, göreceliği ortaya çıkmaktadır. Birey diğerleri çerçevesinde doyum kararına ulaşmaktadır. Ücretlendirme, iş yükünün dağıtılması konusunda yetenek, beceri ve yaşantı birikimi göz önüne alınarak adil davranılması gerekmektedir. Aynı yetenek düzeyinde iki mühendisin ayrı ücretlendirilmesi doyumsuzluktan başka ilişkisel sorunlara da yol açar.

Landy (1984) yaşamın duygusal denge üzerinde temellendiğinden hareketle **karşıt süreçler kuramını** öne sürmüştür. Yaşam uçları, aşınılıkları dengeleyen, notürleştirilen bir optimum üzerinde temellenmektedir. Yazar karşıt süreçler kuramında uzun dönemde bireylerin yaşamı optimalleştirdiklerini savunur. Buna göre eğer kişi işini hoş, çekici buluyorsa, yaşanan bu uç duygu durumu bir süre sonra karşıt süreçler yoluyla notürlenecektir. Çünkü aşırı duygulanımlar kişiyi

yıpratmaktadır. İşe ilişkin olumlu, olumsuz duygulanımlar bir süre sonra bir dengeye kavuşurlar. Böylece her iş başlangıçtaki çekiciliğini yitirerek belirli bir düzeye ulaşır. İş doyumunun yaşa ve deneyime bağlı olarak arttığı, işteki her gelişim evresinin ayrı doyum kaynaklarının olduğunu gösteren bulgular kuramın tamamıyla doğru olmadığına işaret etmektedir. Bireylerin iş yaşamı için belirledikleri optimumlar negatif veya nötr değil pozitif uçtadır. Daha başlangıçta bireyler olumlu duygular elde etmek, optimumlarına erişmek için bir işe girerler.

İş doyumunu kuramları içerisinde en çok üzerinde durulan ve araştırma yapılan kuram, iki faktör kuramıdır. Herzberg ve arkadaşları(1959) mühendisler üzerinde yaptığı çalışmalarda işte iyi zaman ve kötü zaman tanımları elde etmişlerdir. Yazarlar bu tanımlardan işte başarı, tanınma, ilerleme, sorumluluk öğelerini kapsayan içerik, şirket politikası, denetleme, ücret iş koşulları gibilerini içeren bağlam boyutlarını belirlemişlerdir. Bu iki boyuta dayalı olarak Herzberg işte doyum sağlayıcılar ve doyumsuzluk sağlayıcılar olmak üzere iki faktörün varlığına işaret etmiştir. Kuramda işte başarı, tanınma v.d. gibi içerik boyutunun karşılandığı oranda çalışanların doyum bulacakları öngörülmüştür. Doyum sağlayıcılar, iş doyumuna yol açanlar içerik etmenleridir. İçerik etmenlerinin yokluğunda çalışanların doyumsuz olmayacakları ancak işe karşı nötr olacakları, farksızlık algılayacakları öne sürülmüştür. Yine kurama göre iyi ücret, hoş ve çekici iş koşulları gibi olumlu bağlam boyutunda, çalışanlar doyum hissetmeyecekler, işe karşı nötr kalacaklardır. Bağlam etmenlerinin azlığı, yetersizliği oranında çalışanlar doyumsuz olacaklardır. Özetle içerik öğelerinin karşılanma derecesi doyum, bağlam öğelerinin yetersizliği doyumsuzluğu belirlemektedir. Bununla birlikte yapılan çalışmalar Herzberg'in öngörülerini bütünüyle desteklememiştir. Araştırmalar hem içerik hem de bağlam faktörlerinin doyum yada doyumsuzluğa yol açtığına işaret etmiştir(Hinnichs ve Mischkind,1967, King,1970, Landy ve Trumbo,1980, Muchinsky,1987).

Ele alınan kuramların ışığında Yetim(1993,1994) bilişsel bir yargıya ve deneyime dayanan iş doyumuna ilişkin bir bütünleştirme çabasına girişmiştir. Yazar iş doyumunun çoklu bilişsel değerlendirmelere dayanan bir yargı olduğunu kabul ederek bir kuramsal model sunmuştur. Buna göre iş doyumunu öz yeterliliğe, optimizme, kişisel karşılaştırmalara ve sosyal karşılaştırmalara dayalı bütünsel bir yargıdır. Bireyler kendi mesleksel beceri, yetenek ve kapasitelerine ilişkin algı ve inançlarının kapsandığı öz yeterliliklerine (Bandura,1977), mesleğin ve kendilerinin geleceğine ilişkin optimizm değerlendirmelerine; kendi beklentileri ve gerçekte elde ettiklerine dayanan kişisel karşılaştırmalara; meslektaşlarına göre kendilerinin konumuna ilişkin sosyal karşılaştırmalara göre iş yaşamlarını yargırlar. Mühendisler ve diğer meslekler açısından bu model test edilmiş ve elde edilen bulgular kuramı desteklemiştir. Bununla birlikte ülkemiz meslek adamlarının kendi mesleksel yeterliliklerine ve kapasitelerine ilişkin değerlendirmelerinde yetersizlik yargısının daha fazla olduğu, öz yeterliliğe ilişkin düşük değerlendirmelerin doyumsuzlukta başlıca faktör olduğu ortaya çıkmıştır. Öz yeterliliğe ilişkin bu düşük değerlendirmelerin nedenleri çocuk yetiştirme biçimimizde, eğitimin nitelik olarak yetersizliğinde, özgür girişim, insiyatif ruhunu kıran geleneksel anlayışlarda bulunabilir. Kişisel özgürlüğe, bağımsız girişimde bulunmaya kapalı çocuk yetiştirme biçiminde bireyler kendi yetenek ve yeterliliklerini sınavacak, geliştirecek fırsatlara sahip olamazlar. Yine eğitim beceri kazandırmak, yetenekleri geliştirmek ve uygulamalara ortam hazırlamaktan çok, bilgi depolamak ve bağımlılığı pekiştirmek hedeflerine dönüktür. Meslek adamları üniversite eğitimi sırasında temel mesleksel becerileri alamamaktan yakınmaktadır. Geçerlikteki yönetsel anlayışlar ve gelenekler bağımsız insiyatif kullanmaya izin vermemektedir. Yetkinin ve gücün merkezileşmesi bireysel girişimi önlemektedir.

Ülkemiz bireylerinin kendini doyumsuz bulmasında etkili olan bir diğer alan sosyal karşılaştırmalardır. Meslek adamları kendilerini aynı konumda diğerleri ile karşılaştırdığında doyumsuz olduğu sonucuna varmaktadır. Önemli oranda mühendis kendi konumunu meslektaşlarından daha iyi görmemektedir. Bunun nedeni işe atanma, statü kazanma, yüksek gelir elde etme gibi konularda yetenek, deneyim ve yeterlikten başka yönetime yakınlık, kişisel bağlar, politik yakınlık, güçlü kişilerle bağlantı etmenlerinin rol oynamasıdır. Ücretlendirme, yükseltme politikalarında nesnel ölçütlerden başka ölçütlere başvurduğu ve hakkaniyet dışı uygulamalara sıkça rastlandığı bilinmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde mühendislerin mesleğini geleceğinden endişeli olmadıkları, mesleği çekici buldukları, iş koşullarını iyi buldukları ortaya çıkmıştır. Ülkemizde yapılan bir başka çalışmaya göre(Ergin,1997) iş doyumunu bakımından en doyumlu grupların başında yöneticiler ve teknik elemanlar gelmektedir.

Sonuç olarak iş doyumuna örgütsel, toplumsal ve psikolojik pekçok etmen etkide bulunmaktadır. İnsanı geliştirme, doyumu kılma, zenginleştirme çabası tarih boyunca süren bir etkinliktir. Tüm bu çabaların belki de en önemlisi insanın diğer insanla ilgili görevlerini, sorumluluklarını belirlemek ve yaşam pratiğine aktarmaktır.

## İş Etiği

Etik alanı feisefenin temel alanlarından biridir. Konusu "iyi" ve "kötü" olanın ne olduğu, niteliklerinin neler olduğudur. Yalın anlamıyla etik, doğruya ve yanlışa ilişkin ortaya atılan ölçütlerdir. Ölçütler demeti, toplumsal ahlak olarak adlandırılan kültüre, geleneğe bağlı olandan ayrı, açıklıkla belirtmiş ve yazılı görevleri kapsar. Bu çerçevede içerisinde iyi insanın nasıl olması gerektiği ve bireyin davranışlarını sınırlayan kuralların neler olması gerektiği çeşitli etik yaklaşımlar tarafından tartışılmaktadır(Shaw, 1991).

Mesleksen etik bir meslek kümesinde, bir örgüt çerçevesinde insan ilişkilerine ait kuralların geliştirilmesi, işlevsel hale getirilmesi ve kural dışı davranışların sınırlandırılması üzerinde temellenmektedir. Bu açıdan mesleksen etik zorunlu olarak bir gruba, toplumsal bir küme veya sınıfla ilişkilendirilen bir kavramdır.

Bir mesleksen kümeyle ait olan, onunla özdeşleşen bireylerin kendi gruplarını biricik kılan öğelerden biri de ortaya konulan etik kurallar ve görevlerdir. Mesleksen bir grup kimliğine sahip olan bireylerin grubu bağlayan, ilişkileri çerçeveleyen kurallara uygun davranmaları beklenir. Bu kurallar dünyanın neresinde olursa olsun meslek adamını bağlamaktadır. İş ortamında meslektaşlara ve diğerlerine nasıl davranılacağı, meslek adamı-hizmeti alanı ve meslek adamı-halk ilişkisinin ne tür kurallara göre şekilleneceği, karar alma ve uygulamada ne tür ilkelerin gözetileceği gibi konularda grup normlarının geliştirilmesi gereklidir(Hogg, 1992). Mesleksen etik grup onu koruduğu sürece yürürlükte kalan, meslek adamlarını belirli yönde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlere sınır çizen kurallardan oluşur(Durkheim, 1949).

Bir mesleksen gruba ait, grup kimliği ile bütünlük gösteren etik ilkeler genelde insanla, toplumla ilişkilidir. Ancak bu yan doğrudan algılanamaz. Çoğu insan için bir meslek grubunun ilkeleri ilgi dışı, bilinmeyen birtakım görevlerden ibarettir. Bununla birlikte günümüz dünyası alanları, mekanları, ülkeleri, yaşantıları birbirine kaynaştırmaktadır. İletişim, toplumsal öğrenme ve eğitim yoluyla bireyler doğrudan veya dolaylı olarak kendilerini ilgilendiren her sürece yoğun duyarlılık göstermektedirler. Böylece yatırımcılar, iş adamları, mühendisler, mimarlar salt ekonomik çıkar, kar maksimizasyonu ile hareket etmemek, yararın toplumsal ve ekolojik pahalarını düşünmek durumunda kalmaktadırlar. İş dünyası kültürel, toplumsal, politik olaylardan, insanın beklentilerinden daha fazla etkilenir hale gelmiştir.

Mesleksen etik kendini bir aidiyetle, bir grup kimliği ile tanımlamanın sonucunda gelişir ve grup ne denli güçlü, bütünlüğe ulaşmış ise o denli etkili hale gelir. Grup kimliği meslek adamları arasında iletişim, duygu-amaç-değer paylaşımı, dayanışma yoluyla ortaya çıkar. Meslek örgütleri, odalar bu olanakların yaşanmasına zemin hazırlamaktadır. Mesleksen örgütlenmelerin, birliklerin grup kimliğini kazandırmada temel işlevleri vardır. Meslek adamları örgütlü oldukları sürece grup niteliğini kazanırlar(Durkheim, 1949).

Çeşitli mesleksen örgütler kendi iş ilişkileri çerçevesinde özgün kuralları ve dürüstlük, sözünde durma, insana-doğaya saygılı olma, gerçeği gözlemleme, hakça davranma, haksızlığa karşı koyma gibi genelliği olan değerleri etik kodlar şeklinde düzenlemişlerdir. Örgütler formal eğitimlerine bu ilkelerin öğretilmesini de eklemişlerdir(Northcraft ve Neale, 1990).

Sonuç olarak iş ilişkilerini, topluma ilişkin yükümlülükleri düzenlemede meslek örgütlerinin ortaya koyduğu ilkeler üç ana işlevi görmeye yardımcı olmaktadır. Bunlar, **ilkelere uymayan yada yetersiz üyeyi ayıklamak**, **meslek içi rekabeti düzenlemek** ve **meslek ideallerini korumaktır**. Meslek örgütünün bu işlevlerini yerine getirmesinde yasaların yanısıra, grup kimliğinin belirgin ve bağlayıcı olmasının önemi vardır.

Böylece her mesleksel örgütlenme, her sendikal birlik doğrudan grup ya da sınıf kimliğini ve bilincini kazandırmamaktadır. İlgili meslek örgütlenmesi üyeler bazında etik ilkelerini uygulayabildiği ölçüde grup kimliğini kazanmaktadır. Meslek örgütü ayıklama, rekabeti düzenleme, meslek ideallerini koruma işlevlerini etik kodlar çerçevesinde özgürce yerine getirebilmelidir. Sozgelimi bir işveren sendikası etik kodlarına, grup normlarına uymayan üyeyi ayıklayabilmeli ve iş görmesini sınırlandırabilmelidir. Yine mühendis odaları meslek içi rekabeti düzenlemede, işin, projenin ücretlendirilmesinde standartlar getirmeli ve bunlara uymayanları yaptırımlarla engelleyebilmelidir. Ülkemizde bu yönde sıkıntılar vardır. İlgili ölçütler çerçevesinde gerçekten grup/sınıf kimliğini kazanmış bir kesimin var olduğunu söylemek oldukça güçtür. Bu durumun yapısal, gelişimsel süreçlerle sıkı bağlantıları vardır.

İş yaşantısı boyunca meslek adamları pek çok sorunla karşılaşmakta, günlük ilişkilerde bunlara çözüm getirmektedirler. Çoğu kez etik dışındaki yollarla giderilmeye çalışılan bu günlük alanda, yasal veya grupsal denetimin yetersizliği goze çarpmaktadır. Amirlerin istismarı, taciz, gücün kötüye kullanımı, yanlış davranma, göz yumma gibi olumsuz sonuçlar sıkça yaşanmaktadır. Bir diğer deyişle salt yasal veya grupsal yaptırımın dışında bireyin kişisel grup özdeşiminin, kuralları içselleştirmesinin, kişiliği ile bunları bütünleştirmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bireyler çıkar, baskı, kişisel egoizmin ötesinde grup kimliğini besleyen özgür kişisel vicdana sahip olmalıdırlar. Kişisel vicdan bireyin kendisine dönmesini, kendini sorgulamasını, evrensel insan haklarını gözetmesini gerektirir. Bireyler kendilerini ve diğer insanları aynı oranda bağlayan ilkelere çerçevesinde kişisel bir vicdan geliştirebilmelidirler. Olgun bir kişisel vicdana sahip kişi, kendi bireyliğini, özerkliğini algılamış, grup etiği ile insan olmayı bütünleştirmiş kişidir.

Çoğu yönetici etik dışı davranışları ussallaştırma yoluna gitmektedir. Bu ussallaştırmalara birkaç örnek şöyle verilebilir: "Örgüte yarar sağlıyorsa bazı şeyler görmezden gelinebilir", "Çoğunluğun çıkarı gerektiriyorsa bazı kurallar çignenebilir", "Kurallar biraz esnerse birşey değişmez", "Yalnızca bir arkadaşına yardım ediyorum, kişisel çıkarım yok", "Herkes herkesi istismar ediyor, benimkisi ufak sayılır". Toplumumuzda yaşanan anomie etik dışı ussallaştırmalara çanak tutmaktadır. Ekonomik istikrarsızlığın, yüksek enflasyonun toplum yaşamındaki yansımaları değer erozyonları, yozlaşma, makyivellist eğilimler şeklinde kendini göstermektedir. Etik dışı davranışların önlenmesinde toplumsal istikrarlık, toplumsal denge önemli bir etmendir. Ancak bunun yanı sıra insanımızın bireyleşmesi, birey olmanın gerektirdiği insansal sorumlulukları üstlenmesi de çok önemlidir.

Sonuç olarak yarar, kural-görev ve bireysellik çerçevesinde geliştirilen etik ilkeler bir yanı ile grupsal bütünlüğe öte yanı ile genel olarak insana bakışa dayanan davranışları öngörmektedir. Şimdiye kadar kuramsal düzeyde sürdürdüğümüz etik tartışmasının bir meslek örgütü kapsamında nasıl davranış kodlarına dönüştüğünü göstermek konuyu somutlaştıracaktır. Amerikan Elektrik ve Elektronik Mühendisleri'(IEEE) nin 1990 yılında kabul ettiği etik davranış kodlarından bazıları şöyledir:

1. Kamunun güvenliği, sağlığı, refahı ile tutarlı kararlar almak ve kamuyu tehlikeye sokacak uygulamalardan kaçınmak;
2. Mümkün olan her durumda gerçek veya algılanan çıkar çatışmalarından kaçınmak ve bunların tarafları etkilemesini önlemek;
3. Teknoloji konusunda anlayışların geliştirilmesini ve teknolojinin uygun kullanılmasını sağlamak;
4. Teknik yeterliliği korumak, geliştirmek ve alınan işlerin eğitim ve yaşantı yoluyla nitelik kazanmış (kalifiye) elemanlar tarafından yapılmasını sağlamak;
5. Varolan veri temelinde talepte bulunurken veya tahminde bulunurken dürüst olmak veya gerçekleri söylemek;
6. Teknik iş hakkında dürüst eleştirileri aramak, kabul etmek, önermek, hatalar konusunda bilgilendirilmek ve düzeltmek, diğerlerine uygun katkılarda bulunmak;
7. Rüşveti ne almak ne de teklif etmek;
8. İrk, dil, din, özürülük, yaş, ulusal köken ayırd etmeksizin herkese adil davranmak;
9. Kimsenin şahsına, mülkiyetine, saygınlığına, çalışmasına, işine bilerek yada bilmeyerek zarar vermemek;
10. Meslektaşların ve yardımcı elemanların mesleksel gelişimine yardımcı olmak ve etik kodlara uymalarını desteklemek.(IEEE, 1990, s.5).

Görüleceği üzere mühendisler kendi iş alanlarında, mesleği ve kamuyu ilgilendiren etik konularda görev ve yükümlülükler ortaya koymuşlardır. Ülkemizde bu yönde çabalara ivedi gereksinim vardır.

Kural koymak ve onların işlerliliğini sağlamak bir mesleği bütünleşmiş bir küme yapabilir. Bu yolla mesleğin saygınlığı artar.

### **İş Doymu İle İş Etiği Arasında İlişkiler**

Her iki olgu arasındaki ilişkilere grupsal ve bireysel perspektiften bakılabilir. Grupsal düzeyde bütünleşmiş, bir forma oturmuş bir mesleğin üyesi olmak en başta işe girerken bireyin yapacağı işlerin sınırlarının belirli olması, yetki ve sorumluluklarının tanınmış olması, görev tanımının yapılmış olması bakımlarından iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Belirsiz, günden güne değişen işleri yapmak bireyleri yıpratır ve kapasitelerini zorlar. Ayrıca işler ve görevler tanımlı, belirli olmadığından birey iş doyumunu arttıracak kaliteleri yönetimden talep edemez. Bir mesleğin bütünleşmiş, homojen bir küme olmasında kendine koyduğu etik kuralların önemi yaşamsaldır. Ancak grup normları olan bir mesleğin üyesi işine ilişkin standartlar koyabilir. Öyleyse her meslek normlarla, etik kurallarla öncelikle gerçekten bir küme olmalı ve bu kümenin gerektirdiği iş doymu standartlarını iş ortamına empoze etmelidir. Bu yönden kurumsallaşmanın, örgütlenmenin ve üyeler arası bağların başlatıcı rolleri vardır. Meslek adamları kendi meslek örgütlerini işletmeli, gerçekten bir meslek kimliğine kavuşmada örgütü ile özdeşleşmelidir. İlgili sonuçları destekleyen bulgular da vardır. İş doymu yüksek olan bireylerin çeşitli meslek odalarının, sendikaların, toplumsal ve kültürel örgütlerin üyesi olduğu açığa çıkmıştır (Hamner ve Smith, 1978, Schriesheim, 1978, Yetim, 1993).

Bireysel açıdan bakıldığında bireyin işini değerlendirmede kullandığı standartlardan birinin değerler olduğunu biliyoruz. Bireyler işlerini yargılamada etik görevleri bir değer standardı olarak kullanabilirler. Bir diğer deyişle bireyler işinde onuru, saygınlığı, mesleğin gereklilerini, erdemli olmayı, insancılığı ve insanı gözetmeyi birer standart olarak belirleyip, çalışma yaşamının bunların gereklilerini yerine getirmesine çalışabilirler. Böylece hem işten aldıkları doymu artar, hem de mesleğe ve insana ilişkin sorumlulukları yerine getirmenin mutluluğu yaşanır. Etik kodların işi değerlendirmede birer değer standardı olarak bireylere kazandırılmasında meslek içi eğitim çalışmalarının önemi büyüktür.

Ote yandan özgür karar alma, çıkar çatışmalarından etkilenmeme, özerk bir birey olma ve evrensel insanı gözeten bir vicdan geliştirme kendine güvenden, teknik kapasiteye ve yeterliliğe inançtan geçmektedir. Kendine güveni düşük, teknik yetersizlik algılayan bireyler baskılardan daha fazla etkilendiklerinden ve bağımlı karakterde olduklarından meslek içi etik ilkeleri yerine getiremezler. Bilindiği gibi kendine, teknik kapasitesine güven öz yeterlilik algılarına yol açmakta ve bu algılarda işten alınan doymu belirlemektedir. Dolayısıyla gerek mesleksi etik kodlarının geçerliğini sağlamada gerekse iş doyumunu arttırmada kendine güven ve teknik yeterlilik belirleyici rol oynamaktadır. Teknik kapasite, yeterlilik en başta verilen eğitimin nitelikli hale getirilmesi ile mümkündür. Bunun yanısıra meslekte yeni gelişmelerin, teknolojik yeniliklerin izlenmesi ve kapasiteye katılması gereklidir. Eldeki bulgular üniversitelerde verilen mühendislik eğitiminin çok yönlü sorgulanmasını zorunlu kılmaktadır. Alanda çalışan mühendislerin yakınlıkları, eğitimin niteliği üzerinde çok yönlü program değerlendirme etkinliklerini başlatmamıza bir fırsat olmalıdır. Yine alanda çalışan mühendislerin batıda olduğu gibi en az yüksek lisanslı olmasının zamanı gelmiştir.

Sonuç olarak iş doymu etik ilişkisini kurumsal, eğitimsel, grupsal ve bireysel temellerde çok yönlü irdelenmek elasıdır. Akademisyenler ilgili faktörlere yönelik modelleri ileri sürmeli ve konuyla ilgili netleşmemizi sağlamalıdır. Ne yazık ki ülkemizde böyle bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışma ileride yapılacak görgül çalışmalara bir perspektif sunma çalışmasıdır. Alanda çalışan meslek adamlarının iş doymu ve etik konularında yapacakları çok işler vardır. Herşeyden önce bu gruplar gerçekten örgütlü, meslek standartlarını belirlemiş bir hale gelmelidirler. Mesleksi dayanışma ve grup özdeşiminin yolu örgütlenmekten ve normları oluşturmaktan geçer. Hedef batıdaki mesleksi örgütler, sendikalar ve birlikler düzeyine erişmektir. Bu yöndeki çok yönlü çabalara her toplumsal kesim destek vermelidir.

**KAYNAKÇA**

- [1] Allport, G.W., Vernon, P.E., ve Lindzey, G. (1960) **Study of values** (3. ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- [2] Bales, R., ve Couch, A. (1969). The value profile: A factor analytic study of value statements **Sociological Inquiry**, 39, 3-17.
- [3] Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unified theory of behavioral change **Psychological Review**, 84, 191-215.
- [4] Durkheim, E. (1949). **Meslek ahlakı** (Çev. Mehmet Karasan). Ankara: Millî Eğitim Başimevi Dünya Edebiyatından Tercümeier. Fransız Klasikleri, No. 164.
- [5] Ergin, C. (1997). Bir iş doyumunu ölçümü olarak "iş betimlemesi ölçeği": Uyarılama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. **Türk Psikoloji Dergisi**, 12(39), 25-36.
- [6] Hamner, W.C., ve Smith, F.C. (1978). Work attitudes as predictors of unionization activity **Journal of Applied Psychology**, 63, 415-421.
- [7] Herzberg, F., Mausner, B., ve Snyderman, B.B. (1959). **The motivation of work**. New York: John Wiley and Sons.
- [8] Hinrichs, J.R., ve Mischkind, L.A. (1967). Empirical and theoretical limitations of the two-factor hypothesis of job satisfaction **Journal of Applied Psychology**, 51, 191-200.
- [9] Hogg, M.A. (1992). **The psychology of group cohesiveness: From attraction to social identity**. Brisbane: Harvester.
- [10] King, N. (1970). Clarification and evaluation of the two-factor theory of job satisfaction **Psychological Bulletin**, 74, 18-31.
- [11] Institute of Electrical and Electronics Engineers. (Mart 1990) **Proposed new code ethics**. New York: The Institute Pub.
- [12] Landy, F.J. (1978). An opponent process theory of job satisfaction **Journal of Applied Psychology**, 63, 533-547.
- [13] Landy, F.J., ve Trumbo, D.A. (1980). **The psychology of work behavior** (rev. ed.). Chicago, IL: Dorsey Press.
- [14] Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), **Handbook of industrial and organizational psychology**. Skokie, IL: Rand McNally.
- [15] McCormick, E.J., ve Igen, D.R. (1980). **Industrial psychology** (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- [16] Michalos, A.C. (1985). Multiple discrepancies theory (MDT). **Social Indicators Research**, 16, 347-413.
- [17] Muchinsky, P.M. (1987). **Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology**. Chicago, IL: The Dorsey Press.
- [18] Northcraft, G., ve Neale, A.M. (1990). **Organizational behaviour: A management challenge**. Florida: The Dryden Press.
- [19] Rokeach, M. (1973). **The nature of human values**. New York: Free Press.
- [20] Saks, J.M., ve Krupat, E. (1988). **Social psychology and its applications**. New York: Harper and Row Publishers.
- [21] Salancik, G.R., ve Pfeffer, J. (1977). An examination of need satisfaction models of job satisfaction. **Administrative Science Quarterly**, 22, 427-456.

- [22] Schriesheim, C. A. (1978) Job satisfaction, attitudes toward unions, and voting in a union representation election. **Journal of Applied Psychology**, 63, 548-552.
- [23] Scott, W. (1965) **Values and organizations: A study of fraternities and sororities**. Chicago, IL: Rand McNally
- [24] Shaw, W. (1991) **Business ethics**. California: Wadsworth Pub.
- [25] Şahin, N.H. ve Durak-Batıgün, A. (1997) Bir özel hastane sağlık personelinde iş doyumunu ve stres. **Türk Psikoloji Dergisi**, 12(39), 57-71
- [26] Yetim, U. (1993) **Mühendis kimliği: Sosyal kimlik, iş ve meslek doyumunu kavramları açısından çok yönlü bir inceleme**. İzmir: TMMOB Makina Mühendisleri Odası Yayını, No.7.
- [27] Yetim, U. (1994) İş ve meslek doyumunu ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. **3P, Psikiyatri, Psikoloji, Psikofarmakoloji Dergisi**, 2, 133-139.

## ÖZGEÇMİŞ

1959 yılında Edremit'te doğdu. 1982 yılında Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Psikoloji bölümünden lisans derecesini aldı. "Değişik sosyo-kültürel kesimlerden kişilerde yaşam kalitesi algıları: Yaşam olayları açısından bir inceleme" konulu teze yüksek lisans derecesini aldı. 1987-1989 yılları arasında ABD'de University of Illinois at Champaign-Urbana'da akademik çalışmalarını sürdürdü. 1991 yılında "Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu" konulu teze doktora derecesini aldı.

Yaşam kalitesi, subjektif iyi oluş, değer ve tutumlar, sosyal kimlik ve benlik alanları ile ilgili çalışmalarını sürdürmektedir.

1993 yılından bu yana Mersin Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Başkanı olarak çalışmaktadır.



# MÜHENDİSLİK ETİK SORUNLARININ HUKUKSAL BOYUTLARI

Güney DİNÇ

"Mühendislik Etiği" konusundaki görüşlerime bir dava oykusu ile başlamak istiyorum.

1993 yılında bir teknisyen, makina mühendisi unvanı ile işyeri açtı. Tabelasında, basılı kağıtlarında makina mühendisi olduğu yazıyordu. Ayrıca çizdiği tesisat projeleri de elimize geçmişti.

3458 sayılı "Mühendislik ve Mimarlık Hakkındaki Yasa" ya göre, bu unvanları mühendislik ve mimarlık öğrenimlerini tamamlayan kişiler kullanabilirler. Makina mühendisi olmadığı halde kendisini mühendis olarak tanıtan bu kişi hakkında, Savcılığa suç duyurusunda bulduk. Savcı, ceza davası açtı. Yargılama tam bir yıl sürdü. Sonuçta Mahkeme sanığı suçlu buldu ve cezalandırılmasına karar verdi.

Yargıç önce 50 lira ağır para cezasına hükmetti. Enflasyona uyarlanan ek yasaları uygulayıp cezayı 180 misli arttırdı. 9.000 - TL oldu. 8 kat daha arttırdı. Bu kez 72.000 - TL oldu. Bu da yetmedi. Ağır para cezalarının alt sınırına ulaşabilmek için, ceza 150.000 TL'ye yükseltildi. Sanik daha önce ön ödemeyi kabul etmediği için cezası ¼ oranda arttırıldı. sonuçta sahte mühendis 240.000 - TL ağır para cezasına mahkum edildi.

## 1997 Yılında Durum Nedir?

Benzer bir olay aynı yasanın güvencesi altındaki mimarlık cephesinde yaşandı. Suçunu savcılık soruşturması aşamasında kabul eden sahte mimarın 860.000 - TL ön ödemede bulunmasıyla yargıç önüne bile çıkarılmasına gerek kalmadı.

Mühendislik ve mimarlık mesleklerini dıştan gelen saldırılara karşı bu ve benzeri yasalara dayanarak korumak durumundayız.

## İçteki Durum Nedir?

Anayasa'nın 135. maddesi kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarını tanımlarken, "meslek mensuplarının birbirleri ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak, meslek disiplinini ve ahlakını korumak" görevlerini ilgili meslek odalarına veriyor.

İşin doğrusu da budur. Her meslek kuruluşu, kendi meslek kurallarını koymak, bunları zaman içerisinde yenileyerek, güncel gereksinimlere uyarlamak durumundadır. Ancak bu iş dışarıdan görüldüğü kadar kolay değildir. Türkiye'nin temel hukuksal yapılanması, yürürlükteki yasalarla, meslek kuruluşlarının kendi kurallarını koyup uygulamalarını ciddi boyutlarda engellemektedir.

Meslek kuruluşları yetkilendirildikleri alanlarda yürütme erkini bir parçası olmaktadır.

Anayasa'nın Türkiye için önemli ve vazgeçilmeyecek nitelikteki 125. maddesine göre, "idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır." Yargı denetiminin konusu idari eylem ve işlemlerin yasalar önünde değerlendirilmesidir. Meslek kuruluşları da, bu denetimin kapsamı içindedir.

Genel ilkelerine değindiğimiz hukuksal yapılanma, meslek kuruluşlarının yasalarla yetkilendirildikleri alanlarda yine yasalara uygun olarak işlevlerini yerine getirmelerini zorunlu kılmaktadır. Meslek kuruluşları, kamu yararı için de olsa, yasal yetkilerini aşan kararlar alıp uygulamaya koyamazlar, işlemiden zarar gören kişilerin başvuruları üzerine, hukuka aykırı kararlar mahkemelerce iptal edilir.

Meslek odalarının etkili çalışmalar sergileyebilmeleri için, birbirleriyle bağlantılı iki temel gereksinimi vardır.

- Üyelerini bağlayıcı kararlar alabilen güçlü bir örgütlenme,
- Güncel gereksinimleri karşılayabilen yasal düzenlemeler.

Olaya bu açıdan baktığımız zaman, 6235 sayılı TMMOB yasası çerçevesinde oluşmuş, çok hantal bir yapılanma ile karşılaşmaktayız. Fazla ayrıntılara saplanmamak için, bu elverişsiz yapılanmanın yalnız meslek etiği açısından yarattığı sakıncalara değinmekle yetineceğiz:

- TMMOB ve bağlı odalar, üyelerinin uymak zorunda buldukları meslek kurallarını saptamak yetkisinden yoksundurlar. Mesleki deontolojiyi geliştirici kararlar alamamaktadırlar.
- Asgari ücretleri belirleyen kararların hukuksal geçerliliği tartışılmalıdır.
- Şubelerde Onur Kurulu'nun bulunmaması, Oda Onur Kurulu kararlarına yapılacak itirazların ise TMMOB Yüksek Onur Kurulu'nun denetimine bağlanması, meslek etiği açısından son derece başarısız bir yapılanmaya neden olmuştur. Onur Kurulunun etkili ve hızlı bir biçimde çalıştırılmayışının meslek etiği yönünden taşıdığı olumsuzlar açıktır.
- Oda birimlerinin meslek kurallarını korumak amacıyla aldıkları yönetsel nitelikteki kararların yasalardan kaynaklanan açık yetkilere dayanmaması durumunda, bunların yargı denetiminden geçebilmesi çok güçtür.
- Mühendisler arasında oluşabilecek mesleki uyuşmazlıklarda en yakın oda birimlerine "hakemlik" yetkilerinin tanınması önemli bir eksikliklerdir.
- Aynı ekonomik işlevin parçalarını oluşturan çeşitli mühendislik dallarının ve onların mesleki kuruluşlarının olası uyuşmazlıklarda yargıya gereksinim kalmadan öncelikle kendi aralarında çözüm üretmelerini sağlayacak bir örgütlenme gerçekleştirilmemektedir.

Bu koşullarda meslek etiğinin saptanması, uygulanması ve geliştirilmesi, hukuksal açıdan büyük güçlükler taşımaktadır. İşveren, işveren vekili, işçi, kamu yöneticisi, kamu görevlisi, serbest meslek çalışanı mühendislerin birbirleri ve iş sahipleri ile olan ilişkilerinin düzenlenmesinde, meslek odaları daha etkili görevler üstlenebilmelidir.

Bilinen sorunlara ek olarak, meslek sırnının, telif haklarının, ve tüketicinin korunması konuları yakın zamanlarda gerçekleşen yasal değişimlerle yeni boyutlar kazanan sorunlar arasındadır.

Çeşitli mühendislik dalları ve mimarlık uygulayıcılarının çok önemli kamusal görevler üstlenmelerine karşın, örgütlerinin bu görevlerini başarıyla yerine getirebilecek yasal yetkilerle donatılmamaları büyük bir eksikliklerdir. Yasa yapıcılarının bu ilgisizliğini anlayabilmek güçtür. Odalar, sorunlarını ve çözüm yöntemlerini bilmektedirler. Teknolojiye önem veren bir toplumun, öncelikle mühendislik-mimarlık etiğinin örgütleri eliyle korunup geliştireceği yasal temelleri kurmaları beklenir.

İyi yasalar zaman zaman kötü uygulamalara kaynaklık edebilir. Ancak yürürlüğe konduğu zaman bile yetersiz düzenlemeler olan, bugün için güncel gelişmelerin gerisinde kalan mühendislik mevzuatı ile istenen amaçlara ulaşabilmek imkansızdır.

Ben yıllardan beri bazı meslek odalarının hukuk danışmanı olarak, özellikle yönetici konumundaki arkadaşlarımla nasıl özveriyle çalıştıklarını yakından izlemekteyim. Ancak çok yönlü kurumlaşmanın gerekliliğini benimsiyorum. Yukarıdaki sorumluluklara uygun düşen yetkiler tanıyan yasalarla, meslek odalarının topluma daha yararlı hizmetler sunacaklarına inanıyorum.

## ÖZGEÇMİŞ

1936, İzmir doğumludur. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesini bitirdikten sonra, 1960 yılından beri İzmir'de serbest avukat olarak çalışmaktadır. 1980-1983 yılları arasında İzmir Barosu Başkanlığı, 1984-1989 yılları arasında Türkiye Barolar Birliği Yönetim Kurulu üyeliği görevlerinde bulunmuştur. İnsan Hakları, Hukuk ve Edebiyat alanlarında yayınlanmış altı kitabı ve çok sayıda makalesi, araştırma-inceleme yazıları vardır.

Güney DİNÇ, halen MMO İzmir Şubesi hukuk danışmanıdır.

# İŞVEREN OLARAK ENDÜSTRİDEKİ MÜHENDİSLERİN ETİK SORUNLARI

Üzeyir GARİH

## MÜHENDİSLİĞİN TANIMI

- Düşünce Sistematiğidir
  - Bir Gereksinmenin, Projelendirilerek
    - Fonksiyonel
    - Yekneğe uygun
    - Ekonomik
    - Estetik
    - Kaliteli
    - Zamanında bitecek şekilde
- Hayata geçirilme sürecidir.

MÜHENDİS ÇALIŞTIĞI KURUMLA EŞLEŞMİŞTİR.

KURUM KÜLTÜRÜNÜN ETİK KURALLARINA UYMA DURUMUNDADIR.

## ETİK BİR KURUM FELSEFESİNİN ANA NOKTALARI

- Adalet ve Sadakat
- Kurum İçi Sosyal Denge
- Çevreyi Koruma
- Müşteri Memnuniyeti
- Durüst Vergili Kar
- Otonom Yönetim Merkezi Denetim
- Personel Eğitimi
- Personel Motivasyonu
- Her Çalışan Patronudur
- Ekip Çalışmasında Denge

## BİR İŞLETMEDE KURUM KİMLİĞİ VE DAVRANIŞLAR

## KURUM ETİK DEĞERLERİ İLE EŞLEŞME

## ÇALIŞANLARIN ETİK SORUNLARI

- Kuruma Bağlılık ve Sadakat
- Sır Saklama
- Değer Yargıları
- Kişi Çıkarları ile Kurum Çıkarlarını Eşleştirme

## SONUÇ

- Etik Uzun Dönemde Öder
- Ahlak Dışı Hareket Er Geç Cezalandırılmış Olur
- Dürüstlük Başarının Anahtarıdır
- Dürüstlük, Etik ve Buna Dayanan Değer Yargıları Eğitimin Sonucudur

## ÖZGEÇMİŞ

1929'da İstanbul'da doğdu. 1951 yılında İTÜ'den Makina Yüksek Mühendisi olarak mezun oldu. 1954 yılına kadar Carrier Corp. Türkiye Şubesinde tesisat mühendisliği görevini sürdürerek bu konuda ihtisas sahibi oldu. 1954 yılında İshak ALATON'un teklifiyle iki kişilik Alarko Kollektif Şirketi'nin eş ortağı olarak faaliyete başladı. O tarihten beri gün geçtikçe gelişen ve bir Holding huyyetini kazanan Alarko Şirketler Topluluğu'nda İshak ALATON'la birlikte başkanlık görevini aralıksız olarak sürdürmüş ve sürdürmektedir.

Alarko'daki görevlerinin dışında Üzeyir GARIH TUSİAD, MESS, Loyd Vakfı, Sisav, Rotary, Lions, Propeller, İstanbul Sanayi Odası Meclisi, Tunzım Yatırımcıları Derneği, TOKYAD, AIESEC ve benzeri yetli yatanca bir çok vakıf ve demekleri yönetim ve danışma kurullarında faal bir rol oynamaktadır.

Özellikle yönetim ve organizasyon ve ekonomi ile ilgili yazıları Radikal, Turkish Daily News ve Barometre gazetelerinde haftalık ve ayrıca ve ayrıca sigorta ve Babıralı dergilerinde aylık periyotlarda yayınlanmakta olan Üzeyir GARIH'in onde gelen hobisi gençlerin eğitimi ile uğraşmaktır. Ayrıca Deneyimlerin adlı 4 cilt kitabın yazarıdır.

1984 yılında İTÜ'den Fahri Doktor unvanı ile taitif edilmiş ve 1990 yılında Filipinler Cumhuriyeti İstanbul Fahri Başkonsolosu görevini yüklenmiştir.

Evlü ve iki çocuk babası olan Üzeyir GARIH İngilizce, Fransızca ve İspanyolca bilmektedir.

## TASARIM MÜHENDİSLERİNİN ETİK SORUNLARI

Erdoğan ATAKAR

### GİRİŞ

Konuşmama, önce bir sancımdan, bir yürek ağrımından söz ederek başlamak istiyorum. Panelin başlığı: Etik Açım sözlüğü, baktım: Yunancadan geliyormuş kendinin. Karşılığında konulan sözcük: Ahlak. O da Arapçadan gelme. Bir ulusta bir kavram yoksa, adı da yoktur o kavramın. Biz Türkler herhalde müslümanlığı kabul edince, Türkçe kelime unutulmuş. Arapça "ahlak" kelimesi yer etmiş Türkçe'de diye teselli ettim kendimi. Etimolojiden söz açılmışken surdureyim, izninizle. Etik, hadi peki kabul. Peki, ahlaki, ahlaksız sözcüklerini nasıl üreteceğiz bu sözcükten. Ben konuşmamda, tam karşılama da saygı, saygılı, saygısız sözcüklerini kullanacağım zaman zaman, bağışlayın.

Bu panelede benim kısmetime "tasarımda etik" konusu düştü. Aslında mesleki bir kavram değil etik, insani bir kavram. Bir insan ahlaksızsa, tasarımcı olunca ahlaksız bir tasarımcı, sanayici olursa ahlaksız bir sanayici olur. Peki tasarımda etik'in kıstası, ölçüsü nedir? Bu konuda düşündüklerimi, düşünebildiklerimi bir kaç başlık altında sıralamak istiyorum. Düşündüklerimi diyorum, çünkü bugüne kadar ben, nasıl davranırsam ahlaki olurum diye hiç düşünmemişim galiba. Başkalarını yargılamakta düşünmü de, kendime gelince hiç düşünmedim sanıyorum. Etik, bir refleks bana kalırsa. Genlerimizden, aile çevremizden, ilk eğitim yıllarımızdan gelen bir refleks. İleriki yıllarda, özellikle kültürünüz arttıkça vatandaşlık, yurttaşlık, meslek vesaire bilinciniz güçlendikçe, ahlak şemsiyesi altında korumaya alacağın... yeni kavramlar geliyor gündeme, ama yaklaşım tarzınız hep o ilk hareket noktasına odaklanarak. Sonradan ahlaksız olunamaz mı, diyeceksiniz. Olunabilir eğer büyük imkanlar (!) çıkarsa karşınıza.

### 1. KENDİNE SAYGI

Tasarımda etik konusunda sözünü edeceğim ilk kavram: kendine saygı. Nedir tasarımda kendine saygı? Her işi kendi şartları içinde yeniden ele alıp, kalıplaşmış ustalık tuzagından kendini koruyarak, yeni çözümler yeni tasarımlar yakalayabilmek. Kendiyle yarışmak. Sonunda ellerine teslim edilmiş milli serveti, kabil olduğunca, ucuz tesis / ucuz işletme dengesinde kullanmak.

### 2. İŞVERENE SAYGI

Türk Tesisat Tasarımı bugün başındaki insanın ismiyle anılan deneyimli onbeş / yirmi (iyimserseniz siz otuz / kır diyebilirsiniz) buronun öncülüğünde gidiyor. Bürolar beraber çalıştıkları 8 - 10 kişiyle yürütüyor bu işi. Yapılar bir yandan genişleyip, bir yandan yükselerek, yüzbin metrekarelerle ifade edilen inşaat alanlarına çıkınca kadro ve kapasitesi yetersiz kalıyor bu "one - man show" atölyelerininin. O zaman çözüm olarak, daha genç, daha deneyimsiz mühendislerin ürettiği ustanın imzaladığı paftalar gündeme geliyor. Yani ustanın bilgisini taşımayan paftalar. İyi bir tasarım iki şey ister. Bir, bilgili ve deneyimli bir tasarımcı. İki, bilginin kağıda dökülmesi. İkincisi yani bilginin kağıda dökülme oranınız yüksek değilse, hiçbir şey ifade etmez birinci saydığımız tasarımcı maddesi.

Bu konudaki söylenebilecek ikinci yanlışlık, tasarım bürolarının finansal güçsüzlükleri ve pazar arz akışına güvenememeleri sebebi ile kapasitelerinin üstünde iş almaları veya üretim hızlarını aşan kısa teslim süreli işleri kabul etmeleri.

### 3. MESLEKTAŞA SAYGI

Projeler üretip iş ihale edilince, Türkiye'de geçerli kanunlar gereği, tasarımın sonucundan müteahhit firma mesul olduğu için bu projelerin güvendiği bir başka tasarımcı tarafından tetkikini talep ediyor. Bu durumda yapılmayacak şey, ister egosunu tatmin edip "ben daha iyi bilirim bu işi" imajını vermek için yapsın, isterse "kendine bir iş yaratmak" için yapsın, yapılmayacak iş bu projenin altından girip üstünden çıkarak her noktasına bir parmak atmak, her konuda yeni bir öneri getirmektir. Tasarım iki kere ikinin beş ettiği yerdir. İki kere iki mühendislikte dört eder, ama tasarımda beş eder. Bir hacmin neresinden kolon çıkacağını kanal güzergahını nasıl seçeceğinizi, asma tavan dokusunda havalandırma elemanları nasıl yerleştireceğiniz bir tavır, bir eda, bir üslup meselesidir. Oturup bunlarla uğraşmaz projeyi tetkik eden yeni tasarımcı, yorum diyebileceğimiz konulara girmez, ana prensiplere bakar, design kriterlerine bakar, ana büyüklüklere bakar. Bu tür ana konularda bir tereddüdü varsa açar bir telefon için asıl sahibine, anlatır düşündüğünü. Aldığı cevaptan tatmin olmuşsa kabul eder, olmamışsa nezaket çerçevesi içinde tartışır. Ortak bir noktaya gelemezlerse, o zaman koyar karşı fikrini masaya. Yoksa ana tasarımcının günlerce, aylarca kafa patlattığı emek verdiği bir tasarıma, onun غيابında ahkam kesmek mesleğe ve meslektaşına saygısızlıktır. Aynı nezaketi resmi dairelerle proje kontrol mühendisi olarak çalışan sevgili meslektaşlarımızdan da beklediğimizi belirtiyim burada. Meslektaşına saygı başlığı altında söylenebilecek diğer konu, ana işi tasarımcı olmayan meslek gruplarımızın tasarıma soyunması, bir tasarım ihalesine gidip, "bu işin taahhüdünü bana verirseniz, ben projeleri bedelsiz yaparım" gibi tekliflerle ortaya çıkılmasıdır. Herkesin kendi işini yaparak ihtisaslaşmasına, o konuda muessese olmasına şiddetle ihtiyaç olduğu ülkemizde bu "her işi yaparız abi" mantığını önce mesleğe, sonra meslektaşına saygısızlık olarak görüyoruz.

### 4. FİRMA TARAFTARLIĞI

Tasarımcının müayyen bir imalata yönelik bir şartname hazırlaması, o imalatçıya haksız kazanç sağlamak aynı imalat sahasında ürün veren diğer firmaların haklarına zarar vermek yönleriyle yine yapılmaması gereken diğer bir davranıştır. Benzer davranışlara marka seçiminde de rastlanabilir. Cihaz seçiminde mutlaka üç marka (çok çok zor durumlarda iki marka) verilmeli ve marka seçiminde verilen isimlerin eş kalitede olmasına elmalarla armutların karışmamasına özen gösterilmelidir. İki elmanın arasına karıştırılmış bir armutun "armuttan buyurun" anlamına geldiği açıktır. Verilen üç marka arasında teknoloji farkı sebebiyle fiyat farkı varsa, özel sendopriyerle fiyatları ayrı ayrı istenmeli, seçim, ihale sonuna, matzeme sipariş safhasına bırakılmalıdır.

Firma taraftarlığı başlığı altında, mevcut projelerin taahhüt sırasında müteahhit lehine tadil edilmeye çalışılması, mevcut birim fiyatlardan çıkıp işi fiyat zabitlerine sürüklemek için yeni sistemler yaratılması, keşfi şişirebilmek için sisteme yeni cihazlar ilave edilmesi konusunda verilen çabalardan söz edilebilir.

### 5. MİLLİ SERVETE SAYGI

Ülkemizin milli gelir, diğer ülkelerin milli gelirlerinin ondadırı mertebesindedir. Bütçeden, yatırımlara ayrılabilen oran çok düşük bir değerdir. Faiz oranlarının yüksekliği, kaynak kıtlığı gibi diğer etmenler de

yatırıma harcanan her liranın önemini altını çizen diğer önemli konulardır. Bugün tesisat teknolojisinin bilgisi ve büyük oranda malzemesi ileri ülkelerden gelmektedir.

Globalleşme, liberal ekonomi, çevre koruması gibi yeni kavramlar yatırım normlarını ülkenin şartlarını, milli gelirini v.s. dikkate almadan, zengin ülke normlarına çıkartmaya zorlamakta, bırakın zorlamayı, dikte etmektedir. Bu durumda fakir ülkelerin kendilerini koruyabilmeleri, sınırlı imkanlarıyla kâinmayı sürdürebilmesi için kendi metod ve sentezleri geliştirmesi şarttır. İleri ülkelerden örnek vererek tasarımdaki iki ünlü slogandan söz edersek: Avrupa kaynaklı bir slogan: "Less is more" Yani "ne kadar azsa, o kadar iyidir." Amerikalıların bu konudaki sloganı ise KISS Kıss "Keep it simple, stupid" cumlesinin ilk harflerinden oluşan bir slogan. Türkçeleştirirsek: Basitleştirsene şunu, salak. İleri ülkelerde tasarımın anayasası olan bu sloganlar, bizim gibi fakir ülkeler için beş kere, on kere daha geçerli ve önemlidir.

Türk Tasarımcısı: ele aldığı her projede nasıl daha ucuz, nasıl daha az cihaz, nasıl daha basit sorusunu sürekli gündemde tutmak zorundadır.

## 6. AK - PARAYA SAYGI

Konuşmamı son bir bölümle "ak - paraya saygı" bölümü ile bitirmek istiyorum. Ne diyor Cemal Süreya "Şimdi senin güzeliğinden bahsetmenin laf açmanın tam da sırası." İmalatçı, ya da müteahhit firmaların tasarım bürolarına sağladıkları hizmet dışı gelirler konusunda zaman zaman, alçak sesle "canım bu sektör zaten yeterince para kazanamıyor, bu tür ödemeler bir nevi teşvik, güçlendirme, destektir. Zaten dünyanın her yerinde de var bu" deniyor. Doğrudur, dünyanın her yerinde var. Yıllar önce bizim Türk Müşavir Mühendisleri ve Mimarları Birliğinin Uluslararası Müşavirler Birliğine FIDIC'e üye olması gündeme geldiğinde, FIDIC hepimizden tek tek hiçbir imalat, taahhut, inşaat v.s. firması ile organik bağımız, ortaklığımız olmadığını beyan eden imzalı belgeler almıştı. Geçenlerde öğrendim, Birlik Başkanımız ve FIDIC Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Fatma Çolaşan'dan, "FIDIC o maddeyi çıkarttı tuzüğünden" dedi. Damdan düşmüşe döndüm. Bir yanda haksız rekabet önleme yasaları, Liberal ekonomi falan filan, öte yanda tuzuk maddesi rafa. Neyse, gelelim bizim sevgili imalatçılarımıza, aziz mumessillerimize, muhterem müteahhitlerimize. Bu grup Türkiye'de para kazanamayan bu gariban tasarımcı takımını desteklemek, güçlenmelerine yardımcı olmak istiyor. Hay, hay. Teşekkür ederiz. Buyursunlar. İmalatlarının, ya da ithalatlarının ve de taahhütlerinin muayyen bir oranını, takdir buyuracakları bir yüzdesini, bir bindesini, olmadı bir onbinbirdesini bir fona, bir havuza yatırırlar. Bu havuzda biniken para bir meslek kuruluşu kanalıyla, tanımlanacak bir sistemde tasarımcılara ödenir yıldan yıla. Ve bu dağıtımın hesabı, açıklanması, yalnızca havuz sahibine verilir. Ne, buyrulur?

## SON SÖZ

Konuşmamı bitirirken, bütün meslek gruplarından, özellikle tasarımcı meslektaşarımdan sözlerimi tasarımın daha saygın bir yere gelmesi için ne yapılabilir diye düşünmeye çalışsan, daha iyi olmanın yollarını arayan bir meslektaşının iyi niyetli eleştirileri, hatta öz eleştirileri olarak düşünmelerini, böyle ele almalarını özellikle rica ediyorum, saygıları sunarım.

# ETİK KURALLARININ OLUŞTURULMASI VE ETİK SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNDE MESLEK ODALARININ GÖREV VE SORUMLULUKLARI

Ethem ÖZBAKIR

Bu yazıda "Etik Kurallar" ile "Meslek Odaları" arasındaki ilişkiler irdelenmektedir. Bu amaçla önce etik, etik sorunlar, etik kurallar, ülkemizde meslek odalarının etik uygulamaları özetlenmekte, daha sonra konuya ilişkin öneriler geliştirilmeye çalışılmaktadır.

Etik kavramının, felsefi ve hukuki boyutları, sektörlere göre ortak ve farklılaşan konuları ve mevcut yapının analizleri ayrı yazı konuları olduğundan bu konulara değinilmemektedir.

## MUHENDİSLİKTE ETİK KURALLARININ OLUŞMASI

Mühendislik (\*) bir profesyonelliktir. Profesyonelliği sıradan bir meslektan ayıran en önemli özellik ise insaniğe hizmet etmenin öncelikli amaç olmasıdır.

İnsanların maddi gereksinimlerini karşılamak üzere, matematik ve doğal bilimlerin uygulanması ile görevli mühendisler, uzun bir dönem neyin nasıl yapılacağı ile ilgilendiler. İşin ahlaki anlamda ne pahasına yapıldığını ihmal ettiler.

Halbuki, kaynakların bir iş için tahsis ve kullanılması ile işin yapılması arasındaki insan ilişkileri bir dizi karar almayı da beraberinde getiriyordu. Mühendisler, bir öneriyi kabul etme veya reddetme, doğru ile yanlış arasında tercih yapma gibi, üniversite öğrenimleri sırasında ders olarak görmedikleri, tamamen değişik bir alanda karar verme zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaya başladılar. Mühendislerin yabancı olduğu bu konular etik (ahlak) alanı olarak biliniyordu.

Mühendislik ürünleri ister bir tasarım, isterse bir imalat olsun, bilimsel metodlar kullanılarak test ve kontrol edilebiliyor, değerlendirilebiliyordu. Ancak etik alanında, genel felsefi teoriler ilk çağlara kadar inmekle beraber, mühendislerin kararlarını test edilebilecekleri ya da davranışlarını kibre edecekleri kurallar dizini mevcut değildi. İşte bu boşluk mühendislikte etik kurallara olan ihtiyacın birinci gerekçesi oldu.

İkinci gerekçe ise yine mühendisliğin bir başka özelliğinden kaynaklanıyordu. Mühendisler, almış oldukları eğitim sonucu müşterilerinden ve toplumdaki farklılaşmaya, üstünlük sağlıyordu. İhtisaslaşmış bilgi ile donanmış mühendisler toplumun çok faydalı üyeleri olabileceği gibi aynı zamanda çok tehlikeli üyeleri de olabilirdi. Bu üstünlük karşısında müşterileri ve toplumu mühendislerin bir tür insafına bırakmamak, korumak için önlemler gerekiyordu.

İşte bu iki temel gerekçe mühendislikte de etik kuralların oluşturulmasını zorunlu kıldı.

## ETİK KURALLARIN KISA ÖZGEÇMİŞİ

Tarihte bilinen ilk etik kural doktor – hasta ilişkisini belirleyen "Hipokrat Yemini" dir.

İlk modern etik kural denemesi, tıp alanı için, 1793 yılında Thomas Percival tarafından Manchester'de yazıldı. Daha sonra çeşitli ülkelerde değişik eğitim kuruluşları ve topluluklar bu konuda ortak metinler açıklamaya başladı. A.B.D. de tıp etik kuralları 1846'da kabul edildi. 1912 yılında Tıp Etiğinin Kuralları adı ile yeniden yazıldı.

Mühendisliğin, tıba göre geçmişinin çok yeni olması nedeniyle etik kuralları da geç gelişti.

Teknik meslek olduğu için mühendislerin ataları sayılan zanaatkarların da çeşitli etik kuralları vardı.

(\*) Bu metinde "mühendis" sözcüğü ülkemizde TMMOB bünyesinde örgütlenmiş tüm mühendis mimar ve şehir-plancılarını kapsar şekilde kullanılmıştır.



Ülkemizde "lonca" olarak bilinen zanaatkar kuruluşlarının, Avrupa'da Ortaçağ ve Rönesans döneminde uyguladıkları kurallardan bazı ilginç örnekler şöyle:

- Bir başka imalathanenin işçisini çalma yasağı,
- Kaliteli işçilik zor olduğundan gece çalışma yasağı,
- Dini gereksinimlere uymayanların daha fazla kazanç sağlamaması için Pazar ve dini günlerde çalışma yasağı,
- Denetleyebime amacıyla imalathanede üretim zorunluluğu ve evlerde üretim yasağı.

Sanayi devrimi ile birlikte zanaatkarlık ve dolayısıyla örgütleri ve etik kuralları da tarihe karıştı. Yeni dönemde, Adam Smith'in kuramsallaştırdığı serbest pazar ekonomisinde, amaç daha çok üretim yapmak, daha ucuza girdi (hammadde ve işçilik) temin etmek ve daha çok ve yeni pazarlar elde etmektir.

Amaca ulaşmak için izlenen yolun ahlaki yönünün gözardı edildiği, her yolun mübah sayıldığı, sonraları "vahşi kapitalizm" diye adlandırılan bu dönem etik açısından "karanlık dönem" olarak isimlendirilebilir.

Mühendisliğin ortaya çıktığı ve çeşitlendiği bu süreçte, bireylerin karakterindeki ve iyi niyetlerindeki zayıflama davranış kalıplarını olumsuz etkileyerek ilişkilerde kötü niyet, baskı ve sömürüyü ön plana çıkardı.

Mühendisler etik sorunlarını tartışıp kurallara bağlamadan önce örgütlenmeye başladılar. Örneğin, A.B.D.'de ilk mühendislik örgütü 1848'de kurulan Boston Society of Civil Engineers ve ulusal örgüt The American Society of Civil Engineers (ASCE) dir. "Civil" kelimesi askeri mühendislerden farklılığı belirtmek için kullanılmıştı. Branş ayrımı gözetmeksizin mühendisleri ve mimarları tek çatı altında topluyordu. Teknolojinin gelişmesi ve ihtisaslaşma farklı örgütleri de beraberinde getirdi. Mimarlar örgütü The American Institute of Architects 1857'de, maden mühendisleri örgütü The American Institute of Mining Engineers 1871'de, makina mühendisleri örgütü The American Society of Mechanical Engineers 1880'de, elektrik mühendisleri örgütü The American Institute of Electrical Engineers 1884'de, kimya mühendisleri örgütü The American Institute of Chemical Engineers 1908'de, profesyonel mühendisler örgütü The National Society of Professional Engineers 1934'de kuruldu.

Etik kuralların tartışılmasına, ilk mühendislik örgütünün kurulmasından tam 45 yıl sonra, 1893 yılında başlandı. İlk yazılı metni The American Institute of Electrical Engineers kabul ettiğinde yıl 1912 idi. Bunu diğer örgütlerin kendi etik kurallarını kabul etmeleri izledi.

Mühendisler için ortak etik kural arayışları 1932'de başladı ve 1947 yılında Etiğin Temel İlkeleri kabul edildi. 1955 yılına gelindiğinde A.B.D.'de faaliyet gösteren 82 mühendislik örgütü bu temel ilkeleri benimsemişti. Söz konusu ilkeler daha sonraki yıllarda birkaç kez revize edilerek günümüze kadar geldi.

Yukarıda adı geçen örgütlerden örnek etik kurallar Mevcut Durum Analiz Raporu ekinde verilmiş olduğundan burada tekrarlanmamıştır. Ancak Profesyonel Mühendisler Ulusal Örgütü (The National Society of Professional Engineers) tarafından 1954 yılında kabul edilen "Mühendislerin Yemini" etik ilkelerin özü olarak görülmüş ve tercüme edilerek ekte sunulmuştur (Ek - 1).

Avrupa'da mühendisliğin, mühendislik örgütlerinin ve etik kurallarının gelişimi de ülkelere göre bir miktar farklılık göstermekle beraber benzer şekilde olmuştur. Bu nedenle daha fazla ayrıntı gereksiz görülmüştür. Burada yalnızca Avrupa Birliği ve mühendislerin serbest dolaşımı açısından önem taşıyan ve TMMOB'nin üyelik başvurusunu bu günlerde kabul etmesi beklenen Avrupa Ulusal Mühendislik Birlikleri Federasyonu (Fédération Européenne d'Associations Nationales d'Ingénieurs - FEANI) hakkında özet bilgi (Ek - 2) ve bu örgütün etik kurallarının tercümesi verilmiştir (Ek - 3).

TMMOB'nin FEANI'ye üyeliğinin kabul edilmesi ile Avrupa Mühendisi diploması ve sertifikası almak için önümüzdeki yıllarda Türkiye'den yoğun başvuru söz konusu olabilecektir. Bu nedenle mühendislerimizin FEANI'yi ve etik kurallarını yakından tanımalarında yarar vardır. Zira Avrupa Mühendisi ünvanının sahibi tarafından FEANI etik kurallarına uyduğu surece taşınabileceği hükme bağlanmıştır.

Etik kurallar konusunda araştırma yapmak isteyenlere yardımcı olmak üzere FEANI'nin üst örgütü olan Dünya Mühendislik Örgütleri Federasyonu (The World Federation of Engineering Organizations – WFEO)'nun Etik Kurallar Modeli ve Mühendisler için Çevresel Etik Kuralları ile Avustralya Mühendisler Enstitüsü'nün Etik Kurallar, Üyeler için Yorumlar ve Rehberlik metinleri ekte sunulmuştur (Ek – 4, 5, 6)

Bu bölümde son olarak Türkiye'deki örgütlenme yapısına benzerliği nedeniyle, Çek Sertifikalı İnşaat Mühendisleri ve Teknisyenleri Odasının Mesleki Davranış ve Kurallarına ilişkin Tüzüğü ekte sunulmuştur (Ek – 7).

## TURKIYE'DE MÜHENDİSLİKTE ETİK KURALLAR

Türkiye'de mühendislik okulları daha eskilere inmekle beraber, mühendislik sektörüne yönelik ve halen yürürlükte olan ilk yasa 1938 yılında 3945 sayılı ile çıkarılan "Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun"dur. 12 maddeden ibaret olan bu yasa mühendislik ve mimarlık mesleğini yöneteceklerin sahip olması gereken diploma veya ruhsatnameler ile bunların verilmiş yöntemini düzenlemektedir. Yasa mühendislerin örgütlenmesine değinmediği gibi etik kurallara da değinmemektedir.

1954 yılında çıkarılan, 1959 yılında revize edilen, 1983 yılında 66 ve 85 sayılı K.H.K. ile tekrar değiştirilen 6235 sayılı TMMOB Kanunu mühendis ve mimarların örgütlenmesini düzenlemiştir. Bu kanunda "etik" konusu başlı başına ele alınmamış olmakla beraber gerek amaç, gerekse Yüksek Haysiyet Divanı ve Oda Haysiyet Divanları ile ilgili maddelerde dolaylı olarak bazı etik kurallar ve aykırı davranışlara ilişkin mekanizmalar tanımlanmıştır (Ek – 8).

TMMOB Kanunu'nun 2. Maddesinin b. bendinde Birliğin kuruluş amaçlarından bir tanesi "**Mühendislik ve mimarlık mesleği mensuplarının, müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlerine uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleriyle ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlakını korumak için gerekli gördüğü bütün teşebbüs ve faaliyetlerde bulunmak**" olarak tanımlanmaktadır.

Kanunun 26. Maddesinde ise "**Odalarda kayıtlı meslek mensuplarından bu kanuna aykırı hareketleri görülenlerle meslekle alakalı gerek kasten, gerekse ihmal göstermek suretiyle zarara sebebiyet veren veya akdettiği mukavelelere riayet etmeyen, yahut meslek şeref ve haysiyetini muhıl durumları tesbit olanlara kayıtlı buldukları Oda Haysiyet Divanında ..... inzibati cezalar verilir**" denilmektedir.

Serbest sanat icrasından, Oda'dan kesin ihraça kadar uzanan bu cezalar, 33. madde uyarınca Kamu Kurum ve Kuruluşlarında çalışıp, Oda'ya kaydolmayan meslektaşlara da uygulanabilmektedir.

39. Madde bu Kanun hükümlerinin uygulanmasına yönelik talimatname çıkarılmasını öngörmektedir. Bu çerçevede çıkarılıp 09.11.1996 tarihi itibarıyla revize edilmiş olan TMMOB Disiplin Yönetmeliği'nin "etik" ile yakından ilgili bölümleri ekte verilmiştir (Ek – 9).

Disiplin Yönetmeliği'nin "Giriş ve Gerekçe" bölümlerinde etığın önemi dolaylı olarak vurgulanmakta, 3. bölümde ise 1.5 sayfa içinde "disiplin suçları ve cezaları" açıklanmaktadır.

TMMOB Kanunu'ndan destek alarak çeşitli Oda tüzükleri çıkarılmıştır. Burada örnek olarak TMMOB Makina Mühendisleri Odası Tüzüğü'nün "etik" ile ilgili maddeleri ekte verilmiştir (Ek – 10).

Tüzüğün, "Oda'nın amaçları" ile ilgili 03.11. maddesinde "Üyelerin meslek onurlarının korunmasında, hak ve yetkileriyle meslek disiplininin sağlanmasında uyulması zorunlu kurallar koymak, uygulamak ve bu konuda gerekli her türlü çalışmalarını yapmak" Oda'nın kuruluş amaçlarından biri olarak verilmektedir. "Üyelikle" ilgili 06.04. maddesinde ise "mühendis topluluğunun onuruna aykırı biçimde mesleki rekabet yapamazlar" denilmektedir.

Aynı tüzüğün "disiplin suçları ve cezaları" ile ilgili 43. maddesinde ise "Oda üyelerinden, TMMOB Yasası, TMMOB Tüzüğü, Oda Tüzüğü ve diğer yönetmelikler ile bunlara uygun olarak alınan ve uygulaması zorunlu Genel Kurul ve Yönetim Kurulu kararlarına aykırı davranışları görülenlerle, meslekle ilgili işlerde gerek kasten ve gerekse ihmal göstererek zarara yol açan, taahhütlerine uymayan, meslek onurunu fıncı davranışlarda bulunanlara" disiplin cezaları verilir" denilmektedir.

Ote yandan gelişmiş ülkelerde sıkça karşılaşılan ve mühendisleri kullananları yetki ve taşıyacakları sorumluluğun önemini vurgulamakta olan "mühendis yemini" ülkemizde İnşaat ve Elektrik Mühendisleri gibi bazı Odalarca tatbik edilmektedir. Bu uygulama ile yeni üye olacak mühendisler üye kayıt formunda yazılı yeminin altını imzalamaktadır (Ek – 11).

**Yukarıda özetlenmeye çalışılan ülkemiz mühendislik etiği mevzuatı topluca değerlendirildiğinde;**

- Mühendisler için hazırlanmış ve onaylanmış bir "etik kurallar" metninin bulunmadığı,
- TMMOB Kanunu, Tüzük ve Yönetmeliklerinde bazı maddelere serpiştirilmiş "etik esintiler" in mevcut olduğu,
- Bu etik esintilerin, mühendisleri doğru yolu göstermek ve bu alanlarda eğitmek yerine, hangi suç işlenirse ne ceza verileceğine yönelik disiplin hükümleri özelliği taşıdığı,
- Cezaların büyük bölümünün de Üye – Oda ilişkilerine yönelik ve yanlış davranışta bulunacak üyeye karşı Oda'yı koruma amaçlı olduğu,

görölmektedir.

Diğer yandan Odaların Onur Kurulları ve üst orgüt TMMOB'nin Yüksek Onur Kurulu yalnızca "hatalı davranan üyeleri disipline etmek" amacına yönelik cezalandırma işlevli olarak çalıştırmıştır. Yüksek erdem gösteren üyeleri onurlandırıcı ve teşvik edici mekanizmalar ise kurulmamıştır.

Onur Kurullarının almış oldukları kuralların yapısal analizi için gerekli istatistikî veriler mevcut değildir. Yine de bir fikir vermesi açısından MMO'nun son iki dönem Onur Kurulu'nun çalışmaları örnek olarak incelenmiştir.

Yaklaşık 3 yıllık çalışma dönemi içinde Oda Yönetim Kurulu kararı ile Oda Onur Kurulu'na toplam 11 adet dosya gönderilmiştir. Bunlardan 3 tanesi "Oda tüzel kişiliğine hakaret", 3 tanesi "Oda işleyişinde yetki karmaşası yaratılması", 3 tanesi "SMM / vize yönetmeliklerine aykırı davranış" ve 2 tanesi "Oda yöneticilerine hakaret / kavgâ" niteliği taşımaktadır.

Onur Kurulu bu dosyalardan 4 tanesi için "yazılı uyarı cezası verilmesine", 2 tanesi için "üyelerin Oda'ya yeniden kazandırılması için dosyanın Yönetim Kuruluna iade edilmesine", 5 tanesi için ise "zaman aşımı nedeniyle dosyanın kaldırılması" na karar vermiştir.

Ülkemizde mühendislik hizmetlerini düzenlemek üzere özel yasa ile kurulmuş olan TMMOB dışında, son yıllarda çok sayıda intisaf derneği de sektör içinde faaliyet göstermeye başlamıştır. Bu derneklerden bir kısmı kendi etik kurallarını da oluşturmuştur. Bu kurallara örnek olarak, Proje Yönetim Derneği'nin Proje Yönetim Mesleğinin Töreni adını taşıyan metni ekte verilmiştir (Ek – 12).

## NE YAPILABİLİR (SORULAR – ÖNERİLER)

Ülkemizde mühendislik sektörünü "etik kurallara kavuşturma"nın zamanı gelmiş ve geçmektedir. Bu bölümde kurallar hazırlanırken akla gelebilecek bazı sorulara yanıt aranmaya çalışılacaktır.

### 1. Etik kurallar tek mi olmalı?

Farklı mühendislik disiplinlerinin ayrı etik kurallara sahip olması o mühendislik disiplininin kendine özgü etik sorunlarının tümünü ele alma ve böylece gereksinmeyi karşılaması açısından ilk bakışta yararlı görülmektedir. Ancak farklı disiplinlerin farklı kuralları yazmaya başlaması bunlar arasında aynı temel soruna farklı yorum getirilmesine neden olabilecek ve daha sonra bunların birleştirilmesinde, ortak metin hazırlanmasında sorunlar yaratabilecektir. (Bu endişeye örnek olarak, yapı sektöründe faaliyet gösteren Mimarlar, İnşaat, Makina ve Elektrik Mühendisleri Odalarının SMM Büro Tescil ve Asgari Ücret Yönetmelikleri gösterilebilir. Bu Yönetmelikler o kadar farklılaşmıştır ki bunları ortak bir metinde standardize etme çalışmaları 1.5 yıldır sonuçlandırılmamaktadır).

Etik kurallara sahip çoğu ülkede farklı disiplinler önce kendi etik kurallarını hazırlamışlar ancak bunun sorunu çözmediğini görerek ortak bir metin hazırlama gereksinmesini duymuşlardır. Bu gereksinim sonucunda ABD'de NSPE, Avrupa'da FEANI, dünya da WFEO Etik Kuralları hazırlanmıştır.

**Öneri: Önce tüm mühendislik disiplinleri için geçerli ortak etik kurallar metni kabul edilmelidir. Ancak gereksinme duyan disiplinler, ana metinle çelişkili olmamak kaydıyla, tamamlayıcı nitelikte ilaveler yapabilirler. Bu gereksinme örneğin çevresel endişelerin daha fazla olduğu, çevre, inşaat, maden, makina, mimari ve şehir planlama disiplinleri için geçerli olabilir.**

### 2. Etik kurallar mühendisin uygulama sürecindeki konumuna göre ayrı ayrı mı yazılmalı?

Mühendisler, öğretimi elemanı, tasarımcı, danışman, imalatçı, pazarlamacı, işletme – bakım gibi alanlarda çalışmaktadır. Bazen aynı kişi hem öğretimi elemanı, hem tasarımcı veya hem imalatçı hem pazarlamacı olarak çalışabilmektedir.

Ote yandan mühendisler hem kamu hem de özel sektörde görev yapmaktadırlar.

Başka bir ayırım da mühendisin iş yerindeki statusüne göre yapılabilir. Mühendis çalıştığı işyerine tek başına yada başka kişilerle ortak olarak sahip olabilir, işveren olarak yanında başka mühendisleri işçi statusu ile çalıştırabilir. Başka bir mühendis sahibi mühendis olmayan bir fabrikada görev yapabilir. Mühendis kamu kuruluşlarında hem kendi üstlerine tabi olarak çalışırken, emrindeki çok sayıdaki elemanı yönetmekle de görevli olabilir. Farklı ilişkileri gösteren bu tür örneklerin sayısını artırmak mümkündür.

Mühendislerin üretim ve hizmet sürecindeki rolü ve ilişkileri değiştikçe etik sorunların da farklılaşması, yeni boyutlar kazanması doğaldır. Ekonomiyi düzenleyen ve sınırlamalar getiren düzenlemelerden yoksun toplumlarda bireysel çürümeler yoğunlaşır ve ilişkilerde iyiden ve doğrudan sapmalar artar.

Bazı düşünürlere göre, kapitalist ekonomilerin üretim ilişkileri bireyleri ahlaksızlığa iter. İş daha da ileri götürüp bu tür ekonomilerde etik kuralların uygulanamayacağını öne sürenler de olmuştur. Nitekim, Batıdaki bir nükleer santral kazasından sonra, bir bilim adamı olan Sovyet Bilimler Akademisi Başkanı olayı "Bu tür kazalar yalnızca k rın güvenliğinin önüne konulduğu kapitalistik bir toplumda olabilir" şeklinde değerlendirmişti. Tabii bu konuşma yapıldığında henüz dünyanın en büyük nükleer kazalarından bir tanesi olan Çernobil Santrali patlamamıştı. (Hatırlanacağı üzere ilkel teknoloji kullanımı sonucu 1986 yılında Çernobil'de 3 kişi olup, 35 000 kişi radyasyondan ciddi şekilde yaralanmıştı).

Tüm bu karmaşıklığa karşın insanlar için "iyi", "doğru" ve "güzel" davranışlar evrensel özelliğe sahiptir. O halde, bu davranışları tek bir sistematik içinde toplamak mümkündür.

**Öneri: Mühendisin uygulama sürecindeki konumuna bakılmaksızın herkese hitap edecek tek bir etik kurallar metninin benimsenmesidir.**

### 3. Etik kurallar yazılırken nelere dikkat edilmeli?

Etik kurallar mesleği, meslekdaşı ve toplumu önemli ölçüde etkiler. Özellikle toplumun o meslek grubuna bakışını belirler. Bu nedenle kuralların yazımı büyük özen ister.

Etik kurallar meslektaşların:

- Kendi kendileriyle,
- Meslekdaşlarıyla,
- Toplumla,
- Meslek örgütleriyle,

olan günlük ilişkilerine yön verecek nitelikte olmalıdır.

Bu kuralların amacı:

- Genellikle kabul edilmiş pratik standartları oluşturmak,
- İyi niyetli meslekdaşları desteklemek,
- Onay görmüş bu standartlara uymayacakları caydırmak,
- Mesleği, meslekdaşı ve toplumu geliştirmek.

olarak belirlenmelidir.

Etik kurallar yazılırken:

- Çok dar kapsamlı hazırlanıp temel sorunlar yoruma açık bırakılmamalıdır.
- Çok detaya imip, özel ve nadir görülen sorunlar arasında kaybolunmamalıdır.
- Ağdalı ve karmaşık ifadeler yerine sade ve her okuyanın aynı anlamı çıkaracağı cümleler kullanılmalıdır.
- Üslup olarak neinin yapılmaması veya yasak olduğunu yazmaktan mümkün olduğunca kaçınılmalı, olumlu yaklaşım metodu kullanılarak neinin doğru davranış olduğu belirtilmelidir. (Örneğin, "Mühendis verdiği hizmetin ve yüklediği sorumlulukların üzerinde ücret talep etmesi yasaktır" yerine "Mühendis verdiği hizmete ve yüklediği sorumluluklara karşılık gelen ücreti alacaktır" cümlesi daha doğru bir yaklaşımdır).
- Makul bir biçimde uygulanabilir nitelikte olmalıdır. Uyulması olanaksız kurallara sahip bir örgütün otorite ve etkinliği sağlaması mümkün değildir.

### 4. Etik kuralların onaylanması ile iş bitiyor mu?

Yukarıdaki maddede belirlenen çerçevede etik kuralları 20 - 30 adet özlü cümle ile sınırlamaya götürür. Halbuki 2 maddede mühendislik uygulama alanının ne kadar geniş ve ilişkilerinin ne denli karmaşık olduğuna değinilmişti. Bu çelişkiyi gidermek ve mühendise yol göstermek için ilave yöntemlere gereksinim duyulması normaldir.

**Öneri:** Yazılmış ve onaylanmış etik kuralları çeşitli özel olay ve konularda yorumlayan, örnek sorular sorup cevapları toplayan, değerlendiren, kamuya açıklayan, bir çeşit "fetva (!)" veren bir "Etik Kurulu" oluşturulmalıdır. Ceza vermek gibi bir görevi olmayan bu kurul üyelerinin; mühendislik eğitimi felsefesi ve / veya uygulamalarında yoğun deneyime sahip (örneğin asgari 20 yıl), etik kurallara saygısı ile tanınmış kişilerden seçilmesi düşünülebilir. Bu kurulun kararları ve gerekçeleri mühendisleri eğitmek ve yol göstermek amacıyla periyodik teknik dergilerde yayınlanabilir.

Etik Kurulu'nun ne tür güncel konularla uğraşacağına birkaç örnek vermek istersem,

- Bir tasarım mühendisi imalatçı / pazarlamacı firmadan eşantıyon veya yanı ekonomiler kabul edebilir mi? Edebilirse bunlar ne tür olabilir? Limitleri ne olabilir?

- Kamuda görevli bir mühendis kontrollük veya geçici kabul işlemine yüklenicinin aracı ile gidebilir mi? Devletin görevlisine verdiği harcırah bir yıldızlı otelin dahi konaklama bedelini karşılamıyor ise mühendis muhtemel bir davete ne cevap verir? (Bir hatırlatma, A.B.D. de Bakan Yardımcıları en fazla yaklaşık 20 \$'lık yemek davetini kabul edebilir).
- İstanbul Boğazına 3. Köprü etüdü ile görevlendirilen bir ulaşım / trafik mühendisi yalnızca teknik ve mali yapılabirlik ile mi kendi sorumluluklarını sınırlamalıdır? Acaba "tunel gibi diğer me'odlar amacı gerçekleştirmek için "daha iyi" olmaz mı?" sorusuna da kendiliğinden yanıt aramalı mıdır?

(Bu son soru Murray I. MANTELL tarafından 1964 yılında yazılan *Ethics and Professionalism in Engineering* kitabından alınmıştır. "İstanbul Boğazına 3. Köprü" ifadesi tarafımızdan eklenmiştir).

Gorüleceği üzere, Etik Kurulu'nu zor ancak, manevi tatmini yüksek işler beklemektedir.

##### 5. Etik kuralları hangi örgüt hazırlamalı ve uygulamalı?

Mühendislik topluluğunda bunun için iki tür örgüt yapısı vardır. Bunlardan birincisi daha önceki bölümlerde kuruluş amacı açıklanan, yasa ile kurulmuş özel kesim için zorunlu, kamu kesimi için ihtiyari üyelik öngören ve sektörü düzenlemekle görevlendirilmiş TMMOB'dır.

Diğer tür örgütler ise, Dernekler Yasasına göre faaliyet gösteren, üyeliğin ihtiyari olduğu mesleki derneklerdir. Üyelerini belirli amaçlar etrafında toplayan bu dernekler mühendislik mesleğinin gelişmesinde giderek daha önemli roller oynamaktadır.

Öneri: Görünen odur ki ülkemizde de, "meslek dernekleri", mühendislerin üniversite sonrası eğitimi, teknik standartların ve kodların hazırlanması ve geliştirilmesine katkıda bulunurken; mühendislerin sertifikasyonu, kayıtları ve etik kuralların hazırlanması, uygulanması ve denetlenmesi görev ve sorumluluğu TMMOB'ye düşmektedir.

##### 6. Etik kurallar ihtiyari mi, zorunlu mu olmalı?

Etik kuralların zorunlu olarak uygulanıp uygulanmamasında o ülkenin gelişmişlik düzeyi ve demokratik yapısı belirleyici rol oynar. Belirli seviyeye erişmiş toplumlarda sadece kuralların belirlenip duyurulması yeterli olabilir.

Öneri: Türkiye gibi, demokratik sistemin kurumsallaşamadığı, hak arama ve yanlış yapma uyarma alışkanlığının bulunmadığı, "bana dokunmayan bin yaşasın" mantığının toplumsal ilişkilerimizi belirlediği, her şeyin "devlet baba"dan beklendiği bir ülkede etik kuralların da zorunlu olarak uygulanması kaçınılmazdır.

Zorunluluğun beraberinde "disiplin'i, bir başka deyişle kurallara uymayanlara ceza yaptırımını uygulamasını beraberinde getirmesi ise olağan bir sonuçtur.

##### 7. Etik kuralların eğitimi nasıl olabilir?

Ülkemizde mühendisler yüksek öğrenimleri sırasında mühendislik pratiği konusunda herhangi bir bilgi alamadıkları için doğal olarak etik konusuna da yabancıdırlar. Çoğu kez felsefe dersini teknik olmayan seçmeli ders olarak almaları da uygun görülmez.

Mezun olduktan sonra da kendilerine rehberlik edecek bir sistematik mevcut değildir. Çok meraklı olanlar meslek odasının tüzük ve yönetmeliklerini okuyup dağarcıklarına bir şeyler katabilirler. Etik konusunda duyarlı meslek ağabeylerinin yanında çalışma şansına sahip olanlar da süreç içinde bazı ipuçları elde edebilirler.

**Öneri:** Etik kuralların mühendislik eğitiminin son sınıfında örneğin "Mühendislik Pratiği" adı altında verilebilecek bir ders içinde, zorunlu olarak öğretilmesidir. Bu derste etik kurallar yanısıra, mühendislik yasa ve yönetmelikleri, şartname hazırlama, teklif verme, ekonomik ve mali analiz gibi mühendislerin mesleğe atıldıklarında büyük eksikliğini hissettikleri konularda bilgiler ya da başvurabilecekleri kaynaklar aktarılabilir. Örneklerin incelenebileceği, grup çalışması alışkanlığının geliştirilebileceği ders, kredili not yerine, "geçer" / "kalır" şeklinde değerlendirilebilir.

TMMOB'nin ek akademik görevli temininde yardımcı olabileceği bu dersin bir an önce mühendislik eğitiminde yerini alabilmesi için gerek YÖK, gerekse doğrudan mühendislik fakülteleri dekanları nezdinde girişimde bulunmasında yarar vardır.

Etik Kuralların eğitimi amacına yönelik bir diğer uygulama olarak, meslek etiğinin özü niteliğinde tüm disiplinler için ortak bir "mühendis yemini" hazırlanabilir ve meslek odalarına kayıt olunurken bir törenle uygulanabilir.

Yönetmelik hazırlıklarına başlanılan "Sertifikalı Mühendis" ünvanı alabilmek için gerekli eğitim kurslarında da etik kurallar örnek çalışmaları ile birlikte aktarılmalı, bu çalışmadan geçmeyenler, eğitimin diğer aşamaları olan deneyimli mühendis yanında çalışma, staj vs. ye başlatılmamalıdır.

## 8. Çok mu geç kalındı?

Mühendislik normlarında giderek daha çok örnek almaya başladığımız A.B.D.'de ilk mühendislik örgütünün kurulması ile ilk etik kuralların yayınlanması arasında 64 yıl geçtiğine daha önceki bölümlerde değinmiştik. Ülkemizde ise mühendislik sektörünü düzenlemek amacıyla kurulan TMMOB'nin üzerinden 43 yıl geçmiştir. Ancak A.B.D. de ilk etik kuralların yayınlanmasının 1912 yılında gerçekleştiğini, bugün ise 1997 yılında olduğumuzu hatırlatmakta yarar var. Söz konusu süre içinde etik kuralların oluşturulamaması şüphesiz önemli bir eksikliklerdir.

Cep telefonu, bilgisayarlı tasarım gibi modern ve hazır teknolojileri batıdaki çoğu ülkeden daha hızlı ve daha yoğun kullanıma sokma becerisini gösteren biz mühendisler, her nedense kendimizi mesleğimize, meslektaşlarımıza ve topluma karşı "düzenleme ve sınırlama konularına gelince, bu alanda gelişmiş ülkelerde çok önceleri tartışılmış ve uygulamaya konulmuş kuralların varlığını dahi görmemeziğe gelmişizdir.

Mühendisliği ile övünen eski bir Başbakan ve Cumhurbaşkanımız "benim memurum işini bilecek kadar akıllıdır" deyip "koşe dönmek" iş bitirmek" kavramlarını zaten pamuk ipliği ile bağlı etik dünyamıza bir balyoz gibi indirdiğini hatırlarsak bugünlere nasıl geldığımız daha iyi kavranabilir.

Umit verici olan, son yıllarda bu konuda bir toplumsal sükunet içine girmiş olmamızdır. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi mevcut Hipokrat Yemini ile yetinmeyerek Türkiye'de ilk defa "Etik Kurul" oluşturmuştur. Kurulun prestij, tavsiye ve baskı grubu işlevi göreceği ve tıp doktorları yanısıra, yerel yönetim ve medya temsilcileri ile insan hakları konusunda birikimli kişilerden oluşacağı açıklanmıştır.

Bir başka sevindirici gelişme de "Siyasi Ahlak Yasa Tasarısı"nın gündeme gelmesidir. Zira demokrasi ve etik kurallar arasında çok yakın ilişkiler vardır. Demokrasinin tümüyle benimsenip uygulanmadığı ülkelerde etik kuralların sağlıklı olarak yürütülmesi olanaksızdır. Diğer yandan etik kuralların bulunmadığı veya uygulanmadığı ülkelerde demokrasiden söz edilemez.

Klasik bir deyiş vardır "Mühendislik ve sorunları ülkemizin koşullarından soyutlanamaz". Bu yaklaşımla konuyu değerlendirdiğimizde etiksizliğin prim yaptığı ve teşvik edildiği ülkemizde diğer mesleklerle göre çok fazla geride kalmadığımız da ortaya çıkmaktadır.

**Öneri:** Vakit daha da geçmeden ve başkaları bizim uyacağımız kuralları bize dikte ettirmeden önce, biz düğmeye basmalı ve mühendisliğin prestijini yükseltip, toplumda layık olduğu konuma yükseltmeliyiz.

TMMOB ve bağlı Odalar kendilerine 6 aylık orta vadeli bir program hazırlayıp 1998 Mayıs ayında yapılacak Genel Kurul'un onayına sunulmak üzere Mühendislikte Etik Kurallar ve bu kuralların yorumu, eğitimi ve geliştirilmesi için mekanizmalar oluşturmalıdır.

Bölge toplantıları ve açık oturumlarla desteklenebilecek bu sürece katkıda bulunabilecek bazı yöntemler yukarıda özetlenmeye çalışılmıştır.

## KAYNAKLAR

1. CANFIELD, D.T., BOWMAN J.H., **Business, Legal, and Ethical Phases of Engineering**, McGraw – Hill Book Company Inc., 1954
2. MANTELL, M.I., **Ethics and Professionalism in Engineering**, The Macmillan Company, New York, 1964
3. ALGER, P.L., CHRISTENSEN N.A., OLMSTED S.P., **Ethical Problems in Engineering**, John Wiley and Sons Inc., New York, 1965
4. KEMPER J.D., **Engineers and Their Profession**, Harcourt Brace Jovanovich College Publishers, Fort Worth, 1990
5. HARRIS C.E., PRITCHARD M.S., RABINS M.J., **Engineering Ethics: Concepts and Cases**, Wadsworth Publishing Company, Belmont, 1995
6. UNGER S.H., **Controlling Technology: Ethics and the Responsible Engineer**, Holt, Rinehart and Winston, New York
7. **Model Code of Ethics**, WFEO
8. **Code of Environmental Ethics for Engineers**, WFEO, 1985
9. **Code of Ethics**, FEANI
10. **Code of Ethics**, The Institution of Engineers, Australia, 1992
11. **Rules for Professional Conduct and Ethical Rules of the Czech Chamber of Certified Engineers and Technicians Engaged in Construction**, The Czech Chamber of Certified Engineers and Technicians, 1995
12. **Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun**, kanun no: 3158, 1938
13. **TMMOB Kanunu**, kanun no: 6235, 1954
14. **TMMOB Disiplin Yönetmeliği**, Yönetim Kurulu karar no: 59, 1996
15. **TMMOB Makina Mühendisleri Odası Tüzüğü**, 1994
16. **TMMOB Makina Mühendisleri Odası Onur Kurulu Toplantı Tutanakları**, 1996-1997



**EKLER LİSTESİ**

- Ek-1 Profesyoneel Mühendisler Ulusal Örgütü'nün Mühendislerin Yemini
- Ek-2 Avrupa Ulusal Mühendislik Birlikleri Federasyonu (FEANI)'nin kısa tanıtımı
- Ek-3 Avrupa Ulusal Mühendislik Birlikleri Federasyonu (FEANI) Etik Kuralları
- Ek-4 Dünya Mühendislik Örgütleri Federasyonu (WFEO) Etik Kurallar Modeli
- Ek-5 Dünya Mühendislik Örgütleri Federasyonu (WFEO) Code of Environmental Ethics for Engineers
- Ek-6 Avustralya Mühendisler Enstitüsü The Code of Ethics, Interpretations and Guidance for Members
- Ek-7 Çek Sertifikalı İnşaat Mühendisleri ve Teknisyenleri Odası'nın Mesleki Davranış ve Kurallarına ilişkin Tuzuk
- Ek-8 TMMOB Kanunu'nun "etik" ile ilgili maddeleri
- Ek-9 TMMOB Disiplin Yönetmeliği'nin "etik" ile yakından ilgili maddeleri
- Ek-10 TMMOB Makina Mühendisleri Odası Tüzüğü'nün "etik" ile ilgili maddeleri
- Ek-11 İnşaat Mühendisleri Odası Mühendis Yemini
- Ek-12 Proje Yönetim Derneği'nin Proje Yönetim Mesleğinin Töreni

**ÖZGEÇMİŞ**

1949 Kemaliye doğumlu Ethem ÖZBAKIR 1970 yılı Orta Doğu Teknik Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Makina Bölümü mezunudur. Yüksek Lisansını 1974 yılında aynı Üniversite'den almıştır. İngilterenin Bradford Üniversitesinde 9 ay süre ile Proje Hazırlama ve Teknoloji Seçimi üzerine ihtisas yapmıştır. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Ankara Belediyesinde çeşitli görevlerde bulunmuştur. 1977 – 1980 yılları arasında EGO Genel Müdürlüğü yapmıştır. Makina Mühendisleri Odası Ankara Şubesi Başkanlığı ve Oda Denetim Kurulu Üyeliğinde bulunmuştur. 1980 yılından bu yana çalıştığı, makina ve elektrik tesisat projeciliği ve müşavirliği ile uğraşan BİLGE Mühendislik ve Müşavirlik Ltd Şti'nin ortak yöneticisi ve kurucusudur. BİLKENT Üniversitesi İç Mimarlık ve ODTÜ Mimarlık Bölümlerinde tesisat dersi vermektedir. TMMOB ve MMO Büro Tescil, Asgari Ücretler, Sertifikalı Mühendislik Komisyonlarında görev yapmaktadır. Evli, 2 çocuk babasıdır.

## EK-1

**PROFESYONEL MÜHENDİSLER ULUSAL ÖRGÜTÜ'NÜN  
MÜHENDİSLER YEMİNİ**

Profesyonel bir mühendis olarak, tüm mesleki bilgi ve becerimi insanlığın gelişmesine ve refahına adıyorum.

Bu amacın gerçekleşmesi için;

- tüm yeteneklerimi kullanacağıma,
- girişimlerimde doğruluktan ayrılmayacağıma,
- yasalara ve profesyonel iş dünyamın en üst standartlarına uygun olarak yaşayacağıma ve çalışacağıma,
- • para kazanmaktan önce hizmet etmeyi,  
• kişisel çikardan önce mesleğimin şerefini ve yüceliğini,  
• ve tüm diğer etkenlerden önce toplumun refahını düşüneceğime.

alçak gönüllülikle ve kutsal değerlerin yol göstericiliğine olan ihtiyacımla and içerim

## EK-2

**AVRUPA ULUSAL MÜHENDİSLİK BİRLİKLERİ  
FEDERASYONU  
(Fédération Européenne d'Associations Nationales  
d'Ingénieurs)  
FEANI  
KISA TANITIMI**

FEANI 1951 yılında bir grup Alman ve Fransız mühendisince kuruldu. Başlangıçta 7 ülkenin katıldığı bu federasyonda bugün 27 ülke temsil edilmektedir. FEANI içinde temsil edilen Ulusal Mühendislik Birliklerinin hepsi kendi hükümetlerce mühendisleri ülke çapında temsil eden kuruluşlar olarak kabul edilmektedir.

Bugün FEANI çatısı altında 27 ülke, 85 ulusal mühendislik örgütü ve 1 500 000 mühendis temsil edilmektedir. FEANI, WFEO (World Federation of Engineering Organisations)'nun kurucu üyesi olup, diğer birçok kuruluşla mühendislik sektörü sorunları ve eğitim konularında işbirliği yapmaktadır. Temsil yetkisi Avrupa Komisyonunca resmen tanınmıştır.

FEANI'nin amaçları şöyle özetlenebilir:

1. Üye ülke mühendislerinin mesleki becerilerinin Avrupa ve Dünya ülkelerince tanınmasını sağlamak.
2. Mühendislerin toplumdaki statüsü, rolü ve sorumlulukları konusunda çalışmalar yapmak.
3. Mühendislerin mesleki çıkarlarını korumak ve geliştirmek ve Avrupa ülkeleri ve diğer ülkeler arasında serbest dolaşımını sağlamak. (Bu amaçla Avrupa Mühendisi (EUR-ING) ünvanı vermek,
4. Mühendislik konularıyla ilgili diğer uluslararası kuruluşlarla aktif işbirliğini geliştirmek ve ortak çalışmalar yapmak.
5. Uluslararası kuruluşlarda ve diğer karar organlarında Avrupa mühendislerinin sesi olmak.

Avrupa Mühendisi ünvanı vermeye yönelik FEANI kayıt sisteminin yapısı aşağıdaki iki ögeye oturtulmuştur:

1. Eğitim: Kayıtlı herhangi bir mühendis, mühendislik prensipleri, kendi dalıyla ilgili bilgisayar, matematik ve fizik konularında yeterli bilgiye sahip olmalıdır.
2. Profesyonel Mühendislik Deneyimi:

Başvuru sahibinin aşağıdaki konularda en az iki yıllık profesyonel deneyimi olmalıdır:

- a. Araştırma, geliştirme, tasarım, üretim, tesis etme, onarım, danışmanlık, pazarlama gibi mühendislik bilimlerinin uygulanmasını gerektiren problemlerin çözümleri, ve
- b. Teknik personeli idare ve yönlendirme, veya
- c. Mühendislik işlerinin parasal, ekonomik, yapısal veya hukuksal yönleri ile ilgilenme, veya
- d. Endüstriyel ve/veya çevresel problemler.

Avrupa Mühendisliği kaydı için başvuran kişilerde toplam 7 yıllık bir mühendislik formasyonu aranmaktadır.

Anılan 7 yılın en az üç yılı FEANI'de tanınan (akredite edilen) bir Üniversite veya Mühendislik okulunda geçmelidir. En az iki yılı profesyonel tecrübe kazanma için harcanmalı, aradaki iki yıl da üniversite tamamlama kursları, tanınmış mühendislik kurumlarında mühendislik stajı, veya on mesleki deneyim için harcanmış olmalıdır.

Ayrıca, Avrupa Mühendisi diploması için başvuruda bulunacak olan adayların,

- a. Ülkelerindeki ilgili meslek odasına üye olması,
- b. Bu odanın bağlı olduğu mühendislik birliğinin, bazı özel konular hariç, FEANI'nin ulusal üyesi olması koşulları aranmaktadır.

Başvurunun ulusal üye örgüte yapılması gerekli olup doğrudan FEANI'ye yapılan başvurular değerlendirilmeye alınmamaktadır.

Yukarıda anılan şartları sağlayanlara "Avrupa Mühendisi" ünvanı verilmektedir. Bu ünvanla birlikte, diploma ve sertifika verilmektedir.

Avrupa Mühendisi kayıt işlemleri 1987 yılında uygulamaya konmuş ve Aralık 1996 tarihi itibarıyla 21516 mühendise Avrupa Mühendisi ünvanı verilmiştir.

Avrupa Mühendisi ünvanı, ünvan sahibi tarafından FEANI'nin etik kurallarına uyduğu sürece taşınabilir ancak idari nedenlerden dolayı bu kayıt ulusal gözlem komitesi kanalı ile her 5 yılda bir tekrar gözden geçirilir.

**EK-3****AVRUPA ULUSAL MÜHENDİSLİK BİRLİKLERİ  
FEDERASYONU  
(FEANI)  
ETİK KURALLARI**

FEANI tarafından kabul edilen ve aşağıda verilen etik kurallar mühendislerin kendi ülkelerinde uymak zorunda buldukları etik kurallara ilave olarak ele alınmaktadır. Bir mühendis AVRUPA MÜHENDİSİ (EUR-ING) unvanını taşıdığı sürece aşağıdaki etik kurallara da uymak zorundadır.

FEANI kayıt kutuğünde yer alan bütün mühendisler bilim ve teknolojinin insanlık yararına kullanılmasını gereği ve mesleki aktiviteleri içerisinde sosyal sorumluluk taşıdıkları bilincine ulaşmış olmalıdırlar.

Bu nedenle bu mühendisler aşağıda verilen kurallara uyma ve bu kuralları yerleştirme sorumluluğunu taşırlar.

**KİŞİSEL ETİK KURALLARI**

- Mühendis yeteneklerini en yüksek düzeyde geliştirerek meslek alanı içerisindeki en iyi uygulama hizmetini verecek şekilde bir anlayışa sahip olmalıdır. Çalıştığı ülkenin yasalarına saygılı olmalıdır.
- Mühendisin mesleki dürüstlüğü ve bilgisel alanda ahlaki davranışı meslek alanında analizini yaptığı çalışmaların yorumun nihai kararının ve bağımsızlığının garantileri olacaktır.
- Mühendis özgür olarak girdiği her işin karşılıklı güvene dayanan anlaşmalarında kendi kendini vicdani sorumluluklarla sınırlandıracaktır.
- Mühendis karşılıklı kabul edilen ilgili iş anlaşmasının dışında hiçbir ödeme kabul etmeyecektir.
- Mühendis mühendislik mesleğine karşı sorumluluklarını meslek örgütlerinin faaliyetleri içerisinde yer alarak ve çalışarak gösterecektir. Özellikle mesleğin gelişmesine ve üyelerin mesleki alanda sürekli eğitimine katkıda bulunabilir.
- Mühendis sadece kullanmaya hak kazandığı ünvanları kullanacaktır.

**MESLEKİ ETİK KURALLARI**

- Mühendis sadece yetkili olduğu alanlardaki işleri yapmayı kabul edecektir.
- Bu sınırlamanın ötesinde uygun uzmanlar ile işbirliği yapmayı araştıracaktır.
- Mühendis üzerine aldığı işi organize etmek ve sonuçlandırmak ile sorumludur.
- Mühendis kendisinden talep edilen işler konusunda net açıklamalar istemelidir. İşin yapımı süresince karşılaşılabilecek zorlukları aşmak için gerekli tüm tedbirleri alacak ve mal ve can güvenliğini garanti edecektir.
- Mühendis verdiği hizmete ve yüklendiği sorumluluklara karşılık gelen ücreti alacaktır.
- Mühendis verdiği hizmet ve yüklendiği sorumluluklarla ilgili her bir ücretin birbirleri ile uyumlu olmasını sağlamaya çaba gösterecektir.
- Mühendis yaptığı işlerde talep ettiği her bir ücretin sunulan hizmet ve alınan sorumluluklara uyumlu olmasını sağlamaya çaba gösterecektir.

- Mühendis sağlıklı ve yaşanabilir bir çevreye katkıda bulunmak ve geliştirmek için teknik başarısını en yüksek seviyeye çıkarmak için gayret eder.

## SOSYAL SORUMLULUKLAR

### Mühendis:

- Amirlerinin, meslekdaşlarının ve ikinci derecede ilişkide olduğu kişilerin kişisel haklarını ve taleplerini gözönüne alacak ve onların etik ve mesleki kurallara uymasını sağlayarak bu hak ve taleplere saygılı olacaktır.
- Doğaya, çevreye, sağlığa ve güvenliğe saygılı olarak insanlığın kazanımı ve gelişimi için çalışacaktır.
- Toplumun ilgi alanı içerisinde bulunan teknik konuların tam olarak anlaşılabilmesini sağlayabilmek için yalnızca kendisinin yetkili olduğu alanlarda topluma net bilgiler verecektir.
- Mesleğini uyguladığı ülkenin geleneksel ve kültürel değerlerine en üst seviyede saygılı davranacaktır.

## EK-4

## DÜNYA MÜHENDİSLİK ÖRGÜTLERİ FEDERASYONU (WFEO) ETİK KURALLAR MODELİ

### GENEL PRENSİPLER

Etik genel olarak ahlaki görev veya zorunlulukla uğraşan disiplin ya da çalışma alanıdır. Bu genellikle belirli tavır ve davranışların uygunluğunu yargılamak için sırası geldiğinde kullanılan bir dizi yönetim prensibinin ortaya çıkmasına yol açar. Bu prensipler çoğunlukla ya doğası idealist veya esinleyici olan genel yol gösterici prensipler olarak; ya da buna alternatif olarak, daha güçlü hale gelmesi için yasal veya zorunlu şartlarla ifade edilen detaylı ve belirli bir dizi kural olarak ortaya konur. Mühendislik mesleği dahil kendini düzenleme ayrıcalık ve sorumluluğu verilmiş olan meslekler, sorumlu meslek pratiğinin temelini ve çerçevesini oluşturan mesleki etik kuralları olarak temel teşkil eden bir dizi prensibi benimseyerek, ilk alternatifi seçme eğilimindedirler. Bu bağlamdan yola çıkarak, mesleki etik kuralları bazen pasif uyumluluğa yönelik bir dizi davranış kuralı olarak yanlış yorumlanmışlardır. Uygulama yapan profesyoneller için daha uygun olanı, gündelik karar verme koşulları içinde temel prensiplerin özünü, dinamik ve duruma göre gereksinimlerine yanıt verecek bir biçimde yorumlamalarıdır. Sonuç olarak, bir mesleki etik kuralı, minimum davranış standardı olmaktan çok profesyonellere gündelik uğraşlarında yol gösteren bir dizi prensiptir.

Ozet olarak aşağıda sunulan kurallar modeli mühendislerin mesleki sorumluluklarını yerine getirmeleri konusunda mühendislerin ve toplumun beklentilerini göstermektedir. Kurallar, gerçeklik, dürüstlük ve güvenilirlik, insan yaşamı ve refahına saygı, doğruluk, açıklık, yeterlilik ve sorumluluk genel prensipleri üzerinde temellenmiştir. Bu genel etik prensiplerin ve konuların bazıları evrensel olarak da uygulanabilir varsayırlar, sadece profesyonel mühendisliğe ait varsayılan ilkeler belirtilmiştir. Bununla beraber, yaygın olarak mesleki etiğin parçası sayılmayan etik prensipler veya konular, bazen mühendisin mesleki rolüne dahil olabilirler.

### ETİK KURALLAR MODELİ

Profesyonel mühendisler onurlu ve ahlaki bir şekilde davranmalıdır. Gerçeklik, dürüstlük ve güvenilirlik değerlerinin tarafında olmalı, insan yaşamını, refahını ve çevreyi korumalıdır. Bu temel ilkeleri korumak üzere, profesyonel mühendisler,

- Kamunun güvenliğini, sağlığını, refahını ve çevreyi korumalı; işyerindeki sağlık ve güvenliği geliştirmelidir.
- Hizmet sunmalı; dikkatli ve gayretli bir biçimde, sadece kendi yeterlilik ve pratik alanlarındaki mühendislik konularının sorumluluğunu almalı veya danışmanlığını yapmalıdır.
- İşverenlerin veya müşterilerinin sadık vekilleri olarak hareket etmeli; güvenilirliği sağlamalı ve kazanç çatışmalarını ortaya koymalıdır.
- Yeterliliklerini sürdürmek için kendilerini bilgilendirmeli, pratiğini yapıyor oldukları bilgi bütünlüğünü geliştirmeye çabalamalı ve asstlarının mesleki gelişimine fırsat sağlamalıdır.
- Müşterilere, meslekdaşlara ve başkalarına karşı doğruluk ve iyi niyetle davranmalı, haklı olana saygı göstermeli; dürüst ve haklı mesleki eleştirileri kabul etmekle kalmayıp, kendisi de eleştiri yapmalıdır.
- Müşteri ve işverenlerin, faaliyet ve projelerin toplumsal ve çevresel sonuçlarından haberdar edilmeleri gerektiğinin farkında olmalı ve bunu sağlamalı; nesnel ve doğru bir biçimde, mühendislik meselelerini kamuya açıklamaya çaba göstermelidir.
- Eğer mühendislik karar ve yargıları geçersiz sayılıyor veya bunlara itibar edilmiyorsa, bunun olası sonuçlarını işveren ve müşterilere açıkça sunmalıdır.

- Mühendislerin veya başkalarının yasa veya ahlak dışı mühendislik kararlarını ya da pratiklerini, kurumlarına ve/veya uygun mercilere haber vermelidir.

#### ETİK KURALLARIN YORUMLANMASI

Bundan sonraki yorum kısmı, kuralların daha zor ve birbiri ile ilişkili olan bazı bileşenlerini genişletmekte ve tartışmaktadır. Bu ayrıntılı inceleme, kuralların bütün maddelerini genişletmek gibi bir çabayı içermemekle birlikte, madde madde gidilerek de sunulmamıştır. Bu yaklaşımın hedefi, açıklamanın odağını daraltmaktansa, onu genişletmektir. Profesyonel mühendislik etiği, ayrılmaz bir bütündür ve sabit "kurallar"a indirgenemez.



## EK-5

# DÜNYA MÜHENDİSLİK ÖRGÜTLERİ FEDERASYONU (WFEO) CODE OF ENVIRONMENTAL ETHICS FOR ENGINEERS

The WFEO COMMITTEE ON ENGINEERING AND ENVIRONMENT, with a strong and clear belief that man's enjoyment and permanence on this planet will depend on the care and protection he provides to the environment, states the following principles.

### TO ALL ENGINEERS

When you develop any professional activity

1. Try with the best of your ability, courage, enthusiasm and dedication to obtain a superior technical achievement, which will contribute to and promote a healthy and agreeable surrounding for all people, in open spaces as well as indoors.
2. Strive to accomplish the beneficial objectives of your work with the lowest possible consumption of raw materials and energy and the lowest production of wastes and any kind of pollution.
3. Discuss in particular the consequences of your proposals and actions, direct or indirect, immediate or long term, upon the health of people, social equity and the local system of values.
4. Study thorough the environment that will be affected, assess all the impacts that might arise in the state, dynamics and aesthetics of the ecosystems involved, urbanized or natural, as well as in the pertinent socio - economic systems, and select the best alternative for an environmentally sound and sustainable development.
5. Promote a clear understanding of the actions required to restore and, if possible, to improve the environment that may be disturbed, and include them in your proposals.
6. Reject any kind of commitment that involves unfair damages for human surroundings and nature, and negotiate the best possible social and political solution.
7. Be aware that the principles of ecosystemic interdependence, diversity maintenance, resource recovery and interrelational harmony form the bases of our continued existence and that each of those bases poses a threshold of sustainability that should not be exceeded.

Always remember that ware, greed, misery and ignorance, plus natural disasters and human induced pollution and destruction of resources, are the main causes of the progressive impairment of the environment and that you, as an active member of the engineering profession, deeply involved in the promotion of development, must use your talent, knowledge and imagination to assist society in removing those evils and improving the quality of life for all people.

Approved by the Committee on Engineering and Environment of the World Federation of Engineering Organizations, in the 6<sup>th</sup> Annual Plenary Session, New Delhi, 5th November 1985.

## EK-6

# AVUSTURALYA MÜHENDİSLER ENSTİTÜSÜ THE CODE OF ETHICS, INTERPRETATIONS AND GUIDANCE FOR MEMBERS

Approved by the Council of The Institution of Engineers, Australia on 24 September 1992 Adopted by The Association of Consulting Engineers, Australia and The Association of Professional Engineers and Scientists, Australia.

National Office:  
11 National Circuit, Barton ACT 2600

## INTRODUCTION

### THE INSTITUTION

The Institution of Engineers, Australia was founded in 1919 and incorporated by Royal Charter in 1938. The Royal Charter provides that the Institution shall 'promote and advance the science and practice of engineering'. The work of the Institution covers all aspects of the professional and technical fields of engineering.

Under its Charter and Bye-Laws, the membership of the Institution includes professional engineers, engineering technologists, and engineering associates, engaged in all areas of engineering activity, as well as students preparing for such careers.

### THE MEMBERSHIP

Collectively, the Institution's membership comprises the following:

**Professional Engineers:** persons who have completed a four-year full-time, or equivalent, engineering degree accredited by the Institution of Engineers, Australia or who have obtained other Australian or overseas qualifications and experience to a standard recognized by the Institution as equivalent to such qualifications.

The Institution of Engineers, Australia adopts internationally recognized criteria for admission of such persons as professional engineers in the grade of Graduate, and for advancement to the corporate membership grades.

**Engineering Technologists:** persons who have completed a three-year full-time, or equivalent, course in engineering technology or other relevant disciplines, accredited by the Institution of Engineers, Australia, or who have obtained other Australian or overseas qualifications and experience to a standard recognized by the Institution as equivalent to such qualifications.

The Institution of Engineers, Australia establishes criteria for admission of such persons as engineering technologists in the grade of Affiliate. This grade also includes those who have a three-year degree in a relevant science and an active interest in the engineering field.

**Engineering Associates:** persons who have completed a recognized Australian two-year full-time, or equivalent part-time, associate diploma and related work experience in a technical field of engineering, or who have obtained other Australian or overseas qualifications and experience to a recognized equivalent standard.

The Institution of Engineers, Australia establishes criteria for admission of such persons as engineering associates in the grade of Associate.

#### PREAMBLE

The further development of civilization, the conservation and management of natural resources, and the improvement of the standards of living of mankind are greatly influenced by the work of members of the Institution. Members are required to promote honorable professional practice in the development and application of engineering in ways which recognize the community interest. This includes attention to the ecological and physical environment, the prudent use of natural and human resources and the social, economic and financial impacts of their work.

The work of members of the Institution necessarily requires:

- Knowledge, skill and expertise applied for the enhancement of human welfare;
- Loyalty to the community, employers and clients;
- Honesty and impartiality in professional practice; and
- Constant endeavor to widen knowledge, and improve skill and expertise.

For that work to be fully effective it is necessary that the community recognizes the knowledge, skill, expertise, judgement and integrity of members, and that the community has trust in members regarding these qualities.

Therefore members shall so order their lives and work as to merit this trust.

To these ends all members of the Institution are required to give active support to the proper regulation of qualifications, employment and practice in engineering. They are also required to observe, apply, support, promote and advocate the rules of behavior set out in the Code of Ethics and support other members in its observance. Members acting in accordance with this Code will have the support of the Institution in a manner and to an extent determined by Council in each case.

#### THE CODE OF ETHICS

1. The responsibility of members for the welfare, health and safety of the community shall at all times come before their responsibility to sectional or private interests, or to other members.
2. Members shall act so as to uphold and enhance the honor, integrity and dignity of the membership and the profession.
3. Members shall perform work only in their areas of competence.
4. Members shall build their reputation on merit and shall not compete unfairly.
5. Members shall apply their skill and knowledge in the interest of their employer or client for whom they shall act as faithful agents or advisers.
6. Members shall give evidence, express opinions or make statements in an objective and truthful manner and on the basis of adequate knowledge.
7. Members shall continue the development of their knowledge, skill and expertise throughout their careers and shall actively assist and encourage those under their direction to do likewise.
8. Members shall not assist, induce or be involved in a breach of these Tenets by another member.

## INTERPRETATIONS AND GUIDANCE FOR MEMBERS

The Code of Ethics is intended to guide members in their working habits and relationships. There is also an area of overlap with members' personal lives. When a member pursuing personal objectives seeks to give the impression that he or she is drawing on knowledge and experience acquired for working pursuits, ethical standards will apply. A member should not allow it to be thought that he or she is drawing on work knowledge and experience if that is not the case. Accordingly, in such cases it would normally be inappropriate to use company letterheads or post-nominals.

Members must be clear that there is a distinction between working in an area of personal competence and working competently. Working in an area of competence requires members to operate within their qualifications and experience. Working competently requires sound judgement. If an error of judgement occurs the outcome may be construed as negligence. However, it does not necessarily imply that the member has acted unethically; the aggrieved party may seek redress through the normal legal processes established to examine contractual – type disputes. Should such legal processes reveal unethical behavior the member concerned may subsequently face a further investigation under the Disciplinary Regulations.

A breach of the Code of Ethics occurs when a member acts contrary to one of the eight tenets of the Code, which of necessity are couched in broad terms. Some detailed interpretations and guidance on ethical obligations are provided below. The details provided are not intended to be limiting nor are they exhaustive. They are not part of the Code of Ethics. Thus, a member is guilty of unethical behavior where it can be shown that one or more of the tenets have been breached.

A member requiring further guidance should obtain it from a Divisional Office or the National Office of the Institution.

## THE COMMUNITY

### Members:

- a. shall work in conformity with acceptable engineering standards and not in such a manner as to jeopardise the public welfare, health or safety.
- b. shall endeavor at all times to maintain engineering services essential to public welfare.
- c. shall avoid assignments that are likely to create a conflict between the interests of their clients or employers and the public interest.
- d. may, if they consider that by so doing they can constructively advance the well-being of the community, contribute to public discussion on engineering matters in their area of competence.
- e. shall not use association with other persons, corporations, or partnerships to conceal unethical acts.
- f. shall not involve themselves with any business or professional practice which they know to be of a fraudulent or dishonest nature.

## AREAS OF COMPETENCE AND DESCRIPTION OF QUALIFICATIONS

### Members:

- a. shall inform their employers or clients, and make appropriate recommendations on obtaining further advice, if an assignment requires qualifications and experience outside their fields of competence.

- b. shall neither falsify nor misrepresent their own, or their associates' qualifications, experience and prior responsibility;
- c. in the practice of consulting engineering, shall not describe themselves, nor permit themselves to be described, nor act as consulting engineers unless they are Corporate Members and occupying a position of professional independence and are either prepared to design and supervise engineering work or act as unbiased and independent advisers on engineering matters, and conduct their practice in strict compliance with the Code of Ethics and such conditions as may be approved from time to time by the Institution;
- d. shall acknowledge that the terms 'professional engineer', or 'engineer' or 'member of the engineering profession' are used to describe only those persons eligible to be Graduate or Corporate Members of the Institution. Members who are not so eligible shall not indicate that they possess such qualifications;
- e. shall acknowledge that the term 'engineering technologist' is used by the Institution to describe only those persons eligible to be Affiliates of the Institution. Members who are not so eligible shall not indicate that they possess such qualifications;
- f. shall acknowledge that the term 'engineering associate' is used by the Institution to describe only those persons eligible to be Associates of the Institution. Members who are not so eligible shall not indicate that they possess such qualifications

#### CLIENTS AND EMPLOYERS

##### Members:

- a. shall have due regard to their professional, commercial and technical independence in approaching prospective clients or employers;
- b. shall promote the principle of selection of consulting engineers by clients upon the basis of merit, and shall not compete with other consulting engineers on the basis of fees alone. It shall not be a breach of the Code of Ethics for members, upon an inquiry made in that behalf by a client or prospective client, to provide information as to the basis upon which they usually charge fees for particular types of work. Also, it shall not be a breach of the Code of Ethics for members to submit a proposal for the carrying out of work which proposal includes, in addition to a technical proposal, an indication of the resources which members can provide, information as to the basis upon which fees will be charged or as to the amount of the fees for the work which is proposed to be done. In this respect it is immaterial whether or not members are aware that others may have been requested to submit proposals, including fee proposals, for the same work;
- c. may properly use circumspect advertising (which includes direct approaches to prospective clients by any means) to announce their practice and availability. The medium or other form of communications used and the content of the announcement shall be dignified, becoming to a member and free from any matter that could bring disrepute to the membership. Information given must be truthful, factual and free from ostentatious or laudatory expressions or implications;
- d. shall, when acting as administrator of a contract, be impartial as between the parties in the interpretation of the contract. This requirement of impartiality shall not diminish the duty of members to apply their skill and knowledge in the interests of their employers or clients;
- e. shall keep their employers or clients fully informed on all matters, including financial interests, which are likely to lead to a conflict of interest.

- shall advise their clients or employers when in their judgement they are of the opinion that a project will not be viable.
- shall neither disclose nor use confidential information gained in the course of their employment without express permission.
- shall not undertake, nor should they be expected to undertake, professional work without remuneration which is adequate to ensure that they are able to carry out their responsibilities in accordance with recognized professional standards.
- shall not accept compensation, financial or otherwise, from more than one party for services on the same project, nor provide free services, unless the circumstances are fully disclosed to, and agreed to by all interested parties.
- j. shall neither solicit nor accept financial or other valuable considerations, including free engineering designs, from material or equipment suppliers for specifying their products.
- k. shall neither pay nor offer directly or indirectly inducements to secure work.
- l. shall neither solicit nor accept gratuities, directly or indirectly, from contractors, their agents, or other parties dealing with their clients or employers in connection with work for which they are responsible.
- m. should, in the event that a member's judgements are over-ruled on matters relating to the welfare of the community, inform their clients or employers of the possible consequences

## COLLEAGUES

### Members:

- a. shall exercise due restraint in explaining their own work and shall refrain from unfair criticism of others working in engineering.
- b. shall give proper credit to those to whom credit is due and acknowledge the contribution of subordinates and others working in engineering.
- c. shall not use the advantage of a privileged position to compete unfairly with others working in engineering.
- d. shall neither maliciously nor carelessly do anything to injure, directly or indirectly, the reputation, prospects or business of others working in engineering.
- e. shall uphold the principle of adequate and appropriate remuneration.
- f. shall not attempt to supplant another individual who has been duly appointed by a client or employer.
- g. shall examine the circumstances and determine the appropriateness of accepting an engagement from a client if they have evidence that they are to replace another working in engineering.
- h. shall, if asked by a client to review the work of another working in engineering, discuss the review with the other person if they consider that the review would benefit from that discussion and it is considered possible to do so, and
- i. shall not continue in association with, nor practice with, any person who has been removed from membership of the Institution because of unethical conduct.

## ACTING AS AN EXPERT WITNESS

An expert witness provides a special and unique service to legal proceedings established for the purpose of making judgements. Once accepted by the judge or arbitrator, an expert witness is normally afforded two important privileges: the freedom to remain in the proceedings at all times and the freedom to express an opinion.

At all times the expert witness owes the proceedings total objectivity. The expert witness is there to give the court the benefit of his or her special training and experience in order to help the court understand matters which it would not otherwise understand and thus help the court to come to the right decision.

This duty to the court is not inconsistent with the duty the expert owes to the client. In fact the best way to discharge this duty is to be completely nonpartisan.

An expert is not an advocate. Advocacy by an expert diminishes the value of advice both to the client and to the proceedings.

It follows that:

- a. members' reports, statements or testimony before any tribunal shall be objective and accurate. They shall express an opinion only on the basis of adequate knowledge and technical competence in the area, but this shall not preclude a considered speculation based intuitively on experience and wide relevant knowledge;
- b. members shall reveal the existence of any interest, pecuniary or otherwise, that could be taken to affect their judgement in a technical matter about which they are making a statement or giving evidence;
- c. members should ensure that all reports and opinions given to a client prior to a hearing include all relevant matters of which they are aware, whether they are favorable or unfavorable;
- d. members giving evidence as experts should listen very carefully to the question put, and ensure that each answer is given objectively, truthfully and completely and covers all matters relevant to the question of which they have knowledge; and
- e. when discharging these responsibilities, members should have regard to the normal practice at the time of the occurrence of the incident which gave rise to the call for advice.

## PROCEDURES FOR HANDLING ALLEGED BREACHES OF THE CODE

The Council of the Institution has approved regulations to govern the investigation of alleged breaches of this Code. The regulations provide for a process to investigate alleged breaches and reflect the importance which the Council places on all members upholding the integrity and standing of the membership.

Complaints may be submitted by any member of the Institution or member of the public. Indeed, members of the Institution have a responsibility to ensure that they report any apparent breaches of the Code of Ethics by their fellow members. Complaints shall set out all matters giving rise to the complaint, may be accompanied by statements or other material relating to the matters giving rise to the complaint, and shall be signed by the complainant. Where prima facie evidence is submitted of a complaint which, if substantiated, would amount to improper conduct, the complaint will be referred to an Investigating Panel of three or more members. A hearing may be held and, if necessary, witnesses will be called.

The following sanctions may be recommended by the Investigating Panel: admonition, reprimand, a fine, suspension of membership, or expulsion from the Institution.

Details of the decision and the reasons for it will be sent to the member, who may lodge an appeal. The regulations provide for appeals to be heard by an Appeals Board

Where breaches are proven, the decision will normally be published. As appropriate, similar publicity will also be given to complaints which are dismissed.

A booklet providing full details of the Institution's Disciplinary Regulations is obtainable free from any office of the Institution on request.

## COMMITMENT TO PROFESSIONAL ENGINEERING ORGANISATIONS

Professional engineers should take a positive interest in, and encourage their fellow engineers actively to support the Institution and other professional engineering organizations which further the general interest of the profession. In this regard the Councils of The Institution of Engineers, Australia, The Association of Professional Engineers and Scientists, Australia, and The Association of Consulting Engineers, Australia, have jointly advised and recommend to all professional engineers in Australia that the interests of the community and of their profession will be best served by full individual membership and active support for each of these respective organizations for which members are eligible.



**EK-7****ÇEK SERTİFİKALI İNŞAAT MÜHENDİSLERİ VE  
TEKNİSYENLERİ ODASININ  
MESLEKİ DAVRANIŞ VE KURALLARINA İLİŞKİN TÜZÜK****I. Bölüm: ESASLAR**

1. Bu tüzük sertifikalı mühendis ve teknisyenlerin etkinliklerinin yürütülmesini düzenleyen mesleki davranış ve etik esaslarını ihtiva etmektedir.
2. Çek Sertifikalı İnşaat Mühendisleri Odası üyesi sertifikalı mühendis ve teknisyenler (bundan böyle "sertifikalı kişi" denecektir) yaptıkları yemine uygun olarak bu hükümleri izlemek zorundadırlar ve bunlara uyulması ile ilgili olarak Oda'ya karşı sorumludurlar.
3. Tüzük aşağıdaki hususlarda ilişkileri itibariyle sertifikalı kişinin davranış, hak ve görevlerini düzenler:
  - toplum
  - müşteri
  - meslek
  - meslekdaşlar
  - Oda

**II. Bölüm: TOPLUM VE İLİŞKİLER**

1. Sertifikalı bir kişi faaliyetlerini icra ederken kamu yararına tam saygı göstermeli, bölgesel planlama düzeyinin, inşaat standartlarının, inşaat kalitesinin artırılmasına katkıda bulunmalı ve bütün faaliyetleri itibariyle çevre geliştirilmesi ve korunmasına sorumlu bir yaklaşım göstermelidir. Sahalarındaki bilgi ve deneyimlerini iyi bir şekilde kullanmalı, mesleki sorumluluklarını sonuçları itibariyle tutarlılık ve tam sorumluluk içersinde yürütmelidir.
2. Sertifikalı bir kişi faaliyetlerini yürütürken Oda'nın iç tüzükleri ile geçerli yasa, yönetmelik ve standartlara uygun olarak davranacaktır.
3. Sertifikalı bir kişi mesleki sorumluluklarını serbest bir iş sahibi olarak yürütecek, girişimsel faaliyetlerin diğer alanlarında genel nesnelliklerin tehlikeye düşmesi durumunda, bu gerçek ile ilgili olarak Oda'yı ve müşteriyi uyaracaktır.
4. Kamu idaresi ile iş yapan sertifikalı bir kişi kendisinin düzenlemesini yaptığı ya da düzenlemesine katıldığı belge veya talimatlarla ilgili olarak karar verme yetkisine sahip olamaz.
5. Sertifikalı bir kişi değişik rekabet yolları ile inşaat kalitesinin gelişmesini desteklemelidir. Böyle rekabetlere katılmalı veya imkanları kapsamında bu tür rekabet ortamının başlatılmasını sağlamalıdır. Adil olmayan rekabetlere bilerek katılmamalı veya adil olmayan rekabetlerle verilen siparişleri kabul etmemelidir. Düzenlenmiş olan gayri adil rekabetlerle ilgili olarak Oda'yı haberdar etmelidir.

**III. Bölüm: MÜŞTERİ İLE İLİŞKİLER**

1. Sertifikalı bir kişi müşterisinin çıkarını korumalı, sipariş ile aldığı işleri yüksek bir mesleki çaba ile yapmalı ve doğru düzeyde yüksek iş standardı ile iş yapmayı hedeflemelidir.
2. Sertifikalı bir kişi kişisel çıkarını müşteri çıkarının gerisinde tutmalıdır. Eğer bir çıkar çatışması varsa müşterinin iş gerekleri bölüm 2, paragraf 2 hükümleri ile çelişki gösteriyor ise, sertifikalı şahıs müşteriyi bu gerçek itibariyle uyarmalı, ve sipariştan vaz geçmelidir. Müşteri ile müzakereleri

gizli yapıda olmalı, ve müşterinin verdiği bilgiler, kendisinin onayı olmadan, başka bir siparişte veya faaliyette kullanılmamalıdır. Müşteri ile ilgili bilgiler gizli tutulmalıdır.

3. Yasa gereği, sertifikalı bir kişi mesleki tutumu veya mesleki tavırları gereği doğabilecek muhtemel zararlardan tamamıyla sorumludur, ve bu nedenle faaliyetinin başlangıcından itibaren mesleki sigortasını yaptırmak ve bununla ilgili belgeleri müşteriye vermek zorundadır. Eğer mesleki sorumluluklarını istihdam, hizmet, üyelik veya benzeri diğer ilişkiler esasında yürütüyorsa, buna gerek yoktur.
4. Sertifikalı bir kişi yapılan iş için uygun bir ödemeye hak kazanır. Sipariş üzerine işin başlamasında müşteri ile ödeme miktarı, vadesi, ödeme koşulları ve ödemenin hal yöntemi konusunda genel geçerli kurallara uygun olarak bir anlaşmaya varmalıdır. Ödeme miktarı, işin gereği ve miktarına bağlı olarak genellikle tanınan kurallara uygun olarak belirlenecektir.

Sertifikalı bir kişi, müşterisinin onayı olmadan, sipariş hazırlığını kendi personeli dışında başka bir kişiye devretmemelidir. Bununla birlikte, işi kendi yönetmek, ya, kiralıca etmek, kiralıca çalıştırmak, bir kısmını taşarona vermek hakkına sahiptir.

#### IV. Bölüm: MESLEK İLE İLİŞKİLER

1. Mesleğin iyi itibarını artırmakla yükümlüdür.
2. Sertifikalı bir kişi mesleğini icra sırasında mesleğin itibarına zarar veremez, toplumsal ve etik kurallara saygı duyar, ve toplumda mesleğin itibarına zarar verecek veya itibarını düşürecek şekilde faaliyet gösteremez. Özellikle de, haksız rekabet, doğru olmayan ilan, gerçeklerin gizlenmesinden kaçınmalıdır. Sertifikalı kişi çeşitli etki ve baskı biçimlerini reddetmelidir. Sertifikalı kişi konu hakkında tam ve geniş kapsamlı bilgiye sahip olmaksızın uzman fikri belirtemez.
3. Sertifikalı bir kişi mesleği ve branşı ile ilgili gelişmeyi izlemeli, bilgisini artırmalı ve vasıflarını geliştirmeli, ve çalışanlarından da bunu beklemelidir.
4. Doküman hazırlayan veya doküman hazırlanması ile ilgili işleri yöneten bir sertifikalı kişi bu dokümana mühürünü vurmalı ve imzasını atmalıdır. Bu itibarla kendisi belgelediği dokümanın mesleki düzey ve kalitesi ile ilgili sorumluluğu kabul etmelidir. Bu şekilde işaretlenen dokümanlar sertifikalı kişinin günlüğünde, orada açıklandığı şekilde kayıt edilmelidir.
5. Sertifikalı bir kişi, sertifikalı bir kişinin sahip olması gereken mesleki tutum ile uygun olmayan iş, işlev ve diğer yükümlülükleri kabul etmemelidir. Eğer sertifikalı kişi diğer faaliyetleri ile ihtilafa düşerse, Oda'dan yetkisini askıya almasını talep etme hakkına sahiptir ve bu durumda mühürünü iade etmek zorundadır.

#### V. Bölüm: MESLEKDAŞLARI İLE İLİŞKİLERİ

1. Sertifikalı bir kişi meslektaşlarını, doğrudan veya dolaylı, bilerek incitmemelidir. Bu kendisinin meslektaşlarının işleri ile ilgili uzmanlık görüşünde, yorumunda vb. bulunmasına engel değildir. Orijinal çalışmayı yapan şahsın onayı olmaksızın tamamlanmamış bir siparişi kabul edemez, objektif olmayan bir inceleme yapamaz, ve kendi lehine etkide bulunamaz, vb. Eğer tamamlanmamış bir siparişi devralırsa veya daha önceki çalışmaya devam ederse, telif haklarına saygı göstermekle yükümlüdür.
2. Sertifikalı bir kişi belge hazırlığına katkıda bulunan şahısların adlarını belirtmek ve belgelerde bunların hazırlığından sorumlu oldukları kısımları ismen göstermek zorundadır.
3. Sertifikalı bir kişi, eğer müşteri istiyorsa, karşılıklı mesleki danışmayı teklif etmelidir.
4. Sertifikalı bir kişi uygun olmayan fiyat teklifleri ile meslektaşlarını incitmemelidir.

## VI. Bölüm. ODA İLE İLİŞKİLER

## 1 Oda ile sertifikalı bir kişi birbirlerine saygı duymalıdır.

## Sertifikalı bir kişi

- a. Yasanın Oda ya uygulanan ve Oda'nın iç yönetmeliklerinde doğan hak ve görevlerine haizdir.
  - b. Oda tarafından belirlenen miktarlarda ve sürelerde üyelik ödentilerini ödemek zorundadır.
  - c. Oda tarafından yayımlanan yönetmeliklere uygun olarak Oda'nın yararlı fonlarına katkıda bulunma hakkına sahiptir.
  - d. Oda tarafından tüm önceden-ödenmiş veya ücretsiz olarak sunulan haklara sahiptir. Örneğin Oda fonundan katkı talebi, geçici görevlendirme, araştırma ziyaretleri, araştırma bursu talebi vb.
  - e. Yetkisinin geri çekilmesi veya askıya alınması üzerinde veya sertifikalı kişiler kutuğünde bulunan bilgiler üzerinde etkisi olabilecek durumları, 15 gün içerisinde, bildirmek zorundadır. Örneğin uzmanlık alanı, mesleği icra yöntemi, ilgili kişi hakkında suç koğuşturmasının başlatılması, daimi adres değişikliği vb.
  - f. Meslekdaşları ile ihtilaf durumunda, Oda Denetim Kurulu vasıtasıyla Oda'nın uygun organları nezdinde sulh işlemleri isteme hakkına sahiptir.
  - g. Oda'nın sertifikalı kişinin çıkar gerekçesini haklı bulması koşuluyla, diğer şahıslarla (fili veya hukmi) ihtilaflarında mesleki ve yasal destek isteme hakkına sahiptir.
2. Oda, üyeleri ile ilgili bilgileri gizli olarak kabul eder ve sertifikalı kişilerin onayı olmadan bu tür bilgileri açıklamaz. Bununla birlikte Oda, üyenin onayı gerekmeksizin, adını, branşını veya uzmanlık alanını, yetki numarasını, yetkinin askıya alınmasını veya geri alınmasını, ve ikamet adresini açıklamaya hakkına sahiptir.
  3. Oda, iç yönetmeliklerin ihlak durumunda üyeleri hakkında derhal disiplin işlemlerini başlatmak ve uygun bir disiplin cezasına karar vermek zorundadır.
  4. Oda, üyelerinin Oda nezdindeki her girişimine cevap vermek zorundadır.

## VII. Bölüm

Bu MESLEKİ DAVRANIŞ VE ETİK KURALLARI TUZUĞU Delege Genel Kurulu tarafından onaylanmış ve 25 Mart 1995 tarihinde yururluğe girmiştir.

## EK-8

## TMMOB KANUNU'NUN "ETİK" İLE İLGİLİ MADDELERİ

Kabul tarihi : (27.01.1954) 04.06.1959

Kabul no : (6235) 7303

05 Ağustos 1983 gün, 66 sayılı K.H.K. ve  
16 Eylül 1983 gün, 85 sayılı K.H.K. ile değişik

Madde 1 – Türkiye sınırları içinde meslek ve sanatlarını icraya karinen yetkili olup da mesleki faaliyette bulunan yüksek mühendis, yüksek mimar, mühendis ve mimarları teşkilatı içinde toplayan tüzel kişiliğe sahip Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği kurulmuştur

Kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu olan Birliğin ve Odaların merkezi Ankara'dadır.  
(66 s. K.H.K.)

Madde 2 - Birliğin kuruluş amacı ile yapamayacağı faaliyetler ve işler aşağıda gösterilmiştir

**Birliğin kuruluş amacı :**

a. Bütün mühendis ve mimarları ihtisas kollarına ayırmak ve her kol için bir oda kurulmasına karar vermek.

Bu suretle aynı ihtisasa mahsup meslek mensuplarını bir Oda'nın bünyesinde toplamak, merkezde idare heyeti, haysiyet divanı ve murakıplar gibi görevlilere yetecek kadar üyesi bulunmayan Oda'nın merkezini, umumi heyetin belirleyeceği yerde açmak.

b. **Mühendislik ve mimarlık mesleği mensuplarının, müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleriyle ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak üzere meslek disiplinini ve ahlakını korumak için gerekli gördüğü bütün teşebbüs ve faaliyetlerde bulunmak,**

c. Meslek ve menfaatleriyle ilgili işlerde resmi makamlarla işbirliği yaparak gerekli yardımlarda ve tekliflerde bulunmak, meslekle ilgili bütün mevzuatı, fenni şartnameleri incelemek ve bunlar hakkındaki görüş ve düşünceleri ilgililere bildirmektir

**Birliğin yapamayacağı faaliyetler ve işler :**

Birlik ve organları kuruluş amaçları ve Kanunda belirtilenler dışında hiçbir faaliyet gösteremezler, kendilerine kanunla verilen görevlerin yerine getirilmesiyle ilgili olmayan toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyemezler, siyasetle uğraşamazlar siyasi partiler, sendikalar ve derneklerle ortak hareket edemezler, siyasi partilere maddi yardım yapamazlar, onlarla siyasi ilişki ve işbirliği içinde bulunamazlar, milletvekilleri ve mahalli idarelerin seçimlerinde belli adayları destekleyemezler.

(66 s. K.H.K.)

Madde 8 – Yüksek Haysiyet Divanı, Birlik umumi heyetince delegeler arasından gizli oyla seçilen beş asil üyeden kurulur. Ayrıca beş yedek üye de seçilir. (66 s. K.H.K.)

Madde 9 – Yüksek Haysiyet Divanına seçilen asil ve yedek azanın müddeti dolanlar yeniden seçilebilir. (6235)

Madde 10 – Yüksek Haysiyet Divanı mürettep adedi ile içtima eder ve ekseriyetle karar verir. Yüksek Haysiyet Divanı Oda Haysiyet Divanı kararı ile vaki itirazları evrak üzerinde tetkik ve esbabı mucibe beyanı ile tasdik eder veya bozar ve dosyayı alakalı Oda ya iade eder.

Oda Haysiyet Divanı kararında ısrar ettiği takdirde nihai karar Yüksek Haysiyet Divanına aittir.

Yüksek Haysiyet Divanının verdiği nihai karar katıdır. (6235)

Madde 11 – Bayındırlık Bakanlığı gerekli hallerde Yüksek Haysiyet Divanını toplantıya çağırır. Divanca alınan kararların tebliğ ve infazını sağlamakla Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği görevlidir. (66 s. K.H.K.)

## II – ODALAR

Madde 13 – Lüzum görülen yerlerde Birlik Umumi Heyeti kararıyla (Türk Mühendis ve Mimar Odaları) açılabilir. (6235)

Madde 14 – (4.VI 1959 – 7303) Her İhtisas Şubesi yalnız bir Oda açar, ihtisas ve iştigal mevzuları ayrı olan mühendis ve mimarlar, ancak ihtisas veya iştigal mevzularının taalluk ettiği Odaya kaydolunurlar. (6235)

Madde 15 – Odalarda aslı aza olabilmek için Türkiye Cumhuriyeti tabiiyetinden olmak ve Türkiye hudutları içinde meslek ve sanatlarını icraya kanunen selahiyetli bulunmak şarttır. (6235)

Madde 21 – (04.06.1959 – 7303) Şube Umumi Heyeti o şubeye kayıtlı azalardan, Oda Umumi Heyeti ise Oda'ya kayıtlı asil azalardan teşekkül eder. (7303)

Şube ve Oda Umumi Heyetleri üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanır ve kararlarını çoğunlukla alır. Birinci toplantıda çoğunluğun sağlanamaması halinde ikinci toplantı için çoğunluk aranmaz. Umumi heyetlerin seçimle ilgili toplantılarına üyelerin katılmaları ve oy kullanmaları zorunlu olup, geçerli bir mazereti olmaksızın katılmayanlar ile oy kullanmayanlar Oda Haysiyet Divanınca cezalandırılırlar. (85 s. K.H.K.)

Madde 25 – Oda Haysiyet Divanı, Oda Umumi Heyetince iki sene müddetle seçilen beş kişiden teşekkül eder.

Oda Haysiyet Divanı mürettep adedi ile içtima eder ve ekseriyetle karar verir (6235)

Madde 26 – Odalarda kayıtlı meslek mensuplarından bu kanuna aykırı hareketleri görülenlerle meslekle alakalı işlerde gerek kasten ve gerekse ihmal göstermek suretiyle zarara sebebiyet veren veya akdettiği mukavelelere riayet etmeyen yahut meslek şeref ve haysiyetini muhil durumları tesbit olunanlara kayıtlı buldukları Oda Haysiyet Divanında aşağıda yazılı inzibati cezalar verilir:

- Yazılı ihtar;
- (25) liradan (100) liraya kadar para cezası;
- (100) liradan (1000) liraya kadar para cezası;
- 15 günden 6 aya kadar serbest sanat icrasından men'i;
- Oda'dan ihraç.

Bu cezaların verilmesinde sıra gözetilmez ancak sebep teşkil eden hadisenin mahiyet ve neticelerine göre bu cezalardan biri tatbik olunur. (6235)

Madde 27 – Haysiyet Divanları tarafından verilen yazılı ihtar ve (100) liraya kadar para cezaları katıdır. Ancak 26. maddenin (c. ç. d) bentlerinde yazılı cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde ve Oda İdare Heyeti yoluyla Yüksek Haysiyet Divanına itiraz olunabileceği gibi, bu cezalar Yüksek Haysiyet Divanının tasdikinden geçirilmedikçe de tatbik olunamaz. (6235)

Madde 28 – Odadan ihraç edilenler süresiz olarak, sanat icrasından geçici olarak men edilenler ise, men süresi içinde, hiçbir şekil ve biçimde mesleki faaliyette bulunamazlar. Bunlar Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği tarafından derhal bütün ilgili yerlere ve kuruluşlara duyurulur. (66 s. K.H.K.)

Madde 29 – Muvakkaten sanat icrasından men olanlar sanatlarını icraya devam ederlerse cezaları bir misli artırılır. (6235)

Madde 30 – Her türlü Oda aidatı ile diğer para cezalarını tebliğ gününden itibaren otuz gün içinde mensup oldukları Oda'ya ödemeyenler hakkında icra ve iflas kanunu hükümlerine göre takibat yapılır. (6235)

Madde 31 – Odalardan ihraç kararı umumî hükümlere göre medenî haklarını kaybetmiş olanlar veya meslek camiasından uzaklaştırılmalarına mutlak zaruret görülenler hakkında verilebilir. (6235)

### III – UMUMİ HÜKÜMLER

Madde 33 – Türkiye'de Mühendislik ve Mimarlık meslekleri mensupları mesleklerinin icrasını iktiza ettiren işlerle meşgul olabilmeleri ve mesleki tedrisat yapabilmek için ihtisasına uygun bir Oda'ya kaydolmak ve azalık vasfını muhafaza etmek mecburiyetindedirler. (6235)

**Kamu kurum ve Kuruluşları ile İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşlarında asli ve sürekli çalışan mühendislik ve mimarlık meslekleri mensuplarının meslek ve ihtisaslarıyla ilgili odaya girmeleri isteklerine bağlıdır. Ancak bunlar, görevlerinin gereği olan işleri yaparken, mesleki bakımdan, Odaya kayıtlı meslektaşlarının yetkileriyle haklarına sahip ve onların ödevleriyle yükümlüdürler. Bu konuda Türk Silahlı Kuvvetleri mensupları ile ilgili hükümler saklıdır. (66 s. K.H.K.)**

Madde 34 – Yabancı Müteahhitler veya yabancı müesseseler:

Türkiye'de Devlet Daireleri ile Resmî ve Hususî bilumum müessese ve şahıslara karşı res'en veya yerli müesseselerle müştereken taahhut ettikleri mühendislik veya mimarlık ile alakalı işlerde yalnız bu işe münhasır kalmak ve Odalar Birliğinin mütalaasını almak ve Bayındırlık Vekaletinin tasvibinden geçmek şartıyla yabancı mütehassis çalıştırabilirler. (6235)

Madde 35 – 34 üncü maddede yazılı hususlardan gayri işlerde yabancı yüksek mühendis, yüksek mimar, mühendis ve mimar kullanılabilmesi Odalar Birliği İdare Heyetinin mütalaası üzerine Bayındırlık Vekaletince karar verilmesine bağlıdır. Yalnız Devlet Daireleri ile Resmî ve Hususî Müessese ve şahıslar tarafından istişari vazifelerle getirilen ve teknik tedrisat için gelenler bu kayda tabi değildirler. Bunlar da ancak getirildikleri iş mevzuu dahilinde kalarak bunların haricinde mesleki faaliyette bulunamazlar. (6235)

Madde 36 – 34 ve 35 nci maddeler gereğince gelen yabancı meslek mensupları Türkiye'de bir aydan fazla kaldıkları takdirde ihtisaslarına en yakın Odaya müracaatla geçici olarak kaydolunurlar. (6235)

**Madde 37 – Yüksek Mühendis, Yüksek Mimar, Mühendis ve Mimarlar kanunen kendilerine verilmiş olan unvandan başka herhangi bir unvan kullanamazlar. (6235)**

Madde 38 – Bu kanunun 33 ve 34 ncü maddelerinde yazılı vecibeleri yenne getirmeyen yüksek mühendis, yüksek mimar, mühendis ve mimarlar Türkiye'de mesleki faaliyetten men edilirler. (6235)

**Madde 39 – Bu kanun hükümleri müteşebbis heyetlerce ihzar ve Birlik Umumi Heyetince tasvip edilecek bir talimatname ile tatbik olunur. (6235)**

## EK-9

## TMMOB DİSİPLİN YÖNETMELİĞİ'NİN "ETİK" İLE YAKINDAN İLGİLİ MADDELERİ

### GİRİŞ VE GEREKÇE

Her meslek meşru bir zeminde var olur ve uygulanır. Be nedenle her mesleğin bir etiği vardır. Meslek etiği meşru zemini ülke ve toplum yararı önde tutularak uygulanmalıdır. Meslektaşların (TMMOB üyelerinin) varlıkları güvenceleri buna bağlıdır. Bu güvence ve var olma süreci tüm TMMOB üyeleri adına Toplum – Üye, Üye – Oda ve Oda – TMMOB ilişkisi içinde netleştirilmelidir.

Mesleğini hangi alanda uygularsa uygulasin Meslek – Toplum, Meslektaş – Meslektaş ve Üye – Oda ve Oda – TMMOB temel bağı içinde yürütülmeli ve sonuçlandırılmalıdır. Bu durum mesleğe ait gelenekler, yasa, iç hukuk sistematliğini, ilişkilerini, işini ve üretimini geliştirmeli ve zenginleştirmelidir.

Bu gerekçe kapsamındaki yapıdan yararlanan üye, onlara aykırı davrandığı işleyiş ve zamanda bir yaptırımla MESLEK – TOPLUM, MESLEKTAŞ – MESLEKTAŞLAR, ÜYE – ODA, ODA – TMMOB ilişkilerinde bir yaptırımla karşılaşması gerekir.

Kapitalist üretim ilişkilerinin yarattığı piyasa ekonomisi ve bunun dayattığı vahşi bir rekabet içinde kar, daha – daha çok kar etme baskısı, çalışma alanlarında bir yandan çeşitlilik artarken öteyandan işsiz kalma gibi ikilemler, genel ekonomideki anormal dalgalanmaların yarattığı gelecek günlere karşı duyulan güvensizlik, onunu görememe gibi oluşumlar insan ilişkilerinde olumsuzlukları da arttırmaktadır.

Toplumun her kesimini etkileyen bu çapraşıklıktan Mühendis ve Mimar kütlesinin kendini tümüyle koruması elbette ki düşünülemez. O nedenledir ki meslektaşlarımız bazen birbirleriyle, bazen de diğer kişilerle veya toplumla olan ilişkilerinde istenmeyen davranışlar içine düşebilmektedirler.

İşte böyle durumlarda Üyelerimize karşı yaptırım uygulamak üzere Odalarımızın Onur Kurulları devreye girmektedir. Odalarımızın Onur Kurullarından Yüksek Onur Kuruluna aktarılan dosyaların sayılarında önemli bir artma olduğu ve bunun giderek yükseldiği saptanmıştır.

Hiç kuşkusuz yalnızca ceza vererek yanlış davranışların önlenebileceğini ve amaca ulaşılacağını ileri sürmek yersizdir. Ama üretim biçimine ve üretim ilişkilerine bağlı olarak sorunları her gün biraz daha artan toplumumuzda meslektaşlarımızın yanlış üretimlerine tutum ve davranışlarına hiçbir denetim ve gözetim getirilememesi de düşünülemez.

Her Oda'nın üyelerinde yansıyan disiplin suçları hiç kuşkusuz farklıdır. Oda'larımızın kendi alanlarında ortaya çıkan meslek onuru, meslek ahlakı ve davranışlar başka değer yargıları bütün Oda'larda tipatip örtüşmeyebilir. Ama sonuçta disiplin kovuşturmasının açıldığı ve bir cezanın olduğu durumlarda farklı uygulamalardan kaçınmak için ortak noktaların yakalanması ve uygulamalarda benzerliğin artırılması gerekmektedir. Örneğin benzer suçlara yaptırımlar uygulanması, suç aynı ise ceza sürelerinde sonuçlandırılması, yaptırım uygulamalarında sonuç alınabilecek kararlar alınabilmesi ve bunların kesinlikle izlenmesi gibi ortak paydalar bütün Oda'larımızca paylaşılmalıdır.

Bir başka sorun ise Oda'ların Onur Kurullarının çalışmalarına hız kazandırmaktır. Bir Kurul önüne gelen bir konuyu yalnızca ince eleyp sık dokumakla yetinemez, konunun en kısa sürede ve en doğru biçimde sonuçlandırılması da Kurul'un görevidir. Örneğin Onur Kurulu Üyelerinin yalnızca bir araya gelmemelerinden ötürü dosyaların aylarca bekletildiği yakınmaları az değildir. Bu durumdan kurtulmanın yolları mutlaka bulunmalıdır. Öte yandan Oda Yönetimleri, Onur Kurulu ilk toplantısını yapınca dek on bilgi toplayarak çalışmalarını kolaylaştırma ve hızlandırma yönünden Onur Kurullarına yardımcı olmalıdırlar.

Onur Kurullarının demokratik bir seçimle meslekte deneyimli ve içinde bulunacağı kurumlaşmaya ve işleyişine cevap verecek bilgi ve deneyimle donatılı üyelere oluşmasının yanısıra işleyişinin net, açık ve demokratik olması da şarttır.

Bunlardan yola çıkarak TMMOB'nin ve ona bağlı olan Odaların uygulayacağı ve kullanacağı esas ve usullerin yeniden netleştirilmesi ve belirlenen bu esas ve usullerin ceza verme yanı sıra meslektaşları yönlendirici, eğitici, caydırıcı olması görüşünde kabul edilir olması temel koşul olmalıdır.

İşte bu Yönetmeliğin hazırlanmasının amaçları böyle özetlenebilir.

Odalarımızın her biri kendi Yönetmeliklerinde bu Yönetmelikle çelişen veya buna göre eksik gördükleri yönleri bu Yönetmelikle uyumlu hale getirmelidirler.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### Genel Hükümler

#### Amaç

**Madde 1 –** Bu Yönetmelik 7303 Sayılı Yasa ve 66 ve 85 Sayılı Kanun Hukmünde Kararname ile değişik 6235 sayılı TMMOB Yasası ile kurulan Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin ve Birliğe bağlı Odaların disiplin işlerini düzenlemek üzere hazırlanmıştır.

#### Kapsam

**Madde 2 -** Yönetmelik Türkiye sınırları içinde mesleki etkinlikte bulunan mühendis ve mimarları kapsar. TMMOB'ye bağlı Odalara üye olup da yurt dışında mesleki etkinlik gösteren ve Türkiye'de bulunan yabancı üyeler de bu Yönetmelik kapsamındadırlar.

6235 Sayılı Kanununun 33. Maddesi uyarınca Oda üyesi olmak zorunda olmayan meslek mensupları da Odaya kayıtlı meslek mensuplarının ödevleriyle yükümlü olduklarından, bir olay nedeniyle bağlı buldukları kamu kurumlarınca disiplin soruşturması açılıp açılmaması veya disiplin cezası alıp almaması bu Yönetmeliğe göre işlem yapılmasını engelleyemez. Bu durumda ilgiliye ve ilgilinin çalıştığı kuruluşun en üst amirine, Oda'ya kayıtlı üyelerin tabi olacağı işlem ve alabileceği cezalar bildirilir.

#### Disiplin Cezaları ile İlgili Genel İlkeler.

**Madde 3 –** Disiplin cezaları, meslek mensuplarının TMMOB Yasasına ve Tüzüğüne, TMMOB Genel Kurul kararlarına, ilgili Odanın Tüzüğüne, Genel Kurul kararlarına ya da Yönetmeliklerine aykırı hareketleri görülenlere, meslekle ilgili işlerde gerek kasten gerekse ihmal göstermek suretiyle maddi ya da manevi zarara neden olan, aktettiği sözleşmelere uymayan, meslek şerefi ve haysiyetiyle bağdaşmayan hareketleri saptananlara verilir.

Suçların ve cezaların açık olması esastır. Hiç kimse aynı olaydan oturu ikinci kez cezalandırılamaz.

Hakkında kovuşturma açılmış kişi, yöneltilen suçtan dolayı karar kesinleşene kadar Onur Kuruluna sevk edilmiş olmaktan oturu suçlanamaz ve mesleğini uygulama konusunda herhangi bir kısıtlım tabi tutulamaz.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## Disiplin Suçları ve Cezalar

## Yazılı Uyarı Cezaları

Madde 7 - Yazılı uyarı cezası ilgili meslek mensubunun mesleğini uygularken meslekdaşları, üçüncü kişiler, TMMOB ve Oda birimleriyle daha düzenli ve uyumlu bir tutum içinde olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.

## Ceza aşağıdaki durumlarda verilir:

- Bu Bölüm'ün diğer maddelerinde belirtilen disiplin suçları kapsamına girmeyen ve meslek ile ilgili yasa, tüzük ve yönetmeliklerin verdiği görevlerini yerine getirmemek,
- TMMOB ya da Oda birimlerinin, organlarının çalışmalarını aksatıcı tutum ve davranışlarda bulunmak,
- TMMOB ya da Oda organlarına seçilmiş üyelerin yasa ya da yönetmeliklerin kendilerine yüklediği görevleri yapmamak,
- Onur Kuruluna sevk edilen bir üyeye ilişkin karar kesinleşmeden bu üyenin haklarını sınırlayıcı davranışlarda bulunmak.

## Para Cezaları

Madde 8 - Para cezaları ilgili Odanın yıllık ödenti tutarının katları olarak uygulanır ve yıllık ödenti tutarının on katından az olamaz. Uygulanacak cezanın tutarı olayın doğurduğu sonuçlara göre belirlenir.

## Para cezası aşağıdaki durumlarda verilir:

- Meslek mensupları arasında haksız rekabete neden olacak davranışlarda bulunmak,
- Büro tescilli ve tescil yenilemesi gerektiren durumlarda, tescilsiz mesleki etkinliklerde bulunmak, serbest mühendislik ve mimarlık ile ilgili yönetmelik ve talimatlara uymamak,
- Mesleki denetim uygulamasına aykırı davranmak,
- TMMOB ya da Odalarca belirlenmiş asgari ücretin altında ücret almak,
- Uzmanı olmadığı konularda etkinlik yaparak ya da meslek uygulaması sırasında haksız kazanç sağlayarak üçüncü şahısları zarara uğratmak,
- Mühendislik mimarlık disiplinini ilgilendiren projelerde, bir mühendis ya da mimar tarafından ya da sorumluluğunda yapılmasını gerektiren, ancak yetkisiz kişilerce yapılan projelere imza atmak ya da attırmak, imzacılık yapmak,
- Onur kuruluna sevk edilen bir üye ile ilgili karar kesinleşmeden bu üyenin haklarını sınırlayarak ilgili üyenin ekonomik zararına neden olmak ya da mesleki itibarını zedelemek,
- Daha önce yazılı uyarı cezası aldığı halde uyarı gerektiren suçu yinelemek.

## Meslek Uygulamasının Yasaklanması Cezası

Madde 9 - Meslek uygulamasının yasaklanması cezası ilgilinin geçici bir süre için mühendislik ya da mimarlıkla ilgili bir işte çalışma yapmasının yasaklanması ve üyelik haklarının bu süre içinde kullandırılmamasıdır. Yasaklanma süresi onbeş (15) günden az altı (6) aydan çok olamaz. Sürenin

verilmesinde asgari süre gözönünde bulundurulur; ancak aynı olaydaki birden fazla etkenin bulunması durumunda ceza ağırlaştırılır. Aynı suçun tekrarı durumunda ceza bu kez iki katı olarak uygulanır.

**Serbest meslek uygulamasından yasaklama cezaları aşağıdaki durumlarda verilir:**

- a) Para cezasıyla cezalandırılmış bir suçu bilinçli olarak yinelemek.
- b) Kişisel ya da bir grup adına çıkar sağlamak için mesleğini bilime ve meslek tekniğine aykırı biçimde uygulayarak kamuya, halka, üçüncü şahıslara zarar vermek.
- c) Temelsiz suçlamalarla mesleği, meslek mensuplarını ya da TMMOB, Odalar ya da bunların alt birimlerini kamuoyunda küçük düşürmek ya da etkinliklerini engellemek.

#### Odadan İhraç Cezası

**Madde 10 – Odadan ihraç cezası genel hükümlere göre medeni haklarını kaybetmiş olan, daha önce meslek uygulamasının yasaklanması cezasıyla cezalandırılmış olan ve aynı nitelikte suçu bilinçli olarak yineleyen, meslek topluluğuna zarar vermeyi sürdürerek meslek topluluğuna kazanılmayacağına kanaat getirilen üyeye verilir.**

#### Yürürlük

**Madde 34 – Bu yönetmelik TMMOB 34. Olağan Genel Kurulu kararı doğrultusunda kurulu'nun 09.11.1996 gün ve 59 sayılı kararı ile yürürlüğe girmiştir.**

JB Yönetim

**EK-10****TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI TÜZÜĞÜ'NÜN  
“ETİK” İLE İLGİLİ MADDELERİ****03. AMAÇ**

Kamu hizmetlerinde yararlı bir kuruluş olan Oda'nın amaçları şunlardır.

03.01 (Değişik: 35. Olağan Genel Kurul, 5.3.1994) Ülke ve toplum yararları doğrultusunda; yurdun doğal kaynaklarının işletilmesini, üretimin ve kalitenin artırılmasını, yurt sanayinin ulusal çıkarlara uygun yönde gerçekleşmesini ve mesleğin gelişmesini sağlamak amacıyla gerekli inceleme ve araştırmaları yapmak ve önerilerde bulunmak.

03.02 (Değişik: 35. Olağan Genel Kurul, 5.3.1994) Ülkemiz imar ve sanayi politikasına yönelik görüş ve önerilerde bulunmak, teknik ve bilimsel araştırmalar yapmak ve bunları üyelerin ve sanayinin yararına sunmak. Ülkenin çevre sorunlarının çözümlenmesine ilişkin görüş ve önerilerde bulunmak.

03.03 (Değişik: 35. Olağan Genel Kurul, 5.3.1994) İş Güvenliği ve Ergonomi konularında teknik ve bilimsel her türlü çalışmalarda bulunmak, gereksinilen ölçüm, test ve kontrolleri yaparak belgelemek, Odanın üyelerinin bu konudaki uzmanlık çalışmalarını toplumun yararına sunmak.

03.04 Makina Mühendisliği hizmetleri raporu ile ilgili her türlü normları, teknik şartnameleri, tip sözleşmeleri vb. gibi teknik belgeleri hazırlamak, diğer kuruluşlarca hazırlananları incelemek, geliştirmek, gerekli değişiklikleri yapmak ve uygulanmasını denetlemek.

03.05 Makina Mühendisliği hizmetleri ile ilgili her türlü araştırma, inceleme, proje ve raporlarının hazırlanmasını, uygulanmasını ve teknik uygulama sorumluluğunun uzman Makina Mühendisleri tarafından yapılmasını sağlamak ve bunların teknik kurallara uyulduğunu incelemek, denetlemek ve onaylamak.

03.06 (Değişik: 35. Olağan Genel Kurul, 5.3.1994) Sanayi ürünlerinin kaliteli olarak üretilmesini sağlamak amacıyla kalite anlayışının geliştirilmesi doğrultusunda her türlü girişimlerde bulunmak, kalite belgesi, yeterlilik belgesi vermek ve ara denetimleri yapmak, tüketicilerin korunmasına yönelik çalışmalarda bulunmak.

03.07 Makina Mühendisliğini ve Türk Makina Mühendislerini yurt içinde ve yurt dışında temsil etmek.

03.08 (Değişik: 35. Olağan Genel Kurul, 5.3.1994) Makina Mühendisliği öğretimi yapan kuruluşlarla işbirliği yaparak yurdun gereksinimini karşılayabilecek nitelik ve nicelikte Makina Mühendisinin yetişmesine yardımcı olmak, bu konularda önerilerde bulunmak, Makina Mühendislerinin teknolojiye gelişmelerine ve değişen koşullara uyumunu sağlamak üzere meslek içi eğitim çalışmaları yapmak ve belge vermek.

03.09 Sanayinin gereksinimi olan her kademedeki teknik işi gücünün planlanmasında, personelin yetiştirilmesinde ilgili kuruluşlarla işbirliği yapmak, gereksinilen personeli eğitmek ve belge vermek.

03.10 Temsil ettiği uzmanlık dallarının gelişmesi ve ilerlemesi için incelemeler yapmak, üyelerinin mesleki ve bilimsel çalışmalarına yaptıkları işlere ve tamamlayıcı öğrenimlere dayanan "uzmanlık sicil dosyaları" tutmak ve gerektiğinde, özel sorunlarla karşılaşılacak kamu ve özel kuruluşlara gerçek uzmanları önermek.

**03.11. Üyelerin meslek onurlarının korunmasında, hak ve yetkileriyle, meslek disiplininin sağlanmasında uyulması zorunlu kuralları koymak, uygulamak ve bu konuda gerekli her türlü çalışmaları yapmak,**

03.12 Üyelerinin iş ve toplumsal güvenliklerini sağlayıcı çalışmaları yapmak, gerekli önlemleri almak.

03.13 Üyelerinin çalıştığı her kesimde, işyeri özellikleri, asgari ücret ve yaşam standardı ile benzer konularda araştırmalarda bulunarak gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak.

03.14. Makina Mühendisliği hizmetleri ile ilgili, teknik kitap, gazete, dergi vb yayınları yapmak, belgeleri toplamak, standartlar hazırlamak ve hazırlananlar ile ilgili görüşleri bildirmek.

03.15. TMMOB'nin Oda'yı ilgilendiren amaçlarının gerçekleşmesini sağlamak.

03.16. Oda'nın yukarıda sayılan amaç ve görevleri ile ilgili konularda yürütme ve yasama organlarında yapılacak çalışmalara katılmak, görüş ve önerilerini bildirmek ve açıklamalarda bulunmak.

04. ÜYELİK (Değişik 35. Olağan genel kurul, 5.3.1994)

Oda'ya asıl üye olabilmek için T.C. uyruğunda olmak, Türkiye sınırları içinde Makina Mühendisliği mesleği ve hizmetlerini yüksek mühendis veya mühendis unvanı ile yapmaya yasal olarak yetkili bulunmak gereklidir. Ayrıca Türkiye de çalışmasına yasalar gereğince izin verilmiş yabancı uyruklu Makina Yüksek Mühendis veya Makina Mühendisleri ile Türkiye'de oturan yabancı uyruklu Türk soylu Makina Yüksek Mühendis ve Makina Mühendisleri, Oda Yönetim Kurulu kararı ile Oda'ya geçici üye olabilirler. Makina Mühendisliği eğitimi yapan öğrencilerden Odaya başvurularının oy hakkı olmaksızın "öğrenci üye" olarak Oda'ya kaydı yapılır.

05. Oda'nın amaçlarına uygun olarak, yurt içinde ve dışında çalışma ve yardımları görülen ve Oda'nın çalışmalarına katılmak isteyen özel veya tüzel kişilere, Oda Yönetim Kurulu'nun önerisi ve Oda Genel Kurul Kararı ile "fahri üyelik" veya "onur üyeliği" verilebilir. Bu üyelikler Oda Onur Kurulu'nun görüşü alınarak Oda Genel Kurulunca geri alınabilir.

#### 06. ÜYELİK YETKİ VE SORUMLULUĞU

Üyeler,

06.01. Odanın amaçlarının gerçekleşmesi için TMMOB Yasası, TMMOB Tüzüğü, Oda Tüzüğü ve diğer yönetmelikler gereğince, mesleksel çalışmalarda bulunurlar.

06.02. Oda tarafından hakemliklerine, tanıklıklarına ve bilgilerine başvurduğunda, bu isteği, geçerli özürleri olmadıkça kabul etmek zorundadırlar.

06.03. Oda ile yakın ilgi kurulmasına ve bunun korunmasına dikkat ederler.

06.04. Mühendis topluluğunun onuruna aykırı biçimde mesleksel rekabet yapamazlar.

06.05. Oda Genel Kurulunca belirlenen üyelik ödentilerini ödemek zorundadırlar.

06.06. Oda üye kimlik kartını beş (5) yılda değiştirmekle yükümlüdür. Süresi içinde değiştirilmeyen üye kimlik kartı geçersizdir.

#### 07. ÜYELİKTEN AYRILMA

Madde 4'te belirtilen nitelikleri yitirenler, üyelikten çıkartılırlar. Herhangi bir nedenle mesleksel etkinliğini sürdürmek istemeyen, kamu kurum ve kuruluşları ile iktisadi devlet teşekkülleri ve kamu iktisadi kuruluşlarında aslı ve sürekli görevde çalışırken üyelikten ayrılmak isteyen üyeler, bu durumu Oda Yönetim Kurulu'na yazılı olarak bildirmek, gerektiğinde belgelemek, Oda üye kimlik kartını geri vermek ve o tarihe kadar olan üye ödentilerinin tümünü ödemek koşuluyla ayrılabilirler. Bundan sonra TMMOB Yasası, TMMOB Tüzüğü, bu Tüzük hükümleri ve diğer yönetmelikler bu kişiler için uygulanmaz. İlgili yasalar ve Tüzükteki istisnai hükümler saklıdır. Ayrılma isteği kabul edilmeyen üyenin, Oda Genel Kurulu'na itiraz hakkı vardır. Üyelikten çıkarılan veya ayrılan üyeler, Oda süreli yayınları ile duyurulur.

#### 31. ONUR KURULU

Oda Onur Kurulu, Oda Genel Kurulu'nca iki (2) yıl için seçilen beş (5) asil ve beş (5) yedek üyeden oluşur.

32. Oda Onur Kurulu üyeleri, kendilerine bir konunun iletilmesi üzerine, asil ve yedek üyelere herhangi birinin veya Oda Yönetim Kurulu'nun konu, yer, tarih ve toplanma saati belirterek asil ve yedek tüm üyelere yapacağı çağrısı ile toplanır. Oda Yönetim Kurulu, Onur Kurulu toplantı ve

çalışmaları için gerekli büro hizmetlerini, hukuk danışmanı desteğini, belge ve dokümanları ve toplantı süresince Oda adına bir yetkilinin bulunmasını sağlar.

33. Onur Kurulu asil üyelerinden gelmeyenler yerine hazır bulunan yedeklerden Kurul'un üye sayısı tamamlanır ve aralarından bir (1) başkan ve bir (1) yazman seçerler. Toplantıya katılan yedek üyeler, toplantı konusu karara bağlanıncaya kadar asil üye olarak görev yaparlar.

34. Yapılan uç çağrıya karşı gelmeyen ve toplantı gününe kadar yazılı özür bildirmeyen Onur Kurulu üyesi çekilmiş sayılır, yerine sıradaki yedek üye, asil üye olur.

35. Onur Kurulu üyelerinin red ve çekilme nedenleri ile ilgili, Ceza Muhakemesi Usulü Kanunu'ndaki hakimlerin red ve çekilmeye ilişkin hükümleri uygulanır. Onur Kurulu red isteğini, kendisi inceler. Bu konuda vereceği karar, esasa ilişkin kararla birlikte, Yüksek Onur Kurulu'nda itiraz edilebilir. Onur Kurulu'nun bir bölüm üyeleri ile ilgili red istemi kabul edilirse, reddedilenler yerine yedekler göreve çağırılırlar.

36. Onur Kurulu'nun ilk toplantısı ve esas ile ilgili son kararın verileceği toplantı, tüm üyelerin katılımıyla yapılır, kararlar çoğunlukla alınır. Oylarda eşitlik olursa, Başkan'ın bulunduğu taraf çoğunlukta sayılır.

37. Onur Kurulu, kendisine gelen konuları, en geç üç (3) ay içinde inceleyerek sonuçlandırmak zorundadır. Üyeler ile ilgili yapılacak disiplin kovuşturmalarında, Memurun Muhakematı ve Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu'nun usul hükümleri uygulanır. Onur Kurulu, çalışmalarında tanık dinleme, keşif ve bilirkişi incelemeleri gibi kanıtların saptanmasını, doğrudan veya görevlendireceği Kurul üyesi aracılığıyla yapabilir. Hakkında karar verilecek üyenin, sorgusu yapılır ve yazılı savunması alınır. Sorgu ve savunma için üyeye en az onbeş (15) gün süreli, yazılı çağrı gönderilir. Üye, bu süre içerisinde sorgu için gelmez, savunma göndermez ve özür bildirmezse, incelemeler giyabında yapılarak karar verilir. Kurul şikayetin kesin olarak haksız yapıldığı kanısına varırsa, şikayet edilen üyeyi dinlemeden de karar verebilir.

38. Onur Kurulu kararları gerekçeleri ile birlikte, uygulanmak veya Yüksek Onur Kurulu'na sunulmak üzere dosyası ile birlikte Oda Yönetim Kurulu'na verilir. Oda Yönetim Kurulu, kararları ilgililere yedi (7) gün içinde bildirir.

39. Onur Kurulu Madde 36'da belirtilen süre içinde karar veremezse sürenin bitiminden önce, durumu gerekçeleri ile birlikte Oda Yönetim Kurulu'na bildirmek ve karara ne zaman varılabileceğini açıklamak zorundadır.

40. Onur Kurulu tarafından incelenen konuyla ilgili her türlü yazı ve tutanaklar, Onur Kurulu Başkanı'nın sorumluluğu altında bulunur. Oda Yönetim Kurulu, ilgili her türlü yazı ve tutanakları korunması için Onur Kurulu'na gerekli hizmetleri sağlar.

#### 41. ODA ONUR KURULU NUN GÖREV VE YETKİLERİ

Oda Onur Kurulu'nun görev ve yetkileri şunlardır:

41.01. Üyeler hakkında yapılacak disiplin kovuşturmalarını yapmak ve karara bağlamak.

41.02. Asil ve yedek üyelerinden herhangi birinin veya Oda Yönetim Kurulu'nun gerek bir istek üzerine ve gerekse kendiliğinden Kurul'a ilettiği konular ile ilgili karar vermek.

41.03. Yüksek Onur Kurulu'na bozulan kararları yeniden inceleyerek karara bağlamak.

41.04. Oda onur ve fahri üyelığı için görüş vermek.

41.05. Oda Yönetim Kurulu üyelerinden tumunun birden istifa etmeleri ve yerlerine gelecek yedek üyelerin karınması durumunda Oda yönetimini ele alarak, Olağanüstü Genel Kurul'ca seçilecek yeni Yönetim Kurulu göreve başlayıncaya kadar Oda Yönetim Kurulu'nun görevini yapmak ve yetkilerini kullanmak.

41.06. Madde 19 hükümlerine göre, Oda Genel Kurulu'nu olağanüstü toplantıya çağırmak ve toplantının yapılması ve sonuçlanması için gerekli önlemleri almak ve uygulamak.

42. Onur Kurulu'nun kendisine inceleme için gönderilmiş işlerin gerektirdiği her türlü giderler, Oda Butçesinden karşılanır. Birlikli giderleri, Kurul'ca birlikli incelemesine gerek görülürse Oda Butçesinden, istek üzerine birlikli incelemesi yapılıyorsa, istekte bulunulunca peşin olarak Oda veznesine yatırılan birlikli ücretinden karşılanır. Karar sonucuna göre giderlerin kimden alınacağı Kurul kararında belirlenir.

### 43. DİSİPLİN SUÇLARI VE CEZALARI

Oda üyelerinden; TMMOB Yasası, TMMOB Tüzüğü, Oda Tüzüğü ve diğer yönetmelikler ile bunlara uygun olarak alınan ve uyulması zorunlu Genel Kurul ve Yönetim Kurulu kararlarına aykırı davranışları görülenlerle, meslekle ilgili işlerde gerek kasten ve gerekse ihmal göstererek zarara yol açan, taahhütlerine uymayan, meslek onuru kırıcı davranışlarda bulunanlara, aşağıda yazılı disiplin cezaları verilir:

43.01. Yazılı uyarma,

43.02. Yasada belirtilen hafif para cezası,

43.03. Yasada belirtilen ağır para cezası,

43.04. Onbeş (15) günden altı (6) aya kadar meslek uygulamasından uzaklaştırma,

43.05. Üyelikten çıkarma ve/veya meslekten men. Yukarıdaki cezaların verilmesinde sıra gözetilemez. Ancak suç sayılan davranışın nitelik ve sonuçlarına göre bu cezalardan biri verilir. Kararda verilen cezanın niçin verildiği gerekçesi ile birlikte açıklanır. Oda Onur Kurulu'nca ceza cezaların yukarıda belirtilen en az ve en çok sınırları arasında verilir. Cezanın en az sınırından fazla uygulanması durumunda, bunun nedenleri ve gerekçesi, verilen kararda ayrıntılı olarak açıklanır. Oda Onur Kurulu çeşitli yönetmelikler, Genel Kurul ve yönetim kurullarının kararları ile belge ve yetki verilen üyelerin, üyelerin bulunduğu büroların, firmaların ve benzeri kuruluşların yönetmeliklere ve/veya kararlara aykırı davranışları durumunda, bunların yetkilerini kısıtlayabilir ve gerektiğinde sürekli olarak veya tümüyle kaldırabilir ve belgelerini de geçersiz kılabilir.

44. Onur Kurulu'nca verilen cezalardan Madde 43.01. ve 43.02. bentlerindeki cezaları kesindir. Madde 43.03. ve 43.04. ve 43.05. bentlerindeki cezalara karşı kararın bildirim tarihinden başlayarak onbeş (15) gün içinde Oda Yönetim Kurulu yoluyla veya doğrudan doğruya Yüksek Onur Kurulu'na itiraz edilebilir. Cezaların uygulanması için kesinleşmesi gerektirir. Oda Yönetim Kurulu da Onur Kurulu'nun aklanma veya takipsizlik kararlarına karşı, Yüksek Onur Kurulu nezdinde itirazda bulunabilir.

45. Üyelikten çıkarma cezası, genel hükümlere göre, medeni haklarını yitirmiş olanlar ve meslek topluluğundan uzaklaştırılmasına kesin zorunluluk görülenlerle ilgili olarak Madde 43'de belirtilen durumlarda uygulanabilir.

46. Üyeler veya üye olmayan meslek mensuplarından geçici olarak mesleği uygulamaktan uzaklaştırılanlar, bu süre içinde hiçbir biçimde mesleki etkinlikte bulunamazlar, mesleklerinin uygulanması için imza kullanamazlar, aksine davranılırsa uygulanan ceza iki katı ile yeniden verilir. Aksine davranışta ısrar edenler ile ilgili Madde 43.05. bendindeki ceza uygulanır. Verilen kararlar uygun bir biçimde duyurulur ve uygulanmasını sağlamak üzere, ilgililere bildirilir. Kesinleşen cezalar üyenin siciline işlenir.

**EK-11**

## **İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASI MÜHENDİS YEMİNİ**

Bana verilen Mühendislik ünvanına daima layık olmaya; onun bana sağladığı yetki ve yüklediği sorumluluğu bilerek, hangi şartlar altında olursa olsun onları ancak iyiye kullanmağa; yurduma ve insanlığa yararlı olmaya kendim ve mesleğimi maddi ve manevi alanlarda yükseltmeğe çalışacağıma namusum ve şerefim üzerine yemin ederim.

## EK-12

## PROJE YÖNETİM DERNEĞİ PROJE YÖNETİM MESLEĞİNİN TÖRESİ

### ÖNSÖZ

Proje Yönetim alanında çalışanlar, mesleğin uğraş alanı içinde – ister devlet sektörü, ister özel sektör olsun – dolaylı ya da dolaysız olarak toplumun tüm üyelerinin yaşamı niteliğini etkiler. Bu nedenle, Proje Yöneticileri, birlikte görev yaptıkları ekip üyelerinin, meslektaşlarının, çalışanlarının proje müşterilerinin ve halkının güvenini kazanmak ve bu güvenin devamını sağlamak üzere mesleki enni aşağıda belirtilen ilkelerden sapmadan yürütürler.

#### İLKE 1: Proje Yöneticileri kişisel ve mesleki çalışmalarında yüksek törel standartları muhafaza edecekler ve;

- Davranışlarının sorumluluğunda ve bilincinde hareket edeceklerdir.
- Eğitim veya deneyim ile ehliyet kazanmadan ya da ilgili niteliklerini işverenine, ekibine, proje müşterilerine tam olarak açıklamadan projeleri üstlenmeyecek ve sorumluluğunu almayacaklardır.
- Mesleki yeteneklerinin güncelliğini korumak üzere çaba gösterecekler, kişisel eğitim ve gelişmenin sürekliliğinin önemini her zaman göz önünde bulunduracaklardır.
- Mesleğin bütünlüğünü ve itibarını, ağırbaşlı davranışlar göstererek koruyup geliştireceklerdir.
- Mesleğin ilkelerini destekleyecek, meslektaşlarını ve çalışma arkadaşlarını bu ilkelere göre davranmaları için teşvik edeceklerdir.
- Faaliyetlerine aktif olarak katılarak, meslektaşlarını ve çalışma arkadaşlarını katılmaya teşvik ederek meslek örgütünü kollayacaklardır.
- İşin yapıldığı ülkenin yasalarına uyacaklardır.

#### İLKE 2: Proje Yöneticileri mesleklerini yürütürken;

- Bir yandan proje maliyetini düşürmeye çabalarırken, bir yandan da azami verimliliği sağlamak üzere gerekli proje liderliğini yürüteceklerdir.
- Proje planında açıklandığı biçimde nitelik, maliyet ve program hedeflerine ulaşmak üzere çağdaş proje yönetim araçlarını ve tekniklerini kullanacak ve uygulayacaklardır.
- Tüm proje ekibi üyelerine, meslektaşlarına, çalışma arkadaşlarına ırk, din, cinsiyet ve etnik köken ayırımı gözetmeksizin eşit ve adil davranacaklardır.
- Proje ekibi üyelerinin fiziksel ve zihinsel olarak zarar görmelerini engellemek üzere gerekli önlemleri alacaklardır.
- Proje ekibi üyelerine uygun çalışma koşulları ve olanakları sağlayacaklardır.
- İşin yürütülmesi sırasında dürüst eleştirilen arayıp kabul edecek, önercek ve diğerlerinin işe katkılarına gerekli saygıyı göstereceklerdir.
- Proje ekibi üyelerine, meslektaşlarına, çalışanlarına mesleki gelişimlerinde yardımcı olacaklardır.



**İLKE 3: Proje Yöneticileri işvereni ve proje müşterileri ile olan ilişkilerinde;**

- a. Mesleksi ya da iş konularında işvereni ve müşterilerinin güvenilir bir temsilcisi ya da vekili gibi davranacaklardır.
- b. İşverenin ya da müşterilerinin iş ilişkilerine ya da teknik bilgilerine ait sırları çalıştığı sürece ve daha sonra kendileri tarafından açıklanmaya kadar sır olarak saklayacaklardır.
- c. Herhangi bir meslek kurumuna veya kamu kurumuna üye olduğunda, veya bunlarla temas içinde olduğunda, ya da herhangi bir çıkar çatışması yaratabileceğini düşündüğü durumlarda, işverenine ve proje müşterisine bilgi vereceklerdir.
- d. İşvereni ve müşteri ile iş ilişkileri bulunan kurumlardan, kişilerden dolayı ya da dolaysız değerli olarak nitelendirilebilecek hediye, ödeme, ya da hizmet kabul etmeyecek veya önermeyeceklerdir.
- e. Proje niteliğini, maliyetini ve programını rapor ederken dürüst ve gerçekçi olacaklardır.

**İLKE 4: Proje Yöneticileri topluma karşı sorumluluklarını yerine getirirken;**

- a. Halkın güvenliğini, sağlığını ve refahını gözeterek ve halkın çıkarının kötüye kullanılmasına açıkça karşı çıkacaklardır.
- b. Proje Yönetim mesleği ve ortaya koyduğu işlerle ilgili halkın bilgisini ve takdirini artırma yollarını arayacaklardır.
- c. Çevre kirliliği ve doğal kaynakların verimli kullanılmasına karşı duyarlı olacaklardır.