



Kapadokya Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNUN TÜRKİYE ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Güllü Merve TURGUT

Yüksek Lisans Tezi

Nevşehir, 2023

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNUN TÜRKİYE ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Güllü Merve TURGUT

Kapadokya Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Nevşehir, 2023

TEŞEKKÜR

Tezimin konu belirlenmesinden savunma aşamasına kadar göstermiş olduğu ilgi ve desteklerinden dolayı Dr. Öğr. Üyesi Bülent Özçelik'e, Doç. Dr. Mehmet İnanç Özekmekçi ve Dr. Öğr. Üyesi Gamze Turgaylı'ya teşekkür ederim.

ÖZET

TURGUT, Güllü Merve. *Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Türkiye Üzerindeki Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir, 2023.

Kamu yönetimi, devletin yapı ve işleyişiyle ilgilenen geniş bir disiplindir. Geleneksel kamu yönetimi yaklaşımı 19. yüzyılın sonlarından 20. yüzyılın son çeyreğine dek yönetim sistemine ilişkin temel ilke ve fikirleri ortaya koyan yaygın yönetim anlayışı olmuştur. Geleneksel kamu yönetiminin en belirgin özelliği, yönetim anatomisine odaklanmasıdır ve bu çerçevede kurumsal yapılar, ikincil unsurlar olarak kabul edilmiştir. Ancak 1980'li ve 1990'lı yıllara gelindiğinde, Türkiye başta olmak üzere birçok ülkede yönetsel paradigmalarda önemli değişiklikler gözlemlenmiştir. Katı ve bürokratik yönetim anlayışı, esnek ve piyasa odaklı yönetim anlayışına evrilmiştir. Bu yeni kamu yönetimi anlayışı, 1980'lerde Türkiye'de popülerleşerek Turgut Özal döneminde hayata geçirilmiştir. Bu yaklaşımın getirdiği değişiklikler, yönetimde çok yönlü dönüşümleri beraberinde getirmiştir. Bu dönüşümle birlikte, merkezîyetçi olmayan, daha az hiyerarşik ve piyasa odaklı bir yönetim anlayışı benimsenmiştir. Ayrıca, kamu alanlarında etik uygulamaların yaygınlaşmasını teşvik eden bu anlayış, Türkiye'de 25 Mayıs 2004'te yayımlanan 5176 sayılı Kanun ile Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kurulmasını sağlamıştır. Kurul, etik değerlerin kamu idarelerinde benimsenmesi ve uygulanmasını teşvik etmek amacıyla oluşturulmuştur. Bu tezin amacı, etik kavramının kamu yönetimi ile ilişkisini incelemek, geleneksel kamu yönetimi anlayışından yeni kamu yönetimi anlayışına geçiş sürecini aydınlatmak ve Kamu Görevlileri Etik Kurulunun 2020, 2021 ve 2022 yılları arasındaki faaliyet çalışmalarını ortaya koyarak Kurulun yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde kamu idareleri üzerindeki rolünü ortaya koymaktır. Bu çalışma esnasında literatür tarama yöntemine başvurulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik, Geleneksel Kamu Yönetimi Anlayışı, Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Türkiye.

ABSTRACT

TURGUT, Güllü Merve. *The Role of the Public Servants Ethics Committee on Turkey*, Master's Thesis, Nevşehir, 2023.

Public administration is a broad discipline concerned with the structure and functioning of government. The traditional approach to public administration has been the widespread management approach that reveals the basic principles and ideas about the management system from the late 19th century to the last quarter of the 20th century. The main characteristic of traditional public administration is its focus on administrative anatomy, and within this framework, institutional structures are considered as secondary elements. However, in the 1980s and 1990s, significant changes in the paradigms of management could be observed in many countries, in particular in Turkey. The rigid and bureaucratic approach to management has been replaced by a more flexible and market-oriented approach to management. This new approach to public management became popular in Turkey in the 1980s and was implemented during the Turgut Özal period. The changes brought about by this approach have led to multi-faceted changes in management. This transformation has resulted in a decentralised, less hierarchical and more market-oriented management approach. In addition, this understanding, which promotes the spread of ethical practices in the public sphere, led to the establishment of the Ethics Board for Public Officials with Law No. 5176, published in Turkey on 25 May 2004. The Board was established to promote the adoption and implementation of ethical values in the public sphere. The aim of this thesis is to examine in depth the relationship between the concept of ethics and public administration, to shed light on the transition process from the traditional approach to public administration to the new approach to public administration, and to reveal the role of the Ethics Board in the public sphere by analysing the activities of the Public Officials Ethics Board between 2020-2021-2022. In this study, the "literature review" method was used.

Keywords: Ethics, Traditional Public Administration Approach, New Public Administration Approach, Public Servants Ethics Committee, Turkey.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: YENİ KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞI VE KAMU GÖREVLİLERİ	
ETİK KURULU: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
1.1. ETİK KAVRAMI	9
1.1.1. Etiğin Türleri	9
1.1.1.1. Deontolojik Etik.....	9
1.1.1.2. Betimleyici Etik.....	10
1.1.1.3. Normatif Etik.....	10
1.1.1.4. Uygulamalı Etik.....	10
1.1.1.5. Meslek Etiği.....	10
1.1.1.6. İş Etiği.....	11
1.1.1.7. Hukuk Etiği.....	12
1.1.1.8. Yönetimsel Etik.....	12
1.1.1.9. Kamu Yönetiminde Etik İlkeler.....	13

1.1.1.10.Etiğin Kamu Yönetimi ile İlişkisi.....	16
1.2. KAMU YÖNETİMİ KAVRAMI	18
1.3. GELENEKSEL KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞI	21
1.3.1. Geleneksel Kamu Yönetiminin Tanımı ve Temel Özellikleri.....	22
1.4. YENİ KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞI.....	23
1.4.1. Yeni Kamu Yönetiminin Temel Özellikleri.....	26
1.4.2. Yeni Kamu Yönetimi Esaslı Etik Sistemine Geçiş ve Bazı Etik Uygulamalar....	28
1.5. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU.....	29
1.5.1.Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun İdari Yapısına İlişkin Bilgiler.....	29
1.5.2. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun Görevleri, Çalışma alanları ve Yetkileri....	30
1.5.3.Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun Mali Yapısı ve Örgütsel Çalışmaları.....	32
1.5.4.Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na Başvuru Esasları ve Şartları.....	33
2. BÖLÜM: KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNUN KAMU KURUMLARI ÜZERİNDEKİ FAALİYETLERİ.....	35
2.1. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNUN FAALİYET RAPORLARI.....	36
2.1.1.Eğitim Faaliyetleri.....	41
2.1.2. İnceleme ve Araştırma Faaliyetleri.....	45
2.1.3. Proje Faaliyetleri.....	52
2.1.4.Yerel Yönetimlerde Etik Farkındalık Çalıştayları.....	58
2.1.5.Bölgesel Konferans ve Toplantı Faaliyetleri.....	59
2.1.6.Protokol Anlaşmaları.....	61
2.1.7.Kamu Görevlileri Etik Kurulu Etik İlke Kararları.....	62
2.1.8. Bütçe Faaliyeti.....	63
3. BÖLÜM: YENİ KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞI KAPSAMINDA KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNUN TÜRKİYE ÜZERİNDE ROLÜ.....	66

KAYNAKÇA.....	90
EK 1. ORİJİNALLIK RAPORU.....	99

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: AVRUPA BİRLİĞİ
AYM	: ANAYASA MAHKEMESİ
ÇEV	: ÇEVİREN
DB	: DÜNYA BANKASI
GKY	: GELENEKSEL KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞI
IMF	: ULUSLARARASI PARA FONU
KGEK	: KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU
TBMM	: TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
MD	: MADDE
YKY	: YENİ KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞI
VB	: VE BENZERİ
VD	: VE DİĞERİ

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Kurumda Görev Yapacak Başkan ve Üye Kontenjanları (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 7).	32
Tablo 2. Eğitim Verilen Kurumlar ve Personel Sayısı (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, s. 15).	35
Tablo 3. Eğitim Verilen Kurumlar (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 13).	36
Tablo 4. Eğitim Verilen Kurumlar (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 19)	37
Tablo 5. Usulden Red Nedenleri (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, 2021, 2022, s. 30).	41
Tablo 6. Ünvanlarına Göre Etik İhlal Kararları (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, 2021-2022, s. 31).	42
Tablo 7. İhlal Edilen Etik İlke Kararları (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, 2021, 2022, s. 32)	44
Tablo 8. Bütçe Ödenek Tablosu (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, 2021, 2022, s. 10).	58

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1 . İş Bölümü Şeması (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 6).....	31
--	----

GİRİŞ

Tarih boyunca insanların temel ihtiyaçlarını karşılamak için bir arada yaşama eğiliminde oldukları ve iş birliği içerisinde hareket ettikleri görülmektedir. Topluluk hâlinde yaşama ile yönetim kavramı ortaya çıkmıştır. İnsan yaşamı sürekli gelişmeye başlamış ve bunun sonucu olarak zamanla yönetim anlayışı oluşmuştur. Toplumsal ihtiyaçlar ve amaçlar evrildikçe, yönetim anlayışları da bu ihtiyaçlara göre değişiklik göstermiş ve evrimleşmiştir. Yönetimin yasal ve idari düzenlemelerle sağlanmasının, bu kavrama formal bir nitelik kazandırdığı öngörüsündeyiz. Yönetim anlayışının evrimi zamanla örgütlenmeyi, planlamayı ve denetim faaliyetlerini gündeme getirdiği görülmektedir. Yönetim anlayışının gelişimi, toplumların ihtiyaçları doğrultusunda ilerleme kaydetmiştir. Zamanla gelişen yönetim anlayışının yasal ve idari düzenlemeler ile resmîleştirilmesi pekiştirilmiştir.

Resmî nitelik kazanan yönetim anlayışına ve insanların temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla oluşturulan kamu politikalarının bütünü, kamu yönetimi olarak ifade edilmektedir. Kamu yönetimi kavramı, kamu idarelerine ilişkin tüm düzenleyici faaliyetleri temsil eden bir sistemdir. Bu sistemin amacı, kamu mallarının kamu görevlileri aracılığı ile halkın ihtiyaçları doğrultusunda kullanılmasını sağlamaktır. Diğer bir söylemle kamu yönetimi, kamu yararını gözetilen yönetsel eylem alanı ve bu eylem alanını inceleyen bilim dalıdır. Kamu yönetimi, Weber'in kurallara bağlı yetki, hiyerarşi, yazınlık, uzmanlık ve resmiyet ilkelerinden meydana gelen bürokrasi modeline göre örgütlenmiştir.

Kamu yönetiminin varlığının sebebi kamu yararını sağlamak olduğu düşünülmektedir. Kamu yararı ise, yönetim hukuku çerçevesinde halkın günlük ihtiyacını karşılamak ve gündelik yaşamın devamını sağlamak amacıyla yapılan her türde faaliyettir. Kamu yönetiminde halka sunulan hizmet ve üretim, kamu görevlileri tarafından gerçekleştirilir. Kamu görevlileri, kamu yönetiminin insan unsurunu oluşturmasının yanı sıra verilen görevi belirli kurallar çerçevesinde ve ilkeler ölçüsünde yapmaktadır. Bu ilkelerden biri de özel çıkarların kamu yararından üstün tutulmamasıdır. Dolayısıyla kamu görevlileri, kişisel çıkarlarını bertaraf edip görevini kamu yararı için yapmak durumundadır.

Kamu yönetimi sisteminde 19. yüzyılın sonlarından 20. yüzyılın son çeyreğine kadar olan temel görüş; kamu yönetiminde, geleneksel kamu yönetimi anlayışı olmuştur. Sanayi toplumunun etkisi ile doğan ve Weber bürokrasi modelini temel alan geleneksel kamu yönetimi anlayışının öncüleri; Weber, Taylor, Wilson gibi düşünürlerdir. Max Weber'in bürokrasi modelinin teorisinde detaylı kuralcılık, yasal biçimselliğe dayanma ve gayrişahsilik ilkelerinin yer aldığı görülmektedir. Geleneksel kamu yönetimi anlayışının karakteristik özellikleri içinde hiyerarşik bir statü düzeni, merkezîleşmiş karar alma durumu, yenilikler karşısında isteksizlik ve üst düzey kontrol durumu söz konusudur. Kural odaklı ve sonuçtan ziyade sürece önem veren geleneksel kamu yönetimi anlayışı, zamanla halk tarafından eleştirilmeye ve sorgulanmaya başlamıştır.

Zaman içerisinde kamu yönetiminde kamu görevlilerinin özel çıkar peşine düşmesi en sık karşılaşılan durum hâline geldiği düşünülmektedir. Özellikle 1970 yılında Türkiye'de kamu idarelerinde ortaya çıkan usulsüzlükler ve yönetim değerlerindeki erozyon nedeniyle halkın yönetim kadrolarına olan güvenin azaldığı görülmektedir. Yönetim modelinin yetersizliği karşısında yenilenme ihtiyacının hissedilmesi, kamu yönetiminde objektif ve akılcı bir anlayış modelini oluşturma yoluna girmesini sağlamıştır, diyebiliriz. Bu durum, kamu idarelerinin yönetim pratiğinde etik değerlerin ön planda tutulmaya başlanmasına da neden olmuştur.

Yenilenmenin sancıları, 1980 ve 1990 yıllarında Türkiye'de dâhil birçok gelişmiş ülkede yönetsel bir dönüşüme tanıklık etti. Katı ve bürokratik geleneksel kamu yönetimi anlayışı, yerini daha esnek ve piyasa odaklı yeni kamu yönetimi anlayışına bırakmıştır, diyebiliriz. Bu değişiklik, sadece yüzeysel bir değişim olarak değil, birçok ülkede dominant olan geleneksel kamu yönetimi yaklaşımında bir paradigma değişikliği olarak algılandı. Bu bağlamda yeni kamu yönetimi anlayışı, yeni paradigma olarak geleneksel yönetim modeli ve onun sınırı olan doğasına, kültürüne ve ilkelerine bir meydan okuma olarak ortaya çıkmıştır, diyebiliriz.

Yeni kamu yönetimi anlayışının kamu yönetiminde değişimlere kapı araladığı görülmektedir. Yeni kamu yönetimi anlayışı, genel manada şirketleşmeyi ön planda tutan, esnek, piyasa tabanlı, yapılanma şeklinde kendini göstermiştir. Yeni anlayışın can alıcı noktası, katı kamu kurallarının meşruluğundan ayrılarak sonuç odaklı bir yönetim anlayışı modelini benimsemesi olmuştur, diyebiliriz. Yeni kamu yönetimi anlayışı,

geleneksel kamu yönetiminin birtakım eksik ve aksak yönlerini törpüleyerek, birçok probleme çözüm getirerek kamu hizmetlerine yeni düzen kazandırdığı görülmektedir. Yeni yönetim anlayışının getirmiş olduğu yeniliklerin başında etik ilkeler olarak nitelendirilen hesap verebilirlik, şeffaflık, nesnellik, hukukilik, tarafsızlık kavramlarının kamu yönetiminde kullanımı gelmektedir. Böylelikle kamu idarelerinde reform niteliğinde yönetim politikalarının ortaya çıktığı görülmektedir.

Yönetim politikalarında meydana gelen değişim, kamu kurumlarında etik ilkelerin oluşturulması gerektiği düşüncesini kuvvetlendirdiği görülmektedir. Böylece etik ilkeler kamu yönetiminde ön plana çıkmaya başlamıştır, diyebiliriz. Etik, toplumsal ve bireysel deneyimlerin değerli olması için belirlenen kurallardır, şeklinde nitelendirilmiştir. Kişilerin kendi özgür iradeleriyle gerçekleştirdiği eylemlerle ilgilendiği görülmektedir. Dolayısıyla daha şeffaf bir kamu yönetimi modelinin önemli bir sacayağını oluşturduğunu söylememiz mümkündür. Bu çerçevede yeni kamu yönetimi anlayışının getirmiş olduğu yeniliklerden biri olan etik ilkelerin kamu kurumlarında hayata geçirilmesi için çalışmaların başlatıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda etik ilkelerin kamu idarelerine yerleştirilmesi için atılan somut adım Kamu Görevlileri Etik Kuruludur.

25 Mayıs 2004 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun’la belirtilen görevleri yerine getirmek üzere Başbakanlık bünyesinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur. Kurulun işlevi çıkarılan Kanun ile resmîlik kazanmıştır. 5176 sayılı Kanun çerçevesinde Kurulun yetki ve sorumluluk alanı; genel bütçeye dâhil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dâhil olmak üzere tüm personel biçiminde belirlenmiştir.

25/5/2004 tarihinde belirlenen 5176 sayılı Kanun çerçevesince, Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunda belirtilen hükümler üzerine saydamlık, hesap verebilirlik, tarafsızlık gibi etik ilke kodlarını tanımlama ve bu yönde uygulamalar ortaya koyup bu uygulamaların denetimini gerçekleştirerek kamu personelleri ve vatandaşın ileri sürdüğü savları araştırmak üzere kurulmuştur.

Bu çalışmada, kamu yönetimi ve etik kavramı ele alınmakla birlikte, geleneksel kamu yönetimi anlayışı ve yeni kamu yönetimi anlayışı incelenmiştir. Ayrıca Kamu Görevlileri Etik Kurulunun 2020, 2021 ve 2022 yılları arasındaki faaliyetleri bu çalışmanın inceleme kapsamındadır. Çalışmanın faaliyet raporları, Kamu Görevlileri Etik Kurulunun resmî internet sitesinde yer alan resmî verilerden oluşmaktadır. Faaliyet kapsamının bu yıllardaki sınırlılıklarda ele alınmasının nedeni, faaliyet raporlarına erişim süresinin site tarafından sınırlı tutularak güncel faaliyetlere ver verilmesinden ve sitede tez yazım süreci aşamasında yalnızca 2020, 2021 ve 2022 yılları arasındaki faaliyetlerin yayınlanmasından kaynaklanmaktadır. Kamu Görevlileri Etik Kurulu bir iş yılı içerisinde gerçekleştirmiş olduğu faaliyetleri, raporlar hâlinde ilgili yılın son ayında resmî internet sitesinde yayınlanmaktadır. Tez çalışmasının süreci 2023 yılının başlangıç döneminde yer aldığı için faaliyet kapsamı 2020, 2021 ve 2022 yıllarına aittir.

Bu çalışmada, yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde Kamu Görevlileri Etik Kurulunun faaliyetleri de dikkate alınarak Kurulun kamu kurumları üzerindeki rolü tartışılmıştır. Kamu Görevlileri Etik Kurulunun faaliyetlerinin incelenmesi ve kamu kurumları üzerindeki rolünün değerlendirilmesi, bu çalışmanın literatüre katkısı olarak düşünülmektedir. Kurulun faaliyetlerinin incelenmesi, bu çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır.

Ele alınan probleme çözüm bulabilmek adına kullanılan ve analiz edilen bilgilere veri denir. Bu verilerin bilimsel çalışmalarda kullanılabilmesi için doğru bir şekilde işlenmesi ve değerlendirilmesi esastır. Olgusal ve nicel olmayan veriler, nitel veri türü olarak adlandırılır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Çalışmada kullanılan araştırma yöntemi, literatür taramasına dayanmaktadır ve birincil kaynak olarak belirlenen belgeler üzerinden yapılan inceleme ile desteklenmiştir. Bu tez çalışmasında belge ve arşiv taramasının yanı sıra Kanun, Yönetmelik, Genelge ve bunlara ilişkin veriler incelenerek Kamu Görevlileri Etik Kurulunun faaliyet raporları ele alınacaktır. Çalışmanın odak konuları olan; etik ilkeler, geleneksel kamu yönetimi, yeni kamu yönetimi, Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve kamu yönetimi ile ilgili alanında yayınlanan araştırma makaleleri, kitaplar, raporlar ve benzeri genel kabul görmüş belgelere yer verilmiştir. Bu kaynaklar, eleştirel bir perspektifle değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Bu tez çalışması için belirtilen alandaki yayımlanmış makaleler, tezler,

kitaplar ve faaliyet raporları detaylı bir şekilde incelenmiş ve tezin kavramsal yapısını oluşturmak için kullanılmıştır.

Bu çalışmada, problemi aydınlatmak için çok sayıda veri kaynağına başvurulmuştur. Araştırmanın temelini oluşturan bilgilere ulaşmada belgeler en güvenilir yöntemi sunmaktadır. Yazılı belgelerin çoğunluğu özel ya da kamu kuruluşlarının kütüphanelerinde ya da arşivlerinde yer alırken, aynı zamanda internet siteleri gibi popüler araştırma platformlarında da karşımıza çıkmaktadır. Araştırmada kullanılan belgeler, temelde iki farklı kaynaktan türetilmektedir. Bunlardan ilki çalışma konusuyla doğrudan ilgili olan tezler, makaleler ve kitaplar gibi birincil kaynakları içerir. İkincisi ise birincil kaynaklardan türetilmiş ancak çeşitli sebeplerden doğrudan erişim sağlanamayan ikincil kaynaklardır. Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kamu kurumlarındaki rolüne odaklanan bu çalışmada, öncelikle birincil kaynaklara başvurulmuştur.

Mevcut bir problemin çözümü için, kavramsal bir temel oluşturulması, problemi çözme stratejilerinin belirlenmesi ve elde edilen verilerin eleştirel bir bakışla analiz edilerek doğru yorumlanması esastır. Kamu Görevlileri Etik Kurulunun incelendiği bu tez çalışmasında, verilerin toplanması ve paylaşılması sürecinde etik kurallar göz önünde bulundurulmuştur. Geleneksel kamu yönetimi anlayışından yeni kamu yönetimi anlayışına geçiş sürecine değinilerek, faaliyet raporları ışığında Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Türkiye’de kamu kurumları üzerindeki rolünün incelendiği bu çalışmada, elde edilen bütün veriler değerlendirilmiş, çeşitli sınıflara ayrılmış, bilgisayar programları aracılığı ile tablollaştırılmış, yorumlanmış ve Kurulun Türkiye üzerindeki rolü tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmanın ilk bölümü, “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu: Kavramsal Çerçeve” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde etik kavramı başta olmak üzere kamu yönetimi, geleneksel kamu yönetimi anlayışı, yeni kamu yönetimi anlayışı ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu gibi çalışmanın merkezini oluşturan temel kavramlar kavramsal bir çerçeve içerisinde ele alınmıştır. Kamu yönetimi kavramının incelenmesi ile başlayan bölüm, geleneksel kamu yönetiminin tarihçesi, amacı ve kapsamına dikkat çekerek yönetsel değişiklikler sonucu ortaya çıkan yeni kamu yönetimi anlayışı incelenmiştir. Birinci Bölüm’ün son kısmında ise yeni kamu yönetimi

anlayışının bir sonucu olarak kurulan Kamu Görevlileri Etik Kuruluna dair kavramsal açıklamalara yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, Kamu Görevlileri Etik Kurulunun 2020, 2021 ve 2022 yıllarına ait faaliyet raporları incelenmiştir. Bu raporlar, veri tabloları hâlinde düzenlenerek Kurulun bu dönemdeki çalışma süreçleri irdelenmiştir. Bölümde, Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kamu kurumları üzerindeki çalışmaları başlığı altında kurumsal faaliyetler, eğitim çalışmaları, inceleme ve araştırma faaliyet raporları gibi konular özgün verilere dayanarak sunulmuştur. Bu faaliyet çalışmaları tezin kritik bir bölümünü teşkil etmekte olup bölümün amacı, Kurulun kamu kurumlarındaki faaliyetlerini somut veriler ile ortaya koymaktır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, yeni kamu yönetimi anlayışı bağlamında Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Türkiye üzerindeki rolüne yoğunlaşmıştır. “Genel Tartışma” alt başlığı kapsamında Kamu Görevlileri Etik Kurulu faaliyetleri eleştirilmiş ve eleştiriler çalışmanın genel içeriğine katkıda bulunacak şekilde sunularak geleceğe dair bir perspektif oluşturulmuştur. Ayrıca Kurulun kamu kurumları üzerindeki rolü, çalışmanın kritik önemine paralel olarak değerlendirilmiştir. Sonuç bölümünde araştırma sorularına ilişkin çözüm önerileri sıralanmış ve değerlendirilmiştir. Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kamu kurumları üzerindeki rolünün faaliyetler doğrultusunda değerlendirilmesi, çalışmanın merkezini ve aynı zamanda son bölümün odak noktasını teşkil etmektedir.

Bu çalışma, 25 Mayıs 2004 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun kapsamında belirlenen görevleri ifa etmek amacıyla Başbakanlık bünyesinde oluşturulan Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Türkiye’deki rolünü değerlendirmeyi hedeflemektedir.

Buradan hareketle tez çalışması sırasıyla aşağıda yer verilen araştırma sorularına yanıt bulma amacı gütmektedir:

1. Kamu Görevlileri Etik Kurulu neden yeni kamu yönetimi anlayışı sonucu ortaya çıkmıştır? Buna etki eden nedenler ve unsurlar nelerdir?

2. Kamu Görevlileri Etik Kurulu faaliyetleri nasıl bir işleyişe sahiptir? İşleyiş içerisindeki faaliyet çalışmaları ne ölçüde yeterlidir? Kurulun kararları ve faaliyetleri etik dışı davranışlarda yeterli caydırıcılığa sahip midir?

Yukarıda cevapları aranan araştırma sorularından hareketle bu tez çalışması kavramsal değinilerin yer verileceği Birinci Bölüm, Kamu Görevlileri Etik Kurulunun faaliyetlerinin yer verileceği İkinci Bölüm ve Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Türkiye üzerindeki rolünü değerlendirmeyi amaçlayan toplam üç bölümden oluşmaktadır. Çalışma Kamu Görevlileri Etik Kurulunun faaliyetleri ışığında kamu kurumları üzerindeki rolünü ele almayı hedeflemektedir.

1. BÖLÜM

YENİ KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞI VE KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kamu yönetimi devlet tarafından halka verilmek zorunda olunan kamu hizmetlerinin yasalara uygun şekilde ve yürütme erkine bağlı kalınarak kamu yararına yapılan hizmetleri amaç edinen kurumdur. Kamu yönetiminin yapısal ve işlevsel olarak kendi içinde ikiye ayrıldığı görülmektedir. Yapısal niteliğinin özelliği; devlet içerisinde yer alan örgütsel bir kuruluş yapısında olmasıdır. İşlevsellik niteliğinin özelliği; devlet yönetimindeki etkin siyasetçilerin ideoloji politikalarına uygulama alanı sağlamasıdır. Türkiye’de 1980 yılında özellikle kamu idarelerinde usulsüzlüklerin ön plana çıkmaya başlamasının dinamiklerinin yeni kamu yönetimi anlayışını fitillediği görülmektedir. Bu bağlamda yeni kamu yönetimi anlayışı sonucu, etik ilkelerin yönetim anlayışına entegresi görülmektedir. Etik ilkelerin kamu idarelerinde uygulanabilirliğinin sacayağını Kamu Görevlileri Etik Kurulu üstlenmiştir.

Bu kapsamda çalışmanın Birinci Bölüm’ü, “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu: Kavramsal Çerçeve” başlığı altında incelenerek etik kavramı ve kamu yönetimi kavramı birinci bölümün kavram setini oluşturmakla birlikte geleneksel kamu yönetimi anlayışı, yeni kamu yönetimi anlayışı ve çalışmanın temel konusu olma niteliği taşıyan Kamu Görevlileri Etik Kurulu kavramsal çerçevede ele alınmıştır. Bölümdeki izlek, kamu yönetiminde meydana gelen dönüşüm neticesinde yönetimde gerçekleşen yeni kamu yönetimi anlayışının getirdiği bir yeniliğin sonucunda kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu ile alakalı kavramsal değinilerdir.

1.1. ETİK KAVRAMI

Tarih boyunca etik kavramının tanımı birçok kez kendini göstermiştir. Etik kelimesi; alışkanlık ve karakter anlamına gelen Yunanca “ethos” sözcüğünden türetilmiş bir ifade olduğu görülmektedir. Terim hakikat, kusur, değer yargıları ve kurallar anlamına gelir (Eryılmaz, 2015, s. 403). Etik sözcüğü, sistematik çözümlenmeler yoluyla fiillerin doğru ve yanlış olmasından mütevellit, fayda veya zarara odaklanan birey davranışlarını eleştirel şekilde incelemeye çalışan bir felsefe dalıdır. Başka bir deyişle etik, ahlak üzerinde düşünebilmek ve ahlak felsefesi üzerine çalışabilmek olarak düşünülmektedir (Horner, 2003, s. 263-274).

Etik kavramına değindiğimizde öncelikle karşımıza etiğin iyi eylem yani davranışların değil iyi zihinlerin düşünce yapısı olduğu karşımıza çıkmaktadır (Immanuel, 2003). Felsefi bakış açısı ile değerlendirilir ise etik, ahlak iradesine sahip kişinin ideal yaşamı sürdürebilmesi için toplum yaşamını eleştiren, mevcut değerlerden ziyade bireysel bazda kendi değerini ele alan, ahlaki ilkeler ve düşünme tarzı olarak açıklanabilir (Immanuel, 2003). Etik kavramının kişinin kendi davranışsal farkındalık düzeyini irdelediği düşünülmektedir. Kavram yerel olma noktasından ziyade evrenselleşme çabası üzerinde gelişmiş ve zamanla adeta bir pusula gibi insanlara gitmesi gereken yolun yönünü belirten ancak hangi yöne gidileceğini kişinin takdirine bırakan bir anlayış şekli olarak karşımıza çıkmıştır (Mahmutoğlu, 2009, s.227-228).

1.1.1. Etiğin Türleri

1.1.1.1. Deontolojik Etik

“Deon”, ev ödevi manasına gelen Yunanca bir terimdir. Deontoloji/ödev etiği bu kelimeden türetildiği bilinmektedir. Deontoloji teorisi, insanlara eşit davranma fikrine dayanmaktadır. Bireysel haklara saygılı, adalete uygun bireyin toplum yararına feda edilmesi temel ilkelerindedir (İnal, 2012, s.18). Deontolojik teori, kendi içinde yasal ve eşitlikçi bir yaklaşım olarak görülmektedir. Kamu etiğinde her vatandaşa eşit şekilde yaklaşımın yeri tartışmasız büyük bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

1.1.1.2. Betimleyici Etik

Betimleyici etik, insanlar neyi nasıl yapar? sorularıyla tanımlanabilir. İnsan davranışı ile ilgili olarak hangi davranışın ahlaki olduğu ve neye benzediği üzerinde durur. Betimleyici etik, ahlaki davranışın nasıl meydana geldiğini derinlemesine ele alan bir etik türüdür. Yapılmış ve bitmiş ahlaki davranışlarla ilgilenir. Ahlaki gerçekleri ve değerleri incelemeyi amaçlamaktadır (Kesgin, 2009, s. 153).

1.1.1.3. Normatif Etik

Normatif etik, kişilere iyi veya kötü olan davranışı açıklayarak insan davranışlarının olumlu yönde gelişmesine rehberlik eder. Ayrıca sosyal hayatın nasıl sürdürebileceği ve ahlaki davranışların nasıl organize edileceği hakkında bilgiler vererek ahlaki birtakım normlar ortaya sunmaktadır (Önen & Yıldırım, 2014, s.110).

1.1.1.4. Uygulamalı Etik

20. yüzyılın sonlarına gelindiğinde yeni bir etik türü olarak uygulamalı etik ortaya çıkmıştır. Bu etik türünde meydana gelen sorunun incelemesi ve çözümü için yeni normlar üretilmesinin yanı sıra bu üretilen yeni normlarında davranışa dönüştürülmesi amaçlanmıştır (Özmen ve Güngör, 2008, s.141). Uygulamalı etik, insan hayatında karşılaşılan gündelik ahlak problemleri ile ilgilenir. Ayrıca özellikle birbirinden farklı meslek gruplarında meydana gelen etik problemleri ve ahlaki teorileri inceleyerek bu konuda alınması gereken önlemleri belirleyip uygulanmasını hedefler. Hedeflenen bu uygulamalar meslek gruplarının özelliklerine göre değişmektedir (Resnik, 2004, s.37).

1.1.1.5. Meslek Etiği

Meslek, kişinin yaşamını sürdürmek için profesyonel biçimde yapılan iş olarak tanımlanmaktadır (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013, s.35). Kurumsallaşan değerler, herhangi bir mesleğin meslek olarak sayılabilmesi için gerekli bileşenlerdir (Elgin,2006, s.20). Birçok meslek için, kişisel ve mesleki niteliklere sahip olunmalıdır. Bu nitelikler

hem kişisel hem de mesleki gelişim için önemlidir. Meslek alanlarının sayısı kadar meslek etiği vardır.

1.1.1.6. İş Etiği

İş etiği teriminin toplumsal alanlarda yaygınlaşması 1960 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıkmıştır. 1980'lere gelindiğinde, bütün büyük şirketler ve komitelerde Etik Kurul oluşturulmuştur (Doğan, 2009, s.180). En genel ifade ile iş ahlakı, iş hayatında iyi veya kötü olarak kabul gören davranışlar olarak nitelendirilmektedir (Arıkan, 1995, s.173). Özgener'e (2002, s.177) göre iş ahlakı, iş ve bireysel ekonominin sunduğu fırsatlar doğrultusunda insanlara doğru kararlar almalarında rehberlik eden ilke ve değerlerin incelenmesini sağlayan bir disiplin dalıdır.

Arslan (2005, s.4) ise iş etiğini, iş yaşamında meydana gelen ahlaki sorunlara değinen uygulamalı ahlak bilgisi olarak görmektedir. Öte yandan Hatcher (2004, s. 358) ise iş etiğini tanımlarken yanlış davranışı ayırt eden ve doğru davranışı teşvik etmek için yaratılan bir etik türü olarak belirtmiştir. Bayraktaroğlu ve Ersoy (2010, s.120) ise iş etiğinin temeline insana saygı, dürüstlük, yalan söylememe gibi ahlaki değerleri koymuştur.

Türkiye'de iş etiğinin insanlara tanıtılması ve kurumsallaşması adına birçok kurum faaliyet yürütmektedir. Bu kurumları İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği, Tüketici Koruma Derneği, Toplumsal Saydamlık Hareketi Derneği, Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı gibi sıralamamız mümkün. Dünyada küreselleşmenin yaygınlaşması neticesinde iş hayatında çeşitli ırk ve kültürlerden meydana gelen insanların bir araya gelmesi sonucunda ortaya çıkan etik sorunların çözüme kavuşturulması gerekliliği köken, kültür, cinsiyet, gelenek ve görenek, din, dil gibi birbirinden farklı konularda ötekileştirme yapılmasının önlenmesi, bütün dünyayı etkisi altına alan küresel ısınma ve çevre kirliliği gibi sebeplerden dolayı işletmelerin çevreye duyarlı davranmalarının gerekliliği, iş yerlerinde yolsuzluğun önlenmesi, biyolojik ve askerî gelişmelerin insan yaşamını tehdit etmesi gibi etkenler iş etiğine yönelik ilgiyi arttırdığı görülmektedir (Arslan, 2005, s.10-11).

1.1.1.7. Hukuk Etiği

Hukuk etiği, hukuk kurallarının konmasında, uygulanmasında, denetlenmesinde hukukun üstünlüğünün ve adaletin sağlanmasına yarayan ahlaki değerler bütünüdür (Tuncay, 2015, s. 20-21). Hukuk etiği kavramı; yansızlık, insan hakları, eşitlik, ahlak ve hukuk normlarına bağlılık gibi ilkeleri kapsamaktadır. Bu yüzden hukuk etiği yapılması gerekenle ilgilenir ve daima ileriye yöneliktir. E. E. Hirsch'in hukuk etiğine yaklaşımına göre bu etik insan yaşamının dünü, bugünü ve yarınını kapsayan değerlerdir, şeklinde ifade edildiği görülmektedir (Hirsch, 2001, s.145).

1.1.1.8. Yönetmel Etik

Yönetim etiği, herhangi bir organizasyonda kabul edilebilir davranışlara ulaşmak için yöneticilerin uyması gereken ilke ve standartlar olarak tanımlanmaktadır (Pehlivan, 1998, s.17). Yönetim etiği, kurumlar tarafından belirlenen kurallardır. Ayrıca, bilhassa yöneticilerin yönetim etiğine uygun etik davranışlar sergilemesi diğer kamu çalışanlarına örnek teşkil etmesi açısından oldukça önemlidir. Yönetim etiğinin kamu alanlarına önemli bir katkısı da yöneticilerin karar verme durumu söz konusu olduğunda, onları doğruyu yanlıştan ayırarak doğru olana yönelmeye teşvik etmesi olarak görülmektedir (Sayılı ve Kızıldağ, 2007, s.233).

Gelişmiş ülkelerde yönetim çok düzeyli bir süreçtir. Yönetmek bireyler yararına kanunlar düzenlemek, bu kanunları her şeyi kapsayacak şekilde uygulamak, ortaya çıkan sorunları kişi ve kurum/kuruluşların faydasına çözmek, yapılacak görev ve sorumlulukları adil bir şekilde dağıtmak ve çabaya değer kılmaktır (Tortop, Isville ve Aikachi, 1999, s.21). Bu sürecin yürütücüsü etik, yöneticilere belirli ilkeler oluşturarak karşılaşılabilecekleri sorunları çözmeye rehberlik eder.

Yönetim etiği kamu yönetimi alanında son dönemde önemli bir konu hâline gelmiştir. Bilhassa demokrasi anlayışını kamusal alanlara taşımak isteyen kitle, hukukun üstünlüğünü güçlendirmek isteyen kesim ve kalite yönetimi anlayışına sahip kişiler, işletme yönetiminde etik ilkelere bağlı kalmalıdır (Sayın, 1999, s.9). Yalnızca özel

işletmelerde değil, kamu kurum kuruluşlarında da yönetim etiğine bilhassa üst düzey yöneticiler olmak üzere bütün kamu çalışanları sıkı sıkıya bağlı kalmalıdır.

Kamu çalışanları, kişisel amaçlarının yanı sıra etik değerlere de sahip olmak zorundadırlar. Etik hedeflere ulaşmak için ahlaki sorumlulukları her dönem ilgi odağında tutmalıdırlar. Etik hedefler evrensel ahlaki sorumluluklar şeklinde kendini göstermiştir. Aynı zamanda bireyseldir ve değişebilme özelliğine sahiptir. Günümüzde yöneticilerinin karşısına çıkan etik sorunlar, yalnızca bu dönemi yansıtan sorunlar olmaktan ziyade geçmişten beri süregelen sorunlar olduğu düşünülmektedir. Bu sorunlar ulusal kültürün oluşumu ve uygarlığın gelişimi ile birlikte doğal ve mekânsal düzeyler, tarihsel bağlam, insanların genetik özellikleri, kültürel etkileşim düzeyi, toplumsal çevreye ve medeniyete duyarlı siyasi rejimlerle doğrudan ilgilidir (Pehlivan, 1998, s.47).

Yönetim faaliyetlerinde uyulması gereken bir davranış kuralları veya ilke olarak belirtilen yönetim etiği (Kutlu, 2011, s.92), iş ve eylemlerde doğru davranışı içermesinin yanı sıra yanlış davranışa karşı çıkıp önlem alma biçimini de kapsamaktadır (Nohutçu, 2004, s.393). Etik kavramı özellikle kamu yönetimi alanında hayati bir öneme sahiptir. En az yasalar kadar etik ilkelerde kamu alanlarında uygulanması gereken zorunlu kurallar şeklinde kendini göstermelidir.

1.1.1.9. Kamu Yönetiminde Etik İlkeler

Kamu alanlarında uyulması gereken etik kurallar, kamu görevlisinin adilane bir yaklaşım ile kurallar çerçevesinde doğru karar vermesine yardımcı olur. Kamu görevinin amacını gerçekleştirmesine rehberlik eder. Kamu çalışanı etik ilkeler sayesinde kendi kendisini değerlendirebilir. Özellikle doğru ve yanlış eylemin birbirinden ayrılması noktasında etik ilkeler yol gösterici argümanlardır. Etik ilkeler tüm dünya üzerinde geçerliliği olan kurallardır. Usulen uygulama alanları değişmiş olsa da evrensellik arz eder (Arslan ve Berkman, 2009, s.32).

Türkiye’de kamu yönetiminde etik değerler şu şekilde sıralanır:

Hesap verebilirlik: Kamu personellerinin gerçekleştirmiş olduğu işlemler raporlar hâlinde kayıt altına alınmaktadır. Sorumlu personel halka karşı hesap verebilir, verdiği hükümlerin sorumluluğunu üstlenebilir bir kararlılıkta olmalıdır. Kamu görevlisi gerçekleştirdiği her işlemi rapor etmelidir. Kamu görevlisinin hesap verme yükümlülüğü kamu yönetimindeki etik uygulamaların olmazsa olmazıdır. Bilhassa kamuoyunun denetimini üzerinde hissedenden kamu görevlisi etik dışı harekette bulunamaz.

Kamu alanlarında meydana gelen yolsuzluklar halka hesap verme zorunluluğunu doğurmuştur. Özellikle 1980 yılından itibaren vatandaşlar devlete hesap verebildiği gibi devlet de vatandaşa hesap vermeye başlamıştır (Kılınç ve Urhan, 2012, s.5). Ayrıca hesap verebilirlik, kamu personelinin görevini yerine getirirken yetkisini uygun ve doğru kullanmasını sağlayan bir ölçüt olarak algılanabilir (Erim, 2018, s.26).

Şeffaflık: Kamu çalışanlarının her zaman uygulamak zorunda oldukları eylemlerin başında “saydamlık” ve “şeffaflık” kavramları gelmektedir. Özellikle halkı ilgilendiren tüm uygulama ve alınan kararlarda saydam olmak zorundadırlar. Bilhassa kamu çalışanları aldıkları kararda şeffaf, adil, açık ve kararlı olmaları önem taşır. Ayrıca kamu görevlisi tarafından bilgi edinmek isteyen vatandaşa karşı da duyarlı olmalı ve usulüne uygun doğru bilgi aktarmalıdır. Demokrasi ile yönetilen ülkelerde şeffaflık, en önemli devlet mekanizmasıdır (Yatkın, 2015, s.154).

Tarafsızlık: Kamu görevlilerinin en başta gelen sorumluluklarının arasında tarafsızlık, yansızlık ve adilane yaklaşım gelmelidir. Tüm yurttaşlara eşit bir yaklaşım ile din, dil, ırk, mezhep, cinsiyet ayrımı yapmaksızın görevlerini icra etmek zorundadırlar. Tarafsızlığın en önemli özelliği, kişiyi kendi istek ve korkularından arındırmasıdır (Aydın, 2002, s. 50). Kamu personelleri özellikle siyasi açıdan yansız olabilmeli, siyasi partilerin menfaatine göre hareket etmemeli ve mevzuata bağlı kalarak bütün yurttaşa karşı yansız bir şekilde kamu hizmeti sunabilmelidirler.

Hukukilik: Kamu çalışanları görevleri esnasında yürürlükte bulunan mevzuata etik davranış kodlarına uygun hareket etmeli, takdir yetkilerini kullanırken etik değerleri göz önünde bulundurmalarıdır. Karadağ'ın (2018, s.59) görüşüne göre hukukilik ilkesi kamu

görevlisinin uyması gereken bütün kuralları hayata geçiren ilkedir. Bu ilke sayesinde kamu görevlisine cezai yaptırım uygulanmaktadır.

Dürüstlük ve Eşitlik: Dürüstlük, kamu görevlilerinin görevlerini icra ederken gösterdiği önemli etik davranışlar arasındadır. Kamu hizmetlerinden bütün halkın eşit şekilde yararlanmasını sağlamakla görevli kamu çalışanları özellikle kararlarını etkileyebilecek kişi ve kurumlardan uzak durmalıdırlar. Halka kamu hizmeti sağlanırken ayırım gözetilmeksizin halkın kamudan eşit şekilde yararlanması ve kamu görevlisinin kişisel kanaatini bir kenara bırakması gerekir. Bu ilke kamu görevlisinin keyfi uygulamalarının önüne geçmesinin yanı sıra dezavantajlı kişilerin de haklarının korunmasını sağlar (Yüksel, 2005, s.63).

Nesnellik: Etik kural ve kaidelerin en önemli ilkelerinden biri kamuda nesnellik ilkesidir. Kamusal makamları işgal altında tutan kişiler özellikle kamu atamaları ve kamusal işleri icra ederken nesnel olabilmeli, karar alırken yalnızca kamu yararını gözetebilmelidir. Aydın'a göre (2002, s.50) nesnellik, kamu görevlisinin kişi ve nesnelere kendi korkusundan ayırarak tarafsız bir şekilde yansıtabilmesidir.

Liyakat ve profesyonellik: Liyakatin amacı kamu çalışanı için doğru kişiyi doğru pozisyona yerleştirmektir. Liyakatli kişi demek o görev için yeterli olduğuna inanılan kimse demektir. Kamu çalışanları karar alırken liyakat ve doğruluktan ayrılmamalı, kamu hizmetlerini gerçekleştirirken profesyonel davranmalıdır. Kamu çalışanları yeterli mesleki donanım ve uzmanlık bilgisine sahip olmalıdırlar. Özellikle özel yaşam ve iş hayatını profesyonelce birbirinden ayırarak görev yetkisini şahsi menfaati için kullanılmamalıdır. Popüler algılardan uzak kalmaları profesyonelliğin yapı taşıdır, diyebiliriz (Karadağ, 2018, s.65).

Saygınlık ve güven: Vatandaşların kamu çalışanlarından bekledikleri duyguların başında saygınlık ve güven duygusu gelmektedir. Kamu görevinin en önemli amacı kamu yararına dayalı güven hizmeti sunmaktır. Bu sebeple kamu görevlileri tarafından, vatandaşın güveni kazanılmalı; özellikle adalet ilkesine bağlı kalmalı, şüphe oluşturan eylemlerden kaçınılmalıdır. Görevin getirdiği itibara kamu çalışanları güven aşılayarak

layık olmalı, görevlerini kişisel menfaatten uzak tutmalı ve görevlerini yerine getirirken çifte standarda aykırı hareket etmelidirler (Yüksel, 2005, s.86).

1.1.1.10. Etiğin Kamu Yönetimi İle İlişkisi

Etiğin kamu yönetimindeki karşılığını anlayabilmek için öncelikle kamu yönetiminin ne anlama geldiğini ifade etmekte fayda var. Kamu yönetimi, devlet tarafından verilmek zorunda olunan kamu hizmetlerinin öncelikle yasalara uygun ve yürütme erkine bağlı kalınarak kamu yararına yapılan hizmetleri amaç edinilen kurumlardır (Duyar, 2019, s.28). Kamu yönetimi yapısal ve işlevsel olarak kendi içinde ikiye ayrılır. Yapısal niteliğinin özelliği; devlet içerisinde yer alan örgütsel kuruluş olmasıdır. İşlevsellik niteliğinin özelliği; devlet yönetiminde etkin siyasetçilerin ideoloji politikalarına uygulama alanı sağlamasıdır. Etik kavramı, kamu yönetiminin işlevsellik niteliğinde önemli ölçüde yer almaktadır (Karadağ, 2018, s.28).

Türkiye’de 1980 yıllarında özellikle kamu idarelerinde usulsüzlükler ön plana çıkmaya başlamıştır (Balkan, 2009, s. 873-874). Kamuda meydana gelen ekonomik kriz ve yolsuzluk iddiaları, halkın devlete olan güvenini büyük ölçüde sarsmıştır. Yapılan araştırmalar yolsuzluk iddialarının hemen hemen hepsini doğrulamaktadır (Usta, 2013, s.164). Halkın yolsuzluk iddialarına tepki sergilemesi üzerine mevcut hükümet tarafından kamu alanlarında saydamlığın etkinleştirilmesi için 2002 yılında bir eylem planı hazırlanmıştır. Eylem planı içerisinde kamu personelleri ve yöneticilerine ilişkin olarak etik davranış normları yasasının çıkarılarak kontrol mekanizmasının geliştirilmesi ve güçlendirilmesi gibi bir dizi tedbir alınmış ve bunun yanı sıra kamu personellerinin kamuya açık olmak üzere mal bildirim beyanlarının belirlenmesi hususunda mevzuat (Mal Bildirimi, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu) yenilenmesi planlanmıştır (AB, 2002, s 15-16).

Özellikle 2003 yılından sonra AB süreci ve iç dinamiklerin tetikleme üzerine Türkiye’de kamu idarelerinde etik yönetimin gerçekleştirilmesine yönelik önemli reformlar düzenlenmiştir. Kamu yönetiminde yeniden etik bir yapılanma amacı içerisinde

gidilerek bu reformların kamu çalışanları tarafından da benimsenmesi için özellikle bir çalışma yürütülmüştür. 2004 yılında bu kapsamda Türkiye'de 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun sunulmuş ve kabul görmüştür. 2005 senesinde 5176 sayılı Kanun kapsamında Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. AB ilerleme raporunda Türkiye'de çıkarılan bu kanunlar kayda değer gelişmeler şeklinde değerlendirilmiştir (AB, 2004, s. 22 ve AB, 2005, s. 125).

Sonuç itibariyle, örgütün temel unsuru insanlardır. Başarılı bir yönetim anlayışının oluşturabilmesi için insan faktörünün ve yasaların iyi olmasının yanı sıra ahlaklı yönetim anlayışının da var olması gerekir. Kişiyeye gerçek değerini ruhsal yetkinlik kazandırır. Ruhsal yetkinliğe erişmiş birey erdemlidir ve öz denetimini sağlayabilir. Bu nedenle etik davranışın kaynağında içsel unsurlar dışsal unsurlardan çok daha önemlidir. Kamu alanlarında yolsuzlukların ve etik dışı davranışların tamamen yok edilmesi ütopyik bir düşünce olsa da bu doğrultudaki faaliyetlerin aza indirilmesi noktasında çalışmalar yapılması son derece önemli bir adımdır. Bu çalışmalar, ancak oldukça kapsamlı ve birçok problemi ortadan kaldırmaya yönelik olduğu takdirde başarı sağlayabilir. Etiğin kamu yönetimine entegre edilmesindeki en büyük etken şüphesiz ahlaki sorumluluk bilincinde olan, kamu yararını her şeyin üstünde bulunduran kültür yapısı ve bu düşüncede olan kişilerin yer almasıdır.

Kişi içerisinde yaşadığı kültürden beslenir. Bu sebeple kişinin eylemi ve etik değer algıları yaşadığı kültürle etkileşim içerisinde. Bu manada kültür, kişinin davranış ölçüsü ve standartlarını belirleme gücüne sahiptir. Aynı zamanda kültürle ahlaksal davranışta ilişkilidir. Ahlaksal kararlar yaşanan çağın kültürü ile aynı yöndedir, yani büyük ölçüde kişinin nasıl bir kültürde var olduğuna ve kişisel deneyimlerine dayanır. Yönetim de bir kültürdür ve içerisinde bulunduğu geleneklerden ayrı düşünülemez. Dolayısıyla yaşam boyunca sahip olduğumuz kültür birikimini, yönetimde de kullanmaktayız. İçerisinde yer aldığımız kültür, ahlak ve etik normlara ne kadar yakın ise yönetim sistemi de o ölçüde olacaktır. Kültür, etik ilkelerin oluşmasını büyük ölçüde destekler.

Netice itibariyle kültür birikimi olan kurumlarda etik ilklerin kendiliğinden oluşması, zayıf kültürlü kurumlara nispeten daha fazla olduğu bilinmektedir. Bunun sebebi kültür birikimi olan kurumda görevliler genelde ahlak doğrultusunda hareket ederler ve onlara göre yanlış tarafta yanlış, doğru tarafta doğrunun yer alması gerekir. Geliştirmemiz gereken etik değerler, vicdanımızın sesini ve güdülerimizi etkilediği takdirde doğru ve yanlış arasında doğru seçimi yapabilmemizi sağlar.

Kamu görevi doğru olanı yapabilme gücünü göstermelidir. Vicdanımızın kromozomdaki kalıtsal bir özelliğin çifte sarmal yapısından ötede de bir anlamı olduğu bilinmelidir. Vicdanımız çok hassas bir yapıdadır, savunulması gerekir. Etik değerlerin vicdanlı bir şekilde yönetim içerisinde işlev yapması gerekir. Namuslu bir şekilde etik değerler ile bezenmiş bir yönetimde kamu harcamaları vatandaş üzerinde en iyiye harcandığı hissiyatını oluşturur. Erdemli bir yönetim gözlenebilen şeffaf uygulamalar üzerine kuruludur. Etik değerler kültürüne sahip yönetimler çağdaş ve etkin yönetim anlayışına sahiptir.

1.2. KAMU YÖNETİMİ KAVRAMI

Geçmişten günümüze, birçok faaliyet ve işte kendisini göstermeye çalışan yönetim olgusu şimdilerde bir sanat, bir bilim dalı ve bir meslek olarak kendini kanıtlamaktadır. Yönetim olgusu insanlık tarihi ile başladığı için geçmişten günümüze kadar olan bütün zaman dilimlerini kapsamaktadır. İnsanlık tarihinden bu yana her yerde farklı uygulama biçimleri ve farklı yollarla karşımıza çıkmaktadır. Yönetim kavramı ister kamu idareleri olsun ister özel sektör alanı olsun her yerde kendini göstermektedir. Özellikle yönetim kavramı yönetsel olguyu ortaya çıkarmakta ve yönetsel olguyu anlamamızı sağlamaktadır (Aydın, 2016, s. 33; Eryılmaz, 2015, s. 3). Yönetim sözcüğünün faaliyet kapsamına, kamu idarelerindeki işlerin sevki, kamu personellerinin çalışmaları ve idari sistemin düzenlenmesi girmektedir.

Dunsire'e göre kamu yönetimi (1999, s.360), kamu alanında fayda gözeten en büyük yönetim eylem planıdır. Onar (1966, s. 256) ise eleştirel bir şekilde kamu yönetiminin bir iktidar kavramı olduğunu belirtir. Fakat nitelik ve süreklilik açısından kamu yönetimi

kavramı ile iktidar arasında farklılık bulunduğunu ifade etmiştir. Gözübüyük ve Akıllıoğlu (1992, s.2) devletin vatandaşına karşı görevlerini kamu yönetimi şeklinde esas alır. Bu çerçevede kamu yönetiminin alanına yasama ve yürütme dışındaki bütün kamusal kurum işlevleri girmektedir. Ergün'e göre ise (2004, s. 4) kamu yönetimi, devletin amaç ve görevlerinin insan gücü ile hayata geçirilmesi ve insan gücü ile yönetilmesidir. Kamunun esas amacı devletin gündelik işlerinin kamu görevlileri tarafından yerine getirilmesidir.

İnsanlık tarihinin başlangıcından bu yana, devletlerin kurulması ve ayakta kalması, toplumsal alanda teknoloji, eğitim öğretim gibi birçok alanda meydana gelen değişimler, sanayi kuruluşlarının kurulması, ekonomik krizlerin aşılması, savaşlardan galip gelme, yapı inşaları, şehir hayatının oluşumu, kamu ve özel sektör fark etmeksizin politik, sosyal, ekonomik manadaki bütün önemli işlerin yönetim sayesinde gerçekleştiği söylenebilir. Bu önemli işlerin tamamı yönetim olgusunun ne kadar önemli olduğu bilgisini karşımıza çıkarmakta (Aydın, 2016, s. 32).

Yönetim anlayışı zaman içinde kendini geliştirerek özellikle son dönemde az insan, az zaman ve az alan kullanarak çok verim elde etmek gibi amaçlar taşımaktadır. Başka bir söylemle iyi bir yönetim, kaynak israfı yapmadan eldekini en iyi şekilde kullanarak yapılan işlerin daha ucuz daha iyi yapılmasını sağlamaktadır (Tortop, 2010, s. 5). Önemli ve geniş anlamı olan bir kavram olduğu bilinen yönetim kavramı, farklı disiplinlerde tanımlanmaktadır. Toplumbilimciler yönetimi, bir zümre veyahut saygınlık sistemi olarak tanımlar. Siyasal bilimler, otoriter bir sistem olarak tanımlar. Ekonomistler ise sermaye, toprak ve emek ile beraber bir tür üretim işlevi olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlar çerçevesinde yönetim, daha önce belirlenen hedeflere ulaşabilmede gerekli olan süreçtir.

Bilal Eryılmaz'ın görüşüne göre kamu yönetimi belirli bir süreçte meydana gelmektedir. Bu süreç koordinasyon, planlama, örgütlenme gibi öğelerden oluşmaktadır. Planlama; hedeflenen amaçların saptanması, politikaların belirlenmesi, belirlenen politikaların yöntem ve işlevlerinin hazırlanmasıdır. Örgütlenme; belirtilen planların hayata geçirilebilmesi için etkili kişileri gruplandırarak yönetim organları oluşturmak ve organlarda çalışan kişiler arasındaki iletişimi düzenlemedir. Koordinasyon, yönetsel yapıda meydana gelen eylemlerin düzenlenmesi ve bütünleştirilmesidir. Son olarak

denetim, oluşturulan kuralların ve planlanan eylemlerin etkin bir biçimde uygulanıp uygulanmadığının sürekli olarak kontrol edilmesidir.

Yukarıdaki tanımlamalardan hareketle yönetim üç temel noktaya odaklanmıştır. Birincisi yönetimin doğrudan doğruya insani ilişki süreci olduğudur. Çünkü yönetimin oluşabilmesi için insan sayısının en az birden fazla olması gerekir. İkincisi, yönetsel faaliyetler örgütsel amaçların meydana getirilebilmesi için verimli bir şekilde bütün kaynakların kullanılması faaliyetidir. Üçüncüsü yönetimin örgütlenme, koordinasyon, planlama ve denetim gibi olgulardan meydana gelen süreç olmasıdır. Bu süreçteki meydana gelen bu fonksiyonlar, birbiri ile ardışık bir sıra izlemektedir. Yönetim yalnızca bir defaya mahsus kısa bir zamanı ifade etmez, planlama ile başlayıp uygulama ile süregelen denetim ile sonlanan faaliyetidir.

Modern devlet anlayışının ortaya çıkması ile güçler ayrılığı ilkesi yaygınlık kazanmıştır. Ülkenin sahip olduğu en önemli güç aygıtı yasama, yürütme ve yargıdır. Kamu yönetiminin karşılığı devletin yürütme gücüdür. Kamu yönetiminin en önemli ve nihai amacı kamu yararının gözetilmesi idi. Kamu çalışanları vasıtasıyla halkın ihtiyacı olan eğitim, adalet, sağlık, sosyal hak ve güvenlik gibi birçok ihtiyaç kamu tarafından giderilmektedir (Özdemir, 2008, s.180).

Kelime manası olarak kamu sözcüğü, ülkede yaşayan halkın tamamı manasında kullanılmaktadır (Yaman, 2014, s.56). Kamu yönetimi basit manada vatandaşların yönetilmesi anlamına gelmektedir. Kamu yönetimi sözcüğünün farklı farklı birçok kez tanımlanması yapılmıştır: Eryılmaz, (2007, s.9) bu sözcüğü, “kamusal yarar gözetilen idari mekanizmadır” şeklinde yorumlar. Ayrıca Eryılmaz kamu yönetiminin bilimsel fonksiyonel ve yapısal anlamda ele alınıp incelenebileceğini savunur. Buna göre:

- Bilim dalı olarak ele alınan kamu yönetimi “kamuda bürokrasi sağlama ve hizmet vermiş olduğu halkla ilişkilerini geliştirmeye yönelik sağladığı teori ve eylemden meydana gelen disiplindir.” şeklinde ifade eder.
- Fonksiyonel kavram açısından kamu yönetimi ortaya çıkan yasaları ve politikaları uygulama süreci olarak tanımlanabilir.

- Yapısal çerçevede kamu yönetimi, ülkenin örgütsel yapısı şeklinde tanımlanabilir (Aydın, 2011, s. 28).

Sistem olarak nitelendirilen kamu yönetimi her sistemde bulunduğu gibi birtakım unsurlardan meydana gelir. Bu unsurları Eryılmaz (2006, s.9-10) şöyle sayar:

- Vatandaş
- Örgüt
- Mali kaynaklar
- Kamusal politikalar
- Normlar düzeni
- Kamu çalışanları.

Bu tanımlamalar çerçevesinde değerlendirdiğimizde kamu yönetimi işlevi bakımından genel manada ülkenin gelişimine destek ve fayda sağlamak, sosyal güvenlik, adalet, refah seviyesinin artması, aile politikalarının tespitini sağlamak ve bu alanları yönetmek olarak tanımlanabilir (Tortop, 1994, s. 14).

Türkiye’de uygulanan kamu yönetimi sisteminin özellikleri arasında birinci husus kuruluşu ve görevleri ile tamamen bir bütün hâlinde olması, ikinci bir husus ise kamu yönetimi sisteminin idari yargı düzenine sahip olmasıdır. Bu düzen İsviçre, Almanya ve Fransa ülkelerinin sisteminde bulunduğu gibi İdare mahkemeleri, Bölge İdare Mahkemeleri ve Danıştaydan oluşur.

1.3. GELENEKSEL KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞI

19. yüzyılın sonlarından 20. yüzyılın son çeyreğine kadar yönetim sistemlerinde ortak bir anlayış, kamu yönetimine geleneksel yaklaşım olmuştur. Geleneksel kamu yönetimi anlayışı ortaya çıktığı ilk zamanlardan itibaren yönetim sistemine yeni ilkeler ve fikirler geliştirerek bu düşünceleri somutlaştırdığı öngörülmektedir.

1.3.1. Geleneksel Kamu Yönetiminin Tanımı ve Temel Özellikleri

Geleneksel kamu yönetimi anlayışı, Alman sosyolog Max Weber'in bürokrasi modeline dayanmaktadır. Bilhassa Sanayi Devrimi öncesinde ulusun vatandaş üzerindeki hizmetleri sınırlıdır. Sanayi Devrimi ve Fransız Devrimi sonrasında modern hükümet anlayışı ortaya çıkmış ve devlet kendi vatandaşına her alanda müdahale şeklinde kendini göstermiştir. Bu kamu yönetimi anlayışı 20. yüzyılın son çeyreğine kadar yaygın olarak devam etmekle birlikte, aynı zamanda kamu kurumlarının büyümesi ve türlerinin artması ile neticelenmiştir (Bilgiç, 2003, s. 26–27). Geleneksel kamu yönetimi anlayışı, 1980'li yıllara kadar geniş bir uygulama alanına sahip olmuştur.

Geleneksel kamu yönetimi anlayışında dikkatler kurumların biçimsel yapısı üzerine çekilmiştir. GKY yapı-denetim, iş bölümü, dikey süreçler gibi yapılar üzerine inşa olmuştur (Uçar, 2007, s. 6). Geleneksel kamu yönetimi anlayışının yönetim modeli bünyesel manada Weber tarafından kodlanan bürokratik modeli benimsemiştir. Benimsenen model, yönetim sisteminde hizmetlerin verimliliğini ve aktifliğini stabilize edeceği düşünülen dizgesel ve biçimci olmakla birlikte baskıcı hiyerarşilere dayanmaktadır. Bahsi geçen yönetim modelinin bir diğer özelliği ise egemen hükümet sisteminde, devletin direkt resmî mal ve şahsi teşkilatlarıyla kamu hizmetini sağlaması gerektiği fikridir.

GKY yönetsel kontrolün beraberinde millî iradenin de kontrolü altında olan kamu yönetimi çoğunlukla dış dünyaya kapalı ve sistemli bir biçimde ilerleyen düzendedir. (Eryılmaz, 1999, s. 84-85).

Eryılmaz'ın (2002, s.23-24) tanımına göre GKY; özellikle kuralları katı bir hiyerarşi ile uygulamaya konsantre olmuş risk almaktan kaçınan, memurun iş yerinde göstermiş olduğu performansı bir kenara bırakıp prosedür odaklı olan, merkezîyetçi bir anlayış ile bütün yetkileri kendi elinde toplayan, yönetici algısı olarak otoriter ve katı bir tipi simgeler. GKY sistemsel olarak incelendiğinde karşımıza oldukça hiyerarşik bir yapıda, çalışma saatine göre değişmeyen sabit bir ücret, insanlar arası çatışmacı tavırları olan gruplar, memurların sıkı denetimde olduğu, özellikle karar alıcı organların tepe yöneticiler olduğu, üretim bakımından ulusal piyasacı olup hizmet ve malın üretiminde yenilikten uzak kalan bir anlayış ortaya çıkmıştır.

Wilson (2017), Weber (2017), Taylor (2017) gibi mütefekkirler dönemin geleneksel yönetim konseptinin şekillenmesinde kilit rol üstlenmişlerdir. GKY düşünce temelinde bürokrasi anlayışı yer almaktadır. Bu anlayışı şekillendiren teorisyen Max Weber, birlikte görev yapan ve geniş gruplar hâlinde bulunan insanların rasyonel ilkelere uygun biçimde gruplandırılıp idare edilmelerinin mecburi olduğunu ve bu rasyonel ilkelerin ortak bir yönetime ve hiyerarşiye sahip olmaları gerektiğini ifade etmiştir. Weber bürokrasiyi; toplumsal tutum ve davranışların objektif bir şekilde akılcı bir mantıkla yansımaları şeklinde görüşünü ifade etmiştir (Aykaç, 1997, s.38).

Weber'e göre modern öncesi dönem demokrasiler patrimonyal örgütlerdir. GKY çerçevesi içerisinde Weber, gerontokrasi, patriyarkalizm ve patrimonyalizm terimlerini yerleştirmiştir. Gerontokrasi, kutsiyet arz edilen, gelenek göreneklerine bağlı ve bu kurallar çerçevesinde yaşamını sürdüren grubu temsil eden yaşlıların yönetilmesidir. Patrimonyalizm ev otoritesidir. Bu otoritenin dağılımı patrimonyal otoriteyi açığa çıkartır. Patrimonyalizm, tamamı ile birlikte bireye bağlı olmasının yanı sıra idari manada görev yapan memurların gücünü temsil eder (Eryılmaz, 2013, s. 66).

GKY'nin temel kavramlarına değindiğimizde karşımıza akılcılık, üretim, verim ve uzmanlaşma kavramları çıkmaktadır. Özellikle bu dört kavramın içerisinde yer aldığı en iyi tek yol şeklinde bir anlayış biçimi ile yüksek verimlilik sağlandığı düşünülmekte idi. GKY, sistemsal olarak kapalı bir örgüt şeklini benimseyip konstrüksiyon bakımından biçimsel örgüt üstünde kanalize olmuştur (Aykaç, 1997, s.37).

1.4. YENİ KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞI

1929 küresel bunalım sonrası uygulanmaya konan Keynesyen politikalar ve huzur devleti anlayışı, kamu yönetim sisteminin işleyişini dönüştürdüğü ve genişlettiği görülmektedir. Ancak zamanla devletlerin artan sorumluluklarını karşılamaya yönelik icra ettikleri masraflar, artık devlet bütçeleri tarafınca karşılanamayacak seviyelere ulaştığında örgüt yapıları ve masraflar hakkında halkın kafasında soru işaretleri oluşmaya başladığı bilinmektedir. Bu konu devletlerin küçültülmesi tartışmalarına yol açmış ve devlet ile halk arasında oluşan uçurum kamuya yeni bir yönetim anlayışı modelini oluşturma fikrini taşımıştır (Uçar, 2007, s. 8). Özellikle 1980 ve 1990 yıllarında kamu

idarelerinde meydana gelen yolsuzluk iddialarının GKY'nin işlerliğinin yetersiz olduğu kanaatini yarattığı görülmektedir. Buradan hareketle 1980 ve 1990 yıllarında dünya üzerinde birçok ülkede kamu yönetim anlayışı önemli bir dönüşüme tanıklık etmiştir. Kurallara dayatılan, hiyerarşik yönetim anlayışı yerini daha esnek yönetim anlayışına dönüştürmüştür. Bu durum başlangıçta idari yapıda önemli bir değişim olarak algılanmamış, genel manada dünya üzerinde birçok ülkede hâkim görüş olan klasik kamu yönetimine paradigma değişikliği olarak algılanmıştır. Fakat zaman içerisinde GKY kuramsal ve ergonomik zeminde değerlendirilmiş ve zamanla gelenekçi yönetim yaklaşımı mühim bir prestij kaybetmiştir. Bundan ötürü YKY yeni bir paradigma olarak GKY doğasına ve ilkelerine aykırı davranarak adeta meydan okuma olarak ortaya çıkmıştır (Özer, 2002, s. 4).

Her ülkenin kamu yönetiminde işletmeci anlayışa dayanan YKY, farklı uygulama gelişme imkânı bulmuştur. Dünya ülkeleri yönetimde meydana gelen bu yeni anlayışı kendi siyasi, ekonomik ve sosyal yapısına uyarlayarak yeni kamu işletmeciliği koşullarına göre ülkelerine adapte etmiştir (Kickert, 1997, s. 168-187). YKY Türkiye'de neoliberal düşünceler doğrultusunda işletmecilik anlayışını rol model olarak piyasa mekanizmasını oluşturmaya başladığı görülmektedir (Hood,1991, s.3-21). Türk kamu yönetimi Osmanlı devlet anlayışını devralmış olsa dahi, Cumhuriyetin ilanı ile birlikte yönetim şeklini yeniden düzenleme çabasına düşünce bürokrasinin önemi artmış ve görev alanı genişlemiştir. (Özel, 2007, s. 234-235). Katı kurallar ve merkeziyetçi yönetim anlayışı Türkiye'de 1980 yıllarına kadar esmiştir. 1980 yılından sonra yaşanmaya başlayan ekonomik buhranlar küreselleşmenin etkisi ile GKY'den işletme esasına dayanan ve minimal devlet olmayı öngören YKY'ye geçmeye başladığı görülmektedir.

1980 yılından sonra yönetimde meydana gelen reformların büyük ölçüde YKY'den etkilendiği görüşü yaygın bulunmaktadır (Üstüner, 2000, s.20; Kelly, 1998, s.201-208, Terry, 1999, s.272-277). Türk kamu yönetimi anlayışına karşı bürokrasizm, verimsiz, hantal gibi özellikler atfedilmesi üzerine ülke içerisindeki halk idarede reform tartışmasını başlatmıştır. Fakat köklü bir adım atılamamıştır. 1970 yılında kendini gösteren dünya bunalımının Türkiye'yi de etkilemesi ile dışa bağımlılık artmış ve ödeme krizleri baş göstermiştir. Ekonomik dengelerin uluslararası boyutta bozulması ekonomik yaşamı felce uğramıştır. Değişen dünya ekonomi dengesi klasik liberalizmin İngiltere, ABD ve Avrupa ülkelerinde yeniden yeşermesine neden olmuştur.

Neoliberal iktisat politikalarının Türkiye’de belirmesi, Turgut Özal dönemi ile 24 Ocak 1980 Kararları ile gündeme gelmiştir. Bu süreçte gelişmiş ülkeler, gelişmekte olan ülkelerin ekonomik sorunlarını dışa kapalı olması sebebine bağlamış ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomik yapılarının dışa açılması, devletin ekonominin üzerindeki ağırlığının azaltılması şeklinde belirlemiş ve bunu IMF ve istikrar önlemlerini içeren stand-by anlaşmaları ile uygun bir prosedür hâline getirmiştir. Özellikle DB, ülkeleri ekonomik uyarılma politikaları ile liberal değişim sürecini inşa etmeye çalışmıştır. 24 Ocak Kararları’nın yegâne amacı ekonominin dışa açılması, yabancı sermaye yandaşlığı, ihracatın fazlalaştırılması, ekonomi sisteminde kamunun daralması, devletin müdahalesinin en az düzeye indirilmesi, özel sektörün desteklenmesi ve tüm bunların sonucunda piyasa anlayışının serbestçe işlenmesinin önü açılmıştır (Temizel, 2007, s 96).

Bununla beraber, içe kapalı olan ekonomik modelden 1980 yılında dışa dönük liberal ekonomik modele geçiş yalnızca ekonomik değişim ile yeterli kalmamış, kamu yönetim modelini de değişime uğratmıştır. Birinci düzey reform çalışmaları uluslararası trende uygun şekilde 1980 yılında gerçekleşmeye başlamış ve bu çerçevede devlet tekellerinin kaldırılması uygulamaya konulmuştur. Bu uygulamanın amacı öncelikle kamu ekonomisini iyileştirmek ve piyasa sistemine işlerlik kazandırmaktır. Görüldüğü üzere kamu yönetimindeki değişimin temeli, kamu maliyesindeki ekonomik krize dayanmaktadır, diyebiliriz (Eryılmaz, 2004, s. 62).

1980 yılında Türkiye’de meydana gelen değişimlerin etkisi yönetim alanında mali alandan daha şiddetli olmuştur. Özellikle özelleştirme politikaları, hizmet anlayışındaki değişim, devletin küçültülmesi, işletmecilik anlayışının kamuya yerleştirilmesi, pazar usulü düzenlemeler, sonuç odaklı yönetim ve başarı boyutunca ödenek büyük tartışma konularını oluşturmaktadır. Bu süreç kamu yönetiminin kamu özelliğini yitirmesine paralel olarak işletme anlayışının ağırlık kazanmasına yol açmıştır, diyebiliriz. 1980 yılında küreselleşme süreci ile birlikte Türkiye’nin, yeni sağcılık anlayışına yönelerek dışa açılma politikasını benimsediği görülmektedir. Bu durum ülkede yeni bir sürecin başlamasına neden olmuştur. Dış dünya ile etkileşimin artması sonucu örgüt ve yönetim fikrinin ön plana çıkmaya başladığı görülmektedir (Taş, 2006, s. 14-15). Bu bağlamda dünya üzerinde meydana gelen bu yeni yönetim anlayışı Türkiye’yi de etkilemiş ve 1980 yılında kamu yönetim sisteminde dünya ülkeleri ile uyumlu bir yönetim anlayışı algısı

ortaya çıkmıştır. Değişen yönetim algısı sonucu ortaya yeni kamu yönetimi anlayışı çıkmıştır (Çeliksoy, 2015, s. 71).

YKY, GKY'nin birtakım eksik ve aksak yönlerini törpüleyerek birçok probleme çözüm getirmiş; kamu hizmetlerine yeni düzen kazandırmıştır (Eryıldız, 2006, s. 40). Bu anlayışın özelliği kamu hizmetlerinde girdilerden ziyade çıktılara yönelik ilerleme sağlayan ve geleneksel anlayıştan uzak bir yönetim modeli benimsemesi olmuştur (Boztepe, 2018, s. 192).

1.4.1. Yeni Kamu Yönetiminin Temel Özellikleri

Sezer (2008, s. 159-160)'e göre YKY'nin Türkiye'de yönetim sisteminde yenilik getirdiği temel özellikleri şunlardır:

- GKY'den tamamen sıyrılarak özel sektör kurallarının uygulandığı işletmecilik (managerialism) kültürünün sergilenmeye başlanması,
- Etkililiğe ve ekonomiye olan vurgunun artırılması,
- Desantralizasyon ve örgütsel farklılık ön plana çıkarılması,
- Hedeflerin artarak performans değerlerinin ölçülmesi,
- Hizmetin kalitesinin artırılması,
- Kamu alanlarında sözleşme esaslı ilişkilerin geliştirilmesi ve hizmet sunan ile hizmet satın alan (client-contractor) rollerinin birbirinden ayrılması şeklinde değerlendirilmektedir.

YKY'nin, GKY'nin yapısına ve işleyişine aksi bir yaklaşım modeli olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. 1980'lerde başlayan ekonomik krizin sorumlusu devlet olarak görülmüş, liberal ve muhafazakâr hükümetlerin odak noktası devleti küçültmek ve

değerlerini aktarma kabiliyetini artırmak olmuştur. Bu nedenle yeni yönetim fonksiyonları, kamunun mevcut ekonomik ve yönetsel problemlerin aşılmasında geleneksel yönetim ve politika oluşturma fonksiyonlarından daha önemli bir rol üstlendiği görülmektedir. Bu bağlamda yeni yönetim yaklaşımları, son otuz yılda kamu sektöründe giderek yaygınlaşmaya başlamıştır (Ömürgönülşen, 2003, s.3). Yeni yönetim anlayışının filizleri, Frederick Winslow Taylor'un bilimsel yönetime geçiş teorisi ve Fulton Raporu gibi reform niteliğinde olan bazı resmî raporların teorilerine dayandığı görülmektedir (Özgül, 2003, s.25). Ayrıca İngiltere'de Thatcher zamanında yönetimde süregelen YKY, zamanla muhafazakâr hükümetleri de etkilemeye başlamıştır (Balcı, 2004, s.3).

Neoliberal minimalist devlet anlayışına dayalı yeni bir idare anlayışı, GKY'ye karşı doğan yeni bir idare stratejisidir (Ökmen M. Parlak, 2008, s. 640). Bu yeni idare stratejisinin temelinde, kapitalist işletmecilik çerçevesinde yeni ekonomi anlayışlarının olduğu söylenebilir. Örneğin İngiltere'de sektör tipi işletmeciliğin daha yaygın olduğu görülmektedir. Çünkü kamu sektöründe yeni anlayış yakalanacaksa, sektörün çıkarları doğrultusunda olduğu düşünülen düşük maliyet ve rasyonel idare şeklinde kendini göstermesi gerekmektedir (Bilgiç, 2003, s.33).

YKY kavramı, kompleks bir fikir üzerinde uygulama alanı bulan melez bir fenomen şeklinde ifade edilmiştir. Hood'a göre YKY'nin yönetimde kendini göstermesi kamu yönetimi alanında hâkim paradigma durumuna gelmesini tek bir nedene bağlamak olanaksızdır. YKY'nin belirmesinde politik, ekonomik ve sosyal birçok faktör baş göstermektedir (Kurt ve Uğurlu, 2007, s 83). Bu faktörlerin ekonomiye dayandığı görülmektedir.

Bu çerçevede değerlendirdiğimizde YKY refah devlet model şeklini ortaya çıkarmış bu durum, kamu harcamalarının artışına ve örgütlenme biçiminin değişmesine yol açtığı görülmüştür. 1970'lerde meydana gelen ekonomik bunalım, hükümetleri tasarrufa yönelten bir durum olmasına karşın YKY ile hükümetlerin kamu harcama usulleri değişerek verimlilik kavramı ön plana çıkmaya başlamıştır (Parlak ve Sobacı, 2005, s.203).

1.4.2. Yeni Kamu Yönetimi Esaslı Etik Sistemine Geçiş Ve Bazı Etik Uygulamalar

YKY kapsamında Türkiye'de kamu alanlarında yolsuzluk problemi ile ilgili çalışmalar gerçekleştirilmiş olup çalışanların davranışlarının belirlenmesinde, geleneksel anlayışta yer alan kendiliğinden oluşacağı algısı yok edilip etik ilke kodları ile bezeli yönetim anlayışı devreye girmiştir (Çaylak, 2014, s. 98).

Vatandaş tarafından kamu yönetimine duyulan güvenin sarsılması üzerine Türkiye, etik olmayan davranışlar ile mücadele etmek ve kamu idarelerinin etkilerini arttırmak amacı ile etik standartları yükseltme karar almıştır (Özdemir, 2008, s.280). Bu karar kapsamında etik altyapının zenginleştirilmesi için yeni kanun ve yönetmelikler oluşturulmuştur (Yörükoğlu, 2012, s.278).

2004 yılında 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile yönetim sistemine dâhil edilen Kurum, Türkiye'de etik ilkelerin yerleşmesi hususundaki gücünün artmasına katkı sağlayacak önemli bir adım olarak düşünülmüştür (Eryılmaz & Biricikoğlu, 2011, s. 39). Kanun ile etik ilkelere uyumlu davranış göstermeyen personellerin denetim mekanizmasının, KGEK tarafından oluşturulacağı belirlenmiştir (Önen & Yıldırım, 2014, s. 104).

2005 yılında KGEK tarafından Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ve Başvuru Esasları Hakkında Yönetmelik oluşturularak kamu çalışanlarının etik davranışlara uygun hareket etmesi ve etik kültürün kamu kurumlarına yerleştirilmesi hedeflenmiştir (Duyar, 2019, s. 138). Ayrıca KGEK tarafından belirlenen Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte yer alan etik değer ve davranışlar içerisinde erdemli olmak, saygılı olmak ve güvenilir olmak gibi değerlerin kamu yönetimi içerisinde üzerinde özellikle durulması gereken ilkeler arasında yer aldığı bildirilmiştir (Birinci, 2009, s. 132).

Aynı zamanda KGEK'in oluşumunu destekleyen yasal düzenlemeler mevcuttur. Bu yasalardan bazıları 1982 Anayasası, Türk Ceza Kanunu, Bilgi Edinme Hakkı Kanunu,

Devlet Denetleme Kurulu Kurulması Hakkında Kanun, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunudur (Erim, 2018, s. 48).

1.5. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU

YKY kamu yönetiminde verimliliğin artırılması, daha başarılı hizmet sunulması düşüncesine dayanmaktadır. YKY'nin ortaya koyduğu değişimler Türkiye üzerinde büyük yankı uyandırmış ve kamu yönetiminde oldukça önemli dönüşümlerin gerçekleşmesini beraberinde getirmiştir. YKY kamusal etiğin oluşumunda önemli yere sahip temel yönetsel anlayışın gelişmesine katkı sağlamıştır. Yeni anlayış, etik ilkeler şeklinde kamu yönetimine katkı sağlarken bir yandan da etiğe dayalı yönetim anlayışına kapı aralamıştır. Bu bağlamda temeli etik ilkelere dayanan YKY doğrultusunda Türkiye'de önemli somut adımlar atılmıştır. Bu atılan somut adımların önemli bir sacayağı da KGEK'tir. YKY'nin kamu yönetimine kazandırdığı etik ilkelerin, kamu idarelerinde uygulama ve denetleme işlevini yerine getirmek üzere Türkiye'de 25 Mayıs 2004 tarihinde, Resmî Gazete'de 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun yayınlanmıştır. Bu Kanun ile kamu kültürü YKY çerçevesinde yeniden oluşturularak etik ilkelerin özellikle kamu personelleri tarafından kamu idarelerinde uygulanıp uygulanmadıkları devlet eliyle âdeta bir denetim mekanizması şeklinde gerçekleştirilecektir. Bu kapsamda KGEK, Kanun'da belirtilen görevleri yerine getirmek üzere Başbakanlık bünyesinde kurulmuştur.

1.5.1. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun İdari Yapısına İlişkin Bilgiler

Başkan ve on üyeden oluşan Kurulun üyelerinin hepsini Cumhurbaşkanı seçer. Yeniden seçilme olasılıkları mümkün olan üyelerin görev süresi 4 yıldır. Kurul ayda dört kez toplanır. Toplanan Kurula başkan ve üyelerin katılım sağlaması gerekmektedir. Söz konusu Kurulun toplantıda karar alabilmesi için kurul başkanı ve en az 6 üye olması gerekir. Toplantının ardından alınan kararlar ilgili kişilere duyurulur. Art arda 3 davete veya bir senede toplam 10 davete katılım sağlamayan üyelerin istifaları kabul edilir (Baydar Akgün, 2007, s.97).

İdari yapısına ilişkin yapılabilecek önemli bir eleştiri konusu Kurul üyelerinin görev süresi sonlanmadan vazifelerine son verilmeyeceği bilgisidir. Ayrıca Kurul üyeleri önceden Bakanlar Kurulu tarafınca seçilmekte iken günümüzde ise Cumhurbaşkanı tarafından seçilmektedir. Üyelerin görevleri süresi bitince yeniden göreve başlayabilmeleri ve Kurulun üyelerinin Cumhurbaşkanı tarafından seçilmesi özerkliğe aykırı bir durumdur (Demirci ve Genç, 2008, s. 54). Buradan yola çıkarak Kuruldaki bireylerin TBMM tarafından belirlenmesinin daha özgür bir seçim olabileceği görüşündeyiz (Arap ve Yılmaz, 2006, s.60- 62).

Kurul, çeşitli alan ve görevlerde çalışmış kişilerden oluşmaktadır. Başka bir söylemle; kamu kurumlarında evvelden göreve getirilmiş üstün yöneticiler, bakanlar, belediye başkanları, meslek odaları başkanları ve yüksek öğrenim kurumlarında yöneticilik yapmış öğretim görevlilerinden oluşur (Koçak ve Yüksel, 2010, s.83). Farklı kurumlarda deneyim sahibi yöneticilerin Yönetim Kurulunu temsil etmesi çeşitli bakış açısı sunması bakımından önemlidir.

KGEK'in idari yapısına ilişkin önemli bir bilgi de etik komitelerdir. Komiteler ilgili kuruluş veya kurumların üst düzey idareci tarafından kurum içinden seçilen ve en az üç görevliden meydana gelen örgütlenmedir. KGEK ile etik komiteler arasında işlevsel anlamda bir bağ bulunur. Etik komiteler, kamu dairelerinde etik ilkelerin gelişimini sağlamak ve kamu personellerinin etik farkındalık düzeyini artırma gayesi ile göreve gelen KGEK'in alt dalı bir oluşumdur (Örselli, 2010, s. 120-121). Ayrıca KGEK, etik komiteler dışında ilgili kamu kurumlarının disiplin birimleri ile de işlevsel açıdan bağlantılıdır (Koçak ve Yüksel, 2010, s. 83).

1.5.2. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun Görevleri, Çalışma Alanları Ve Yetkileri

5176 sayılı Kanun çerçevesinde genel bütçeye dâhil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak Kurul, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile üst kurul başkan ve üyeleri dâhil olmak üzere tüm

personel biçiminde belirlenmiştir. Sonuç itibariyle birçok kamu idaresi Kurulun görev ve yetki alanı içerisinde olduğu görülmektedir. 5176 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan kurum ya da kişiler söylenecek olursa; Cumhurbaşkanı, Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakanlar, TBMM mensubu kişiler, Türk Silahlı Kuvvetleri, yargı mensubu kişiler ve yüksek öğretim kurumlarıdır (Demirci ve Genç, 2008, s. 54).

AB İlerleme Raporu 2007 yılında 5176 Sayılı Kanun kapsamını yetersiz bulunduğunu akademisyenlerin, askerî personeller ile yargının kapsam dışında tutulmasını olumsuz karşılamış ve Kanun kapsamının genişletilmesinde önemli bir ilerleme sağlanamamasını bir dezavantaj olarak belirtmiştir (AB, 2007, s. 60). Ardından bu nitelemenin 2009, 2010, 2011 ve 2012 ilerleme raporlarında da tekrarlandığı görülmektedir. Bütün bu durumlardan hareketle daha etik bir kamu hizmeti sağlanabilmesi için TBMM üyeleri ile yargı makamları, TSK ve üniversitelerin KGEK'nın denetim alanına dâhil olması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır (Koçak ve Yüksel, 2010, s. 89-90).

KGEK'in görev ve yetkilerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- Kamu çalışanlarının yönetmeliğe uygun biçimde görevini gerçekleştirdiğini kontrol etmek ve kamuoyunda denetimi sağlayıp hukuki düzenlemelerin oluşumunda görev yapmak (Arslan, 2015, s. 42).
- Etik kurallara aykırılık iddiası ile re'sen veya yapılan başvurular ile ilgili gereken incelemeleri ve soruşturmaları yapmak ve sonuçlarını yetkili mercilere bildirmek (Uzun, 2017, s. 124)
- Kamu idarelerinde etik tutum kültürü oluşturmak ve geliştirmek için araştırma yapmak ve bu hususta gerçekleştirilen araştırma/çalışmaları desteklemek.
- Hediye kabul etme engelinin kapsamını belirleyerek ilgili yerlere bildirmek ve kamuda görev yapan üst düzey yöneticilerden onlara getirilen hediyelerin listesini ilgili yılın sonunda isteme yetkisine sahiptir (Öztepe, 2013, s. 253).
- Usulsüzlük ve rüşvetin önünü kesmek adına KGEK kamu kurum ve kuruluşlarının mal bildirimini inceleme hakkına sahiptir. Kurul tarafından mal bildirim talebi bulunduğu Kurum 30 iş günü içerisinde KGEK'e sunmak zorundadır (Yüksel, 2006, s. 204).

- Bütün kamu kurumlarında etik ilkelerin hayata geçirilmesini sağlamak (Koç, 2019, s. 1584).
- KGEK'in yetkileri arasında etik kurallara aykırı davranan kamu çalışanının bilgilerinin Resmî Gazete'de yayınlanması yer almakta idi. Fakat 2010 yılında Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği tarafından, Başbakanlığa karşı açılan 5176 sayılı Kanun ve ilgili yönetmeliğin Anayasaya aykırılık iddiası taşıdığı dava sonucu KGEK'in elinden bu yetki alınmıştır. Kişilik hakkının zedelenmesi düşüncesi ile kişinin suçu hükmen kabul edilmediği sürece kararın yayınlanmasına yasak getirilmiştir. KGEK tarafından etik dışı davranışların önüne geçilmesinin bir yolu da kınama ve kamuoyunu baskısı yaratmaktır. Çünkü KGEK'in karar yayınlaması kamuoyunu denetiminin oluşmasına neden olur. Bu sayede kamuoyunda oluşan tepkiler, etik kuralların çiğnenmesinin önüne geçen önemli caydırıcı unsurlar hâline gelmiştir (Altun, 2013, s. 41).

Kurulun misyonu; etik dışı faaliyetlerin önüne geçip, etiği kamunun her alanına yerleştirerek sivil toplum örgütleri, kamu kurumları ve özel sektörü kendi amaçları doğrultusunda etkilemektir. Ayrıca Kurulun yargıya ulaşan konular üzerinde yaptırım olmamasına karşın, kovuşturmayla alınmamış konular üzerinde büyük öneme sahiptir, diyebiliriz (Kahraman, 2010, s. 87).

Başlıca görevleri arasında GKY'nin sert ve katı hiyerarşisine uygun olan yaptırımların aksine KGEK esnek, piyasa tabanlı ve toplum vicdanını etkileyecek uygulamalar ve kurallar ile etik ilkelerin benimsendiği kamu kültürünün oluşmasını sağlamak yer alır. Faaliyetlerinin birçoğunda özellikle etik ilkelerden dürüstlük ilkesine dayanarak yolsuzluklar üzerinde çalışmalar yürütmesi Kurulun önemini yansıtmaktadır (Kahraman, 2010, s. 94).

1.5.3. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun Mali Yapısı Ve Örgütsel Çalışmaları

Cumhurbaşkanlığı bünyesinde faaliyet sürdüren KGEK'in kendine ait bir bütçesi bulunmamaktadır. Fakat 5176 numaralı Yasanın 2. maddesi gereği Kurul ihtiyaçlarının

giderilmesi için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bütçesi dahilinde gerektiği kadar tahsilat sağlanacağı hükmü verilmiştir. Bu bağlamda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bütçesinin yanına Kurulun gereksinimlerinin karşılanması amacıyla harcama kalemi açılmıştır (KGEK, Faaliyet Raporu, 2019, s.17).

2006 yılında AB İlerleme Raporu, KGEK hakkında insan kaynaklarındaki eksiklikler ile mali bütçe yetersizliği sebebiyle beklenen verimde çalışılmadığına ilişkin saptamada bulunmuştur. KGEK'in etik değer ve ilkelere aykırı davranış yürütmesi ve gelen şikâyetlerin sorgulanmasına yönelik vazifelerini yapabilmesi için güçlendirmek gerektiğini vurgulamıştır (AB, 2006, s. 58). Benzer biçimde 2007 İlerleme Raporu kapsamında da aynı ifadeler belirtilerek, Kurulun özgür ve özerk bir yapıda olması gerektiğinin altını çizmiştir (AB, 2007, s. 60).

1.5.4. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na Başvuru Esasları ve Şartları

KGEK etik altyapıları destekleyerek adilane bir yönetim anlayışının kamu kurumlarında benimsenmesi için çeşitli faaliyetler sunmaktadır. Kurul hem doğrudan etik girişimleri sağlar hem de bu işleri kamu kurumları arasında gerçekleştirir. Kamu kurumları üzerinde yaptırım gücünü elinde tutan Kurul aynı zamanda kontrol işlevini de gerçekleştirir. Danışmanlık hizmeti verme, kamu kurumları arası denetimi sağlama, kurumlara eğitici destek verme gibi faaliyetleri yerine getirmektedir (Yüksel, 2005, s. 347). Ayrıca KGEK'e yapılan başvurular ve başvuru sonuçlarının incelenmesi KGEK'in etik yönetim anlayışının kamu kurumları üzerinde işlevselliği sağlayıp sağlamadığı hususunda önemli veriler ortaya çıkarmaktadır.

Kurul var olduğu tarihten bu yana etik ilkelerin kamu kurumlarında yerleşmesi adına birçok alanda birbirinden farklı faaliyet gerçekleştirerek bu alanlarda oldukça başarılı akademisyenler ile birlikte, AB fonları ile desteklenen faaliyet ve projeler yürütmüştür. Ayrıca kamusal alanlarda adilane yönetimi benimsemiş yöneticiler ve eğitmenler yetiştirilmesi için çeşitli seminerler düzenlemiştir. Bu faaliyetlerini yürütürken Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü), GERCO (Avrupa Konseyi Yolsuzluğa Karşı Devletler Grubu), BIOS (Hollanda

Dürüstlük Ofisi) gibi örgütlerle de iş birliği yapmıştır. Kurul tarafından 25 Mayıs ise Etik Günü olarak belirlenerek, pul ve afişler bastırılmış ayrıca etiğin önemini derinlemesine anlatan kitaplar basılarak kamu kurumlarına dağıtılmıştır.

KGEK'e başvurular, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'da belirtilen esaslara göre düzenlenmiş olup bu kapsamda; medeni hakları kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile Türkiye'de ikamet eden yabancı gerçek kişiler tarafından yapılabilir. Fakat kamu personelini yerme amacı güden, haklı bir geçerliliği olmayan, başvuru beyanı ile alakalı yeterli bilgiye sahip olmayan başvurular kurul tarafından reddedilir. Hatta kanunlar gereği kurul birçok başvuruyu işleme tabii tutulmaktadır. Bu kanunlardan bazıları şunlardır:

Kapsam Dışı Kuruluşlar: Kanun'un 1. maddesinde Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ile üniversiteler kapsam dışı tutulup bildirilen Kanun hükümlerinin bu kurumlar üzerinde uygulanmayacağı belirtilmiştir (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 28).

Genel Müdür Altındaki Düzeyde Yer Alan Kamu Görevlileri: Kanun'un 4. maddesinde en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında Kurula başvurulabilir. Bu sebepten ötürü en az genel müdür ve eşiti düzeyinde bulunmayan kamu personelleri hakkında yapılan başvurular değerlendirmeye alınamamaktadır (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 28).

Yargıya İntikal Eden Konular: Kanun'un 4. maddesinin son fıkrasına göre yargı organlarınca incelenmekte olan veya karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur. Bu yargı çerçevesinde, etik ilkelere aykırı davranış iddiasıyla yapılan başvurular hakkında herhangi bir işlem yapılamayacağı bildirilmiştir (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 28).

Bu çalışmada yer verilen bilgiler ışığında birinci bölümün amacı etik ilkeler, kamu yönetimi, geleneksel kamu yönetimi, yeni kamu yönetimi anlayışı ve yeni kamu yönetimi

anlayışı sonucu ortaya çıkan KGEK'e dair kavramsal bilgilere yer vermektir. Tezin bilgi çekirdeğini oluşturan kavramların bulunduğu Birinci Bölüm, zaman içerisinde meydana gelen kamu yönetimi anlayışındaki değişimi ortaya koymuştur. Bu rota üzerinden gitmeye çalıştığımız tezin ikinci bölümünde KGEK'in faaliyet raporlarına yer verilmiştir. Faaliyet raporları özgün veriler üzerinden değerlendirilmiştir.

2. BÖLÜM

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNUN KAMU KURUMLARI ÜZERİNDEKİ FAALİYETLERİ

YKY sonucu ortaya çıkan KGEK kamu idarelerinde etik ilkelerin hayat geçirilmesini sağlamak ve etik ilke ihlallerinin değerlendirmesini yapmakla görevli kuruluştur. Etik ilkelerin kamu idarelerinde yer edinebilmesi için KGEK tarafından birçok faaliyetin gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu bağlamda tez çalışmasının İkinci Bölümü'nde KGEK'in faaliyetlerinin neler olduğu ve çalışmalarının nerede yürütüldüğüne kısaca değinilmiş ve bu konu ile bağlantılı olarak Kurulun 2020, 2021 ve 2022 yılları arasındaki faaliyet raporları bu çalışmanın İkinci Bölümü'nü oluşturmaktadır. Bölüm, "Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Kamu Kurumları Üzerindeki Çalışmaları" ana başlığı altında faaliyet raporlarını sunmakla beraber alt başlıklarda Kurulun kurumsal faaliyet çalışmalarına, eğitim çalışmalarına, inceleme ve araştırma faaliyetleri raporlarına yer vermektedir. Bölümün ayırt edici yanı Kurul tarafından gerçekleştirilen faaliyet raporları verilerinin özgün ve somut bir şekilde ortaya çıkarılmasıdır.

2.1. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNUN FAALİYET RAPORLARI

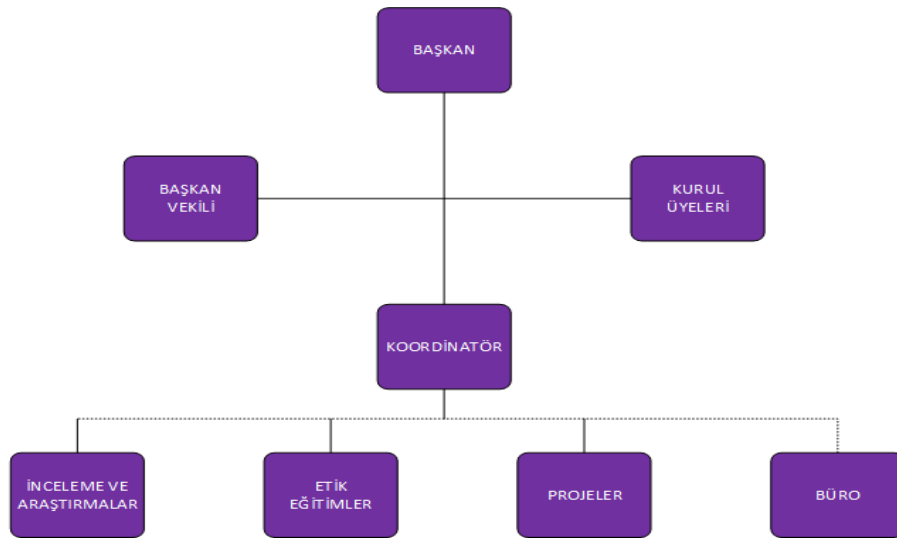
Kurul, Yücepe Mah. Necatibey Cad. 110/A Çankaya-Ankara adresinde yer alan T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı binasının 1. ve 2. katında faaliyetlerini sürdürmektedir. KGEK temel faaliyetlerini şu şekilde sıralamaktadır:

- Kişinin başvurusu üzerine etik ihlalin gerçekleştiği iddialarının değerlendirilmesi ve karara bağlanması,
- Kamu kurumlarında etik kültürün alt yapısının oluşturulması nedeni ile çalışanlara yönelik farkındalık etkinlikleri ve bu manada projeler yürütülmesi,
- Kamu personellerine yönelik etik davranış kodlarının belirlenmesi,

- Kamu personellerinin görevlerini yürütürken benimsemeleri gereken davranış ilkelerine dair yönetmelikler belirlenmesi,
- Kamu personellerine etik bilincin yerleştirilmesi amacı ile eğitici etik eğitimlerin verilmesi (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 4).

Kamu yönetiminde etik iyi yönetimin temel anahtarıdır sloganı KGEK'in faaliyetlerinin çıkış noktası olmuştur. Faaliyetlerin amacı; dürüstlük, saydamlık, tarafsızlık gibi kamu yararını gözeten etik davranış kodlarını çalışma sahalarına taşımaktır. Ayrıca çalışma faaliyetleri yalnızca etik ilkelerin belirlenmesi ile sınırlı kalmayıp ilkelerle alakalı yönetmelikler oluşturabilme, Kurula yapılan şikâyet iddiaları üzerine gerekli araştırmaları yaparak iddia sonucunu bir karara bağlayıp ilgili Kuruma bildirme ve son olarak etik kültürü kamusal alanlarda yerleştirmek üzere faaliyetlerde bulunmak ve bu faaliyetlere destek vermek görevleri arasında yer alır (Bodur, 2004, s.51). KGEK etik sistemin eş güdüm kuruluşudur. Yönetim işlevini bütün etik altyapı unsurlarını bir araya getirerek ve destekleyerek sağlamaktadır. KGEK faaliyetleri gerçekleştirirken hem doğrudan etik değerleri kendisi uygular hem de bu faaliyetlerden bir kısmını kurumlara devreder. Kurul yaptırım etkisine sahip olmasının yanı sıra kontrol işlevini de sağlar (Yüksel, 2005, s. 347- 360).

Kurul, görevini bir iş bölümü ilişkisi içinde yürütmektedir. Bu kapsamda, etik farkındalığın artırılması faaliyetleri, Kurul tarafından yapılan inceleme ve araştırma faaliyetleri, yürütülen projeler, gerçekleştirilen etik eğitimleri, seminer ve düzenlenen konferans faaliyetleri iş bölümü içerisinde yürütülmektedir. Şekil 1'de Kurumun iş bölümü şeması şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 1. İş Bölümü Şeması (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 6).

Ayrıca, Kurul görevlendirmesi Başkan tarafından gerçekleştirilir iken inceleme faaliyetleri kurumda görev yapan raportör tarafından sağlamakla birlikte eğitim faaliyetleri ise etik eğitimcileri tarafından yürütülmektedir (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 6).

KGEK farklı alanlarda ve hizmetlerde görev almış kişilerden oluşur. 5176 sayılı Kanun'un 2. maddesi uyarınca görev yapacak Kurul Başkanı ve Üye kontenjanları tablo 1'de şu şekilde gösterilmektedir:

Kontenjan Sayısı	Başkan ve Üyelerine Atama Yapılan Kontenjanlar
1	İl Belediye Başkanlığı görevinde daha önce bulunmuş kişi
1	Bakanlık görevinde daha önce bulunmuş kişi
3	Yargıtay, Danıştay, Sayıştay üyelerinden emekli olan kişiler
3	Valilik, Müsteşarlık, Büyükelçilik, emekli olmuş kişiler
1	Kamu kurumunda ki üst düzey yöneticilik yapmış kişiler
2	Rektör ve Dekanlık görevinde bulunmuş kişiler

Tablo 1. Kurumda Görev Yapacak Başkan ve Üye Kontenjanları (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 7).

Kurul faaliyetlerini gerçekleştiren ana kadro bir başkan ve on üyeden oluşmaktadır. Kurulda yer alan üyeleri ve Kurul başkanını Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan atamaktadır (Resmî Gazete’de yayımlanan 703 sayılı KHK’nın 36. maddesi ile 5176 sayılı Kanun. Erişim tarihi: 02.10.2023). Kurulda görev yapan on üyenin görev süresi toplam 4 yıl olarak belirlenmiştir. Ayrıca kurul üyesi görev süresi dolmadan istifa edemez. İstifa edebilmesi için sakatlık veyahut iş göremezlik hâlini teşkil etmesi gerekmektedir. Bunlara paralel atama şartlarını taşımadığı tespit edilen üye, görev süresi dolmadan görevden uzaklaştırılır. Kurul üyeleri atamalarına, Resmî Gazete’de yayımlanan 703 sayılı KHK’nın 36. maddesi ile 5176 sayılı Kanununun 2. maddesinde yer alan Bakanlar Kurulu ibaresi yerine Cumhurbaşkanı ibaresi eklenmiştir (Resmî Gazete’de yayımlanan 703 sayılı KHK’nın 36. maddesi ile 5176 sayılı Kanun. Erişim tarihi: 02.10.2023).

Kurul üyeleri görevi kötüye kullanma ve yüz kızartıcı bir suç işlemeleri durumunda Cumhurbaşkanı’nın onayı ile görevinden uzaklaştırılır. Cumhurbaşkanı tarafından, görev süresi dolmadan görevden alınan üye yerine bir ay içerisinde yeni üye atanır. Bu kapsamda göreve gelen yeni Kurul üyesi yerine atandığı üyenin 4 yıllık görev süresini tamamlar. Faaliyet çalışmalarının gerçekleşmesi için Kurul ayda dört defa bir araya gelir. Toplantıya Kurul Başkanı’nın çağrısı üzerine en az 6 üye ile başlanır. Toplantıda alınan kararların uygulanabilmesi için salt çoğunluğun sağlanması ve çoğunluğun aynı yönde oy kullanması gerekir. Kurul Başkanı’nın toplantıda yer alması esastır. Üyelerden herhangi biri bir yıl içerisinde on toplantıda yer almaz veyahut peş peşe üç defa yapılan toplantıya katılım sağlamaz ise o üye istifa etmiş kabul edilir (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 7).

Kurulun görev alanı sınırsız değildir. Etik ihlal iddialarını belirli sınırlar dahilinde değerlendirilmektedir. Örneğin; TBMM üyeleri, TSK, Cumhurbaşkanı ve üniversiteler dışında kalan kamu kurumları üzerinde etkin rol oynamaktadır (Koçak ve Yüksel, 2010, s 85). KGEK’e iletilen şikayetlerin dikkate alınması için birtakım kanunlara engel teşkil etmemesi gerekir. Örneğin 5176 sayılı Kanun kapsamında KGEK tarafından değerlendirilmesi incelenemeyecek başvurular şu şekilde belirtilmiştir:

- **5176 sayılı Kanunun Kapsamı Dışında Kalan Kişi ve Kuruluşlar:** 5176 sayılı Kanun'un 1. maddesinin üçüncü fıkrasında, Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlar, TSK ve yargı mensupları ve üniversiteler hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanamayacağı yasalaştırılmıştır.
- **5176 sayılı Kanun Kapsamında Olup Kurulun İnceleme Yetkisi Dışında Kalan Kamu Görevlileri:** Kanunun 4. maddesinde belirtilen "...en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında Kurula başvuruda bulunabilir." Kanun neticesinde genel müdür ve eşiti yönetici yetkisinde olmayan kişilerin başvuruları değerlendirilmeye alınmamaktadır. Şikâyet üzerine etiğe aykırı davranış beyanlarını değerlendirme yetkisi kamu çalışanının bulunduğu kurumun disiplin kurulu tarafından gerçekleştirilir.
- **5176 sayılı Kanun Kapsamında Yargıya İntikal Edilmiş Konular:** Kanunda yer alan 4. maddenin son fıkrası gereği Yargı organlarınca görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. Başka bir ifade ile yargıya ulaşmış veya yargı tarafından karara bağlanan olaylar hakkında KGEK'e başvuruda bulunulamaz (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 28).

Kamusal alanlarda etiğe aykırı davranış iddialarının başında özellikle yozlaşma ve yolsuzluk konularının yer aldığı görülmektedir. Etik davranış sorunları ile mücadele kapsamında KGEK tarafından sorunların önüne geçebilmek adına bir dizi reform çalışması yürütülmektedir (Özsemerci, 2005, s.3). Bu çalışma faaliyetlerini şu şekilde sıralayabiliriz:

2.1.1. Eğitim Faaliyetleri

KGEK'in üzerinde önemle durduğu faaliyetlerin başında kamu alanlarında etik kültürün gelişmesi yönünde çalışmalar yapmak ve yapılmak istenen çalışmalara destek vermek gelmektedir. Bu manada, kamu dairelerinde etik kültürün yerleştirilmesi amacı ile etik farkındalık projeleri oluşturmakla birlikte; bazı kurum ve meslek gruplarına yönelik etik davranış ilkeleri oluşturulup kamu çalışanlarında etik bilinç yapısının oluşturulması kaidesiyle etik konulu eğitimler verilmekte; anket, araştırma ve bilimsel toplantılar gerçekleştirilmektedir. Yapılan bu projeler, kamu kurumlarındaki meslek grupları, üniversite ve sendikalar en başta olmak üzere toplumdaki her kesim vatandaş ile iş birliği hâlinde yürütülmektedir.

Kurul tarafından 2020 yılında gerçekleştirilen ilk proje Yolsuzluğun Önlenmesi ve Etik Kültürün Geliştirilmesi Projesi'dir. Bu proje kapsamında etik eğitimleri ve çeşitli seminerler düzenlenmiştir. Etik eğitimleri verebilmek amacıyla Kurul tarafından kamu personellerine etik eğitici eğitimleri ve bunun yanı sıra etik liderlik eğitimleri de verilmektedir. Verilen eğitimlerin amacı bireylerin etik farkındalık düzeylerini arttırmaktır. 2020 yılında COVID-19 salgını sebebiyle eğitimler uzaktan (çevrimiçi) verilmiştir. Bu kapsamda, 2020 yılında, KGET tarafından on yedi farklı kamu kuruluşunda 823 vatandaşa etik eğitimi verilmiş olup bunların içerisinde dokuz tanesi yüz yüze, sekiz tanesi online gerçekleştirilmiştir. Eğitim verilen kamu kurumları Tablo 2'de şu şekilde açıklanmaktadır:

Eğitim verilen Kurum Listesi	Katılan Kişi Sayısı	Eğitim Talep Sayısı
Belediye	363	3
Bakanlıklar	1475	4
Üst Kurul	251	2
İlgili Kuruluşlar	1619	6
STK ve Meslek Kuruluşları	115	2
Toplam	3823	17

Tablo 2. Eğitim Verilen Kurumlar ve Personel Sayısı (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, s. 15).

Eğitim Her Yerde isimli çalışma ile 2020 yılında Kurum tarafından uzaktan eğitim videoları hazırlanmıştır. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi ortaklığı ile kamu personellerine yönelik kamu etiği konulu bir uzaktan eğitim videosu yayınlanmıştır. Eğitim videolarının sunumunu Prof. Dr. İnyet Aydın üstlenmiştir. Videolar TRT stüdyolarında hazırlanıp 2020 Ekim ayında, “Uzaktan Eğitim Kapısı” sitesinde yayınlanmıştır. 237 farklı kamu kurum ve kuruluşlarında personellerin kullanımına sunulmuştur (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, s. 16).

2020 yılında, Yerel Yönetimlerde Etik Farkındalık Projesi kapsamında, AB ile bir iş birliği projesi gerçekleştirilmiştir. Projenin amacı internet tabanlı etik eğitimi programı oluşturulmasıdır. Bu sebeple, 13 modülden oluşan bir program hazırlanmıştır. Programın ilk 6 modülü animasyon şeklinde diğer 7 modülü ise video olarak yayınlanmıştır. Uzaktan Eğitim (e-learning) programına, web sitesi “www.etik.gov.tr” adresinden ulaşılabilecektir. Bu projenin hayata geçirilmesi ile birlikte bütün kamu personellerine uluslararası standartlarda etik eğitim portalı sağlanmış oldu (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, s. 16).

Kurul tarafından verilen eğitimlerde görevli kişiler Etik Eğitici Sertifikasına sahip kişiler veyahut KGEK’in kendi bünyesinde çalışan personellerden oluşmaktadır. Etik eğitimleri kurumların talepleri üzerine verilmektedir. Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Davranış İlkeleri her yıl yüz yüze eğitim şeklinde verilmesine karşın COVID-19 salgınlarına tedbir almak amacıyla 2021 yılında uzaktan yani çevrim içi eğitim şeklinde verilmiştir. Bu kapsamda 2021 senesinde yirmi dördü online, on dördü yüz yüze kalmak koşulu ile toplamda 2880 kamu görevlisi vatandaşa etik eğitimi verilmiştir. Eğitim verilen kamu kurumları Tablo 3’de şu şekilde açıklanmaktadır:

Eğitim Verilen Kurum	Eğitim Alan Personel
Cumhurbaşkanlığına Bağlı Kuruluşlar	592
Belediyeler	1290
Bakanlık Bağlı/İlgili Kuruluşlar	620

Bakanlıklar	273
Diğer	105
TOPLAM	2880

Tablo 3. Eğitim Verilen Kurumlar (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 13).

2022 senesinde KGEK tarafından kamusal mecralarda etik farkındalığın artırılması için etik eğiticiler tarafından toplamda 15.151 ayrıca kurulun kendi bünyesindeki eğitimciler tarafından da 10.780 kişi olmak üzere toplamda 23.931 kamu görevlisi ve vatandaşa etik eğitimi verilmiştir. Raporlara göre kamu kurumlarında görev yapan toplam 10.780 kamu görevlisine eğitim verilmiştir. Eğitim verilen kamu kurumları Tablo 4’te şu şekilde açıklanmaktadır:

Kurul Tarafından Eğitim Verilen Kişi Sayısı	Eğitim Verilen Kurumlar
667	Bakanlık
2311	İlgili/ Kurumlar
5306	Belediye
2496	Valilik
10780	Toplam

Tablo 4. Eğitim Verilen Kurumlar (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 19)

2.1.1.1. Etik Eğitici Eğitim Faaliyetleri

Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmışlar için Etik Farkındalık Projesi kapsamında 2021 yılında Belediye, Valilik, İl Özel İdareler ve Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü tarafından görevlendirilen 70 kişi KGEK tarafından eğitimler alarak sertifikalı etik eğiticisi olarak yetişmişlerdir (KGEK, 2021, s. 14). Buna paralel yine KGEK tarafından 2022 yılında toplamda 137 kişiye Etik Eğitici Sertifikası kazandırılmıştır (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 22).

2.1.1.2. Türkiye Belediyeler Birliği Etik Eğitici Eğitim Faaliyetleri

KGEK ve Türkiye Belediyeler Birliği arasında 1 Mart 2022 yılında bir anlaşma imzalanmıştır. İki kurum arasında imzalanan protokol anlaşmasının amacı etik farkındalığın artırılmak istenmesi ve Türkiye Belediyeler Birliği tarafından etik eğiticilerin yetiştirilmesinin sağlanmasıdır. Bu amaç doğrultusunda 1 Nisan 2022 ile 28-31 Mart 2022 tarihleri aralığında Eğitici Etik seminerleri gerçekleştirilmiştir. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Kùltür ve Turizm Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı, Halk Bankası, Vakıflar Bankası, Bursa Bùyükşehir Belediyesi, Denizli Bùyükşehir Belediyesi, Mardin Bùyükşehir Belediyesi, Alaşehir Belediyesi, Keçiören Belediyesi, Nilüfer Belediyesi ve Şehitkamil Belediyesi personelinin de katılımıyla toplam 31 kişiye Etik Eğitici Sertifikası verilmiştir (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 22).

13- 17 Haziran 2022 tarihinde imzalanan protokol kapsamında etik eğitiminin bir ikincisi daha gerçekleştirilmiştir. Türkiye Belediyeler Birliği personelinin yanı sıra, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Kùltür ve Turizm Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı, Halk Bankası, Vakıflar Bankası, Bursa Bùyükşehir Belediyesi, Denizli Bùyükşehir Belediyesi, Mardin Bùyükşehir Belediyesi, Alaşehir Belediyesi, Keçiören Belediyesi, Nilüfer Belediyesi ve Şehitkamil Belediyesi personelinin katılımıyla toplam 31 kişiye Etik Eğitici Sertifikası verilmiştir (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 22).

2.1.1.2.1. Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü Etik Eğitici Eğitim Faaliyetleri

6-9 Aralık 2022'de Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü'nün isteği üzerine toplamda 4 gün süren Etik Eğitici Eğitimi Ankara Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri eğitim merkezinde verilmiştir. Şube müdürü, öğretmen, infaz koruma memurları, psikolog, sosyal çalışmacı olmak üzere 23 kişiye eğitim verilerek Etik Eğitici Sertifikasına sahip olmaları sağlamıştır (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 25).

2.1.1.3. Etik Komisyonu Eğitim Faaliyetleri

2.1.1.3.1. Valilik ve Kaymakamlık Etik Komisyonu Başkan ve Üyelerine Yönelik Etik Eğitimi

15 Kasım 2022 yılında Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Davranış İlkeleri başlıklı bir online konferans düzenlenerek Kaymakamlık ve Valiliklerde görev yapan etik komisyonu üyelerine yönelik bir çalışma düzenlenmiştir. Program, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi “Uzaktan Eğitim Kapısı” üzerinden gerçekleştirilmiştir. Online toplantıya toplamda ülkenin 81 ilinde ve 922 ilçesinde görevini icra eden 1576 kişiden oluşan etik komisyon başkan ve üyeleri katılmıştır. Toplantının açılış konuşması sayın Başkan Vekili Ahmet Karayığit eşliğinde başlatılıp Eğitim Koordinatörü Prof. Dr. İnayet Aydın’ın sunumuyla konferans düzenlenmiştir (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 26).

2.1.1.3.2. Büyükşehir, İl ve İlçe Belediyesi Etik Komisyonu Başkan ve Üyelerine Yönelik Etik Eğitimi

15 Aralık 2022 tarihinde Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Davranış İlkeleri konulu online konferans düzenlenerek, büyükşehir, il ve ilçelerde çalışmalarını yürüten etik komisyon başkan ve üyelerine yönelik bir çevrimiçi konferans düzenlenmiştir. Program Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Uzaktan Eğitim Kapısı üzerinden düzenlenen programın açılış konuşması Eğitim Koordinatörü Prof. Dr. İnayet Aydın’ın sunumuyla başlatılmıştır. 51 il belediyesi, 922 ilçe, 30 büyükşehir belediyesinden toplamda 500 kişiden oluşan etik komisyon başkan ve üyeleri katılım sağlamıştır (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 25).

2.1.2. İnceleme ve Araştırma Faaliyetleri

KGEK 5176 sayılı Kanununun 3. maddesi gereği resen yapılan başvurular üzerine etik davranışın ihlali durumunda, gereken incelemeleri yapmakla görevlidir.

2.1.2.1. Yasal İnceleme Faaliyetleri

Kamu Görevlileri Etik Kuruluna yapılan başvurular, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'da belirtilen esaslar çerçevesinde, medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip bireyler Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile Türkiye'de ikamet eden yabancı kişiler tarafından yapılabilir (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 27). Kamu kurumlarında görevini icra eden müdür veya dengi kamu görevlisi, etik davranışa aykırı bulunduğu iddiası taşıyan beyanlarını KGEK'e ilettiği takdirde gereken inceleme Kurul tarafından sağlamakla mükelleftir. KGEK şikâyet üzerine ilgili kurumdan bilgi ve belge temini yaparak ilgili kişilerle irtibata geçer ve yasal incelemeleri başlatır. İncelemeler etik davranış ilkeleri çerçevesinde değerlendirilir. Kurul tarafından yapılan incelemelerin sonuçlanması en geç üç ay içerisinde gerçekleştirilir.

Ayrıca, KGEK 5176 sayılı Kanunun 3. maddesi gereğince etik dışı beyanlara ilişkin şikâyetleri resen inceleyebilmektedir. İsimsiz olarak Kuruma intikal eden ancak ciddi iddia ve belgeleri sunulan başvurular hakkında inceleme kararı verilmektedir. Kurul, resen incelemeleri değerlendirmek ve karara bağlamak üzere, 5176 sayılı Kanunun 2. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca, bir ay içerisinde toplam dört kez toplanmaktadır (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 28).

5176 sayılı Kanun ve bu Kanun gereğince Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında yönetmelik kurul tarafından çıkarılmıştır. Yönetmelik gereğince; Kuruma yapılan şikâyet üzerine ortaya atılan iddialar değerlendirilmeye alınır, gereken bilgi ve belgeler değerlendirilerek savunmaya tabii tutulur. İddiada bulunan kamu görevlisinin savunması alınır ve değerlendirme neticesinde etik dışı olduğu beyan edilen davranışın etik ilkelere uygunluğu veya uygunsuzluğu tespit edilerek bir karara bağlanmaktadır (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 28).

Bu çerçevede, kamu görevlisi tarafından etik ilkelere aykırı tutum şikâyeti üzerine değerlendirme yapıldığında sonucu etik ilkelere aykırı çıkması doğrultusunda, inceleme yapılan kamu personeline etik davranış ilkelerine aykırı davrandığına (etik ihlali kararı) verilir. Yine, kamu görevlisi tarafından etik ilkelere aykırı tutum şikâyeti üzerine değerlendirme yapıldığında sonucu etik ilkelere aykırı çıkmaması doğrultusunda geliştiği durumda ise etik davranış ilkelerine aykırılık olmadığı (etik ihlali bulunmadığı) yönünde karar verilir (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 29).

Etik ilkelere aykırı durum belirttiği iddia edilen başvuruların geçerli sayılabilmesi için kişinin adı ve soyadı, açık adresi, iddia edilen beyanın somut bir biçimde belirtilmesi şarttır. Usulen belirtilen nitelikler belgede yer almıyor ise başvurunun usul yönünden reddedilmesine karar verilmiş olmaktadır (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 30).

Etik Kurul tarafından 2020 yılında 117, 2021 yılında 122, 2022 yılında ise 165 adet başvuru esas usul ve kaidelerine aykırı bulunduğu gerekçesiyle değerlendirilmeye alınmamıştır. KGEK'e yapılan başvurulardan mevzuatta belirtilen koşulları taşımayan kişilere ilişkin olarak verilen usulden ret kararlarının konularına göre dağılımı tablo 5'te şu şekilde gösterilmektedir:

USULDEN RET NEDENLERİ	2020	2021	2022
Şikâyet edilen kişinin genel müdür veya eşiti	37	54	61
5176 sayılı Kanun kapsamında bulunmayan bir kişi hakkında başvuru yapılmış olması	16	17	18
Şikâyet edilen kişinin kamu çalışanı olmaması	2	6	4
Şikâyet edilen kişinin adı, soyadı ve görev unvanının bildirilmemiş olması	11	11	28
Şikâyet edilen konunun yargıya intikal etmiş durumda olması	19	16	6
Başvuru dilekçesinde somut belgelerin yer almaması	16	2	22
Başvuru sahibinin adı, soyadı ve adresinin bulunmaması	1	2	3
Başvuru sahibinin gerçek kişi olmaması	7	2	0
Şikâyet konusunun zamanaşımına uğraması	2	-	2
Şikâyet konusunun Kurulun görev alanına girmemesi	5	9	15
Başvurunun daha önce alınan kararın konusuna ilişkin olması	1	1	1
Şikâyetin karalama veyahut iftira amacıyla yapıldığının anlaşılması	-	1	1
Diğer nedenler	-	1	4
TOPLAM	117	122	165

Tablo 5. Usulden Red Nedenleri (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, 2021, 2022, s. 30).

Tablo 5’te reddedilen başvuru dağılımları görülmektedir. Bu dağılımlardan en dikkat çekici olanı şikâyet edilen kamu görevlisinin genel müdür veya denk makamın altında görev alması ve o kişiyi şikâyet eden kişinin adı- soyadı ve görevini bildirmemesidir. Bu durum şikâyetin 5176 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmeye alınmadığının da göstergesidir. Şikâyette bulunan kişinin kimlik bilgilerini gizlemesi dikkat çeken bir noktayı oluşturmasının yanı sıra kişinin birtakım korkularının yansımaları olabilir. Bu konuda KGEK’in yetersiz kaldığını belirterek kamu çalışanları ve vatandaşlara yönelik olarak Kurulun daha hassas çalışma yapması gerektiği düşünülmektedir.

Bu kapsamda dikkat çeken ikinci önemli nokta Kurula yapılan başvuruların her geçen yıl artarak ilerlemesidir. Bu durum KGEK’in vatandaşlar üzerinde hedefleri ve asıl amaçları doğrultusunda bilgilendirme yapamadığı yönünde çıkarımında bulunarak bahsi geçen şikâyetlerin asgari düzeye indirilmesi amacıyla başvuru usulüne uygun bilgilendirme faaliyetlerini fazlalaştırılması gerektiği söylenebilir. 2020 yılında toplamda 14 farklı unvan ve makamda 117, 2021 yılında toplamda 14 farklı unvan ve makamda 100, 2022 yılında ise 14 farklı unvan ve makamda toplam 106 adet etik ihlali kararı Kurul tarafından değerlendirmeye alınmıştır. 2020, 2021 ve 2022 yıllarına ait, Kamu çalışanlarının unvanlarına göre verilen etik ilke kararları Tablo 6’da şu şekilde gösterilmektedir:

ÜN VAN	ETİK İHLALİ KARARI		
	2020	2021	2022
Belediye Gnl Sek.	1	1	1
Büyükelçi	1	1	1
Büyükşehir Belediye Başkanı	-	-	4
Genel Müdür	13	14	18
İl Belediye Başkanı	-	44	8
İlçe Belediye Başkanı	42	-	33
Kaymakam	7	7	8

KKNMK	3	3	3
Kurum Başkanı/Bşk. Yrd.	7	7	7
Müsteşar/ Müsteşar Yrd.	3	3	3
TBMM Gnl. Sek.	1	1	1
Teftiş/ Denetim Kurulu Bşk.	2	1	1
Üst Kurul Başkanı/Üyesi	16	16	16
Vali	2	2	2
TOPLAM	98	100	106

Tablo 6. Unvanlarına Göre Etik İhlal Kararları (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, 2021- 2022, s. 31).

Tablo 6'ya bakıldığında büyük bir farkla il/ilçe belediye başkanları ve onları takiben genel müdürler ile ilgili kurumların yönetici ve yardımcıları ile üst kurul başkan ve üyeleri takip etmektedir. Bu tabloya göre belediyelerde etik dışı uygulamaların diğer kurumlara oranla çok daha fazla olduğu söylenebilir. Bu kapsamda değerlendirdiğimizde belediye çalışanlarının diğer kamu kurumlarına kıyasla daha az kamu bilincine sahip olduğu varsayımı karşımıza çıkmakla birlikte, KGEK'in öncelikle etik eğitimleri ve etik liderlik konulu eğitimlerini ağırlıklı olarak belediye personellerine yönelik vermeleri gerektiği önerisinde bulunulabilir. Usta ve Kocaoğlu (2015, s. 171) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada bu konu hakkında asıl dikkat çeken noktanın yönetici pozisyonunda görev alan belediye çalışanlarının yönetmelik hususunda bilgi seviyelerinin düşük olması şeklinde yorumlanmıştır. Özellikle yöneticilerin etik yönetmelik hakkında bilgiye vakıf olmaması büyük bir eksikliklerdir.

Buradan hareketle kişilerin kamu yöneticilerini belirlerken etik liderlik ilkesini bertaraf ettiği görülmektedir. Ayrıca, Kurul tarafından bazı mercilerin inceleme dışında kalması mevzuat eksikliğinin önemli bir noktası olarak görülmektedir. Bütün bu çıkarımlardan KGEK özellikle kamu yöneticilerine yönelik olarak etik faaliyetler gerçekleştirmelidir. Böylelikle şikâyet başvuruları azalma yönünde ilerleme sağlayacaktır. Şikâyetlerin azalması KGEK'e zaman kazandırarak kurul yoğunluğunu azaltacaktır. Yoğunluğun azalması Kurulun esas görevi olan etik ilkeler ile alakalı

farkındalık yaratacak eğitimler ve faaliyetlere enerji sarf etmesini sağlayacağı düşünülmektedir.

2020 yılında toplam 98, 2021 yılında toplam 101, 2022 yılında ise toplam 106 adet yönetmeliğe aykırı olduğu tespit edilen ihlal halleri, Kurul tarafından etik ilke kuralları çerçevesinde değerlendirmeye alınmıştır. 2021 ve 2022 yıllarında ihlal edilen etik ilkeler ve ihlal sayıları tablo 7'da şu şekilde ifade edilmektedir:

ETİK İHLAL KARARLARI			
	2020	2021	2022
İhlal Edilen İlkeler	İhlal Sayısı		
Saygı ve güven (Yönetmeliğin 10. maddesi)	69	73	76
Dürüstlük ve tarafsızlık (Yönetmeliğin 9. maddesi)	68	72	74
Savurganlıktan kaçınma (Yönetmeliğin 17. maddesi)	25	25	25
Kamu kaynaklarının kullanımı (Yönetmeliğin 16. maddesi) 21	21	21	21
Görev ve yetkilerin kişisel menfaat için kullanılmaması (Yönetmeliğin 14. maddesi)	16	16	16
Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu (Yönetmeliğin 20. maddesi)	14	15	15
Çıkar çatışmasından kaçınma (Yönetmeliğin 13. maddesi)	13	13	13
Hizmet standartları kalitesine uyma (Yönetmeliğin 7. maddesi)	12	12	12
Kurulun misyonuna uygun hareket etme (Yönetmeliğin 8. maddesi)	7	7	8
Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci (Yönetmeliğin 5. maddesi)	5	6	7
Nezaket ve saygı (Yönetmeliğin 11. maddesi)	4	4	7
Halka hizmet bilinci (Yönetmeliğin 6. maddesi)	6	6	6
Hediye alma yasağı (Yönetmeliğin 15. maddesi)	4	4	4
Gerçek dışı beyan (Yönetmeliğin 18. maddesi)	2	2	2
Bilgi verme ve katılımcılık (Yönetmeliğin 19. maddesi)	2	2	2
Eski kamu görevlileriyle ilişkiler (Yönetmeliğin 21. maddesi)	1	1	1
Yetkili makamlara bildirim (Yönetmeliğin 12. maddesi)	-	-	0
Mal bildiriminde bulunma	-	-	0
İlke ihlal sayısı	269	269	289
Toplam ihlal kararı sayısı	98	101	106

Tablo 7. İhlal Edilen Etik İlke Kararları (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, 2021, 2022, s. 32)

Etik ihlal sayısı kararları istatistiksel veriler ışığında değerlendirildiğinde 2020'den 2022 yılına kadar sürekli olarak artış sergilemiştir. İhlal edilen yönetmelik ilkeleri

değerlendirildiğinde özellikle yönetmeliğin saygınlık ve güven içeren 10. maddesi ve dürüstlük ve tarafsızlığa dayanan 9. maddesi ihlal edildiği karşımıza çıkmıştır. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte açıkça belirtildiği üzere kamu personelleri gerekli işlemleri yürütürken etik prensiplere riayet etmek zorundadırlar. Belirlenen etik ilke kararları esasen kamu çalışanının usul ve çalışma esasını belirleyen mevzuat hükümleridir.

2.1.3. Proje Faaliyetleri

2.1.3.1. Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması Projesi

KGET etik farkındalığın toplumun her kesiminde ve alanında sürdürülebilirliğinin sağlanması amacıyla, yerel yönetimde çalışan kamu görevlilerini kapsayan 1,8 milyon euro bütçeli Yerel Yönetimlerde Etik Farkındalık konulu projeye 2019 yılında imza atmıştır. Proje faaliyetlerine 2020 yılında devam edilmekle birlikte; uluslararası standartlar düzeyinde yerel yönetimde etik dışı davranışların tespit edilmesi, önleme tedbirleri alınması, tüm kamu görevlilerine mesleki etik kodların anlatılması ve etik farkındalığının artırılması hedeflenmektedir. Proje kapsamındaki faaliyetler genel anlamda şunlardır:

- **Yerel yönetimlerde etik ihlallere yol açan hususlar ve bu hususlarda etik bilgi ve algının neler olduğunun tespit edilmesi:** Bu çalışma kapsamında kurul tarafından mevzuat analizi oluşturulmuş, konuyla ilgili çalıştaylar düzenlenmiş, atanmış görevlilere yönelik anketler uygulanmış ve akademik araştırma faaliyeti yürütülmüştür.
- **Bölgedeki etik sorunlara yönelik olarak çözüm önerileri ve önleyici çalışmalar yapılması:** Bu hususta öncelikle yerel yönetimde görev yapan kamu çalışanını etik eğitici olarak yetiştirilmesi, izleme stratejileri çizilmesi, yurt dışı uygulamaların incelenmesi faaliyeti gerçekleştirilmiştir.

- **Etik farkındalığı artırmaya yönelik faaliyetler:** Bu kapsamda takvim, broşür gibi materyal üretilmesi, bir kamu spotu hazırlanması ve e-öğrenme veri tabanı oluşturulması faaliyeti yer almaktadır (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, s. 22).

Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması için Teknik Destek Projesi: 2020 yılında KGEK tarafından 1,8 milyon euro bütçeli bir proje hayata geçirilmiştir. Proje faaliyetinin amacı etik farkındalığın tüm kamu kurum ve kuruluşlarında sürdürülebilirliğini sağlamak, yerel yönetimlerin etik dışı faaliyetlerini önlemek, kamu görevlilerine yönelik mesleki etik kod eğitimleri düzenlemektir. Proje çalışmasının hedef kitlesi özellikle yerel yönetimlerde görev alan kamu personelleri ve üst düzey yöneticilerdir. Proje kapsamında yürütülen faaliyetleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- Yerel yönetimlerde etik ihlallere yol açan hususların ve bu konudaki etik bilgi ve algının tespit edilmesi (kamu görevlileri ve kent konseyi mensuplarına yönelik olarak anketler yapılmıştır. Ayrıca bu kapsamda mevzuat analizi yapılmış ve akademik çalışma faaliyetleri yürütülmüştür).
- Alandaki etik sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirilmesi ve önleyici çalışmalar yapılması (izleme stratejileri oluşturularak kamu görevlilerine yönelik yeni etik ilkeler belirlenmiştir).
- Etik farkındalığı artırmaya yönelik faaliyetlerin yapılması (anket, broşür ve e-öğrenme programı hazırlanmıştır). (KGEK Faaliyet Raporu, 2020 s. 21)

Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması için Teknik Destek Projesi: KGEK tarafından 16 Ocak 2019'da bir proje başlatılmış olup 16 Haziran 2021'de neticelenmiştir. Projenin amacı atanmış kamu görevlilerinin etik değerler farkındalığını arttırmaktır. Proje kapsamında nihai eğitimler başarıyla uygulanmıştır. Aynı zamanda yapılan eğitimlere yönelik anketler uygulanmış ve bu anketlerin araştırma sonucu raporlar hâlinde kurula sunulmuştur (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 16).

Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması için Teknik Destek Projesi: 4 Mart ve 10 Mart 2021 tarihinde Estonya kamu

kurumları ile etik farkındalık toplantısı düzenlenmiştir. Toplantı pandemi süreci dolayısı ile çevrim içi olarak gerçekleştirilmiştir. Toplantı katılımcıları, Estonya Şehirler ve Belediyeler Birliği (The Association of Estonian Cities and Municipalities (AECM)), Ulusal Denetleme Ofisi (National Audit Office) ve Uluslararası Şeffaflık Örgütü, Estonya Maliye Bakanlığı, KGEK ve Türkiye Adalet Bakanlığında görev yapan birçok kamu yetkilisi kişidir. Toplantının amacı ülkeler arasında kamu çalışanlarına yönelik etik farkındalığın artırılmasını sağlamaktır (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 16).

Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması için Teknik Destek Projesi: Benzer şekilde 24 Mayıs ve 26 Mayıs tarihinde İsveç kamu kurumları online çalışma toplantısı düzenlenmiştir. Aralarında Parlamento Ombudsmanları, İsveç Yolsuzlukla Mücadele Enstitüsü, İsveç Yerel Yönetimler ve Bölgeler Birliği (SALAR), İsveç Kamu Yönetimi Ajansı (Stats Kontoret), Eşitlik Ombudsmanının da yer aldığı birçok kamu yetkilisi ile etik kodların kamu kurumlarında hayata geçirilmesi adına, alanında yetkili kişiler ile birçok fikir alışverişinde bulunulmuştur (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 16).

KGEK tarafından 25 Mayıs 2021 tarihinde STK ve Meslek Kuruluşlarına çevrim içi eğitim semineri düzenlenmiştir. Seminerin amacı STK çalışanlarının etik liderlik, izleme, savunuculuk yöntemleri, katılımcılık ve iletişim gibi konularda kapasitelerinin artırılması idi. Düzenlenen çevrim içi eğitime 46 kişi katılım sağlamıştır (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 17).

2021 yılında KGEK tarafından iki çalıştay düzenlenmiştir. İlki 1 Nisan 2021 tarihinde Kocaeli'nde, ikincisi ise 5 Nisan 2021 tarihinde Muğla'da gerçekleşmiştir. Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü, İller İdaresi Genel Müdürlüğü, Yerel Yönetim Kamu Görevlileri, Etik Komisyon Üyeleri ve Akdeniz kıyı bölgeleri Belediye Birliklerinden oluşan toplam 35 kamu görevlisi katılım sağlamıştır. Çalıştayın amacı etik farkındalık düzeyinin artırılmasıdır. (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 17).

Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması için Teknik Destek Projesi: Atanmış kamu çalışanlarına yönelik olarak etik davranış kurallarının tanıtılması ve farkındalığının artırılması amacı ile KGEK tarafından 7 konferans düzenlenmiştir. Mart 2021 yılında düzenlenen konferans birer gün ara ile sırasıyla Ankara, İstanbul, Gaziantep, Antalya, Bursa, İzmir ve Trabzon şehirlerinde

gerçekleşmiştir. Konferans COVID-19 tedbirlerinden dolayı çevrimiçi yapılmıştır. Konferans KGEK üyeleri, Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü, İller İdaresi Genel Müdürlüğü temsilcileri ve ayrı ayrı illerden seçilmiş kişilerden oluşmuştur. Toplam 549 kamu çalışanı katılım sağlamıştır (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 18).

Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması için Teknik Destek Projesi: 2021 yılının Mayıs ve Nisan aylarında Edirne, Zonguldak, Kayseri, İstanbul, Malatya, Afyonkarahisar ve Mardin illerinde çevrimiçi bölgesel toplantılar düzenlenmiştir. Toplantının amacı etik değerler farkındalığının artırılmasıdır. Sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetim temsilcilerinin yer aldığı toplantıya 206 kişi katılım sağlamıştır (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 19).

Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması için Teknik Destek Projesi: 20 Şubat 2021 tarihinde, KGEK ve Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü ile İl Özel İdarelerinde çalışan kamu görevlileri ve bu kurumlarda görev yapan Etik Komisyon temsilcileri ile etik farkındalığın artırılmasına yönelik olarak çevrimiçi konferans düzenlenmiştir. Konferansta 53 katılımcı yer almıştır (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 19).

Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması için Teknik Destek Projesi: yerel yönetimlere yönelik olarak etik ilkeler hazırlanmış ve bu hazırlanan ilkelerin ilgili kurumlarca uygulanmasına yönelik Etik Rehberi oluşturulmuştur. Faaliyet çerçevesince 3000 adet rehber basılmıştır. Bu rehberler valilikler, kaymakamlıklar ve belediyeler olmak üzere kamu görevlilerinin faydalanması için sunulmuştur (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 19).

Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması için Teknik Destek Projesi: 2021 yılında dosya takip sistemi açılmıştır. Böylelikle Kurula yapılan başvuru incelemelerinin güncel ve kalıcı şekilde depolanabilmesi sağlanmıştır. Ayrıca Kurul tarafından geçmişe ait tüm dosya geçmiş veri tabanına aktarılmış olup, kurul çalışanlarına program kullanım becerilerine yönelik eğitim verilmiştir (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 22).

Etik Eğiticiyi yetiştirebilmek için Kurul tarafından eğitim seminerleri düzenlenmektedir. Bu seminerler alanında yetkin akademisyenler tarafından

düzenlenmektedir. Ayrıca eğitim veren akademisyenlerin her biri mobbing (psikolojik yıldırma), iş etiği kuralları ve etik davranış ilkeleri alanında çalışma yapmış kişilerdir. Bu amaçla gerçekleştirilen projenin ilki yerel yönetim alanında etik eğitimcisi yetiştirmek üzere planlanmıştır (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 23).

Ayrıca Kurulun kurumsal kapasitesinin artırılması için farklı ülkeler ile eşleştirme projesi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda 2022 yılında başlanması planlanan bir proje tasarlanmıştır. Projenin amacı kurulun kapasitesini arttırmak, mevzuat altyapısını güçlendirip insan kaynaklarına yenilerini eklemektir. Projeye toplam 1 milyon avro bütçe ayrılmış olup, 15 ay süre verilmiştir. Proje teklifi 2018'de Dışişleri Bakanlığına bağlı AB Bakanlığına sunulmuş ve 22 Haziran 2020 yılında AB Komisyon üyeleri ile KGEK arasında “Finansal Anlaşma” imzalamıştır. Eylül ayının ilk haftası 2021 yılında Dışişlerine bağlı AB Başkanlığınca ihale şartnamesi onaylanmış ve çalışmalara başlanmıştır (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 23).

10 Haziran 2021 tarihinde Projenin Kapanış Töreni gerçekleştirilmiştir. Törene 500 kişi online, 90 kişi ise fiziksel olarak katılım sağlamıştır. Tören; proje kapsamında gerçekleştirilmiş olan kamu spotu reklamı ve akabinde medyanın tanınmış yüzlerinin etik mesajlarını içeren video ile başlamıştır. Konferansta açılış konuşmasını Kurul Başkanı Sayın Köksal TOPTAN gerçekleştirmiştir. Ardından, AB-Türkiye Delegasyonu'nu temsilen Büyükelçi Sayın Nikolaus Meyer Landrut online katılım sağlayarak proje hakkında AB perspektifini anlatan bir konuşma gerçekleştirmiştir. Toplantı devamında, Proje Direktörü Sayın Prof. Dr. M. Kemal Yalınkılıç, proje faaliyetlerini anlatan sunum yapmıştır. Son olarak Kapanış Töreni KGEK Üyesi Sayın Prof. Dr. M. Fatih UŞAN, Tarihçi Yazar Sayın Prof. Dr. İlber ORTAYLI ile “Geçmişten Geleceğe Etik” konulu söyleşide bulunmuşlardır. Programın devamında, Projenin Direktörü Prof. Dr. Mustafa Kemal YALINKILIÇ moderatörlüğünde, Projenin Mevzuat Uzmanı Sayın Recep Bülent TARHAN, Yerel Yönetim Uzmanı Sayın Dr. Ümit ÖZCAN görev almıştır (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 24).

2.1.3.2. Mevzuat Analizi Çalışma Projesi

Projenin oluşturulmasının temel gayesi, Türkiye’de yerel yönetimlerde görülen etik dışı faaliyetlerin tespit edilmesi ve çözüm önerileri sunulmasıdır. Bu amaçla proje kapsamında üç temel faaliyet öngörülmüştür:

- Uzman Analizi
- Uygulamacılar ve ilgili tüm taraflar ile Mevzuat Boşluk Analizi Çalıştayı düzenlenmesi
- Uygulamacılar ve ilgili tüm taraflar ile Uygulama Stratejileri Çalıştayı düzenlenmesi

23-25 Haziran aralığında Mevzuat Boşluk Analizi Çalıştayları ve 8-9 Temmuz 2020’de ise Uygulama Stratejileri Çalıştayları Ankara’da gerçekleştirilmiştir. Proje kapsamında görev alan uzmanlar tarafından, yerel yönetimlerle alakalı bütün yönetmelik ve hukuki düzenlemeler incelenmiş olup ortaya çıkan etik dışı faaliyetlere çözüm önerileri raporlar şeklinde KGEK’e sunulmuştur. Proje kapsamında gerçekleştirilen bir diğer çalışma ise Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Danıştay ve Yargıtay mensupları, Adalet Bakanlığı, belediyeler, İçişleri Bakanlığı gibi kamu kuruluşlarından katılım sağlayan birçok personel ile birlikte etik farkındalık konusunun tartışıldığı bir platform düzenlenmesi olmuştur. Yapılan bütün bu faaliyetler Nihai Tavsiye Belgesi adı altında toplanıp sonuçlandırılmıştır (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, s.27).

2.1.3.3. Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi

2020 yılında KGEK’in kurumsal faaliyetlerinin güçlendirilmesi ve kapasitesinin artırılmasına yönelik AB iş birliği ile proje hazırlandı. Finansman anlaşması 2020 yılında imzalandı. Proje bütçesinin toplam maliyeti eşleştirme yöntemi kullanılarak 1 milyon euro olarak belirlendi. Proje uygulamasının Ağustos 2021’de yapılması planlanıyor. Projenin temel aktivitelerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- 5176 sayılı Kanun maddelerinin değiştirilmesine dair boşluk analizi hazırlanması,

- KGEK öncülüğünde, birçok farklı disiplin ile bir araya gelerek “Koordinasyon Mekanizması” oluşturulması ve kamusal alanlarda etik kuralların sağlandığını denetlemek amacıyla “Gözetim/İzleme Mekanizması’nın” kurulması,
- AB ülkelerinde yer alan KGEK’e benzer faaliyette bulunan eşgüdüm kurum/kuruluş örneklerinin değerlendirilmesi için çalışma ziyareti düzenlenmesi,
- KGEK’ de görev alan personellere yönelik bir ihtiyaç analiz listesi yapılması ve Kurum personeline yönelik olarak soruşturma teknikleri eğitimi verilmesi (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, s. 30).

2.1.4. Yerel Yönetimlerde Etik Farkındalık Çalıştayları

KGET tarafından Türkiye geneli çalıştay faaliyetleri düzenlenmiştir. 2020 yılında Ankara, Antalya ve İzmir çalıştayları düzenlenmiştir. Çalıştaya çevre illerin temsilcileri de katılım sağlamıştır. Düzenlenen çalıştayda yerel yönetimlerde faaliyet gösteren kamu kuruluşları, meslek grupları ve sivil toplum kuruluşları bir arada bulunarak yerel yönetim tarafından sunulan hizmetlerde meydana gelen etik dışı davranışlara çözüm önerileri sunmuşlardır. Bu kapsamda:

İzmir Çalıştayı: 6-7 Ocak 2020 tarihinde Yerel Yönetimlerde Etik Farkındalık Çalıştaylarının dokuzuncusu, çevre illerin geniş katılımı ile İzmir’de düzenlenmiştir. Çalıştayın açılış konuşmasını Kurul Başkanı Sn. Köksal Toptan, İzmir Valisi Sn. Erol Ayyıldız ve İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı Tunç Soyer gerçekleştirmiştir. Çalıştayda etik ilkelerin kamusal alanlarda hizmete sunulması üzerinde titizlikle durulmuştur (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, s. 25).

Antalya Çalıştayı: 4-5 Şubat 2020 tarihinde Yerel Yönetimlerde Etik Farkındalık Çalıştaylarının onuncusu, çevre illerin katılımı ile Antalya’da yapılmıştır. Çalıştayın açılış konuşmasını Kurul Başkanı Sn. Köksal Toptan gerçekleştirmiştir. Sayın Toptan konuşmasında Türkiye’deki bütün illere ulaşılarak etik değerler ışığında vatandaşa hizmet verilmesini desteklediğini ve KGEK’in reform niteliğinde etik değer ilkeleri ortaya koyduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda sayın Toptan, vatandaşlara uygulanan

anket sonuçlarını değerlendirerek halkın yerel yönetim kalitesi ile alakalı görüşlerini anlamaya çalıştığını ifade etmiştir (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, s. 25).

Ankara Çalıştayı: 19-20 Şubat 2020 tarihinde Yerel Yönetimlerde Etik Farkındalığın Arttırılması Projesi Ankara Çalıştayı Bilkent Otel’de düzenlenmiştir. Çalıştayın açılış konuşması Kurul Başkanı Sn. Köksal Toptan, Ankara Valisi Sn. Vasip Şahin ve Ankara Büyükşehir Belediye Başkanı Sn. Mansur Yavaş gerçekleştirmiştir. Çalıştayın ikinci perdesinde, proje uzmanları tarafından yerel yönetim, sosyal belediyecilik, şeffaf yönetim, sosyal yardım, işe alım süreci gibi birçok konu etik çerçevede değerlendirmeye alınmıştır (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, s. 25).

2.1.5. Bölgesel Konferans ve Toplantı Faaliyetleri

2020, 2021 ve 2022 yılları arasında Kurul tarafından kamu personellerinin etik farkındalık düzeylerinin arttırılması için çeşitli toplantılar ve Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Davranış İlkeleri konulu bölgesel konferanslar düzenlenmiştir. Bu kapsamda;

Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Davranış İlkeleri konulu Bölgesel Etik Konferansı: 22 Kasım 2021 tarihinde, Kocaeli’nde Kocaeli Valiliği ve Kocaeli Büyükşehir Belediye Başkanlığı ve Kurumun iş birliği ile söz konusu konferans gerçekleştirilmiştir. Konferansa Sayın Zerrin GÜNGÖR, Kurul Üyeleri, Kocaeli Valisi Sayın Serdar YAVUZ, Kocaeli Büyükşehir Belediye Başkanı Sayın Doç. Dr. Tahir BÜYÜKAKIN, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Sayın Prof. Dr. İnyet AYDIN katılım sağlamıştır. Konferansta etik kodlar ve kamu çalışanları tarafından uygulanması gereken etik davranış ilkeleri hakkında bilgi verilmiştir. Konferansa 750 kamu çalışanı katılmıştır (KGEK Faaliyet Raporu, 2021, s. 14).

Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Davranış İlkeleri konulu Bölgesel Etik Konferansı: 3 Kasım 2022 tarihinde Çorum ilinde Kurul Başkanı Sayın Zerrin Güngör, Çorum Valisi Sayın Mustafa Çiftçi ve Ankara Üniversitesi Öğretim Üyesi Sayın Prof. Dr. İnyet Aydın ve Kurul üyelerinin yer aldığı Bölgesel Etik Konferansı düzenlenmiştir. Çorum Valiliğinin ev sahipliği ile gerçekleşen konferansa 420 kamu görevlisi katılım

sağlamıştır. Konferansın ana konusu kamusal alanlarda etik ilkelerin uygulanması çalışmasıdır (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 14).

Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Davranış İlkeleri konulu Bölgesel Etik Konferansı: 2 Aralık 2022 tarihinde Afyonkarahisar ilinde Sayın Zerrin Güngör, Afyonkarahisar Belediye Başkanı Sayın Mehmet Zeybek, Afyonkarahisar Vali Yardımcısı Sayın Mehmet Keklik ve Ankara Üniversitesi Öğretim Üyesi Sayın Prof. Dr. İnyet Aydın'ın yer aldığı Bölgesel Etik Konferansı düzenlenmiştir. Afyonkarahisar Valiliğinin ev sahipliği ile gerçekleşen konferansa 500 kamu görevlisi katılım sağlamıştır (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 15).

Etik Platformu Toplantıları: Etik farkındalığın kamu personellerine kazandırılmasına yönelik 2020 yılında yapılan çalışmaların başında Etik Platformu gelmektedir. Platform çalışmalarını sivil toplum örgütleri, kamu kurumları ve sendikalar ile iş birliği hâlinde yürütmektedir. Platform, bir yıl içerisinde en az iki defa toplanmak zorundadır. Üyeler kamu personelleri, konfederasyonlar ve sivil toplum örgütü üyeleri arasından seçilir. Ayrıca sivil toplum kuruluşları ve meslek birliği de üye olabilmek için Kurula başvuruda bulunma hakkına sahiptir. Kurula yapılan başvurular, toplantıda değerlendirilir ve oylama sonucu salt çoğunluğun görüşü doğrultusunda karara bağlanır. Kamu kuruluşlarının üyelik isteği geri çevrilemez yani oylama olmaksızın Etik Platform üyelikleri kabul görür. Kamu kurum üyelikleri STK'lar, sendika ve konfederasyonların ekli Niyet Beyanını imzalamalarının ardından resmî olarak göreve başlar (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, s. 17).

Etik Platformunun 10. Toplantısı: 13.02.2020 tarihinde Ankara'da Yerel Yönetimlerde Etik Farkındalık Projesi kapsamında, STK ve Yerel Yönetim İş Birliği teması ile gerçekleştirilmiştir. Açılış konuşması Başkan Vekili Sayın Selçuk Hondu'ya aittir. Gerçekleştirilen toplantıda, yerel yönetimlerde faaliyet gösteren kamu kurumları, sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarının iş birliği alanları üzerine mevcut durum ve etik sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulmuştur (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, s. 18).

Etik Platformunun 11. Toplantısı: 11 Ağustos 2020 tarihlerinde Ankara Bilkent Otelde yapılmıştır. Açılış Konuşması Kurul Başkanı Sn. Köksal Toptan'a ve Proje Direktörü Sn. Mustafa Kemal Yalınkılıç'a aittir. Toplantıda proje kapsamında yürütülen faaliyetler Platform üyelerine değerlendirilmek üzere sunulmuştur. Ayrıca toplantı

sunumu proje uzmanlarından Sn. Doç. Dr. Sezer Bozkuş Kahyaoğlu ve Yerel İzleme Araştırma ve Uygulamalar Derneği Başkanı Sn. Günce Beyazer tarafından gerçekleştirilmiştir (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, s. 19).

Demokrasi ve Özgürlükler Adası Toplantısı: 18 Ekim 2022 yılında demokrasi mücadelesinin en önemli simgesi olan Demokrasi ve Özgürlükler Adasında, Kurul Başkanı ve Üyeler biraya gelmiş ve aylık toplantılarını gerçekleştirmişlerdir. Toplantının gündem konusunu etik farkındalık çalışmaları oluşturmaktadır. Gerçekleşen toplantı sonrası Kurul Başkanı Sayın Zerrin Güngör, İstanbul Valisi Sayın Ali Yerlikaya'ya ziyarette bulunmuş ve üyeler tarafından Ada'da bulunan Demokrasi ve Özgürlükler Müzesi, Hasan Polatkan Spor Salonu ve 27 Mayıs Müzesine gidilmiştir (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 12).

2.1.6. Protokol Anlaşmaları

Türkiye Belediyeler Birliği ile yapılan protokol: KGEK ile Türkiye Belediyeler Birliği arasında Etik Eğitimi ve Etik Eğitici Yetiştirme Programlarının Uygulanmasına İlişkin İş Birliği Protokolü, 1 Mart 2022 tarihinde KGEK hizmet binasında düzenlenen törenle imzalandı. İki kurum arasında yürütülecek etik eğitim faaliyetlerinin kapsam ve koşullarını belirleyen protokol, memurlar Etik Kurulu Başkanı Zerrin Güngör ile Türkiye Belediyeler Birliği ve Gaziantep Belediye Başkanı Fatma Şahin tarafından imzalandı (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 16).

Millî Eğitim Bakanlığı ile Yapılan Protokol: 26 Mayıs 2022 tarihinde Etik Eğitimi ve Etik Eğitici Yetiştirilmesi İş Birliği Protokolü kapsamında Millî Eğitim Bakanı Mahmut Özer ile KGEK Başkanı Zerrin Güngör arasında İş Birliği Protokolü imzalanmıştır. İmzalanan protokolün gayesi, MEB'de görev yapan kamu personellerinin etik farkındalık düzeylerinin artırılması idi. Bu kapsamda yapılan törene Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan katılım sağlamıştır. Erdoğan Türkiye'de önemli yer tutan KGEK'in çalışmalarını takdirle takip ettiğini dile getirmiş ve tüm kurum üyelerine teşekkür etmiştir (KGEK Faaliyet Raporu, 2022, s. 17).

2.1.7. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Etik İlke Kararları

Sosyal Medya İlke Kararı: İletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmelerle birlikte yaşamın her alanında herhangi bir sınırlama olmaksızın, sosyal medya kişilerin paylaşımlarının esas olduğu bir platform hâline dönüşmüştür. Bu platformlarda kişiler düşüncelerini özgürce ifade edebilmektedir. Bu nedenle; kamusal alanlarda görev yapan memurlar güven, tarafsızlık, saygınlık, dürüstlük gibi erdemlere sahip olmasının yanı sıra özellikle sosyal medya kullanımında daha dikkatli olmalıdırlar. Anayasa ve kanun ilkelerine bağlı kalarak kamu görevinin gerektirdiği yansızlık kurallarına sosyal medya mecralarında da dikkat etmeleri gerekir. Özellikle ifade özgürlüğü konusunda makul ve orantılı paylaşımlarda bulunmaları gerekir. 30.04.2021 tarihinde 31470 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İnsan Hakları Eylem Planı İzleme Değerlendirme Kurulu eşliğinde Kurul tarafından uygulanmaya alınan İnsan Hakları Eylem Planı dahilinde, kamuda görev alan bireyler için sosyal medya etik ilkelerinin hazırlanması Kurul tarafından öngörülmüştür (KGEK İlke Kararları, 2021, s. 1-3).

Bu kapsamda, dijitalleşen ve insan yaşamında önemli yer tutan sosyal medya kamu faaliyetlerinin yansızlığını göstermek ve kamu kurumlarına olan güvenin korunması amacıyla kamu görevlisinin gözetmesi gereken etik ilke ve kuralları Kurul Başkan ve üyelerinin oy birliği ile Sosyal Medya Etik İlkelerinin oluşturulmasına, 25.04.2004 tarih ve 5176 sayılı Kanununun 3. maddesine istinaden 20.09.2021 tarihinde karar verilmiştir. Sosyal Medya Etik İlkelerinin temel başlığını Kurul itibarının korunması, kişi tarafından paylaşılan meydanın içeriği, Kurul sosyal medya hesabının yönetilmesi ve yöneticilere etik ilke tedbirleri oluşturmaktadır (KGEK İlke Kararları, 2021, s. 1-3).

Yerel Yönetim Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri: Kamu hizmetlerinin etik ilke dairesi çerçevesinde sunulması, yönetime duyulan güveni arttırmaktadır. Yerel yönetimlerde her düzeyde görev yapan atanmış kamu personelleri vatandaş ile doğrudan muhatap hâli içerisinde. Bu sebepten dolayı Kurul tarafından yerel yönetimde yetkilerin suistimal edilmesini önlemek, kamuya duyulan güveni artırmak inancı ile bir dizi ilkeler ortaya konulmuştur. Anayasanın 123. maddesi gereğince, kamu idarelerinin kuruluş ve görevleri merkezden yönetim ile yerinden yönetim usul ve esas kaidelerine dayanmaktadır (KGEK İlke Kararları, 2022, s. 1-4).

Ayrıca anayasada belirlenen 127. madde gereği, mahalli idareler; il, belediye, köyde yaşayan halkın mahalli ihtiyaçlarını temin etmek üzere bu kurumların kuruluş esasları kanunlarla belirlenen ve kanun uygulayıcıları da yine seçmenler tarafından göreve getirilen tüzel kişilerdir. Öte yandan, 5176 sayılı KGEK kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 1. maddesinde yer alan kamu çalışanlarının göstermesi gereken saydamlık, dürüstlük, tarafsızlık gibi ilkeleri belirleyip bu ilkelerin uygulanmasını gözetken KGET'in kuruluş, görev ve çalışma esaslarının belirlenmesidir, şeklinde düzenlenmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrası mahalli idare ve birlikleri kanun kapsamı içerisinde yer aldığından yerel yönetimde çalışan kamu personelleri, vazife başında iken etik kurallara uymak zorundadırlar. 25.05.2005'te Resmî Gazete'de yayına giren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esas Hakkında Yönetmelik ile yerel yönetimlerin etik davranış ilkeleri belirlenmiştir. Bu ilkeler hukukun üstünlüğü, saydamlık, yerel halkın ihtiyaçlarına cevap verme, kamu kaynaklarının dikkatli kullanılması, kurum itibarı, çıkar çatışması, hediye kabul edilmemesi ve liyakat başlığı altında 5176 sayılı Kanun 3. maddesi gereği 18.10.2022 tarihinde bu ilkeler kanunlaştırılmıştır (KGEK İlke Kararları, 2022, s. 1-4).

2.1.8. Bütçe Faaliyeti

Cumhurbaşkanlığı'nın bünyesi çerçevesinde faaliyet sürdüren KGEK'in kendi bütçesi bulunmamaktadır. Fakat 5176 numaralı yasanın 2. maddesi gereği kurul ihtiyaçlarının giderilmesi için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bütçesinin yanına gerektiği kadar tahsisat verileceği hükmü verilmiştir. Bu bağlamda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bütçesi yanına kurulun gereksinimlerinin karşılanması amacıyla harcama kalemi açtırılmıştır (KGEK, 2019, s.17).

KGEK 2020 yılında toplam 14.171.986,00 TL, 2021 yılında toplam 289.100,99,00 TL, 2022 yılında ise toplam 296.882,60,00 TL harcama yapmıştır. Kurul harcamaları yıldan yıla artış göstermiştir. Buna rağmen Kurula yapılan ödenek faaliyet çalışmalarının önünü kesmekte ve yeterli bütçe sağlanamamaktadır. Kurulun 2020, 2021 ve 2022 yılı bütçesine ait bilgiler tablo 8'de şu şekilde ifade edilmektedir:

Harcama Kalemleri	2020		2021		2022	
	Toplam Ödenek (TL)	Harcama Miktarı (TL)	Toplam Ödenek (TL)	Harcama Miktarı (TL)	Toplam Ödenek (TL)	Harcama Miktarı (TL)
Tüketime Yönelik Mal ve Malzeme Alımları	72.000,00	71.968,95	215.000,00	211.000,00	63.000,00	60.979,19
Yolluklar	22.000,00	4.523,16	60.000,00	10.000,00	68.000,00	12.727,82
Temsil ve Tanıtma Giderleri	40.000,00	28.022,76	44.000,00	33.168,53	166.200,00	101.189,50
Menkul Mal, Gayri Maddi Hak Alım, Bakım ve Onarım Giderleri	40.000,00	37.204,99	33.000,00	33.963,11	139.800,00	121.986,09
Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlara Yapılan Transferler	645.000,00	-	-	-	-	-
Toplam	819.000,00	14.171.986,00	352.000,00	289.100,99	437.000,00	296.882,60

Tablo 8. Bütçe Ödenek Tablosu (KGEK Faaliyet Raporu, 2020, 2021, 2022, s. 10).

Son olarak, KGEK'in taşra teşkilatı ve tüzel kişiliği yoktur fakat taşra bölgelerindeki faaliyet çalışmaları etik komisyon adı verilen örgütlenme ile yürütülmektedir. Fonksiyonel açılan KGEK ile bu örgütlenme arasında bir bağ vardır. Etik komisyon valilikler, kaymakamlıklar, il ve ilçe Belediye Başkanlıkları, İl Özel İdare ve Bakanlıkların üst düzey yöneticileri tarafından seçilen minimum üç üyeden oluşur (Akdeniz, 2019, s. 34). Etik komisyonların görevi; kamu dairelerine etik kültürü yerleştirmektir (Örselli, 2010, s.120-121).

Yönetmelikte etik komisyonun amacı şu şekilde sıralanmıştır (Yönetmelik, md.29):

- Etik kültürü kurum içerisinde geliştirmek ve kalıcı olmasını sağlamak,

- Kamu personellerini etik davranış konusunda bilgilendirmek,
- Kurumda gerçekleşen uygulamaları etik yönetmeliğine uygun şekilde gerçekleşmesini sağlamak.

Bu yönetmelik kapsamında taşrada yer alan kamu kurumları bünyesinde etik komisyon meydana getirilmiştir. Komisyon, KGEK ile koordineli bir şekilde faaliyetlerini yürütmek zorundadır. Komisyonun başlıca görevi gerçekleştirmiş olduğu faaliyetler ile kamu çalışanlarına etik farkındalık kazandırmaktır (Uzun, 2017, s. 123-124).

Bu çalışmada ikinci bölümün amacı yeni kamu yönetimi anlayışı sonucu ortaya çıkan Kamu Görevlileri Etik Kurulunun 2020, 2021 ve 2022 yıllarına ait faaliyet raporlarına yer vermektir. Tez çalışmasının önemli basamağını oluşturan İkinci Bölüm, KGEK'in gerçekleştirmiş olduğu çalışmaları gözler önüne sermiştir. Bu bölümde ele alınan faaliyet raporları üzerinden Üçüncü Bölüm'de KGEK'in işlevselliği tartışılmıştır.

3. BÖLÜM

YENİ KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞI KAPSAMINDA KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNUN TÜRKİYE ÜZERİNDE ROLÜ

Şüphesiz yasalar tek başlarına sadece birer yazılı metinden öte değildir. Önemli olan yapılmış olan yasaların gerektiği gibi uygulanabilirliğidir. Örgütsel eşitlik; personeller arasında yetki dağıtımı, ücret düzeyi, mesaiye riayet gibi değişkenlere yönelik olarak yönetsel kararların eşitlik ölçüsünde verilmesine yönelik kullanılan terimdir. Yasalar tek başlarına örgütsel adaleti sağlamada her zaman yeterli değildir. Ancak ahlaki erdemlerle bezendiği takdirde yeterli olur. Yasaların yeniden değerlendirilerek bir nevi ahlaki erdem olarak niteleyebileceğimiz etik değerlerin kamu alanlarında uygulanabilmesi ve bu uygulamaların resmî bir kuruluş tarafından denetlenebilmesi için 5176 Sayılı Kanun ile KGEK'in kurulduğu bilinmektedir.

Çalışmanın son bölümünde Kurulun eleştiri alan yönlerine değinilerek tartışma başlığı oluşturulmuştur. Tartışma kısmında Kurulun eleştirel çözümlemesi yapılarak KGEK tarafından yürütülen faaliyetlerin halka hizmet noktasında hangi ölçüde yeterli / yetersiz olduğu tartışılmıştır. Ayrıca kamu alanlarında ahlaki iklim oluşturmadaki rolüne değinilerek, eleştirel bakış açısı ile Kurulun sorun giderme konusunda göstergesel bir hâl olarak yetersiz kaldığı durumlara tek tek değinilmiştir.

Sonuç bölümünde ise YKY kapsamında Kurulun Türkiye üzerindeki rolü değerlendirilmiştir. KGEK'in kurulmasının teorik arka planında etiksel perspektiflerin kamu kurumlarına yerleştirilmesinin ne anlama geldiği bu bölümde ortaya konulmuştur. Sonuç bölümü, aynı zamanda araştırma sorularına da yanıt alınan bölüm olma özelliğini göstermektedir. Bu kapsamda, “KGEK neden YKY sonucu yönetimde temel kurallara dönüşmüştür? Buna etki eden temel nedenler ve unsurlar nelerdir? KGEK nasıl bir işleyişe sahiptir? Faaliyet çalışmaları ne ölçüde yeterlidir? Kurulun kararları ve faaliyetleri etik dışı davranışlarda yeterli caydırıcılığa sahip midir?” sorularına yanıtlar verilmiştir. Çalışmanın bu bölümü sonuca ayrılmıştır.

Dünya üzerinde 1980 yılında neoliberal ekonomi modeline geçiş ile kamu yönetiminde yeni ekonomi modeli ile uyum sağlayan yeni yönetim modeli ve bu düşüncelerle uyumlu yönetim politikaları oluşturulmaya başlandığı görülmektedir. Bu politikalar, devletin yönetim aygıtları üzerinde değişim ve gelişim sürecini başlatmıştır. Bu değişimin aynı zamanda yönetimde kamu etiğinin oluşmasını sağladığı görülmektedir. Tüm dünya üzerinde modern yönetim anlayışı ile etik ilkeler kavramının yönetim alanında yer edindiği görülmektedir.

Özellikle ülkelerin yönetsel reform başlığında ön plana çıkan reform, kamu alanlarında yönetim stratejisi olarak etik ilkelerin yerleştirilmesi şeklinde kendini göstermiştir. Etik ilkelerin yer aldığı yönetim sisteminin düşünce yapısını neoliberalizm, liberalizm ve küreselleşme politikalarından, kuramsal yapısını ise YKY 'nin yönetim yaklaşımından aldığı bilinmektedir.

Hızlı küreselleşme ile birlikte az gelişmiş ve gelişmiş ülkelerde de GKY'nin terk edilip yerine YKY'nin gelmesiyle kamu etiğinin yaygınlık kazanması üzerine etik ilkeler konusu birçok ülkenin gündemine taşınmıştır, diyebiliriz. Türkiye'de ise yönetimde meydana gelen benzer dönüşüm 1980'lerden sonra kendini göstermeye başlamıştır. Ekonomik ve yönetsel anlamda dönüşümün başladığı yıllarda YKY ile uyumlu yönetsel politikalar oluşturulmaya başlandığı görülmektedir. Bu dönüşüm yılları aynı zamanda Türkiye'de yeni yönetim politikaları iddialarının en üst noktada olduğu zamanlardır. Türkiye özelinde yönetimde iyileştirme yapmak adına kamu alanlarında YKY'ye geçilerek yönetim politikalarında reform niteliğinde yenilikler yapılmaya başlanmıştır.

YKY genel olarak devletin bütün toplumsal alanlarında yeniden yapılanmayı beraberinde getirmiştir. Yeni anlayışa göre özelleştirme yaygınlaştırılmış devletin yükü hafifletilerek katı ve hiyerarşik yönetim modelinden daha esnek ve piyasa tabanlı kamu yönetim modeline geçildiği görülmektedir. YKY iki ana madde üzerinde durmaktadır: Birincisi, kamu yönetiminde en etkili yol bürokrasi değildir. İkincisi ise bürokrasinin yerine kamu işlerinin özel sektöre bırakılması düşüncesidir. Yani kamu işlerinin özel sektöre yaptırılması ve özel hukukla belirlenen kurallara göre hareket edilmesini sağlamaktır. Ayrıca oluşan bu yeni anlayış halkın beklentilerinin karşılanması ve yönetimde kalite standartlarının artmasını gerekli kılmaktadır. YKY ile özellikle

işletmecilik anlayışında yer alan politikaların uygulanması amaçladığı görülmektedir. Bu anlayış devleti hantal yapıdan uzaklaştırıp daha pratik ve sonuç odaklı, rekabet anlayışının benimsendiği, kaliteli hizmetlerin sağlandığı bir yönetim biçimidir. Yeni anlayışın temel varsayımları:

- Minimal devlet yapısı,
- Piyasanın belirlenmesi,
- İşletme anlayışının YKY olarak yerleşmesidir.

YKY'nin getirmiş olduğu yeni yönetim modeli olan yönetimde etik ilkeler ve kamu idarelerinde etik kültürü oluşturma çabası zaman içerisinde ilerleyerek kamu idarelerinde etik ilkelerin hayata geçirilmesine katkı sağlamıştır diyebiliriz.

YKY'nin yönetim politikalarına etik ilkelerin yerleşmesi ve kamu idarelerinde etik ilkelerin uygulamaya geçmesi birçok tartışmayı da beraberinde getirmiştir, diyebiliriz. Kamu yönetimi, halka hizmet noktasında önemli bir ölçüttür. Halkın isteklerini ve beklentilerini karşılama noktasında yeterli olduğu ölçüde başarılı sayıldığı görülmektedir. Türkiye'de kamu yönetiminde etik ilkelerin uygulanması birçok sorunu barındırmaktadır. 1980'li yıllarda kamu yönetiminde etik ilkelerin yer edinmesi için hummalı birtakım çalışmalar başlatılmıştır. Özellikle yerel yönetimlerde başlatılan yasal değişiklikler bunun önemli bir adımı olmuştur. Fakat bu atılan adımlar kamu yönetimi sorunlarına gereken çözümü sağladığı görülmemektedir. Yasalar üzerinde etik ilkeler oldukça yeterli görünse de uygulamada sıkıntılar baş göstermiştir. Bu yasalar görünüşten öteye geçemediği için uygulama üzerinde başarısız olduğu sonucu gözlemlenmektedir.

Türkiye'de kamu yönetimi alanında birçok yasal düzenleme bulunmasına karşın, yönetimde günümüzde dahi etik değer sorunlarının ardı arkasının kesilmemesi sorunlara olan bakış açısının değiştirilmesi gerektiği anlamını taşır diyebiliriz. Değiştirilmesi gereken bakış açısı şüphesiz ahlak ve adalete olan yaklaşımdır. Toplum inşasında, bireysel yetkinlikte kamu düzeninin sağlanmasında ve mutlu insan inşasında en etkili kavram "ahlak" ve "adalet" olmuştur. İnsana özgü bir yanı olmasının yanı sıra bu iki kavram, devleti en nihayetinde de kamu yönetimini kapsar. Dolayısıyla bu iki kavramın kamu idarelerine yerleşmesi Türkiye'nin kamu yönetimi anlayışındaki değişime kapı aralayacaktır, diyebiliriz.

Türkiye’de YKY’de göze çarpan ilk sorun, YKY’nin getirmiş olduğu etik ilkelerinden “şeffaflık” ve “gizlilik” ilkelerinin ihlal edilmiş olmasıdır, diyebiliriz. Bu iki ilke birbirini tamamlayan sarmal yapıdadır. Gizlilik ilkesinin geçmişi GKY’ye dayanmakla birlikte, belgelerin ve bilgilerin açıklanmaması anlamını taşır. Demokratik ve çoğulcu kamu yönetimi kural olarak otoriter rejimlere göre halka daha açık şekilde nitelik gösterir. Bunun sebebi demokratik sistemde siyasi iktidarın vatandaşına karşı sorumlu olmasıdır. Demokratik olmayan otoriter rejimlerde ise durum tam aksi olup ellerindeki en etkili siyasi koz gizlilik ilkesidir. Bu gizlilik ilkesi içerisinde bulunan kamu yönetimlerinde bilgilendirme sistemi devletten halka doğru tek yönlü olarak gerçekleşir. Yapılan bu bilgilendirmelerde çoğu durumda gerçek dışıdır ve yegâne amacı yönetilen zümrenin koşullandırılmasıdır. Kamu bürokrasisi her zaman bilgileri gizli tutma eğilimindedir, çünkü yalnızca bu şekilde halk ve siyasi rejimler karşısında gücünü gösterebilir. Bu kapsamda tutulan resmî sır kavramı kamu bürokrasisi tarafından oluşturulan özel bir icattır. Kamu bürokrasisi parlamento ile olan kendi iç savaşında parlamentonun kendi bünyesinden gelen uzmanlar yoluyla bilgi edinmek için bulunduğu her girişimin önüne geçer. Faziletli bir yönetim anlayışında gizlilik ve şeffaflık oldukça önemlidir. Çünkü yönetimde uygulamaların kontrol edilmesinde bu iki ilke kadar etkili olan başka ilke yoktur.

YKY’nin kamu yönetimine getirmiş olduğu etik ilkelerden saydamlık ve hesap verebilirlik ilkeleri, Türkiye’nin kamu yönetimi anlayışında tartışma yaratan ilkelere aittir. 5176 sayılı Kanunda saydamlık ve hesap verebilirlik ilkeleri birçok yerde oldukça ön planda tutulmuştur. Fakat bu iki ilkenin kamu idarelerinde uygulanmaya geçilmesi aşamasında birtakım problemler ile karşılaşmıştır. YKY’nin yönetim anlayışında etik ilkeler sisteminin oluşturulmasının temeli bu iki kavram üzerinden atıldığı görülmektedir. Yalnızca Türkiye’de değil küresel ölçekli etik sistem anlayışında da bu iki kavram üzerinde önemle durulmuştur. Küresel ölçekli örgütler, uluslararası sermaye çerçevesinde kamu görevlilerinden vatandaşlardan ziyade belirtilen kurum ve kuruluşlara karşı hesap verebilir olmayı beklemektedir. YKY kapsamında iyi yönetimin anahtarı olarak bu iki ilkenin gösterildiği görülmektedir. Yine bu kapsamda etik ilkeler tek tek değerlendirildiğinde bu ilkelerin YKY’nin getirmiş olduğu işletmecilik anlayışı ölçüsünde şekillendiklerini görmekteyiz.

Türkiye’de YKY’de göze çarpan ikinci sorunun kamu yönetiminde usulsüzlük iddiaları yönünde olduğudur, diyebiliriz. Usulsüzlük iddiaları, zaman içerisinde Türkiye’de kamu yönetimi alanında en çok tartışılan problemlerden biri hâline geldiği görülmüştür. Esasen yapılan araştırmalar usulsüzlük problemlerinin insanlık tarihi kadar eski olduğu yönünde olmuştur. İnsanlık her dönemde ahlaki çöküntüler neticesinde meydana çıkan yolsuzluk olaylarını fark edip çözüm yolları bulmaya çalışmıştır, diyebiliriz. Usulsüzlük eylemlerinin artması yönetim değerlerinin aşındırılmasına ve yönetime karşı güven olgusunun yitirilmesine olanak sağladığı görülmektedir.

YKY’nin getirmiş olduğu reformların kamu yönetiminde güven olgusunun eksikliğini gidermek için atılan önemli bir adım olduğu görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye özelinde YKY’nin kamu yönetimine getirmiş olduğu etik ilkelerin uygulanabilmesinin somut adımının KGEK’in kurulması şeklinde olduğunu belirtmişti. Fakat Türkiye’de YKY anlayışı çerçevesinde kamu yönetiminde göze çarpan üçüncü bir sorun da yine KGEK’in kendisi olmuştur, diyebiliriz.

25 Mayıs 2004 yılında kabul edilen 5176 sayılı Kanundan önce Türkiye’de etik yönetimle alakalı herhangi bir kurum bulunmadığı karşımıza çıkmaktadır. Kanunlarda etik ilkeli yönetimi sağlayabilmek adına birtakım yasalar mevcuttu fakat yeterli düzeyde değildi, diyebiliriz. KGEK’in kurulmasına zemin hazırlayan faktörlerin başında YKY, kamu personellerine yönelik olarak halk tarafından dile getirilen birtakım yolsuzluk iddiaları, halkın kamu yöneticilerine duyulan güvensizliği, değişen dünya düzeni gibi unsurların geldiği görülmektedir. En nihayetinde 2004 yılında çıkarılan 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun ve Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında KGEK kurulmuştur.

KGEK’in kurulmasının yegâne amacı, etik ilkelerin kamu idarelerinde uygulanmasını ve uygulanmasının denetlenmesini sağlamak olduğu şeklinde belirtilmiştir. Göreve geldiği günden bu yana KGEK etik farkındalığın kamu personellerine kazandırılması için aralıksız olarak çalışmalarına devam ettiği görülmekte. Bir taraftan yetkisi altındaki kamu kurumları ile alakalı kararları değerlendirmeye alırken öte yandan çeşitli etik eğitimleri ve seminerler düzenleyerek kamu çalışanlarına yönelik

olarak yol gösterici nitelikte etik eğitimleri düzenlemektedir. Bu eğitimlerin kamu kurumlarında etik iklim etkisi yarattığı yönünde analiz edilmiştir.

Kısaca ifade etmemiz gerekirse, yasal düzenlemelerde etik ilkelerin yer alması kamu idarelerinde YKY'nin yaratmak istediği kurum iklimini oluşturmada bir öneme sahiptir, diyebiliriz. YKY'nin kamu yönetiminde etik ilkelerin hayata geçirilmesi adına önemli bir basamak oluşturduğu görülmektedir. Yasal düzenlemelerin önemli bir adımı 2004 yılında çıkarılan 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun ve Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik olmuştur. Daha eşitlikçi bir yönetim algısının oluşturulabilmesi, kamu idarelerinde etik ilkelerin hayata geçirebilmesi adına çıkarılan yönetmeliği kamu idarelerinde etik ilkelere dayalı bir yönetim anlayışı modelini taşıdığı görülmektedir. Etik ilkelerin yönetimdeki yoksunluğu adalet gibi önemli bir olgunun varlığını engellemekte olduğu kanaati içerisindeyim. Oysa adalet kavramı, bütün tarihsel dönemlerde temel erdem olarak kabul gören, yönetim düzeninin sağlanmasında yegâne bir unsur ve güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramı barındırmayan birey ve toplumlarda diğer yönetsel bütün erdemler anlamını yitirdiği için dikkat edilmesi gereken bir olgu olduğu öngörülmektedir.

YKY ile birlikte Türkiye'de kamu idarelerinde yönetsel reformların gerçekleştirildiği görülmektedir. Etik ilkelerin kamu yönetimine yerleştirilmesine ilişkin düzenlemelerde bu reformun bir parçasıdır. Etik ilkelerin kamu idarelerinde meşrulaşmasından sorumlu kanal KGEK'dir. Kurulun oluşumundaki başlıca dayanak noktası etik ilkelerin kamu alanlarında uygulanması savı üzerinden işlerliğini sürdürmek ve benimsediği politikaları yaygınlaştırma amacı gütmektedir. Kamu yönetiminde etik değerler sisteminin baş organı olarak karşımıza çıkan KGEK çalışma faaliyetlerini; düzenleme, denetim ve eğitim organı şeklinde yürütmektedir. Kamu yönetimi bandında Türkiye için Kurulun ne ifade ettiği veya kamu yönetimine ne gibi katkılar sağladığı soruları, Kurulun gerçekleştirmiş olduğu faaliyetler dikkate alındığında ciddi manada üzerinde durulması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmıştır.

KGEK faaliyetlerine öncelikle Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hazırlayarak resmî nitelik kazandırmıştır, diyebiliriz. Yönetmelik maddeleri değerlendirildiğinde genel manada Avrupa Konseyi

Kamu Görevlileri İçin Model Davranış Kurallarına ve OECD tarafından belirlenen etik ilkelere uygun olarak hazırlanmış olduğu karşımıza çıkmıştır. Fakat yönetmelik maddeleri oldukça karmaşık bir yapıda ve muğlak ifadeler içermektedir. Özellikle etik ilkelerin muğlak ifadeler içerdiği görülmektedir.

Bu bağlamda yönetmelik karmaşık şekilde ifade edildiği için Kurul tarafından kamu personellerine yönelik olarak etik rehber hazırlandığı görülmektedir. Bu basılan etik rehberler kamu kurumlarına dağıtılarak kamu personellerinin bilgi edinmesi sağlamak amaçlanmıştır. Tartışma yaratan bir diğer yönetmelik konusu ise etik sözleşmedir. Yönetmelik maddesince yeni göreve başlayan kamu personellerinin etik sözleşme imzalaması zorunludur. Piyasacı anlayış ile hazırlanan yönetmeliğin bu maddesince amaçlanan etik ilkelerin kamu çalışanlarına aktarılması ve göreve başlayacak kişinin bu ilkelere zorunlu bir şekilde haberdar olması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Etik sözleşme için piyasacı anlayışın sicil sistemine getirdiği birtakım yenilik ve yemin metni olma niteliğine sahip bir tür vicdani değerlerin sözleşme ile kayıt altına alınmasıdır, diyebiliriz. Maalesef sözleşmenin uygulanması söz konusu olduğunda genellikle yemin metni imzalamaktan öteye gidemediği görülmektedir. Kişisel vicdandan kamu ahlakına geçişin simgelerinden biri olan etik sözleşmesinin kurum personelleri üzerinde yükümlülük hissiyatı yaratıp yaratmadığı da ayrı bir tartışma konusudur.

Tartışma konusu olan bir diğer unsur; KGEK tarafından birtakım kamu kurumlarına tanınan ayrıcalıklardır. Yönetmelikte Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve üniversite üyeleri KGEK'in denetim kapsamı dışında olan kurumlardır, şeklinde belirtilmiştir. Bu kurumların neden kapsam dışı tutulduğunun gerekçesi hiçbir yerde açıkça ifade edilememiştir.

KGEK'in tartışma yaratan diğer bir konusu ise kurum özerkliğidir. Kurulun bağlı bulunduğu Başkanlık ve personel dikkate alındığında, tamamı yönetmelikte belirtilen özelliği taşıyan kişiler arasından Bakanlar Kurulu tarafından seçilmektedir. Ayrıca Kurul üyeleri görev süresi dolmadan Kuruldan ayrılamazlar. Bu durumun Kurul özerkliğine zarar verdiği düşünülmektedir. Bu problemin giderilmesinin koşulu Kurul üyelerinin TBMM üyeleri tarafından atamalarının gerçekleşmesi ve üyenin kendi istifasını verebilme hakkına sahip olması gerektiği şeklinde öngörülmektedir. Türkiye'de üst düzey

bürokrasi denetlenememektedir. Bu durumun başlıca nedeni bürokratların siyasi iktidar tarafından göreve getirilmeleri şeklinde olduğu şeklindedir. Ayrıca etik dışı faaliyetleri denetlemek üzere kurulan KGEK’de görev yapan üyelerin siyasi iktidar tarafından seçilmiş olmaları da oldukça dikkat çekicidir.

Bu duruma ek olarak Kurul özerkliğini baltalayan bir diğer unsur da bütçe konusu olarak karşımıza çıkmıştır. Kurul ihtiyaçları Başbakanlık bütçesinde bulunan ödenekten giderilmekte, sekreteryaya hizmetlerinin Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğüne karşılanmaktadır. KGEK’in kendine ait bir bütçe ödeneği bulunmamaktadır.

KGEK’e dair tartışma unsuru yaratan diğer bir konu ise yönetmelik maddelerinin içeriğinin etik ilkelerin ideolojik niteliklerinden ziyade, yalnızca Kurulun kapsam ve görevlerini belirten yapıda olmasıdır. Yönetmelik maddeleri incelediğinde karşımıza çıkan ilk tablo etik ilkelerin Kurul inisiyatifi ile hazırlanan ve kolaylıkla değiştirilebilecek maddeler şeklinde düzenlendiğidir. Ayrıca yönetmelikte belirtilen etik ilkelerin bir kısmı yeterince tanımlanamamış ve belirsiz bir şekilde yer verildiği görülmektedir. Hatta meclis görüşmeleri esnasında KGEK’in yönetmelik maddeleri ana muhalefet partilerince eleştirilmiş ve bazı maddeler keyfi, anayasaya aykırı ifadeleri bulunan, içi boş, yanlışlığı bulunan, siyasi baskıların hissedildiği tasarılar içerdiği görüşü dile getirilerek Anayasa Mahkemesine 5176 sayılı Kanunun bazı maddelerinin iptali için dava açılmış, fakat mahkeme tarafından, açılan davanın reddedildiğini görmekteyiz. Anayasaya aykırı bulunan gerekçeler şu şekilde ifade edilmiştir:

- Etik davranış ilkelerinin ve yönetmelik yapma yetkisinin yasama organı yerine KGEK’e bırakılması,
- Üniversitelerin Kurul denetimine bırakılması,
- Yasama organı tarafından Cumhurbaşkanının sorumlu tutulmamış gibi gösterilmesi.

Bu gerekçelere istinaden KGEK’in görevini yerine getirip getirmediğine ilişkin denetimin sağlanması gerektiği ve özellikle anayasaya aykırı maddelerin hukuki zarara yol açabileceği vurgulanarak yürürlüğün durdurulması talebi ana muhalefet tarafından verilmiş, fakat bu talep dikkate alınmadan oy birliği ile reddedilmiştir. Durum değerlendirildiğinde özetle, asıl gayenin mevzuatta etik kapsamda yer alan ve kamu

personellerini ilgilendiren fakat dağınık hâlde bulunan hükümlerin derli toplu olması için yeni bir uygulama kılıfı uydurularak etik ilkeler adı altında hayata geçirilmesidir. YKY'nin ana unsurlarını barındıran, piyasa anlayışı kapsamında etik ilkelerin belirlenerek yasa görüntüsünde topluma yansıtılmasıdır. Geleneksel değerler olarak ifade edebileceğimiz kamu yararı, eşitlik, hakkaniyet gibi kavramların yerine şeffaflık, hesap verebilirlik, vizyon gibi kavramlar getirilmiştir. Bu durum, Kurulun yeni bir ilke dizesi yarattığı anlamına gelmez, aksine var olan ilkeleri YKY çerçevesinde yeniden adlandırma yoluna gittiklerinin göstergesidir.

Tartışmaya açık bir diğer konu ise KGEK'in almış olduğu kararların yargı kararı niteliğinde olmamasıdır. Bu durum KGEK'in büyük bir yaptırım uygulanmayacağına en önemli göstergesidir. Kurul etik dışı bir davranışla karşılaştığında bu durumu sadece gerekli disiplin kurullarına ve ilgili birimlere bildirmekle yetinmektedir. Gerekli yargı kararının KGEK tarafından alınamaması, Kurulu göstergesel bir varoluştan öteye geçemediğinin göstergesidir. Bu bağlamda Kurulun vereceği kararlar ancak yaptırım niteliği taşıdığına Kurul gerçek manada amacına ulaşmış olacaktır.

KGEK'in tartışmaya yol açan bir diğer konusu etik komisyondur. Etik komisyon; KGEK'in varlığını özellikle yerel yönetimlerde ve taşrada hissettiren Kuruldur. Fakat etik komisyon çalışmaları değerlendirildiğinde yerel yönetimlerdeki etik komisyonların büyük çoğunluğunun aktif bir şekilde çalıştığını söylemek mümkün değil. Komisyon faaliyetlerini incelemek için araştırma yaptığımızda karşımıza 2020, 2021 ve 2022 yıllarına ait neredeyse hiçbir faaliyet çıkmadığı görülmüştür. Ayrıca etik komisyon üyeleri Kurulun en üst amirleri tarafından belirlenmektedir. Fakat Etik Komisyon ile kamu dairelerindeki disiplin kurulları arasında net bir ilişki sağlanamamıştır. Bu durumun birçok eleştiriye yol açmasının yanı sıra cezai yaptırımlarda da etik komisyonu adeta işlevsiz hâle getirmektedir. Öyle ki kamu kurumlarında görev yapan personellerin kendi çalıştıkları kurumların etik komisyon biriminden haberdar dahi olmadıkları analiz edilmiştir.

Tartışma yaratan önemli bir konu KGEK'e başvurudur. Kurul faaliyetlerinin değerlendirildiği bu bölümde bulunulan başvurulara ilişkin tablolar incelendiğinde, Kurula vatandaşlar tarafından yapılan başvuruların önemli bir çoğunluğunu yönetmelikte belirtilen usul ve esasa aykırılık gerekçesi ile KGEK tarafından değerlendirilmeye dahi

alınmadığı görülmektedir. Bu gerekçe ile reddedilen başvurular, Kurula duyulan güveni sarsmakla beraber önemli bir itibar kaybına yol açtığı öngörülmektedir. Bu duruma paralel olarak, bir diğer değerlendirilmeye alınmayan önemli başvurular konusunu başvuru esnasında gerekli belgelerin Kurula sunulmaması teşkil etmektedir. Gerekçeler gösterilerek başvuruların reddedilmesi başvuruda bulunacak kişiler tarafından caydırıcı bir nitelik arz etmekle birlikte meşakkatli bir süreci beraberinde getirmektedir. Zira, etik usule aykırılık durumunu gören kamu personeli konu ile alakalı bilgi ve belgeye o an ulaşamamış veyahut etik dışı davranışı belge ile desteklemesinin zor olduğu bir durumla karşılaşmış olabilir. Durumun zorluğu dikkate alınmadığı takdirde, personelin başvuru yapmaktan vazgeçmesi ve tek amacı kamuda etik dışı faaliyetleri önlemek olan KGEK'in etik dışı faaliyete göz yumarak devamını sağlaması kuvvetle muhtemel bir sonuç olacaktır.

Ek olarak, başvuruda bulunulan konu yargıya taşındığı takdirde KGEK'in konuyu inceleme yetkisi son bulmaktadır. Bu son bulma olağan bir durum olarak yansıtılsa dahi değerlendirildiğinde yargı organlarınca verilen karar kâğıt üzerinde hukuka uygun görülse dahi etik ilkelere uygun olmayabilir. Bu bağlamda son kararı yargının vermesi KGEK'e etik kurallardan ziyade yalnızca hukuk kuralları dairesince hareket etme imkânı sağladığı görülmektedir. Hukuk ve etik ilkeler ilişkisi arasında geçen bu ikilem KGEK hakkında tartışma yaratan bir konudur.

Tartışmaya açık konulardan biri de Kurula verilen isimdir. Kamu personelleri idari denetim aracılığı vasıtası ile denetlenir iken KGEK denetimleri üst düzey devlet bürokratları tarafından yapılmaktadır. Bu sebeple Kurula verilen Kamu Görevlileri Etik Kurulu isimlendirilmesi bütün devlet kurumlarını denetlediği izlenimi yarattığı için yerinde bir isim adlandırılmasının yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu durumun en güzel örneğini kurula yapılan başvurular arasında Kurulun denetim kapsamında yer almayan kamu görevlilerine ilişkin başvurular şekli göstermektedir. Oldukça fazla olan bu kapsamdaki başvuruların yapılmasının en temel nedeni ise Kurula verilen isimden kaynaklandığını söylememiz mümkündür. Başvuru yapan kişiler isimden hareket ederek tüm kamu görevlilerini KGEK kapsamında görmektedirler.

KGEK'e ilişkin yapılabilecek bir diğer eleştiri konusu etik kural ve ilkelerin yetersizliğidir. Kamu personelliği mesleğinin birçok farklı dalı (mühendis, öğretmen,

polis...) olduğu görülmektedir. Bu nedenle KGEK tarafından belirlenen etik ilkeler hem genel manada kamu hizmetlerini sağlayacak standartta olmalı hem de her kurumda birbirinden farklı meslek gruplarını kapsayacak genişlikte ve kalitede olmalıdır. Bu ancak her kurumda ayrı ayrı oluşturulacak etik kurul ve etik ilke kararları ile mümkün olacağı öngörülmektedir.

Tartışmaya açık bir diğer konu KGEK'in ifade özgürlüğünün kısıtlanması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. KGEK'in etik dışı faaliyetleri önleme konusunda yaptığı denetim neticesinde herhangi bir olumsuz durumla karşılaştığı takdirde bu olumsuzluğu Resmî Gazete'lerde yayınlama hakkına sahipti. Bu hak etik dışı faaliyetleri önlemede önemli derecede caydırıcılığı olan bir etkidir, diyebiliriz. Özellikle vatandaşlar tarafından hesap soran ve yaptırımları olan şeffaf bir Kurul izlenimi yaratmaktaydı, ancak bir süre sonra Kurul tarafından Resmî Gazete'de yayınlama yasağı getirildi ve kurul kararlarının şeffaf bir şekilde yayımlanmasının önüne geçildiği görülmektedir. Zamanla Resmî Gazete'de yayımlara yer verilse dahi bunlara içerik sınırlaması getirilmiştir. Bu durum Kurumun caydırıcılığını olumsuz yönde etkilemesinin yanı sıra etik farkındalığı azaltan bir etken olduğu düşünülmektedir. Görüldüğü üzere, Kurulun yaptırım kaynağı olan etik ilkelerin ihlali durumunda Resmî Gazete'de yayımlanmasının anayasaya aykırı olduğu gerekçesi ile değerlendirilerek yayın yasağının getirilmesi ve Kurul yaptırımının yetkisiz duruma getirilmesi Kurulun denetim organı olma sıfatından ziyade bir eğitim organı veyahut düzenleme kurulu hâline dönüşümüne olanak sağladığı görülmektedir.

KGEK'in tartışma yaratan bir diğer sorunu mevcut altyapı bozukluğudur. KGEK faaliyetlerini ve projelerini yayınladığı internet sitesini yenileme yoluna gitmelidir. Halka Kurul faaliyetleri hakkında bilgi vermek amacıyla oluşturulan internet sitesinde özellikle yönetmeliklerde yapılan değişiklikler ve faaliyetler sığağı sığağına yenilenecek sitede paylaşılmalı, veriler güncel tutulması gerektiği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra Kurulun yeni seminer, toplantı ve etkinliklerin düzenlenmesi, daha donanımlı bir şekilde personellere verilen eğitimlerin kalitesinin artırılması ve kamu kurumlarının vatandaşlara hizmet verirken etik değerleri ön plana çıkaran hassasiyeti oluşturması gerekmektedir. Tüm bunlar gerçekleştirilirken bu etkinlikler internet sayfasında paylaşılmalı ve sayfa canlı tutulmalıdır.

KGEK'in etik dışı faaliyetleri önlemedeki rolünü bir kenara bıraktığımızda toplumdaki her bireyin etik davranış muhasebesini kendisi yapması gerektiği düşünölmektedir. Bu konuda kişinin vicdani etik ilke ve kuralları devreye girdiğinden dolayı en başta aile iÇi eğitim olmak üzere okul ve diğer kurumlarda etik ilkeler, tarafsızlık, ahlak gibi kavramların yerleştirilmesi gerektiği öngörölmektedir. Etik dışı faaliyetlerin önüne geçebilmenin en genel geçer yolu her kişinin elini taŐın altına koyarak etik ilkeleri benimseyip hayata özellikle de iş yaşamına taŐması ile gerçekleŐebileceĐi düşünölmektedir. Toplumda erdemli yaşama, etik değerlere sayĐı duyma, dayanıŐma gibi kavramların yaygınlaşması için özellikle kamuoyu çalışmalarına ağırlık vermek fayda sağlayacaktır.

SONUÇ

İnsanlık tarihinin başlangıcından bu yana; devletlerin kurulması ve ayakta kalması, toplumsal alanda meydana gelen teknoloji, eğitim, öğretim gibi birçok değişimler, sanayi kuruluşlarının kurulması, ekonomik krizlerin aşılması, kamu veya özel sektör fark etmeksizin politik, sosyal ve ekonomik manadaki bütün önemli işlerin yönetim sayesinde gerçekleştiği düşünülmektedir. Yönetim anlayışının zaman içinde evrilerek az insan, az zaman ve az alan kullanarak çok verim elde etmek gibi amaçlar taşıdığı görülmektedir. Geniş anlamı olan yönetim kavramı farklı disiplinlerde farklı manada tanımlanmaktadır. Toplumbilimciler yönetimi bir zümre veyahut saygınlık sistemi olarak tanımlar. Siyasal bilimler; otoriter bir sistem olarak tanımlar. Ekonomistler ise sermaye, toprak ve emek ile bir tür üretim işlevi olarak tanımlamaktadır.

Her ülkenin kendine has bir kamu yönetim sistemi mevcuttur. Ülkelerin farklı tarih ve kültürel şartlardan meydana gelerek zaman içerisinde kendi mevcut yönetim sistemlerini kurmuş oldukları görülmektedir. Yönetim sistemi de tıpkı insanlığın gelişimi gibi zamanla gelişim ve değişime uğratılmıştır. 1870 ile 1970 yılları arasında yani toplam yüz yıllık bir dönemde kamu yönetimlerindeki düşünce anlayışı, Max Weber'in formüle etmiş olduğu GKY'dir. Bu kamu yönetimi anlayışın 20. yüzyılın son çeyreğine kadar yaygın olarak devam etmekle birlikte, aynı zamanda kamu kurumlarının büyümesi ve türlerinin artmasına sebebiyet verdiği görülmektedir.

GKY'in özellikleri arasında kuralları katı bir hiyerarşi ile uygulamaya konsantre olmuş, risk almaktan kaçınan, kamu çalışanının iş yerinde göstermiş olduğu performansı bir kenara bırakıp prosedür odaklı olan, merkezîyetçi bir anlayış ile bütün yetkileri kendi elinde toplayan, yönetici algısı olarak otoriter ve katı bir tipi simgelemektedir.

Zaman içerisinde kurallara dayatılan katı yönetim algısı değişime kapı aralamaya başlamıştır. Bu kapsamda 1980 ve 1990 yıllarında dünya üzerinde birçok ülkede kamu yönetim anlayışı önemli bir dönüşüme tanıklık etmiştir, diyebiliriz. Kurallara dayatılan, hiyerarşik yönetim anlayışının yerini daha esnek yönetim anlayışına bırakmaya başladığı görülmektedir.

Bu durum başlangıçta idari yapıda önemli bir değişim olarak algılanmamış, genel manada dünya üzerinde birçok ülkede hâkim görüş olan GKY'e karşı paradigma

değişikliği olarak algılanmıştır. Fakat zaman içerisinde GKY kuramsal ve ergonomik zeminde değerlendirilmiş ve zamanla gelenekçi yönetim yaklaşımının mühim bir prestij kaybettiği görülmektedir. Minimalist devlet anlayışına dayalı yeni bir idare anlayışı ortaya çıkmış ve oluşan YKY, GKY'ye karşı doğan yeni bir idare stratejisi şeklinde kendini göstermiştir. Bu yeni idare stratejisinin temelinde, kapitalist işletmecilik çerçevesinde yeni ekonomi anlayışlarının yönetim modeli ile uyarlandığı görülmektedir.

YKY GKY'nin birtakım eksik ve aksak yönlerini törpüleyerek birçok probleme çözüm getirmiş, diyebiliriz. Kamu hizmetlerine yeni düzen kazandıran YKY'nin özelliklerinden biri, kamu hizmetlerinde girdilerden ziyade çıktılara yönelik ilerleme sağlayan ve geleneksel anlayıştan uzak bir yönetim modeli benimsemesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. YKY merkezîyetçi yapıdan ziyade yerellik, gizlilik yerine şeffaflık, bürokratik anlayış yerine katılımcılığın ön planda tutulduğu yönetim modelini benimsediği görülmektedir. YKY'nin özel sektör ve kamu idarelerinin karma yapıda bulunduğu yönetim modeli olduğu öngörülmektedir. Böylelikle daha çok hizmet üretimi sağlanabilmesinin yolunun açıldığı düşünülmektedir. Özellikle 20. yüzyılda beliren YKY'nin 21. yüzyılda tüm ülkeleri etkisi altına aldığı görülmektedir.

Yeni uluslararası yönetim anlayışı da diyebileceğimiz YKY'nin benimsenmesi Türkiye'de yankılar uyandırmış ve sivil toplum örgütleri, özel sektör ve kamu yönetimi etkileşim içerisine girerek ortak bir yönetim sistemi oluşturmuşlardır. GKY'nin var olduğu dönemde Türkiye'de bu kurumlar birbirinden tamamen özerk bir yapı içerisinde olduğu görülmektedir. Fakat yeni yönetim anlayışı bu kurumların ortak iş birliği içerisinde hareket etmesine kapı aralamıştır. Burada dikkat çeken nokta yönetime yerel yönetimlerin yanına sivil toplum kuruluşlarının dahil edilmesi olmuştur. Sivil toplum kuruluşları devletle eş güdümlü hareket ederek Türkiye'de 2000'li yıllarda siyasi, sosyal ve ekonomik alanda dayanışmayı arttırmak amacıyla çalışmalara başladığı görülmektedir. Türkiye'de ve diğer dünya ülkelerinde ortaya çıkan YKY'yi yerli sivil toplum örgütlerinin yanı sıra uluslararası örgütlerinde desteklediği bilinmektedir.

Türkiye özelinde YKY'ye geçişle birlikte yönetim politikalarında önemli değişimlerin meydana geldiği görülmektedir. Bu değişimlerin ilk örneği kamu idarelerine etik ilkelerin yerleştirilerek kamu alanlarında etik iklim kültürü yaratmak olduğu görülmüştür. Bu kapsamda etik yönetimin devlet, birey ve toplum üzerindeki olumlu

etkilerinden bahsedilmiştir. Etik ilkeler kamu uygulamalarının hukuk kuralları ve iyi değerler çerçevesinde gelişmesini sunma amacı taşımaktadır. Ayrıca bu ilkeler kamu alanlarında toplum çıkarlarına göre hareket eden, adilane ve şeffaf bir yönetim anlayışı ile yönetim alanında demokratik bir yapı oluşturan özelliğe sahiptir, diyebiliriz. Bu kapsamda değerlendirildiğinde yönetimde etik ilkelerin önemi, vatandaşa karşı güven duygusu yaratmanın ve bu duygunun devamını sağlamanın bir gereği olarak düşünülmektedir. Özellikle 2000'lere gelindiğinde Türkiye'de etik ilkelerin kamu idarelerine yerleştirilmesi ve etik dışı faaliyetlerin önlenmesi ile ilgili çalışmaların hız kazandığı görülmektedir.

YKY etik ilkelere dayalı yönetim anlayışına kapı aralamıştır. Bu bağlamda temeli etik ilkelere dayanan YKY doğrultusunda Türkiye'de önemli somut adımlar atılmıştır. Bu atılan somut adımların önemli bir sacayağı KGEK'tir. YKY'nin kamu yönetimine kazandırdığı etik ilkelerin, kamu idarelerinde uygulama ve denetleme işlevini yerine getirmek üzere Türkiye'de 25 Mayıs 2004 tarihinde, Resmî Gazete'de 5176 sayılı "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun" yayımlanarak KGEK kurulmuştur. Böylece Türkiye'de kamu yönetiminde etik ilkelerin yerleşmesi noktasında KGEK'in önemli bir görevi üstlendiği görülmektedir.

Sonuç olarak genel bir değerlendirme yapıldığında birinci araştırma sorusu KGEK neden YKY sonucu ortaya çıkmıştır? Buna etki eden nedenler ve unsurlar nelerdir? sorusunun yanıtını şu şekilde verebiliriz: Kamu yönetiminin 1970'lerde Petrol Krizi 1990'larda patlak veren Asya krizi ve kapitalist sistemin kendi içindeki dönüşümü sonucu değişime uğradığı görülmektedir. Değişimlere paralel olarak yönetim yapısı yeni paradigmalara kapı aralamıştır, diyebiliriz. 1990'lardan itibaren gelişmemiş ulusal kalkınmacı devlet modeli ve gelişmiş kapitalist devlet modeli kaldırılmış yerine işletme yönetiminin uygulandığı devletin tabiri caizse şirket gibi yönetildiği kamu yönetimi anlayışının egemen olmaya başladığı görülmektedir. Yönetim anlayışında meydana gelen değişim ile birlikte yaşam tarzı değişmeye başlamış ve artık insanlar bireyin temel hakları ve özgürlükleri, kişi rızası ve buna dayalı sözleşme, seçim sistemi, minimal devlet algısı, eşitlik, yönetimde etik ilkeler gibi kavramlar hayata geçirilmiştir. Bu ilkelerin yaşamda yer bulması ile demokrasi başta olmak üzere, piyasa odaklı ve çıkar eğilimli yaşam modeli ortaya çıkmıştır, diyebiliriz. Yeni yönetim sistemi anlayışı piyasa işlerliği için kamu yöneticileri ve onların değer yargıları üzerinden denetim ve sınırlamalarının

uygulanması gerektiği düşüncesini ortaya çıkarmıştır. Bu düşünceden hareketle kamu idarelerinin yönetim algısı içerisine etik ilkelerin yerleştirilmesi gerektiği öngörülmüştür.

YKY ile kamu yönetimine etik ilkeler yerleştirilerek kamu idarelerinde etik değerler kültürü oluşturma çabası içerisine girildiği görülmektedir. YKY kamu yönetimini yeniden inşa ederken etik ilkeleri araç olarak kullanmaktan çekinmemektedir. Yeni kamu işletmeciliği de dediğimiz yeni yönetim yaklaşımının küresel ölçekli kuruluşlar tarafından da desteklendiği görülmektedir. Esasen oluşan YKY’de yönetim alanında etik sistem oluşturulmasının gayesi “mevzuata uygun etik” anlayıştan ziyade kontrolün sağlanabildiği “dürüstlüğe uygun etik” anlayışına geçme fikriydi fakat bu yeni anlayışın ancak kontrollü kurul yapılanmaları ve etik ilkeler ile sağlanabildiği görülmektedir. Bu kapsamda YKY’ye etik ilkeler getirilerek kamu işletmeciliğinin meşrulaştırılmasının kuramsal temeli atılmıştır, diyebiliriz. Öyle ki 1990 yılında IMF, DB, AB gibi kuruluşlar az gelişmiş ülkelere yeni yönetim yapılanmasını emrivaki bir şekilde kabul ettirmeye çalışarak bu ülkelere ekonomik ve mali destekler sağlayarak yeni yönetim düzenlemesini zorunlu tuttuğu görülmektedir. Küresel ölçekli kuruluşların beklentileri etik sistemin kamu yönetim alanında oluşturulmasının zorunlu kılmasıdır.

Bu çerçevede, Türkiye’de etik ilkelerin yer aldığı bir kamu yönetimi çabası içine düşen düzenlemelerin bütün gerekçesinin, küresel boyutta gerçekleşen yönetsel reformların kamu idarelerinde uygulanabilmesi amacı taşıdığı görülmektedir. Bu anlamda Türkiye’de etik yönetim düstur edinilerek bütün kamu yönetimi anlayışı bu kavramlar ekseninde şekillenmeye başlamıştır, diyebiliriz. Zaman içinde yönetim politikalarında küresel sistemle uyum sağlamaya yönelik düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bahsi geçen düzenleme yapılanmasının Türkiye’de atılmış somut adımı KGEK’tir. Yukarıda bahsedilen unsurlar KGEK’in neden YKY sonucu ortaya çıktığını gözler önüne sermektedir.

KGEK’in kurulmasına etki eden neden ve unsurların YKY ile uyum içerisinde hareket edilme çabasıdır. Böylelikle kamu yönetiminde kalitenin artırılması, halk ve devlet arasında güvenin oluşması; etik değerleri taşıyan kamu yönetimi oluşturulmasının hayali içerisine girilmiştir. Bu kapsamda kamu idarelerinde etik yönetim iklimi yaratılması için birçok çalışmaya imza atıldığı görülmektedir. Bu çalışmaların sacayağı

5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanundur.

Kanunun oluşturulmasındaki neden şüphesiz etik ilkelerin kamu yönetimine uygulanabilirliğini sağlamak olmuştur. Türkiye’de etik ilkelerin kurumsallaşma niteliğinin kazanması KGEK ile sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar ile kamu yönetim ruhu, kamu ahlakı, kamu etiği gibi kavramlar yaratılarak yeni bir kamu kültürü oluşturulup etik ilkelerin var olduğu bir kamu yönetimi anlayışı modeli çizilmiştir. Buradan hareketle birinci araştırma sorusu olan KGEK’in oluşumunda YKY’nin rol oynadığı tespit edilmiş, bu tespitin gerekçesi olarak da YKY’nin kamu yönetimini yeniden inşa ederken etik ilkelerin kamu yönetiminde uygulanmasını desteklediğinin kanıtlanmasıdır. YKY’nin etik ilkeleri kamu yönetimine uyarlamasının gerekçesi ise oluşan yeni işletme modeli politikasına uygun bir yönetim anlayışı olduğu düşüncesi noktasına ulaşılmıştır.

Çalışmanın ikinci araştırma sorusu olan KGEK faaliyetleri nasıl bir işleyişe sahiptir? İşleyiş içerisindeki faaliyet çalışmaları ne ölçüde yeterlidir? Kurulun kararları ve faaliyetleri etik dışı davranışlarda yeterli caydırıcılığa sahip midir? sorusunun yanıtını şu şekilde cevaplandırabiliriz: KGEK’in işleyişi hakkında; öncelikle Kurulun ilk amacının kamu kurumlarında etik ilkelerin yerleşmesini sağlamak ve kamu personellerinin etik davranış düzeyini arttırmak olduğu görülmektedir. Böylece kamu personellerince etik ilkelerin kamu alanlarında uygulanması KGEK’in faaliyetleri doğrultusunda ilerletilip geliştirilmeye çalışılmıştır. YKY ile önemi artan etik ilke ve kaideler; KGEK’in varoluşuyla birlikte işlerlik kazandığı görülmektedir.

KGEK’in faaliyetlerinin işleyişini incelediğimizde karşımıza şu sonuçlar çıkmıştır: 2020, 2021 ve 2022 yılları arasında eğitim alanında gerçekleştirilmiş olan faaliyetleri sonucunu değerlendirdiğimizde, Kurulun üç yıl içerisinde birçok etik eğitimi faaliyeti düzenlediği görülmektedir. Bu kapsamda 2020 yılında on yedi farklı kamu kuruluşunda 3823 kişiye, 2021 yılında 2880 kişiye, 2022 yılında ise toplamda 10.780 farklı kişiye online ve yüz yüze etik eğitiminin verildiği görülmektedir. Etik ilkelerin anlatıldığı eğitim seminerlerinin düzenlenmesinin amacı kamu çalışanlarının etik farkındalık düzeylerini arttırmak ve kamu kurum ve kuruluşlarında etik kültür iklimi yaratmaktır. Ayrıca etik eğiticisi yetiştirmek için çeşitli kamu kurumlarıyla bir araya gelinerek kurslar

düzenlenmiş ve kurs sonunda kişilere Etik Eğitici Sertifikası verilmiştir. Böylelikle etik eğitimleri gerçekleştirebilecek kadroların oluşturulduğu görülmektedir. Etik eğitimi verilmesinin amacı bazı kurum ve meslek gruplarına yönelik etik davranış ilkeleri belirleyip, kamu çalışanlarında etik bilinç yapısının oluşturulmasını sağlamak olduğu bilinmektedir.

KGEK tarafından 2020, 2021 ve 2022 yılları arasında, proje faaliyetleri kapsamında gerçekleştirilmiş olan çalışmaları değerlendirdiğimizde Kurul tarafından Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması Projesi, Mevzuat Analizi Çalışma Projesi, Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projelerinin hayata geçirildiği görülmektedir. Projelerin gerçekleştirilmesinin amacı kamu idarelerine etik ilkeleri yerleştirmektir.

Bu kapsamda ayrıca KGEK tarafından bölgesel toplantılar ve çeşitli çalıştaylar düzenlenmiştir. Düzenlenen toplantılarda bölgedeki kamu idarelerinde görülen etik sorunlara yönelik olarak çözüm önerileri ve önleyici çalışmalar yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Düzenlenen çalışmalarda yerel yönetimlerde faaliyet gösteren kamu kuruluşları, meslek kuruluşları ile sivil toplum kuruluşları bir arada bulunarak yerel yönetim tarafından sunulan hizmetlerde meydana gelen etik dışı davranışlara çözüm önerileri sundukları görülmektedir.

KGEK'e vatandaş tarafından 2020, 2021 ve 2022 yılları arasında yapılan başvurular değerlendirildiğinde KGEK'in 5176 sayılı Kanununun 3. maddesi gereği resen yapılan başvurular üzerine etik davranışın ihlali durumunda, gereken incelemeleri yapmakla görevli olduğu bilgisi karşımıza çıkmıştır. KGEK gelen şikâyet üzerine ilgili kurumdan bilgi ve belge temini yaparak ilgili kişilerle irtibata geçer ve yasal incelemeleri başlatır. İncelemelerin etik davranış ilkeleri çerçevesinde değerlendirildiği görülmüştür. Kurul tarafından yapılan incelemelerin sonuçlanması en geç üç ay içerisinde gerçekleştirilmektedir. Ancak Kurul tarafından 2020 yılında 117, 2021 yılında 122, 2022 yılında ise 165 adet başvuru Esas Usul ve Kaidelerine Aykırı bulunduğu gerekçesiyle değerlendirilmeye alınmamıştır. KGEK'e yapılan şikâyet başvuruları her geçen yıl artmasına rağmen, Kurul şikâyetleri dikkate alma noktasında yetersiz kalmıştır, diyebiliriz. Özellikle Esas Usul ve Kaidelerine Aykırı bulunduğu gerekçesiyle dikkate

alınmayan şikâyetlerin Kurula duyulan güveni sarsma niteliğinde olduğu düşünülmektedir.

2020 yılında toplam 98, 2021 yılında toplam 101, 2022 yılında ise toplam 106 adet yönetmeliğe aykırı olduğu tespit edilen ihlal halleri, Kurul tarafından etik ilke kuralları çerçevesinde değerlendirmeye alınmadığı görülmektedir. Etik ihlal sayısı kararları istatistiksel veriler ışığında değerlendirildiğinde 2020'den 2022 yılına kadar sürekli olarak artış sergilemiştir. İhlal edilen yönetmelik ilkeleri incelendiğinde özellikle yönetmeliğin saygınlık ve güven içeren 10. maddesi ve dürüstlük ve tarafsızlığa dayanan 9. maddesinin ihlal edildiği karşımıza çıkmıştır.

KGEK'in, YKY'nin getirmiş olduğu etik ilkeleri uygulama konusundaki işlevselliği değerlendirildiğinde yeterli düzeyde başarıyı elde edemediği görülmektedir. Kurul tarafından gerçekleştirilen denetimin kamuoyuna bildirilmesi Resmî Gazete'de yayınlanması şeffaflık etik ilkesinin temsilidir. Fakat Kurul tarafından alınan karar gereği denetim sonucunun kamuoyu ile paylaşılmasının zaman içerisinde yasaklandığı görülmektedir. Bu durumda KGEK tarafından şeffaflık ilkesinin ihlal edildiğinin göstergesidir, diyebiliriz. Etik ilkelerin bir diğer önemli basamağı ise saydamlık ilkesidir. KGEK saydamlık ilkesinin kamu idarelerinde hayata geçirilmesi için Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi kapsamında bir çalışma başlatmıştır. Çalışmanın amacı etik dışı faaliyetlere önlem almak ve her meslek grubu için ayrı ayrı etik ilkeler oluşturmaktır. Fakat çalışma kapsamı itibarıyla geniş olduğu için hayata geçirilememiş, yani her meslek grubu için ayrı ayrı etik ilkeler oluşturulamadığı tespit edilmiştir. YKY'nin önemli ilkelerinden biri de hesap verebilirlik ilkesidir. KGEK etik davranışların kamu kurumlarında yer alması için vatandaş tarafından yapılan şikâyetleri değerlendirir ve denetler. Kurulun denetim kararları ve sunduğu raporlar kâğıt üzerinde hesap verebilirlik ilkesine uygun hareket ettiğini göstermektedir. Fakat KGEK kararlarının yargı kararı olmaması, yani yaptırımının bulunmaması bu ilkeye tamamen ters düşen bir durumun göstergesidir.

Kamu personellerinin görevini icra ederken, kişiler arasında ayırım gözetmeksizin kişi hak ve hürriyetine saygılı hareket etmesi dürüstlük ilkesinin gereğidir. KGEK'in söylemlerinde dürüstlük ilkesini dile getirirken, eylemlerde ise anti dürüst bir yaklaşım sergilediği görülmektedir. Bu durumun en iyi somut örneği; hediye alma yasağı

getirilerek kamu personellerinin ve Kurul üyelerinin hediye almasının yasaklaması fakat sonrasında Kurula yapılan bağışların hediye kapsamı dışında tutulması şeklinde kendini göstermiştir. KGEK tarafından kamu personellerinin etik ilkeler konusunda bilgi sahibi olabilmeleri için çeşitli eğitimler, uygulamalar ve projeler gerçekleştirilmiştir. Düzenlenen bu etkinlikler ile amaçlanan KGEK'in YKY içerisinde yer alan verimlilik ilkesinin kamu idarelerinde hayata geçirilmesidir. Fakat eğitim ve seminerler incelendiğinde bu eğitimlerin içeriğinin çok yalın bulunarak zenginleştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

KGEK usulsüzlüğün tespiti durumunda etik ilkeleri ihlal eden kişi veya kurumları deşifre ederek Resmî Gazete'de yayınlama hakkına sahip olduğu bilinmektedir. KGEK'in usule aykırı bulunan denetimlerin sonucu Resmî Gazete'de yayınlanması önemli bir caydırıcılık silahı idi. Bu durum önemli bir caydırıcılık olmasının yanı sıra vatandaş üzerinde hesap soran, yaptırım uygulayan Kurul düşüncesi algısı yaratmakta idi. Ancak zaman içerisinde KGEK'in Resmî Gazete'de yayınlamış olduğu kararlara sınırlama getirilmiştir. Etik farkındalığın azalmasına neden olduğu düşünülen bu karar, KGEK'in yıldırıcı sonuçlarını ortadan kaldırmıştır. Sonuç olarak KGEK'in kurumlar üzerinde yeterli caydırıcılığa sahip olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Ayrıca Kurul kararlarının yaptırımının olmaması ve yargıya ulaşmış konu hakkında işlem gerçekleştirilememeleri caydırıcılığın önündeki engellerden biri olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada araştırmalar neticesinde bulgulara bakılarak KGEK'in işlevselliği konusunda birçok probleme rastlandığı görülmüştür. Kurulun TBMM'den bağımsız olması, mali açıdan yeterli koşulda olmaması yani tüzel kişiliğinin olmaması kamu yönetiminde Kurul işlevselliğini olumsuz yönde etkilemiştir, diyebiliriz. Kurulun işlevselliğini kazanabilmesi için öncelikle özerk yapıda olması gerektiği öngörülmektedir. Bağımsız statüye sahip olduğu takdirde Kurulun kararlarını daha doğru ve denetimlerini daha donanımlı bir şekilde gerçekleştirebileceği düşünülmektedir.

Yukarıda cevapları aranan araştırma sorularının bu Kurulun neden kurulduğu, faaliyetlerinin neler olduğu, YKY ile uyumlu olmadığı çerçevesinden hareketle Kurulun Türkiye üzerindeki rolü genel çerçevede değerlendirildiğinde KGEK'in kurulduğu günden bu yana kamu idarelerinin daha verimli çalışmasını sağlamak, etik ilkeleri kamu idarelerinde uygulayabilmek, YKY'nin getirmiş olduğu yönetim anlayışının

benimsenmesini sağlamak adına faaliyetler düzenleyen bir Kurum olduğu görülmektedir. GKY'nin hantal yapısının aksini taşıyan YKY'nin yenilikçi yönetim anlayışı modeli KGEK tarafından kamu kurumlarına yerleştirilmeye çalışılmıştır, diyebiliriz. KGEK'in rolü kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personellerin iş birliği içerisinde hareket etmesini ve etik ilkelerin uygulanabilmesi için gerekli destek ve katkıyı sağlamak şeklinde olduğu görülmektedir. YKY'nin sac ayağını oluşturan KGEK kamu yönetiminde etik ilkeleri soyut olmaktan çıkarıp somut hâle gelmesine katkı sağladığı görülmektedir.

Çalışma üzerine yapılan literatür taramaları ile elde edilen bulgulara göre; KGEK'in etik dışı davranışla mücadele ve etik ilkelerin kamu idarelerinde yerleştirilebilmesi için birçok faaliyet gerçekleştirdiği görülmektedir. Kurul faaliyetleri kamu yönetimine olan güveni pekiştirme adına olumlu olsa da çalışma esnasında, Kurulun birtakım eksik ve aksak yönlerine rastlanılmıştır. Buradan yola çıkılarak KGEK'in Türkiye üzerindeki rolünün işlevsel olup olmadığı durumları incelenerek tutarsız ve yetersiz yönlerine vurgu yapılmıştır. Bu çalışmada, YKY'nin tarihsel gelişim süreci içerisinde KGEK'in faaliyet raporları sunularak bu doğrultuda Türkiye üzerindeki rolü konusu incelenmiştir. Yapılan eleştiriler ışığında kamu idarelerinde devam eden etik dışı faaliyetler göz önünde bulundurulduğunda KGEK'in yeniden yeterli düzeyde yapılandırılması gerektiği öngörülmektedir.

Netice itibariyle, kamu idarelerinde etik dışı unsurların büsbütün yok edilmesi hedefi gerçekçi görünmese de etik dışı davranışların minimum düzeye indirilmesi adına alınan önlemlerin önemli bir adım yolu olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle yukarıdaki bilgiler çerçevesinde şu önerilerde bulunabiliriz: KGEK'in yasal mevzuatında ciddi manada boşluklar yer aldığı görülmektedir. Bu çerçevede atılacak ilk adım, Türkiye'de kamu yönetimi alanında mevcut etik dışı problemlerin saptanması, sorunun doğru tespitinin yapılmasının ardından mevcut problem üzerinde çalışılması ve sonrasında bu değerlendirmeler doğrultusunda yeni yönetim politikaları oluşturulması gerektiği öngörülmektedir.

Bu kapsamda etik ilkelerin etkili şekilde uygulanabilmesi hususundaki konulara öncelik verilmesi ve evrensel iyileştirme tavsiyeleri ışığında gereken adımlar atılmalıdır. Etik ilkelerin KGEK tarafından mevcut sistemde yapısal ve işlevsel revizyonun gerçekleştirilmesi için alternatif öneriler şu şekilde belirtilebilir:

Etik ilkelerin açık tanımı: Etik yönetmeliği hazırlanırken alt komisyon tarafından bazı kavramların boşluğuna vurgu yapılarak ilkelerin daha net tanımlanması gerektiği ifade edildiği görülmektedir. Ancak etik ilke kavramları açıklanırken bu boşluklar doldurulamamıştır. Yasal olarak yönetmelikte ilkelerin net bir şekilde saptanmaması uygulamada kişisel kanaatlere yer vermektedir. Bu nedenle mevzuatta etiğin daha somut ifadeler ile yeniden net bir tarifinin düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Etik komisyonların yapılandırılması: KGEK dışında kalan kamu kurumlarında KGEK'in alt dalı şeklinde faaliyet yürütmek için kurulan etik komisyonların üzerinde düzenlemelerin yapılması gereken bir birim olduğu öngörülmektedir. Öncelikle etik komisyonların yetkilerinin tam olarak belirtilmesi ve yalnızca yönetmelik doğrultusunda karar alıcı organ olarak seçilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Vatandaşın etik farkındalığının artırılması: Etik farkındalığın oluşmasına katkı sağlayacak çalışmaların kamu personelleri dışında vatandaşlar üzerinde etik bilinci oluşturacak şekilde, etik ilke aşılması ve etik farkındalığı artıracak düzeyde eğitim ve seminerlerin KGEK tarafından alanında uzman kişilerle eğitim faaliyetinin gerçekleştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Esasen toplumsal yapılarda olması gereken kamu yararını her şeyden üstün tutan, ahlaki erdemlere sahip ve diğer bireylerinde var olduğu gerçeği ile hareket eden zihniyeti kamu alanlarına entegre edebilmektir. Bu entegrenin sağlanabilmesi için etik ilkelerin bütün ideolojik düşüncelerden temizlenerek yalnızca kamu yararına olan bir anlamlandırma yapılmalıdır. Özellikle bu ilkelerin kamu yönetimi için ne anlam ifade ettiği üzerinde düşünülmesi gerekmektedir. Neticede bütün bu değerlendirmelerin ardından ancak KGEK'in belirlemiş olduğu hedefe ulaşabileceği gerçeği göz ardı edilmemelidir. Kamu personelleri de üzerine düşen görevi yerine getirerek, etiğin ilkelerinden ödün vermeksizin, sorumluluğunu tarafsız, objektif ve şeffaf olarak, vatandaşın isteklerine duyarlı, temel hak ve hürriyetlere uygun şekilde hareket etmelidir. Daha sağlıklı ve mutlu bir toplum oluşturabilmenin koşulu etik ilkelerin yerleştirebilmesidir. Bu manada bütün vatandaşların etik ilkelerin toplumun her kesimi tarafından uygulanması için istekli olması, etik değer yargılarına uygun davranılması mutlu bir geleceğin garantisi olacağı öngörülmektedir.

İfade özgürlüğü getirilmesi: KGEK'in etik dışı faaliyetleri önleme konusunda yaptığı denetim neticesinde, herhangi bir etik dışı olayla karşılaştığı takdirde bu olumsuzluğu Resmî Gazete'de yayımlama hakkına sahipti. Böylelikle kamu idarelerinde etik dışı yani usule aykırı yapılan işlemler kamuoyunun gözleri önüne serilmekteydi. Bu hak etik dışı faaliyetleri önlemede önemli derecede caydırıcılığı olan bir etkidir, diyebiliriz. Fakat bir süre sonra KGEK'in Resmî Gazete'de yayım yapma hakkının elinden aldığı görülmekte. Kurulun yaptırım kaynağı diyebileceğimiz etik ilkelerin ihlali durumunda Resmî Gazete'de yayımlanmasının anayasaya aykırı olduğu gerekçesi ile değerlendirilerek yayım yasağının getirilmesi, Kurulun denetim organı olma sıfatından ziyade bir eğitim organı veyahut düzenleme kurulu hâline dönüşmesine neden olmuştur, diyebiliriz. Bu konuda KGEK'in birlik içerisinde hareket ederek yayım yasağının kaldırılmasını talep etmeleri KGEK'in bağımsızlığına kavuşmasına zemin hazırlayacaktır.

KGEK'e bütün kamu idarelerini denetleme yetkisinin tanınması: Yönetmelikte Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve üniversite üyeleri KGEK'in denetim kapsamı dışında olan kurumlardır. KGEK üyeleri bu duruma yeterli tepki göstermeli ve Türkiye'de yer alan bütün kamu kurum ve kuruluşlarını denetleme yetkisine sahip olması gerektiğini bildirmelidir. KGEK'e bütün kurum ve kişileri denetleme yetkisinin verilmesi, Kurulu YKY ile uyumlu olmak adına yapılan gösteri Kurumu durumdan çıkarıp ciddi anlamda yaptırımları olan Kurul pozisyonuna yükseltebilir.

Kamu personellerinin etik farkındalığının artırılması: Kamu idarelerinde görev yapan personeller etik ilkeleri uygulama noktasında üzerine düşen görevi yerine getirmelidirler. Personellerin etiğin temel ilkelerinden ödün vermeksizin, sorumluluğunu tarafsız, objektif ve şeffaf olarak, vatandaşın isteklerine duyarlı, temel hak ve hürriyetlere uygun şekilde ve kurallara riayet ederek görevini yerine getirmeleri gerektiği düşünülmektedir. Bu bağlamda KGEK'in kamu personellerinin etik farkındalık düzeyini arttıracak uygulamalar düzenlemesi gerektiği düşünülmektedir. Bu uygulamalar seminerlerden ziyade daha çok dijital çağa uygun yeni uygulamalar olmalıdır. Örneğin kamu personellerinin mobil telefonlardan istediği zaman ulaşabilirliğe sahip bir uygulama olabilir. Veyahut KGEK daha katı yasal düzenlemeler benimseyerek kamu

personellerine zorunlu olarak etik farkındalık düzeylerini arttıracak online kitaplar okuma zorunluluğu getirebilir.

KGEK'e yaptırım gücü verilmesi: Kamu idarelerinde etik ilkelerin uygulanabilirliğini sağlamak ve idarelerde baş gösteren etik sorunları çözmek adına 5176 sayılı Kanun çözüm önerisi olma niteliği göstermekte. Fakat bu yasal düzenlemenin daha katı olması gerektiği düşünölmektedir. Kanunda etik ilkelere sert bir şekilde yer verilerek etkili yaptırım gücünün belirlenmesi gerektiği düşünölmektedir. Hatta etik ilkelerin ihlali durumunda, ihlali gerçekleştiren kamu personeline veya vatandaşı KGEK tarafından cezalar verilmesinin yanı sıra etik davranış standartlarının da ödüllendirilmesi ve KGEK'in bu yaptırım gücünün yönetmelikte yer alması gerekir. Aksi takdirde Kurul, kamu altyapısını oluşturan diğer kamu kuruluşlarının devamı niteliğinde hareket etmeye devam edeceği düşünölmektedir.

KAYNAKÇA

- Abadan, N. (1959). *Bürokrasi*. Ankara: Aüsb Yayınları.
- Anne, M., P. (1999). *Etiğe Giriş*. Çeviren: Veysel Atayman- Gönül Sezer, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Akdeniz, İ. (2019). Yerel yönetimlerde etik kültürün geliştirilmesi. *Sayıştay Dergisi*, (112), s.27-52.
- Altun, M., Sayer, A. & Barutçu, A. (2013). Kamu Görevlileri Etik Kurulu kararları ışığında kamuda görülen etik dışı davranışlar ve yolsuzluklar. *Sayıştay Dergisi*, 91, s33-55.
- Arap, İ. ve Yılmaz, L. (2006). Yeni kamu yönetimi anlayışının yeni kurumu: Kamu Görevlileri Etik Kurulu. *Amme İdaresi Dergisi*, 39, s.51-69.
- Arıkan, S. (1995). İşletmelerde sosyal sorumluluk ve iş ahlakı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, s.169-180.
- Arslan, M., ve Berkman, Ü. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi*. TÜSİAD: İstanbul.
- Arslan, G. (2015). *Türkiye’de yeni kamu yönetimi bağlamında sağlık hizmetlerinin etkinliği ve kalitesi açısından sağlıkta dönüşüm*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas. Erişim adresi: <https://acikerisim.cumhuriyet.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12418/12221>. (11.02.2023).
- Avrupa Birliği (AB). (2002). Türkiye’nin Avrupa Birliğine katılım sürecine ilişkin 2002 yılı İlerleme Raporu, DPT, Ankara. Erişim adresi: https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2002.pdf/. (Erişim Tarihi: 25 Nisan 2023).
- Avrupa Birliği, (AB). (2004). Türkiye’nin Avrupa Birliğine katılım sürecine ilişkin 2002 yılı İlerleme Raporu ve Tavsiye Metni, DPT. Ankara. Erişim adresi: https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2004.pdf (Erişim Tarihi: 15 Nisan 2023).

- Avrupa Birliği, (AB). (2005). Avrupa Komisyonu-Türkiye 2005 İlerleme Raporu, Ankara. Erişim Adresi: https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf (Erişim Tarihi: 17 Mayıs 2023).
- Avrupa Birliği, (AB). (2006). Avrupa Komisyonu-Türkiye 2006 İlerleme Raporu. Erişim adresi: https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006. (Erişim Tarihi: 19 Mayıs 2023).
- Avrupa Birliği, (AB). (2007). Avrupa Komisyonu-Türkiye 2007 İlerleme Raporu. Erişim adresi: https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2007. (Erişim Tarihi: 24 Mayıs 2023).
- Avrupa Birliği, (AB). (2009). Avrupa Toplulukları Komisyonu Çalışma Belgesi-Türkiye 2009 İlerleme Raporu. Ankara. Erişim Adresi: https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf (Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2023).
- Aykaç, B. (1997). *Kamu bürokrasisi ve Türk kamu personel yönetiminde bürokratik eğilimler*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Matbaası.
- Aydın, İ. P. (2002). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Aydın, A. H. (2016). *Kamu yönetimine giriş*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Balcı, A. (2004). Kamu yönetiminde çağdaş yaklaşımlar ve kamu hizmet sunumun etkileri, Erişim adresi <http://www.sobiadacademy.netsobeme-kamuyonetimkamudakalitebalci.pdf>.(10.03.2023)
- Baydar Akgün, S. (2007). Yönetim etiği açısından Türkiye'deki kurumsallaşma çabaları: Kamu Görevlileri Etik Kurulu. *Türk İdare Dergisi*, (455), s.81-111.
- Birinci, G. (2009). Kamu etiği ve insan hakları, FLSF felsefe ve *Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, s.123-145.

- Bodur, S. (2004), *Kamu yönetiminde etik ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanun Tasarısı*, TODAĞE Proje Ödevi, Ankara.
- Boztepe, M. (2018). Yeni kamu yönetimi anlayışı ve geleneksel kamu personel rejimi üzerine etkileri, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), s.191-210.
- Çaylak, Ş. E. (2014). *Amerika Birleşik Devletleri'nde kamu yönetimi etiğinin yapı ve işleyişi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. Erişim adresi: <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/31564/?sequence=1&isAllowed=y>. (23.05.2023).
- Çeliksoy, E. (2015). *Yönetişimin kurumsallaşma üzerine etkileri: AB ülkeleri ve Türkiye örneği*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. Erişim adresi: <https://www.academia.edu/44695633/> (23.05.2023).
- Çevikbaş, R. (2012). Yeni kamu yönetimi anlayışı ve Türkiye uygulamaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), s. 9-32.
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Demirci, M. ve Genç, F. N. (2008). Türkiye'de kamu yönetimi reform sürecinde etik yapılanma. *Amme İdaresi Dergisi*, 41(2), s. 43-58.
- Doğan, N. (2009). İş etiği ve işletmelerde etik çöküş. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16, s.179-200.
- Duyar, Z. (2019). *Türk yönetim kültüründe siyasetnamelerde etik değerler ve 2000 yılı sonrası Türk kamu yönetiminde etik anlayış üzerine karşılaştırmalı bir analiz* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale. Erişim adresi: <https://acikerisim.kku.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12587/14965>. (21.06.2023).
- George A. Steiner and John F. Steiner. (1997). *Business, Government and Society*, Edition, New York, Mc Graw Hill Companies. Erişim adresi: <https://www.yumpu.com/en/document/view/63013684/business-government-and-society-thirteen>. (23.08.2023).

- Elgin, T. (2006). *Meslek etiği ve etik kodu; Jandarma teşkilatı için etik kodu önerisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya. Erişim adresi: <https://docplayer.biz.tr/126196277-Meslek-etigi-ve-etik-kodu-jandarma-teskilati-icin-etik-kodu-onerisi-yuksekk-lisans-tezi-tunay-elgin-kutahya.html>. (26.08.2023).
- Eryıldız, İ. (2006). *Avrupa Birliği yolunda reform: Kamu Yönetimi Temel Kanunu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya. Erişim adresi <http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/handle/123456789/8106?locale-attribute=en>. (29.09.2023).
- Ergun, T. (2004). *Kamu yönetimi: kuram, siyasal, uygulama*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Erdilek Karabay, M. (2015). *İşletmelerde etik ve etik liderlik*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ergun, T. (1997). Postmodernizm ve kamu yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 30 (4), s.3-15.
- Erim, G. (2018). *Kamu yönetiminde etik anlayışı: Türk kamu yönetimi ve İngiliz kamu yönetiminde etik uygulamaların karşılaştırmalı analizi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya. Erişim adresi: <http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/handle/123456789/14289>. (24.06.2023).
- Eryılmaz, B. (1999). Geleneksel yönetimden yeni kamu yönetimi anlayışına, liberal düşünce. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (2). s.12- 25.
- Eryılmaz, B. (2007). “Parlamento-bürokrasi ilişkilerinin çeşitli boyutları”. Kamu yönetimi yazıları, Ed.: Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve M. Lütfi Şen, Ankara: Nobel Yayınları. s. 246-257.
- Eryılmaz, B. & Biricikoğlu, H. (2011). Kamu yönetiminde hesap verebilirlik ve etik. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), s.19-45.
- Eryılmaz, B. (2013). *Bürokrasi ve siyaset, bürokratik devletten etkin yönetime*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Eryılmaz, B. (2015). *Kamu yönetimi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Frolov, İ. (1991). *Felsefe Sözlüğü*. Çeviren: Aziz Çalışlar. İstanbul: Cem Yayınevi.
- Gözübüyük, A. Ş., ve Akıllıoğlu, T. (1992). *Yönetim hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.

- Hirsch, E. E. (2001). *Hukuk Felsefesi ve Hukuk Sosyolojisi Dersleri*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü.
- Horner, J. (2003). Morality, Ethics, and Law: Introductory Concepts. *Seminars In Speech and Language*, 263-274.
- <https://www.etik.gov.tr/kurul-hakkinda/>. (Erişim tarihi 22.09.2023).
- <https://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2021/03/faaliyetraporu/>. (Erişim tarihi 22.09.2023).
- Immanuel, K. (2003). *Ethica-etik üzerine dersler*. Çeviren: Oğuz Özügül, Ankara: Pencere Yayınları.
- İnal, G. (2012). *Kamu yönetiminde merkezileşmiş bir otorite olarak Kamu Görevlileri Etik Kurulu*. (Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karadağ, B. (2018). *Kamu yönetiminde etik: Feke Kaymakamlığı örneği*. Yüksek Lisans Tezi, On dokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Samsun.
- Kahraman, S. (2010). *Türk kamu yönetiminde yolsuzlukla mücadelede hukuki ve idari düzenlemelerin etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli. s.94. Erişim adresi: <https://www.etik.gov.tr/media/pb4ezq02/sedenkahraman-turkkamuyonetimindeyolsuzluklamucadeledehukukiveidariduzenlemelerin etkisi.pdf>. (24.08.2023)
- Kesgin, A. (2009). Etik Üstüne. *Dinî Araştırmalar Dergisi*, 12(35), s.143-160.
- KGEK. (2005-2015). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporu 2005-2015. Erişim adresi: [Http://Www.Etik.Gov.Tr/Wp-Content/Uploads/2019/07/2005-2015etikkurulfaaliyetraporu.Pdf](http://Www.Etik.Gov.Tr/Wp-Content/Uploads/2019/07/2005-2015etikkurulfaaliyetraporu.Pdf) (Erişim Tarihi: 20 Haziran 2023).
- KGEK. (2016). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporu. 2016. Erişim adresi: [Http://Www.Etik.Gov.Tr/Wpcontent/Uploads/2019/07/Etikkurulfaaliyetraporu2016.Pdf](http://Www.Etik.Gov.Tr/Wpcontent/Uploads/2019/07/Etikkurulfaaliyetraporu2016.Pdf) (Erişim Tarihi: 25 Haziran 2023).
- KGEK. (2017). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Etik Rehberi 2017. Erişim adresi: [Http://Etik.Gov.Tr/Etik_Rehberi.Pdf](http://Etik.Gov.Tr/Etik_Rehberi.Pdf) (Erişim Tarihi: 5 Nisan 2023).
- KGEK. (2017). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporu 2017. Erişim adresi: [Http://Etik.Gov.Tr/Faaliyetraporu_2017.Pdf](http://Etik.Gov.Tr/Faaliyetraporu_2017.Pdf) (Erişim Tarihi: 30 Haziran 2023).

- KGEK. (2019). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporu 2019. Erişim adresi: [Http://Www.Etik.Gov.Tr/Wp-Content/Uploads/2020/02/Kgek2019faaliyetraporu.Pdf](http://www.etik.gov.tr/Wp-Content/Uploads/2020/02/Kgek2019faaliyetraporu.Pdf) (Erişim Tarihi: 3 Temmuz 2023).
- KGEK. (2019). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporu 2019. Erişim adresi: [Http://Www.Etik.Gov.Tr/Wp-Content/Uploads/2020/02/Kgek2019faaliyetraporu.Pdf](http://www.etik.gov.tr/Wp-Content/Uploads/2020/02/Kgek2019faaliyetraporu.Pdf) (Erişim Tarihi: 3 Temmuz 2023).
- KGEK İlke Kararları. (2021), s. 1-3. 03.10.2023 tarihinde <https://www.etik.gov.tr/kararlar/ilke-kararlari/> adresinden alındı.
- KGEK İlke Kararları. (2022), s.1-4. 03.10.2023 tarihinde <https://www.etik.gov.tr/kararlar/ilke-kararlari/> adresinden alındı.
- Kılavuz, R. (2002). Yönetmelik etik ve halkın yönetmelik etik oluşumuna etkileri. *C. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), s.255-266.
- Kılavuz, R. (2003). *Kamu yönetiminde etik ve bir sorun alanı olarak yozlaşma*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kılınç, K., ve Urhan, Y. (2012). *Şeffaf ve Hesap Verilebilir Kamu Yönetimi Sempozyumu*. TBMM Strateji Geliştirme Başkanlığı: Ankara.
- Koç, H. (2019). *Kamu yönetiminde etik-medya ilişkisi: kamu görevlileri etik kurulu faaliyet ve kararlarının ulusal gazetelerdeki temsili üzerinden bir deneme*. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, Uluslararası Türk Dünyası Basın Sempozyumu Özel Sayısı, 7, 1584-1608.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Koçak, S. Y. ve Yüksel, G. (2010). Türk kamu yönetiminde etik ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), s.73-95.
- Kutlu, H. A. (2011). *Meslek etiği*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Mahmutoğlu, A., (2009). "Etik ve Ahlak: Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler", *Türk İdare Dergisi*, (463-464), (s. 225-24).
- Nohutçu, A. (2004). *Etik ve kamu yönetimi*. (Ed.) Acar, M. ve Özgür, H., *Çağdaş kamu yönetimi-II*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Onar, S. S. (1966). *İdare Hukukunun Umumi Esasları*. İstanbul: Halk Kitabevi.

- Ökmen, M. ve Parlak, B., (2008). *Kuramdan uygulamaya yerel yönetimler, ilkeler, yaklaşımlar ve mevzuat*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Ömür Gönülşen, U. (2003). *Kamu sektörünün yönetimi sorununa yeni bir yaklaşım: Yeni kamu yönetimi işletmeciliği*. Muhittin Acar ve Hüseyin Özgür (Ed.), (s.3–44). Ankara: Nobel Yayınları.
- Önen, M. & Yıldırım, A. (2014). Kamu yönetiminde etik denetimi: OECD ülkeleri örneği. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 5(1), s.103-126.
- Özel, M., (2007). Küreselleşme sürecinde Türk kamu yönetimi ve yeniden yapılanma. (Ed.) Mehmet Özel ve Veysel Eren. *Devletin dönüşümü ve yeni dönem kamu yönetimi*. Konya: Çizgi Kitabevi. 231–275
- Özer, A. (2002). *Günümüzün yükselen değeri: Yeni kamu yönetimi*. *Sayıştay Dergisi*, Ankara, 3–46.
- Özdemir, M. (2008). Kamu yönetiminde etik. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*.4(7), s.179-185.
- Özdemir. M. (2012). Kamu yönetiminde etik. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(7), s.177-193.
- Özgener, Ş. (2002). İmalat sanayi işletmelerindeki kamu ve özel sektör yöneticilerinin iş ahlakına ilişkin tutumları. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(1), s.167-180.
- Özsemerci, K. (2005). Türk kamu yönetiminde yolsuzluk ve yozlaşmanın kültürel altyapısı. *Sayıştay Dergisi*. 50, s.3-20.
- Öztepe, M. C. (2013). *Kamu yönetiminde etik sorunu: Türk kamu yönetiminde etik sisteminin eleştirel çözümlemesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. Erişim adresi: <https://dergiler.ankara.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12575/80742> (12.09.2023).
- Öztürk, N. K. (2008). *Etik ve kamu yönetimi* (s. 261). (Der.), Balcı, A., Nohutçu A., Öztürk, N. K., Coşkun. *Kamu yönetiminde çağdaş yaklaşımlar sorunlar, tartışmalar, çözüm önerileri, modeller, dünya ve Türkiye yansımaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Parlak, B. Sobacı, Z., (2005). *Kuram ve uygulamalarda kamu yönetimi ulusal ve global perspektifler*. İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Resnik, D. B. (2004). *Bilim etiğine giriş*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Tuncay, A.C. (2015). *Hukuksal etik*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Savran, G. (2007). *Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemleri üzerine etkileri: Bir laboratuvar uygulaması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. Erişim adresi: <http://hdl.handle.net/20.500.12397/5577> (21.09.2023).
- Sayın, D. (1998). Yönetmelik etik. *Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi*, 2(12), s.8-10.
- Saylı, H., Ve Kızıldağ, D. (2007). Yönetmelik etik ve yönetmelik etiğinin oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), s.231-251.
- Sezer, Ö. (2008). Küreselleşme sürecinde Türkiye’de yerel yönetimlerin yapısal ve işlevsel dönüşümü (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/baksoder/issue/60573/936073>. (11.09.2023).
- Sökmen, A., ve Tarakçioğlu, S. (2013). *Mesleki etik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Terry, L.D. (1999). *From Grek Mythology to the Real world of the New Public Management and Democratic Governance Public Administration Review*, 59 (3).
- Temizel, H. (2007). *Neoliberal politikalar doğrultusunda Türkiye’de devletin yeniden yapılanması, küresel sistemle bütünleşme sorunları*. Danışman: Doç. Dr. Akif Çukurçayır, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tortop, N. (1994). *Personel yönetimi*. Ankara: Yargı Yayıncılık.
- Uçar, B. (2007). *Kamu yönetiminde yeniden yapılandırma: Türk kamu yönetiminde performans odaklı yönetime geçiş*. Danışman: Doç. Dr. Önder Kutlu. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Usta, S. (2013). *Kamu yönetiminde çıkar çatışması*, (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Sakarya.
- Usta, S. ve Kocaoğlu, M. (2015). Kamu yönetiminde etik davranış ilkeleri: Kırşehir belediyesi çalışanlarının etik algıları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(3), s. 153-173.
- Uzun, Y. (2017). *Kamu idarelerinde etik yönetim altyapısı ve değerlendirilmesi*. *Ombudsman Akademik Dergisi*, 3(6), s. 107-141.

- Üstüner, Y. (2000). *Kamu Yönetimi Kuram ve Kamu İşletmeciliği Okulu. Amme İdaresi Dergisi*, 3 (3).
- Yaman, E. (2014). *Yerel yönetimlere lider yöneticilik*. Ankara: Korza Yayıncılık.
- Yatkın, A. (2015). *Kamuda etik yönetimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yörükoğlu, F. (2012). Türkiye’de metropoliten yönetimler ve etik değerler açısından bir inceleme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(40), s.268-292.
- Yüksel, C. (2005). *Devlette etikten etik devlete: Kamu yönetiminde etik*. TÜSGAD. Devlette etik altyapı dizisi, Cilt 1, İstanbul. Erişim adresi: <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/1922-devlette-etikten-etik-devlete--kamu-yonetiminde-etik-kavramsal-cerceve-ve-uluslararası-uygulamalar-cilt---1>. (20.09.2023).
- Yüksel, C. (2005). *Devlette etikten etik devlete: Kamu yönetiminde etik*. TÜSGAD. Devlette etik altyapı dizisi, Cilt 2, İstanbul. Erişim adresi: <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/3605-devlette-etikten-etik-devlete--kamu-yonetiminde-etik-yasal-altyapi-saydamlik-ayriraliklar-tespit-ve-oneriler-cilt> (14.05.2023).
- Yüksel, C. (2005). *Türk kamu yönetiminde etik mevzuatı değerlendirmesi ve çözüm önerileri. 2. Siyasette ve yönetimde etik sempozyumu bildiriler kitabı*. Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi s.347-360. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/95810>. (11.10.2023).
- Yüksel, C. (2006). Kamu yönetiminde etik ve Türk kamu yönetiminde etik hakkında yeni yasal düzenlemeler. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 64(2), 167-212. Erişim adresi: <https://www.avrupa.info.tr/tr/ab-turkiyede-yolsuzlugun-onlenmesine-destek-vermektedir-206>, (15.05.2023).