

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



**TÜRK KAMU YÖNETİMİ PERSPEKTİFİNDE ETİK
VE ŞEFFAFLIK**

Muhammed Numan YILDIRIM
Yüksek Lisans Tezi

KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Programı

TEMMUZ 2025

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**TÜRK KAMU YÖNETİMİ PERSPEKTİFİNDE
ETİK VE ŞEFFAFLIK**

Tez Yazarı
Muhammed Numan YILDIRIM

Danışman
Doç. Dr. Ali Sırrı YILMAZ

TEMMUZ 2025
ELAĞI

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

Başlığı: TÜRK KAMU YÖNETİMİ PERSPEKTİFİNDE ETİK VE ŞEFFAFLIK

Yazarı: Muhammed Numan YILDIRIM

Tez Öneri Tarihi: 09.01.2025

Tarihi:

Savunma Tarihi: 04.07.2025

TEZ ONAYI

Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına göre hazırlanan bu tez aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından değerlendirilmiş ve akademik dinleyicilere açık yapılan savunma sonucunda **OYBİRLİĞİ** ile kabul edilmiştir.

İmza

Danışman: Doç. Dr. Ali Sırrı YILMAZ
Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Başkan: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÇETİNTAŞ
Turgut Özal Üniversitesi - SBF

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Aşlı ARSLAN
Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunun/...../2025 tarihli toplantısında
tescillenmiştir.

Prof. Dr. Ahmet AKSİN
Enstitü Müdürü

BEYAN

Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım “**TÜRK KAMU YÖNETİMİ PERSPEKTİFİNDE ETİK VE ŞEFFAFLIK**” Başlıklı Yüksek Lisans Tezi'min içindeki bütün bilgilerin doğru olduğunu, bilgilerin üretilmesi ve sunulmasında bilimsel etik kurallarına uygun davrandığımı, kullandığım bütün kaynakları atıf yaparak belirttiğimi, maddi ve manevi desteği olan tüm kurum/kuruluş ve kişileri belirttiğimi, burada sunduğum veri ve bilgileri unvan almak amacıyla daha önce hiçbir şekilde kullanmadığımı beyan ederim.

...../.....2025

Muhammed Numan YILDIRIM



ÖN SÖZ

Bu çalışmada katkıları her zaman yanımda hissettiğim ve yol göstericiliğiyle büyük destek sağlayan tez danışmanım Doç. Dr. Ali Sırrı YILMAZ' a şükranlarımı sunarım. Ayrıca, araştırma sürecinde bana destek olan tüm arkadaşlarıma ve eşime teşekkür ederim.

Muhammed Numan YILDIRIM

ELAZIĞ 2025



İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	I
ÖN SÖZ.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	V
EKLER LİSTESİ.....	VI
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Metodolojisi.....	2
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
2.1. Etik ve Şeffaflık.....	4
2.1.1. Etik.....	4
2.1.2. Şeffaflık.....	7
2.1.3. Hesap Verebilirlik.....	7
2.1.4. Etik İnkilem.....	9
2.2. Kamu Yönetimi Yaklaşımları.....	11
2.2.1. Klasik Kamu Yönetimi (Traditional Public Administration).....	11
2.2.2. Yeni Kamu Yönetimi (New Public Management - NPM).....	12
2.2.3. Yeni Kamu Yönetişimi.....	13
2.2.4. Kamu Değeri Yönetimi.....	14
2.2.5. Dijital Kamu Yönetimi / E-Devlet Yaklaşımı.....	15
2.2.6. İşbirlikçi Yönetişim.....	16
2.2.7. İyi Yönetişim Yaklaşımı.....	16
2.2.8. Katılımcı Kamu Yönetimi Yaklaşımı.....	17
3. MEVZUAT VE DÜZENLEMELER.....	18
3.1. Türk Kamu Yönetiminde Etik ve Şeffaflık.....	18
3.1.1. Etik Yapılanmanın Kurumsallaşması.....	18
3.1.2. Şeffaflık Politikaları ve Uygulamaları.....	19
3.1.3. Uluslararası Uyum ve Yönetişim İlkeleri.....	19
3.1.4. Sorunlar ve Gelişmeye Açık Alanlar.....	19
3.1.5. E-Devlet Uygulamaları ve Şeffaflık.....	19
3.2. Uluslararası Yaklaşımlar.....	20
3.3. Avrupa'daki Düzenlemeler.....	20
3.3.1. Birleşmiş Milletler (BM) Düzenlemeleri.....	20
3.3.2. Avrupa Konseyi Düzenlemeleri.....	21
3.3.3. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Düzenlemeleri.....	21
3.3.4. Avrupa Birliği (AB) Mevzuatı.....	21
3.3.5. Şeffaflık Örgütleri ve Uluslararası İnisiyatifler.....	21
4. TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK KONUSUNDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR.....	22
5. KAMU YÖNETİMİNDE ETİK VE ŞEFFAFLIĞIN GELİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK ÖNERİLER.....	24
6. SONUÇ.....	27
KAYNAKLAR.....	28
EKLER.....	29
ÖZ GEÇMİŞ	

ÖZET

TÜRK KAMU YÖNETİMİ PERSPEKTİFİNDE ETİK VE ŞEFFAFLIK

Muhammed Numan YILDIRIM

Yüksek Lisans Tezi

FIRAT ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Kamu Yönetimi ANA BİLİM DALI

Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Programı

Temmuz 2025, Sayfa: VI+ 40

Çağdaş kamu yönetiminin temel ilkelerinden olan etik ve şeffaflık kavramları, kuramsal yaklaşımlar ve Türk kamu yönetimi pratiği çerçevesinde ele alınmıştır. Etik değerler, kamu görevlilerinin davranışlarını yönlendiren temel ilkeleri ifade ederken; şeffaflık, yönetsel süreçlerin denetlenebilirliğini, bilgiye erişimi ve kamuoyuna karşı hesap verebilirliği sağlayan bir yönetim ilkesidir. Bu iki kavram, demokratik yönetişimin sağlıklı işlemesi, kamu güveninin tesis edilmesi ve hizmet kalitesinin artırılması açısından birbirini tamamlayan stratejik öneme sahip unsurlar olarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın kuramsal kısmında, etik düşüncenin tarihsel gelişimi ile birlikte deontolojik etik, faydacı etik ve erdem etiği gibi temel yaklaşımlar ayrıntılı biçimde incelenmiş; kamu görevlilerinin karşılaşılabileceği etik ikilemlere yönelik çözüm yöntemlerine de yer verilmiştir. Şeffaflık ise, özellikle hesap verebilirlik, bilgiye erişim ve katılımcılık ilkeleriyle ilişkilendirilerek analiz edilmiştir. Ayrıca klasik kamu yönetimi, yeni kamu yönetimi, yönetişim ve kamu değeri yönetimi gibi modern kamu yönetimi yaklaşımları çerçevesinde etik ve şeffaflığın yeniden tanımlanma süreçleri değerlendirilmiştir. Uygulama bölümünde ise Türk kamu yönetiminde etik ve şeffaflık konularında yaşanan gelişmeler, mevzuat düzenlemeleri ve karşılaşılan yapısal sorunlar detaylı biçimde ele alınmıştır. 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu gibi düzenlemelere rağmen, uygulamada etik kültürün yeterince yerleşmediği, liyakat ilkesinin ihlali ve siyasi müdahalelerin etik dışı uygulamaları beslediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Şeffaflık, Kamu Yönetimi

ABSTRACT

Ethics and Transparency in the Perspective of Turkish Public Administration

Muhammed Numan YILDIRIM

Master's Thesis

FIRAT UNIVERSITY

Graduate School of Social Sciences

PUBLIC ADMINISTRATION PROGRAMME

July 2025, Page: VI + 40

The concepts of ethics and transparency as fundamental principles of contemporary public administration, with a particular focus on the Turkish public sector. Ethics refers to the set of moral principles guiding the behaviors of public officials, while transparency ensures the accountability, accessibility, and openness of administrative processes to the public. These two principles are evaluated as mutually reinforcing elements that play a crucial role in promoting democratic governance, public trust, and service quality in public administration. The theoretical framework of the study provides a historical and philosophical overview of ethical thinking, focusing on major ethical theories such as deontological ethics, utilitarianism, and virtue ethics. The research also explores the nature of ethical dilemmas in public service and discusses various approaches for resolving them. Transparency is analyzed through the lenses of accountability, access to information, and citizen participation. Furthermore, modern public administration paradigms—including traditional public administration, new public management, governance, and public value management—are discussed in relation to ethics and transparency. In the context of Turkish public administration, the study evaluates the legal and institutional reforms implemented since the early 2000s, including the establishment of the Council of Ethics for Public Officials (Law No. 5176) and the enactment of the Right to Information Law (Law No. 4982). Despite these efforts, several challenges persist, such as the lack of a strong ethical culture, political interference, limited enforcement of ethical codes, and insufficient ethical training for civil servants.

Keywords: Ethics, Transparency, Public Administration

EKLER LİSTESİ

Ek 1. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	29
Ek 2. Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi	38
Ek 3. Kamu Görevlileri İçin Etik Davranış İlkeleri Tablosu.....	39
Ek 4. Türkiye’de Etik Mevzuatın Kronolojisi.....	40



1. GİRİŞ

Kamu yönetimi, devletin topluma sunduğu hizmetlerin planlanması, örgütlenmesi, yürütülmesi ve denetlenmesini kapsayan çok boyutlu bir disiplindir. Toplumların demokratikleşme, kalkınma ve sosyal adalet hedeflerine ulaşmasında kamu yönetiminin rolü belirleyici bir nitelik taşımaktadır. Bu bağlamda, kamu yönetiminde benimsenen ilkeler ve değerler sistemi, yalnızca yönetsel işleyişin değil; aynı zamanda kamu hizmetinin kalitesinin, vatandaş-devlet ilişkisinin ve toplumsal güvenin de temel belirleyicisi konumundadır. Bu değerlerin başında gelen etik ve şeffaflık, günümüz kamu yönetimi anlayışında vazgeçilmez ilkeler olarak öne çıkmaktadır.

Osmanlı'dan Cumhuriyet'e uzanan süreçte kamu yönetimi anlayışı, merkeziyetçi ve bürokratik bir yapıdan demokratikleşmeye, vatandaş odaklı hizmet anlayışına doğru evrilmiştir. Weberyen bürokrasi modeli, Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında modern kamu yönetiminin çerçevesini çizmiş ve idari işleyişin rasyonel temellere dayandırılmasını sağlamıştır (Rosenbloom, 2008). Ancak, 1980'li yıllardan itibaren küreselleşme, neo-liberal politikalar ve yönetim odaklı reformlar, klasik bürokratik yapının sorgulanmasına yol açmıştır. Bu bağlamda Frederickson (1997), kamu yönetiminde "sosyal eşitlik" ve "etik değerlere dayalı kamu hizmeti" vurgusu yaparak, modern yönetim anlayışının normatif yönünü öne çıkarmaktadır. Kapani (1981) ise, kamu yönetiminin toplumsal düzenin sağlanmasındaki temel işlevini vurgulayarak, etik ilkelerin bu işlevdeki belirleyiciliğini ön plana çıkarmaktadır.

1990'lı yıllardan itibaren OECD, Dünya Bankası ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşlar, kamu yönetimi reformlarında etik ve şeffaflık ilkelerini "iyi yönetim" (good governance) paradigmasıyla ön plana çıkarmışlardır. OECD (2017) raporlarında, etik standartların kurumsal kültürle bütünleşmesi ve kamu görevlilerine düzenli etik eğitimi verilmesi, yolsuzlukla mücadelenin en etkili yollarından biri olarak önerilmektedir. Benzer şekilde, Avrupa Birliği müktesebatı, kamu yönetiminde açıklık, bilgiye erişim ve liyakat esaslı atamaların kurumsal güvenin temelini oluşturduğunu vurgulamaktadır (Uhr, 1999).

Eryılmaz (2008), kamu yönetimini toplumsal ihtiyaçların karşılanmasına yönelik rasyonel bir örgütlenme biçimi olarak tanımlar ve kamu hizmetlerinde etkinliğin kamu yararına hizmetle birleşmesi gerektiğini savunur.

Etik, kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken uymaları gereken temel ahlaki kuralları, değerleri ve davranış standartlarını tanımlar. Şeffaflık ise yönetsel süreçlerin açık, izlenebilir ve hesap verebilir şekilde yürütülmesini sağlayarak kamuoyunun bilgiye erişimini ve yönetime katılımını güvence altına alır. Bu iki ilke, sadece bireysel sorumluluk düzeyinde değil; aynı zamanda kurumsal yapıların güvenilirliği, yönetsel meşruiyetin tesis edilmesi ve kamu hizmetinin etkinliği açısından da stratejik önem taşımaktadır. (Güler, 2011)

Küresel ölçekte yaşanan demokratikleşme, yönetim ve dijital dönüşüm süreçleri, kamu yönetimi sistemlerini daha hesap verebilir, katılımcı ve vatandaş odaklı hale getirmeyi zorunlu kılmaktadır. Özellikle etik dışı uygulamalar, yolsuzluk, kayırmacılık ve liyakatsizlik gibi sorunlar, kamu hizmetlerine olan güveni zedelemekte; yönetsel performansı ve toplumsal meşruiyeti olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle etik ilkelere dayalı, şeffaflık odaklı bir kamu yönetimi modeli hem yönetsel etkinlik hem de toplumsal tatmin açısından büyük önem arz etmektedir. (Eryılmaz, 2010) (Güler, 2011) (Saylan, 2018)(Denhardt & Denhardt, 2003)

Behn (1995), kamu yönetiminde performansa dayalı değerlendirme sistemlerinin, hesap verebilirlik ve verimlilik ilişkisini yeniden şekillendirdiğini savunmaktadır. UNDP (1997),

yönetişimin yalnızca yönetsel bir reform değil, aynı zamanda insan odaklı kalkınmanın temel taşı olduğunu vurgulamaktadır. Peters (2001), geleneksel kamu yönetimi anlayışının yerini alan dört temel yönetim modelini açıklamış ve kamu yönetiminin gelecekteki yönünü tartışmıştır. Kettl (2000), kamu yönetimi reformlarının küresel düzeyde benzerleştiğini ve performans, şeffaflık ve vatandaş odaklılık ilkelerinin evrenselleştiğini belirtmektedir.

OECD (1996), kamu hizmetinde etik standartların kurumsal kültürle bütünleşmesinin, yolsuzlukla mücadelede uzun vadeli başarı için kritik olduğunu belirtmektedir. Dünya Bankası (1994), yönetim kavramının temel boyutlarını hesap verebilirlik, yasal çerçeve, bilgiye erişim ve kamu katılımı olarak tanımlamaktadır. Bovens (2007), hesap verebilirliği kurumsal davranışların denetlenmesi ve gerekçelendirilmesi süreci olarak tanımlamaktadır.

Türkiye’de de 2000’li yıllardan itibaren kamu yönetiminde etik ve şeffaflık konularında önemli yasal ve kurumsal düzenlemeler yapılmış; etik kurullar kurulmuş, bilgi edinme hakkı yasalaşmış ve kamu mali yönetimi reforme edilmiştir. Ancak bu reformlara rağmen uygulamada çeşitli yapısal, kültürel ve yönetsel sorunların devam ettiği görülmektedir. Bu durum, etik ve şeffaflık ilkelerinin sadece mevzuat düzeyinde değil, aynı zamanda uygulama pratiği ve kurum kültürü çerçevesinde de ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. (Güler, 2011) (Resmî Gazete, 2003)

Bu çalışmanın amacı, etik ve şeffaflık kavramlarını kamu yönetimi bağlamında çok boyutlu biçimde ele alarak, Türk kamu yönetiminde bu ilkelerin nasıl kurumsallaştığını, hangi sorunlarla karşılaşıldığını ve nasıl geliştirilebileceğini ortaya koymaktır. Bu çerçevede, hem kurumsal yaklaşımlar hem de ulusal ve uluslararası düzenlemeler analiz edilmiş; Türk kamu yönetimindeki mevcut duruma ilişkin eleştirel bir değerlendirme sunulmuştur.

Bu çalışma, etik ve şeffaflık kavramlarının Türk kamu yönetimi bağlamındaki kurumsal ve pratik yansımalarını ortaya koymak amacıyla nitel bir araştırma yöntemiyle yapılandırılmıştır. Araştırmada, betimleyici analiz yaklaşımı benimsenmiş; ilgili literatür, mevzuat düzenlemeleri ve uluslararası standartlar sistematik biçimde incelenmiştir. Bu yöntem doğrultusunda tez, etik ve şeffaflık ilkelerinin tarihsel, teorik ve yönetsel bağlamlarını bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirmeyi hedeflemiştir. Ancak çalışmanın temel sınırlılığı, ampirik bir saha araştırması içermemesi ve analizlerin büyük ölçüde ikincil veri kaynaklarıyla sınırlı kalmasıdır. Buna karşın, bu sınırlılık teorik derinlikten ödün verilmeden kavramsal çerçeveyi geliştirmeye ve mevcut sorun alanlarına çözüm odaklı bir perspektif sunmaya engel teşkil etmemektedir.

Tez kapsamında ilk olarak etik ve şeffaflık kavramları açıklanmış; ardından bu kavramların tarihsel gelişimi, etik kuramlarla ilişkisi ve yönetsel süreçlerdeki yeri değerlendirilmiştir. Sonrasında ise klasik kamu yönetiminden başlayarak yeni kamu yönetimi, yönetim ve kamu değeri yönetimi gibi çağdaş yaklaşımlar çerçevesinde etik ve şeffaflığın değişen anlamı irdelenmiştir.

1.1. Araştırmanın Metodolojisi

Bu tez çalışmasında, etik ve şeffaflık kavramlarının kamu yönetimi içindeki yeri ve Türk kamu yönetimi bağlamındaki kurumsal ve pratik karşılıkları, nitel bir araştırma yaklaşımı temelinde ele alınmıştır. Çalışma, kavramsal analiz ve doküman incelemesine dayalı betimleyici bir yöntem kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Amaç, etik ve şeffaflık ilkelerinin kamu yönetimi süreçlerindeki teorik temellerini ve uygulamadaki görünümünü çok boyutlu bir şekilde ortaya koymak ve bu alandaki mevcut sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmektir.

Araştırma yöntemi olarak literatür taraması tercih edilmiş; ulusal ve uluslararası düzeyde kamu etiği, yönetim, şeffaflık, hesap verebilirlik ve etik kuramlar gibi konularda yapılmış bilimsel

alışmalar, tezler, makaleler, mevzuat metinleri ve politika belgeleri sistematik biçimde incelenmiştir. Bu bağlamda, hem kamu yönetimi kuramı hem de güncel uygulama pratiklerine dair geniş bir kaynak çerçevesinden yararlanılmıştır. Ayrıca, Türkiye'deki etik düzenlemelere ilişkin yasal belgeler (5176 sayılı Kanun, 4982 sayılı Kanun, 5018 sayılı Kanun vb.) ile Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, OECD ve GRECO gibi uluslararası kuruluşların ilgili normatif belgeleri de analiz edilmiştir.

Araştırmanın sınırlılığı, ampirik bir saha çalışması içermemesi ve bulguların literatür ve mevzuat verileriyle sınırlı kalmasıdır. Ancak bu sınırlılığa rağmen, çalışmanın mevcut bilgi birikimini derinleştirme, kavramları karşılaştırmalı olarak değerlendirme ve Türk kamu yönetimine yönelik çözümleyici bir perspektif geliştirme bakımından anlamlı katkılar sunduğu düşünülmektedir. Araştırma boyunca etik kuramların teorik katkıları ve ağdaş kamu yönetimi yaklaşımlarının normatif temelleri dikkate alınarak, etik ve Şeffaflık ilkelerinin yönetsel işleyiş üzerindeki etkisi kapsamlı biçimde analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, tezin sonraki bölümlerinde sistematik bir yapı içerisinde sunulmuştur.



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Günümüzde kamu yönetimi, yalnızca teknik bir süreç olarak değil, aynı zamanda etik temeller üzerine inşa edilmesi gereken normatif bir alan olarak değerlendirilmektedir. OECD (2017), kamu hizmetlerinde etik standartların yalnızca yazılı kurallarla değil, aynı zamanda güçlü bir kurumsal kültürle desteklenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, kamu görevlilerinin karar alma süreçlerinde şeffaflığı ve hesap verebilirliği esas alması, modern yönetişimin en önemli ön koşullarından biri olarak kabul edilmektedir. Frederickson (1997), kamu yönetiminde etik değerlerin performans kriterlerinden ayrı tutulamayacağını ve kamu yararı perspektifinin her aşamada korunması gerektiğini ifade etmektedir.

Dijital kamu yönetimi uygulamaları, şeffaflığın artırılmasında önemli bir araç haline gelmiştir. E-devlet projeleri, açık veri uygulamaları ve çevrim içi ihale sistemleri gibi dijital dönüşüm araçları, bilgiye erişim ve hesap verebilirlik ilkelerini güçlendirmektedir (Chadwick & May, 2003). Özellikle açık veri portalları, vatandaşların kamu politikalarını yakından takip etmesini ve yönetsel kararların analiz edilmesini mümkün kılmaktadır. Rosenbloom (2008), bu gelişmelerin klasik kamu yönetiminin kapalı yapısını aşarak, katılımcılığı ve vatandaş odaklılığı öne çıkardığını vurgular.

Kamu yönetiminde etik ikilemler, sadece yasal çerçevede değil, aynı zamanda siyasi ve toplumsal baskılarla şekillenen çok boyutlu bir sorunsaldır. Thomas (2013), yöneticilerin karşılaştığı ikilemleri aşabilmesi için sistematik etik karar verme modellerine ihtiyaç duyulduğunu belirtir. Türkiye’de kamu kaynaklarının dağılımında karşılaşılan usulsüzlük örnekleri, etik kuralların uygulamadaki zayıflığını ve liyakat sisteminin erozyona uğradığını ortaya koymaktadır (Saylan, 2018). Bu nedenle, kamu yönetiminde etik eğitimi ve farkındalık programları, yalnızca bireysel davranışların değil, aynı zamanda kurumsal mekanizmaların da güçlendirilmesini hedeflemelidir (Acar, 2012).

2.1. Etik ve Şeffaflık

2.1.1. Etik

Etik, bireylerin ve toplumların doğru ile yanlış, iyi ile kötü arasında nasıl karar verdiklerini, hangi değerler doğrultusunda eylemde bulduklarını inceleyen felsefi bir disiplindir. Yunanca kökenli olan "ethos" kelimesinden türeyen etik; alışkanlık, karakter, töre ya da gelenek anlamına gelmektedir. Günümüzde ise daha çok, bireylerin ve kurumların davranışlarını yönlendiren ahlaki ilkeler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Etik, yalnızca bireysel davranışların değil; aynı zamanda kamu yönetimi, hukuk, tıp, medya, akademi gibi çeşitli meslek alanlarının da normatif temellerini oluşturmaktadır.

Etik, bireylerin ve toplumların doğru ile yanlış, iyi ile kötü arasında nasıl karar verdiklerini, hangi değerler doğrultusunda eylemde bulduklarını inceleyen felsefi bir disiplindir. Yunanca kökenli olan "ethos" kelimesinden türeyen etik; alışkanlık, karakter, töre ya da gelenek anlamına gelmektedir. Günümüzde ise daha çok, bireylerin ve kurumların davranışlarını yönlendiren ahlaki ilkeler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Etik, yalnızca bireysel davranışların değil; aynı zamanda kamu yönetimi, hukuk, tıp, medya, akademi gibi çeşitli meslek alanlarının da normatif temellerini oluşturmaktadır.

Etik, çoğu zaman ahlak kavramıyla eş anlamlı şekilde kullanılsa da, literatürde bu iki kavram arasında belirli ayrımlar yapılmaktadır. Ahlak, belli bir toplumun tarihsel ve kültürel bağlamda kabul

ettiği değerler bütünü ifade ederken; etik, bu değerlerin felsefi ve eleştirel bir değerlendirmesini yapmayı amaçlayan normatif bir disiplindir. Bu çerçevede etik, ahlaki eylemlerin “neden” ve “nasıl” sorularına rasyonel yanıtlar arayan bir sorgulama süreci olarak öne çıkmaktadır.

Etik düşüncenin kökeni, Antik Yunan felsefesine kadar uzanır. Başta Sokrates, Platon ve Aristoteles olmak üzere birçok düşünür, insan davranışlarını yönlendiren erdemler, adalet, mutluluk ve doğru yaşam gibi konular üzerine düşünmüştür. Sokrates, ahlaki bilginin sorgulama yoluyla elde edilebileceğini savunurken, Platon, idealer kuramı çerçevesinde evrensel ahlaki doğruların varlığını ileri sürmüştür. Aristoteles ise “Nikomakhos’a Etik” adlı eserinde, erdemli yaşamı “altın orta” kavramı üzerinden tanımlamış ve etik davranışın amacını “eudaimonia” (iyi ve mutlu yaşam) olarak belirlemiştir.

Orta Çağ boyunca etik düşünce, özellikle Hristiyan ve İslam filozoflarının katkısıyla teolojik bir temele oturmuştur. Thomas Aquinas, etik ilkeleri Tanrı’nın iradesine dayandırırken, Farabi, İbn Sina ve Gazali gibi İslam filozofları da etik meseleleri akıl, hikmet ve ahlaki sorumluluk temelinde değerlendirmiştir. (Eryılmaz, 2010)

Modern dönem ise etik anlayışında önemli bir kırılma noktası olmuştur. İmmanuel Kant, ahlak yasasının evrenselliğini vurgulamış ve “ödev ahlakı” (deontoloji) kuramını geliştirerek bireyin, eylemlerinde aklın buyruğu olan “kategorik imperatif”e uyması gerektiğini savunmuştur. Öte yandan, John Stuart Mill ve Jeremy Bentham gibi faydacı (utilitarist) düşünürler ise etik davranışın ölçütünü, sonuçta sağlanan fayda ya da mutluluk üzerinden değerlendirmiştir.

Yüzyıl ve sonrasında etik, yalnızca bireysel ahlak tartışmalarının ötesine geçmiş; özellikle profesyonel meslek etiği, kamu etiği, biyomedikal etik, çevre etiği ve iş etiği gibi alt alanlarda sistematik bir şekilde ele alınmaya başlanmıştır. Bu dönemde etik, felsefi bir tartışma alanı olmanın yanında; aynı zamanda yönetim, insan hakları, sosyal sorumluluk ve kurumsal davranış gibi konuların da ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. (Denhardt & Denhardt, 2003) (Köse, 2020)

Etik kavramı, özellikle kamu yönetimi bağlamında önemli bir kurumsal işlev üstlenmektedir. Kamu görevlilerinin, kişisel çıkarlarını değil; kamu yararını önceleyen, tarafsız, hesap verebilir ve şeffaf bir anlayışla görev yapmaları etik ilkelere bağlıdır. Bu doğrultuda, çağdaş kamu yönetimi anlayışında etik; yalnızca bireysel erdem değil, aynı zamanda yönetsel meşruiyet, toplumsal güven ve hizmet kalitesi açısından da temel bir belirleyici olarak değerlendirilmektedir. (Eryılmaz, 2010) (Acar, 2012)

Kamu görevlileri için etik ilkeler bağlamında; dürüstlük, tarafsızlık, hesap verebilirlik ve kamu yararı ilkeleri temel rehberlerdir. Bu ilkeler çerçevesinde kamu görevlileri, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde kamu güvenini tesis etme sorumluluğu taşımaktadır. Ömürgönülşen (2007), kamu görevlilerinin etik ikilemlerle baş etme sürecinde etik eğitimin ve kurumsal rehberliğin önemini vurgulamaktadır.

Kamu etiği, kamu görevlilerinin karar alma ve uygulama süreçlerinde kamu yararını gözeterek hareket etmesini, dürüstlük, tarafsızlık ve hesap verebilirlik gibi temel ilkeler çerçevesinde sorumluluk üstlenmesini ifade eder. Acar (2012), kamu etiğinin yalnızca bireysel davranışları yönlendiren kurallar bütünü olmadığını, aynı zamanda kurumsal kültürü şekillendiren bir normatif çerçeve sunduğunu belirtmektedir. Türkiye’de kamu etiği, özellikle 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu (2004) ile yasal zemine oturtulmuş, ancak uygulama ve denetim mekanizmalarının etkinliği konusunda halen çeşitli sorunlar yaşanmaktadır.

Kamu yönetiminde etik karar alma süreçleri, farklı etik teorilerin rehberliğinde şekillenebilir. Deontolojik etik, kamu görevlilerinin görev bilinciyle hareket etmesi gerektiğini savunurken; faydacı

etik, alınan kararların en fazla sayıda kişi için en büyük faydayı sağlaması gerektiğini vurgular. Erdem etiği ise kamu yöneticilerinin adalet, ölçülülük ve cesaret gibi erdemleri benimsemesini ön plana çıkarır. Bu teoriler, kamu yöneticilerinin karşılaştığı karmaşık sorunları etik bir çerçevede değerlendirmeleri için önemli birer referans noktasıdır.

Türkiye’de son yıllarda kamu kaynaklarının tahsisinde yaşanan tartışmalar, kamu ihalelerinde yolsuzluk iddiaları ve liyakat eksikliği gibi sorunlar, kamu yönetiminde etik ilkelerin uygulanabilirliğinin zayıflığını gözler önüne sermektedir. Saylan (2018), bu etik sorunların yalnızca bireysel hatalardan değil, aynı zamanda kurumsal ve yapısal eksikliklerden kaynaklandığını ifade etmektedir. Bu bağlamda, kamu yönetiminde etik kültürün oluşturulması ve kamu görevlilerinin etik ikilemlerle baş etme kapasitelerinin artırılması önemlidir.

Etik Kuramları

Farklı etik kuramlar, bireylerin neyin doğru ya da yanlış olduğuna nasıl karar vermeleri gerektiğini farklı ilkeler doğrultusunda açıklamaktadır. Başlıca etik kuramlar arasında deontolojik etik (ödev etiği), faydacı etik (utilitarizm) ve erdem etiği yer almaktadır. Her bir kuram, etik karar alma süreçlerinde farklı bir referans noktası belirler.

Deontolojik Etik (Ödev Etiği)

Deontolojik etik, eylemin sonuçlarından ziyade, eylemin kendisinin ahlaki değerine odaklanan bir etik yaklaşımıdır. Bu kuramın öncüsü olan İmmanuel Kant, bireylerin evrensel ahlak yasalarına uygun hareket etmeleri gerektiğini savunmuş ve etik davranışın temelini “ödev” kavramıyla açıklamıştır. Kant’a göre, bir eylem ancak evrenselleştirilebilir bir ilkeye dayanıyorsa ahlakidir. Bu yaklaşımda birey, kendi çıkarından bağımsız olarak, yalnızca doğru olduğu için doğru olanı yapmalıdır. (Köse, 2020)

Deontolojik etik, özellikle kamu görevlilerinin tarafsızlık, dürüstlük ve görev sadakati gibi ilkeleri gözetmesi gerektiğini vurgulayan kamu etiği uygulamaları için önemli bir referans noktasıdır.

Faydacı Etik (Utilitarizm)

Faydacılık, bir eylemin ahlaki değerini, doğurduğu sonuçlara göre değerlendiren sonuç odaklı (teleolojik) bir etik kuramıdır. Jeremy Bentham ve John Stuart Mill tarafından sistematik hale getirilen bu yaklaşıma göre, en doğru eylem, en fazla sayıda insan için en fazla faydayı sağlayan eylemdir. Bu kuram, kamu politikalarının ve idari kararların değerlendirilmesinde sıklıkla kullanılır; çünkü kamu kaynaklarının dağılımında ve hizmet sunumunda maksimum toplumsal fayda hedeflenir. Ancak faydacılığın, azınlık haklarının göz ardı edilmesine neden olabileceği yönünde eleştiriler de söz konusudur.

Erdem Etiği

Erdem etiği, davranışların ahlaki değerini bireyin karakteri ve erdemleri üzerinden değerlendiren normatif bir etik anlayışıdır. Bu yaklaşımın kökleri Aristoteles’in “Nikomakhos’a Etik” adlı eserine dayanır. Aristoteles’e göre etik yaşam, bireyin erdemli bir karakter geliştirmesi ve bu erdemleri eyleme dönüştürmesiyle mümkündür. Erdem etiğinde “altın orta” kavramı önemlidir; birey aşırılıklardan uzak, dengeli bir tutum sergilemelidir. Kamu yönetiminde erdem etiği, özellikle kamu görevlilerinin dürüstlük, adalet, cesaret, ölçülülük gibi kişisel erdemler doğrultusunda hareket etmelerini temel alan bir yaklaşım sunar.

Diğer Etik Yaklaşımlar

Etik literatüründe yukarıda belirtilen kuramların yanı sıra, çağdaş etik tartışmalarına yön veren başka yaklaşımlar da bulunmaktadır. Sözleşmecî etik, toplumsal sözleşme kavramına dayanarak bireylerin ortak rızaya dayalı etik kurallar geliştirmesini savunur. Feminist etik, geleneksel etik

kuramların cinsiyetçi önyargılar taşıdığına dikkat çekerek, bakım, empati ve ilişkisel sorumluluk gibi değerleri ön plana çıkarır. Durumcu etik (kontekstüalizm) ise ahlaki kararların evrensel ilkeler yerine bağlama özgü değerlendirilmesi gerektiğini savunur.

2.1.2. Şeffaflık

Bir organizasyonun veya kurumun faaliyetlerini, kararlarını ve süreçlerini anlaşılır ve erişilebilir bir şekilde kamuoyuna sunma ilkesidir. Bu, hem iç hem de dış paydaşlara doğru bilgi akışının sağlanması ve hesap verebilirliğin teşvik edilmesi anlamına gelir.

Şeffaflık, kamu kurumlarının, organizasyonların ve şirketlerin faaliyetleri hakkında açık bilgi sunmalarını ifade eder. Bu bilgi, adaylar, vatandaşlar, yatırımcılar ve diğer ilgililer tarafından erişilebilir olmak zorundadır. (Güler, 2011)

Günümüzde dijitalleşme, kamu yönetiminde şeffaflık ilkesiyle doğrudan bağlantılı hale gelmiştir. Açık veri portalları, kamu bütçelerinin ve projelerinin çevrim içi olarak yayımlanması, vatandaşların yönetim süreçlerine aktif katılımını mümkün kılmaktadır (Chadwick & May, 2003). E-Devlet platformları, bilgi edinme hakkını güçlendirerek hem yönetsel şeffaflığı hem de vatandaş memnuniyetini artırmaktadır. OECD (2017), dijital araçların doğru kullanımıyla kamu kurumlarında hesap verebilirliğin güçlendiğini vurgulamaktadır.

Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinde şeffaflık, yönetsel denetim ve vatandaş katılımı açısından bir norm olarak kabul edilmektedir. Transparency International raporları, kamu harcamalarının açık biçimde paylaşılmasının yolsuzlukla mücadelede etkili bir strateji olduğunu göstermektedir. Güler (2011), Türkiye’de şeffaflık uygulamalarının AB standartlarıyla tam uyumlu hale gelmesi için dijital denetim mekanizmalarının daha fazla yaygınlaştırılması gerektiğini savunmaktadır.

2.1.3. Hesap Verebilirlik

Şeffaflık aynı zamanda bir kurumun sunduğu hizmetler ve aldığı kararlar konusunda sorumlu tutulabilir olmasını sağlar. Bu sayede topluma yönelik düzenlemelere ve politikalara dair açıklamalar beklenir. (Güler, 2011)

Şeffaf bilgi, karar alma süreçlerinin adil, tutarlı ve öngörülebilir olmasına katkı sağlar. Aktan (2001), yolsuzlukla mücadelede en etkili stratejilerin kurumsal şeffaflık, hesap verebilirlik ve bağımsız denetim mekanizmalarının güçlendirilmesiyle sağlanabileceğini belirtmektedir. Güler (2003), demokratik kamu yönetiminin temel unsurlarından biri olan hesap verebilirliğin, yönetsel etikle doğrudan ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Schedler (1999), hesap verebilirliği hem bilgiye erişim hem de yaptırım mekanizmalarıyla desteklenen çift yönlü bir süreç olarak görmektedir.

Uhr (1993), hesap verebilirliğin yalnızca geçmişi açıklamakla kalmayıp, gelecekteki davranışları da şekillendirme işlevi gördüğünü ifade etmektedir.

Kamu yönetiminde hesap verebilirlik, yalnızca yönetsel bir sorumluluk değil, aynı zamanda demokratik sistemin temel yapı taşlarından biridir. Bovens (2007), hesap verebilirliği, kamu kurumlarının eylemlerinin ve kararlarının denetlenmesi, gerekçelendirilmesi ve sonuçlarının kamuoyuna açıklanması süreci olarak tanımlar. Hesap verebilirlik genellikle üç ana kategoriye ayrılır:

- **Yönetsel hesap verebilirlik:** Kurum içi denetimler ve hiyerarşik yapı aracılığıyla sağlanır.
- **Mali hesap verebilirlik:** Kamu kaynaklarının etkin ve şeffaf kullanımına odaklanır. Sayıştay raporları ve performans değerlendirme sistemleri bu bağlamda önemlidir.

- **Demokratik hesap verebilirlik:** Vatandaşların, sivil toplum kuruluşlarının ve medyanın yönetim süreçlerine yönelik kontrolünü ifade eder.

Yeni kamu yönetimi ve yönetim anlayışları, hesap verebilirliği yalnızca devletin bir yükümlülüğü olarak değil, aynı zamanda toplumun etkin katılımıyla sağlanan çok aktörlü bir süreç olarak ele alır. UNDP (2001), hesap verebilirlik ilkesinin vatandaşların yönetime güvenini güçlendiren ve demokratik meşruiyeti pekiştiren bir unsur olduğunu belirtir.

Türkiye’de 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (2003), mali disiplin ve şeffaflık çerçevesinde hesap verebilirlik mekanizmalarının güçlendirilmesi için önemli bir adımdır. Ancak Güler (2011), denetim mekanizmalarının uygulamada yeterince etkin çalışmadığını, bu nedenle kamuoyunun hesap verebilirlik algısının zayıf kaldığını belirtmektedir.

Kamu Yönetimi ve Şeffaflık: Kamu yönetiminde şeffaflık, seçmenlerin, halkın ve ilgili paydaşların yönetim süreçlerine katılımını kolaylaştırır, kamu güvenini artırır ve kamu yöneticilerinin işlerini daha verimli ve güvenilir şekilde gerçekleştirmesini sağlar. Şeffaflık, günümüz kamu yönetimi için çok önemli bir ilkedir. Bu sayede, genellikle kararlar ve yönetim süreçleri izlenebilir ve denetlenebilir hale gelir.

Şeffaflık, kamu yönetiminde, kurumların faaliyetlerinin, karar alma süreçlerinin ve uygulamalarının açık, erişilebilir ve anlaşılır bir biçimde kamuoyuna yansıtılmasıdır. (Güler, 2011) (Denhardt & Denhardt, 2003) Bu kavram, yönetişimde hesap verebilirliğin temel taşlarından biridir ve şu unsurları içerir:

Bilgiye Erişim: Kamu kurumlarının bütçe, proje, performans ve benzeri bilgilerini, vatandaşların erişimine sunması.

Hesap Verebilirlik: Alınan kararlar ve gerçekleştirilen işlemlerin denetlenebilir ve sorgulanabilir olması; böylece, kurumlar kamuoyuna karşı sorumluluklarını yerine getirmiş olur. (OECD, 2017)

Katılımcılık: Vatandaşların, kamu politikalarının oluşum sürecine katkı sağlaması ve yönetim süreçlerinin şeffaflığı sayesinde güven ortamının oluşması. (UNDP, 2001)

Bu bağlamda şeffaflık, demokratik toplumların temel ilkelerinden biri olarak, hem vatandaşların haklarını korur hem de devlet kurumlarının etkin, dürüst ve adil çalışmasını destekler. (Güler, 2011)

Kamu görevlileri, toplumun güvenini tesis etmek ve kamu hizmetlerinin etkin, adil ve şeffaf bir şekilde yürütülmesini sağlamak için belirli etik davranış ilkelerine bağlı kalmalıdır. Kamu görevlileri için temel etik davranış ilkeleri:

Dürüstlük: Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yalan söylememeli, rüşvete başvurmamalı ve çıkar çatışmalarından kaçınmalıdır.

Tarafsızlık: Her vatandaş için eşit hizmet sunmayı amaçlamalı; kişisel veya siyasi görüşlerin karar alma süreçlerini etkilemesine izin vermemelidir.

Hesap Verebilirlik: Alınan kararlar ve yapılan işlemler şeffaf olmalı, gerektiğinde vatandaşlara hesap verebilme sorumluluğu yerine getirilmelidir. (OECD, 2017)

Şeffaflık: Kamu kurumlarının faaliyetleri, bütçe uygulamaları ve karar süreçleri açık ve erişilebilir olmalı, bilgiye erişim sağlanmalıdır. (Güler, 2011)

Adalet: Her türlü ayrımcılıktan kaçınarak, adil ve eşit muamele ilkesine bağlı kalınmalıdır.

Yasalara Uygunluk: Görev sırasında ilgili yasa, yönetmelik ve meslek kurallarına sıkı sıkıya bağlı kalınmalıdır.

Hizmet Odaklılık: Vatandaşların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak, kamu yararını esas alan hizmetler sunulmalıdır. (Acar, 2012)

Profesyonellik: Görevin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranış standartlarına uygun olarak hareket edilmelidir.

Bu ilkeler, kamu yönetiminde güvenilirlik ve etkinlik sağlarken, toplumsal denge ve adaletin korunmasına katkıda bulunur. Her kamu görevlisi bu etik standartları benimseyerek, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde kamu hizmetlerinin kalitesini artırmaya yönelik sorumluluk taşır. Etik ve şeffaflık, kamu yönetimi başta olmak üzere her alanda birbirini tamamlayan iki temel ilkedir.

2.1.4. Etik İkilem

Etik ikilem, birey ya da kurumun, her biri ahlaki açıdan gerekçelendirilebilir ancak birbirini dışlayan iki ya da daha fazla seçenek arasında tercih yapmak zorunda kaldığı durumlardır. Bu durum, karar alıcıyı yalnızca ahlaki bir gerilim içine sokmakla kalmaz; aynı zamanda vicdani sorumluluk, kurumsal bağlılık ve toplumsal sonuçlar açısından da çok boyutlu bir değerlendirme sürecine zorlar. Etik ikilemler, çoğunlukla “doğru ile yanlış” arasında değil, “birbiriyle çatışan iki doğru” arasında seçim yapmayı gerektirir. Bu özelliğiyle, klasik etik değerlendirmelerin ötesinde daha derinlemesine bir ahlaki muhakeme süreci gerektirir. (Kidder, 2009)

Dolayısıyla etik ikilem kamu yönetiminin güncel sorunlarının ve çelişkilerinin başında gelmektedir.

Etik İkilemlerin Kaynakları

Etik ikilemler çeşitli bağlamlarda ortaya çıkabilir. Özellikle kamu yönetimi ve profesyonel meslek alanlarında aşağıdaki durumlar etik ikilemlerin başlıca kaynaklarıdır:

Çıkar çatışmaları (kişisel çıkar ile kamu yararı arasında gerilim)

- Sadakat ile doğruluk arasında seçim (kuruma bağlılık mı, dürüstlük mü?),
- Eşitlik ile hakkaniyet arasında denge (herkese eşit davranmak mı, duruma göre adil davranmak mı?),
- Yasal yükümlülük ile vicdani sorumluluk arasında çatışma (hukuka uygunluk mu, etik duyarlılık mı?),
- Karar alma sürecinde bilgi açıklığı ile gizliliğin çatışması

Bu gibi durumlarda karar alıcı, hangi değeri öncelemesi gerektiğine karar veremediğinde etik bir ikilemle karşı karşıya kalır.

Kamu Yönetimi Bağlamında Etik İkilemler

Kamu yönetimi, doğası gereği hem bireysel hem de kurumsal sorumluluğun iç içe geçtiği bir alandır. Kamu yöneticileri, yalnızca yasalarla belirlenen çerçevede değil, aynı zamanda toplumun beklentileri, etik normlar ve yönetsel sorumluluklar doğrultusunda da hareket etmek zorundadır. Bu çoklu sorumluluk alanı, etik ikilemlerin kamu sektöründe daha sık ve daha karmaşık biçimde yaşanmasına neden olur.

Örneğin, bir kamu yöneticisinin liyakat esasına göre yapılması gereken bir atamada, siyasi baskılar nedeniyle sadakate dayalı bir tercihte bulunması yönünde zorlanması, tipik bir etik ikilem örneğidir. Benzer şekilde, kamu kaynaklarının dağılımında dezavantajlı gruplara öncelik verilmesi hakkaniyet gereği olabilirken, bu durum diğer paydaşların eşitlik ilkesine dayalı hak talepleriyle çelişebilir. Bu tür durumlarda yöneticinin yalnızca hukuki çerçeveye değil, etik muhakemeye de başvurması gerekir. (Saylan, 2018) (Kidder, 2009)

Etik ikilemler, yöneticilerin birbirini dışlayan ancak her biri ahlaki gerekçelere sahip seçenekler arasında tercih yapmak zorunda kaldıkları durumlardır (Kidder, 2009). Türkiye’de kamu yönetiminde sıkça görülen etik ikilemler, genellikle çıkar çatışmaları, liyakat ile siyasi sadakat arasında kalan tercihler ve kamu kaynaklarının tahsisine ilişkin tartışmalar etrafında şekillenmektedir.

Özellikle yerel yönetimlerde görülen usulsüz harcamalar, kamu ihalelerinde şeffaf olmayan süreçler ve kadrolaşma tartışmaları, etik ikilemlerin somut örneklerindedir. Saylan (2018), bu durumun yalnızca hukuki değil, aynı zamanda kurumsal ve toplumsal boyutları olan bir sorun olduğunu vurgulamaktadır.

Etik İkilemlerin Çözüm Yöntemleri

Etik ikilemlerle başa çıkmak için çeşitli çözüm yaklaşımları geliştirilmiştir. Bu yaklaşımlar genellikle hem bireysel etik muhakemeyi hem de kurumsal etik yapıların destekleyiciliğini esas alır. Bunlar arasında: Etik karar verme modelleri: Örneğin, James Rest’in dört aşamalı modeli (etik farkındalık, etik yargı, etik niyet ve etik davranış) karar alma sürecini sistematik hale getirir.

Kurumsal etik rehberlik: Etik kodlar, danışma kurulları ve rehber ilkeler, karar alıcılara yol gösterici olabilir.

Durum analizi ve paydaş değerlendirmesi: Etik ikilemlerin çözümünde etkilenecek tarafların haklarının ve değerlerinin sistematik biçimde analiz edilmesi, daha dengeli kararların alınmasına yardımcı olur.

Mesleki etik eğitimi: Etik duyarlılığı artırmak, ikilemleri daha bilinçli bir şekilde tanımlamak ve çözüm üretme becerisini geliştirmek için önemlidir.

Kamu Yönetiminde Hediye Kavramı ve Etik Değerlendirme

Kamu yönetiminde etik ilkelerin uygulanabilirliğini sınanan başlıca konulardan biri, kamu görevlilerinin hediye alma ve verme davranışlarıdır. Hediye, genel anlamıyla kişiler arasında sosyal ilişki kurma, jest yapma veya minnettarlık ifade etme amacıyla verilen maddi ya da manevi değeri olan unsurları ifade eder. Ancak kamu görevlileri açısından bu eylem, etik, hukuki ve yönetsel açılardan daha karmaşık ve hassas bir nitelik taşır. Çünkü kamu görevlisinin hediye alması ya da vermesi, sıklıkla çıkar çatışması, tarafsızlık ihlali ve kamu güveninin zedelenmesi risklerini beraberinde getirmektedir. (Eryılmaz, 2010) Dolayısıyla kamu görevlisinin hediye aldığı durumlarda mevzuatlar çerçevesinde dikkatli ve hassas davranması gerekmektedir.

Hediye ve Etik İlkeler Arasındaki İlişki

Kamu görevlilerinin davranışları, kamu hizmetinin tarafsızlık, şeffaflık, dürüstlük ve kamu yararına öncelik verme gibi temel etik ilkelerine dayanmalıdır. Bu ilkeler çerçevesinde değerlendirildiğinde, hediye alma eylemi çoğu zaman bu ilkelerle çatışma potansiyeli taşır. Özellikle, hizmet ilişkisi içinde olunan kişi ya da kurumlardan alınan hediyeler, karar alma süreçlerinde tarafsızlığın zedelenmesine ve ayrıcalıklı muamele algısının oluşmasına yol açabilir. (Eryılmaz, 2010) (Güler, 2011) (Acar, 2012)

Bu nedenle kamu görevlisinin görev sırasında veya görevinden dolayı doğrudan ya da dolaylı olarak hediye kabul etmesi, sadece etik dışı bir davranış olarak değil; aynı zamanda kamu hizmetinin güvenilirliğini zedeleyen bir unsur olarak değerlendirilir. Etik kuramlar açısından bakıldığında, deontolojik etik çerçevesinde bu tür eylemler ödev ve görev sadakati ile bağdaşmazken, faydacı yaklaşıma göre ise toplumda kamuya duyulan güvenin zayıflamasına neden olabileceği için genel faydayı azaltıcı bir etkiye sahiptir.

2.2. Kamu Yönetimi Yaklaşımları

Kamu yönetimi yaklaşımları, kamu kurumlarının işleyişi, karar alma süreçleri ve hizmet sunumunda farklı paradigmalara dayalı modelleri ifade etmektedir. Bu yaklaşımlar, zamanla değişen toplumsal ihtiyaçlar ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda değişmiş olup, her biri farklı önceliklere odaklanmaktadır.

2.2.1. Klasik Kamu Yönetimi (Traditional Public Administration)

Kamu yönetimi disiplini, modern anlamda ilk kez 19. yüzyılın sonlarında ortaya çıkmış ve özellikle 20. yüzyılın ilk yarısında şekillenmeye başlamıştır. Bu dönemde baskın hale gelen ve kamu yönetimi uygulamalarını uzun süre etkileyen paradigma, literatürde "klasik kamu yönetimi yaklaşımı" olarak adlandırılmaktadır. Söz konusu yaklaşım, kamu yönetimini teknik, rasyonel, nesnel ve yönetilebilir bir süreç olarak ele almakta; istikrar, düzen, verimlilik ve hukuka uygunluk ilkelerini temel almaktadır.

Klasik kamu yönetimi yaklaşımı, özellikle Weber'in bürokrasi kuramı, Taylor'un bilimsel yönetimi ve Fayol'un yönetim ilkeleri gibi kuramsal temellere dayanmaktadır. Max Weber, bürokrasiyi en ideal örgütlenme biçimi olarak tanımlamış; bu modelde iş bölümü, hiyerarşi, yazılı kurallar, liyakat ve uzmanlaşma gibi unsurlar öne çıkmıştır. Frederick W. Taylor ise iş süreçlerinin rasyonelleştirilmesi ve verimliliğin artırılması amacıyla "bilimsel yönetim" anlayışını geliştirmiştir. Diğer yandan, Henri Fayol yönetimin evrensel ilkelerini tanımlayarak, kamu ve özel sektör yönetimi arasında temel benzerliklerin olduğunu ortaya koymuştur. (Saylan, 2018)

Bu yaklaşımın temel varsayımlarından biri, siyaset ile yönetimin birbirinden kesin çizgilerle ayrılması gerektiği yönündedir. Bu bağlamda, kamu yöneticilerinin tarafsız, teknik uzmanlar olarak hareket etmeleri ve siyasal tercihlerin dışında kalmaları beklenmiştir. Yönetimin bilimselleştirilmesi gerektiğini ilk kez ortaya koyan Woodrow Wilson'ın 1887 tarihli makalesi, bu paradigmanın kuramsal temellerinden biri olarak kabul edilmektedir.

Klasik kamu yönetimi yaklaşımı, kamu hizmetlerinin sunumunda merkeziyetçiliği, kurallara bağlılığı, biçimselliği, görev tanımlarının netliğini, örgütsel hiyerarşiyi ve yurttaş-devlet ilişkisinde resmi mesafeyi öncelemektedir. Bu yönleriyle, hukukun üstünlüğü, meşruiyet, kamu yararı gibi temel ilkelerle uyumlu bir yönetim anlayışı sergilemektedir (Acar, 2012). Türkmen (2007), klasik bürokratik yapıların kamu etiği açısından sınırlarını vurgulamış ve reform ihtiyacına dikkat çekmiştir. Rosenbloom (1983), kamu yönetimi teorisinin anayasal güçler ayrılığı ilkesiyle uyumlu olması gerektiğini dile getirmiştir.

Bununla birlikte, klasik yaklaşım zamanla çeşitli eleştirilere maruz kalmıştır. Katı kuralcılık ve aşırı hiyerarşik yapılanma nedeniyle bürokratik hantallık oluşmuş, kamu hizmetlerinin etkinliği ve vatandaş memnuniyeti geri planda kalmıştır. Değişen toplumsal talepler karşısında esnek olmayan bu yapı, özellikle 1970'li yıllardan itibaren ortaya çıkan yeni kamu yönetimi, yönetişim ve katılımcı yönetim gibi alternatif yaklaşımlarla sorgulanmaya başlanmıştır. (Denhardt & Denhardt, 2003)

Sonuç olarak, klasik kamu yönetimi yaklaşımı, kamu yönetimi disiplininin kurumsallaşmasında ve yönetim faaliyetlerinin sistematikleştirilmesinde önemli bir rol oynamıştır. Ancak günümüz kamu yönetimi ihtiyaçları doğrultusunda daha esnek, katılımcı ve vatandaş odaklı modellerin gelişimine zemin hazırlayarak, tarihsel bir dönüşüm sürecinin de başlangıcını temsil etmiştir.

2.2.2. Yeni Kamu Yönetimi (New Public Management - NPM)

Yeni Kamu Yönetimi (YKY), 1980li yıllardan itibaren kamu yönetimi alanında ortaya çıkan paradigmatik bir dönüşümün ifadesidir. Bu yaklaşım, özellikle neo-liberal ekonomi politikalarının ve yönetişim odaklı reform hareketlerinin etkisiyle şekillenmiştir. Klasik kamu yönetiminin hiyerarşik, kuralcı ve merkeziyetçi yapısına karşı alternatif bir model olarak geliştirilmiştir. Çevikbaş (2006), yeni kamu yönetimi anlayışının, esnek yönetim yapıları ve hizmet odaklı yaklaşımı merkeze aldığını ifade etmektedir.

Yeni kamu yönetimi, kamu hizmetlerinin sunumunda etkinlik, verimlilik, performans odaklılık ve vatandaş memnuniyeti gibi özel sektör mantığına dayalı ilkeleri benimseyerek, kamu sektörünün işleyişinde köklü değişiklikler önermektedir. (Denhardt & Denhardt, 2003) (Hood, 1991)

Yeni Kamu Yönetimi yaklaşımı, kamu yönetimini özel sektör yönetim ilkeleri doğrultusunda yeniden tasarlamayı hedefler. Bu çerçevede, kamu hizmetlerinin sunumunda rekabetçi mekanizmaların teşvik edilmesi, piyasa mantığının entegrasyonu, ölçülebilir çıktılar üzerinden performans değerlendirmesi yapılması, hizmet içi maliyet bilincinin artırılması ve vatandaşın müşteri olarak görülmesi gibi yaklaşımlar ön plana çıkmaktadır. Bu yönüyle Yeni Kamu Yönetimi, kamu kurumlarının daha esnek, hesap verebilir ve sonuç odaklı bir yapıya kavuşmasını amaçlamaktadır. Frederickson (1997), kamu yönetiminin etik temelli bir kamu hizmeti anlayışı ile yeniden şekillendirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

Yeni kamu yönetimi anlayışının kuramsal temelleri, ekonomik rasyonalizm, kamu tercihi teorisi (public choice theory) ve yönetimselcilik (managerialism) gibi yaklaşımlara dayanmaktadır. Bu teoriler, kamu yönetiminin daha piyasa temelli, rekabetçi, ölçülebilir ve müşteri odaklı olması gerektiğini savunmaktadır. Özellikle Christopher Hood, Yeni Kamu Yönetimi'nin temel özelliklerini belirlerken şu ilkeleri öne çıkarmıştır: profesyonel yöneticiliğin güçlendirilmesi, performans standartlarının açık biçimde belirlenmesi, kaynak kullanımında maliyet etkinliğine odaklanılması, kamu hizmetlerinin dış kaynak kullanımıyla sunulması (outsourcing), rekabetin artırılması ve yönetsel hesap verebilirliğin sağlanması.

Yeni Kamu Yönetimi yaklaşımı, birçok ülkede kamu reformlarının temel çerçevesini oluşturmuş ve uygulamada çeşitli politika araçlarıyla hayata geçirilmiştir. Bu araçlar arasında performans bütçeleme, stratejik planlama, kalite yönetimi, sözleşmeli çalışma ve yerel yönetimlerin güçlendirilmesi gibi uygulamalar yer almaktadır. Demirel (2003), Türkiye'de kamu yönetimi anlayışındaki dönüşümü özellikle 1980 sonrası reformlarla ilişkilendirmektedir. Ayrıca, kamu hizmetlerinde vatandaş memnuniyeti anketleri, e-devlet uygulamaları ve hizmette hız ve kolaylık sağlanması gibi yöntemlerle kamu hizmetlerinin etkinliği artırılmaya çalışılmıştır. (Chadwick & May, 2003)

Bununla birlikte, Yeni Kamu Yönetimi yaklaşımı çeşitli eleştirilere de maruz kalmıştır. Öncelikle, kamu yönetiminin kar amacı gütmeyen doğası ile piyasa odaklı mantık arasında doğal bir gerilim olduğu ileri sürülmüştür. Ayrıca, aşırı performans odaklılık ve maliyet baskısı nedeniyle toplumsal adalet, eşit hizmet sunumu ve kamu yararı gibi normatif değerlerin ikinci plana itildiği yönünde eleştiriler yapılmıştır. Özellikle sosyal devlet anlayışının zayıflaması, hizmetlerde parçalanma ve vatandaşın tüketiciye indirgenmesi gibi olgular, Yeni Kamu Yönetimi'nin uzun vadeli etkilerinin sorgulanmasına neden olmuştur. (Acar, 2012) (Hood, 1991)

Sonuç olarak, Yeni Kamu Yönetimi yaklaşımı, kamu yönetimi alanında modernleşme çabalarının bir parçası olarak değerlendirilmekte; özellikle etkinlik, hizmet kalitesi ve hesap verebilirlik konularında önemli katkılar sunmaktadır. Ancak bu yaklaşımın, kamu hizmetlerinin

özünü oluşturan eşitlik, kamu yararı ve demokratik katılım gibi temel ilkelerle uyumunun sürekli sorgulanması gerekmektedir. Bu bağlamda Yeni Kamu Yönetimi yalnızca bir yönetim modeli değil, aynı zamanda kamu yönetiminin değişen toplumsal ve ekonomik koşullara uyum sağlama çabasının dinamik bir göstergesi olarak da değerlendirilmektedir. (OECD, 2017)

2.2.3. Yeni Kamu Yönetişi

Yeni Kamu Yönetişi, kamu yönetimi disipliniinde 2000’li yıllardan itibaren ön plana çıkan ve özellikle klasik kamu yönetimi ile yeni kamu yönetimi yaklaşımlarına eleştirel bir alternatif olarak ortaya çıkan çağdaş bir yönetim paradigmasıdır. Bu yaklaşım, kamu hizmetlerinin sunumunda yalnızca devletin veya piyasanın değil; çok aktörlü, ağ temelli ve katılımcı bir yapının esas alınması gerektiğini savunur. Dolayısıyla Yeni Kamu Yönetişi karmaşık, çok düzeyli ve çok paydaşlı kamu sorunlarının çözümünde, kamu-özel-sivil toplum iş birliğini önceleyen esnek ve kapsayıcı bir yönetim anlayışıdır. (Denhardt & Denhardt, 2003)

Yeni kamu yönetişi, hem yurttaş merkezli hem de ilişkiselliğe dayalı bir yönetim modelidir. Bu bağlamda bireyler yalnızca “tüketici” (müşteri) olarak değil, aynı zamanda “vatandaş” ve “paydaş” kimliğiyle karar alma süreçlerinin doğrudan bir parçası haline getirilmeye çalışılır. Bu yönüyle demokratik katılım, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve açıklık ilkeleri ön plana çıkar. (Güler, 2011) (OECD, 2017) (Denhardt & Denhardt, 2003)

Yeni Kamu Yönetişi’nin kuramsal temelleri, yönetim (governance), çok düzeyli yönetim (multi-level governance), kamu değerleri teorisi, iletişimsel rasyonelite ve sosyal sermaye kavramlarına dayanmaktadır. Bu yaklaşım, kamu yönetiminin dikey hiyerarşik yapılardan ziyade, yatay ilişkiler ağı, karşılıklı bağımlılıklar, gönüllü işbirlikleri ve ortak akıl çerçevesinde organize edilmesini önerir. Rhodes, Osborne ve Kickert gibi kuramcılar tarafından geliştirilen bu model, kamu yönetiminin yalnızca “yönetme” değil, aynı zamanda “birlikte yönetme” (co-governance) süreci olduğunu vurgular. (Denhardt & Denhardt, 2003)

Yeni kamu yönetişi yaklaşımı, özellikle karmaşık kamu hizmetlerinin sunumunda (örneğin sağlık, çevre, sosyal hizmetler, yerel kalkınma) çok sayıda kurumun, sivil toplum kuruluşunun, özel sektör temsilcisinin ve yurttaşın aktif katılımını esas alır. Bu bağlamda, kamu politikalarının yalnızca merkezi kamu otoriteleri tarafından değil; çok aktörlü katılım mekanizmalarıyla belirlenmesi gerektiği savunulmaktadır. Bu yaklaşım, aynı zamanda ağ yönetimi (network governance), ortaklıklar, sözleşmeye dayalı ilişkiler ve diyalog temelli karar alma süreçleri gibi yöntemlerle uygulamaya geçirilmektedir. (Denhardt & Denhardt, 2003)

Yeni Kamu Yönetişi yaklaşımı, kamu yönetiminde tek yönlü komut-kontrol ilişkisini aşarak, daha fazla esneklik, adaptasyon ve etkileşim sağlamaktadır. Özellikle demokratik normlarla uyumlu bir yapı önererek, vatandaşların yönetim süreçlerine doğrudan katılımını güçlendirmekte ve kamu değerinin ortaklaşa üretilmesini hedeflemektedir. (Denhardt & Denhardt, 2003) (Moore, 1995)

Bununla birlikte, Yeni Kamu Yönetişi’nin uygulanabilirliği bağlamında bazı eleştiriler de söz konusudur. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kurumsal kapasite eksiklikleri, siyasi kültürün katılımcı olmaması, şeffaflık ve hesap verebilirlik mekanizmalarının zayıflığı gibi nedenlerle bu modelin hayata geçirilmesinde çeşitli güçlükler yaşanabilmektedir. Ayrıca, çok aktörlü yapının karar alma süreçlerini yavaşlatabileceği ve sorumluluğun dağılması riskini doğurabileceği yönünde eleştirilere de rastlanılmaktadır. (Güler, 2011) (OECD, 2017) (Denhardt & Denhardt, 2003) (UNDP, 2001)

Sonuç olarak, Yeni Kamu Yönetişimi yaklaşımı, modern kamu yönetiminin katılımcılık, çoğulculuk, ağ yönetimi ve kamu değeri üretimi gibi çağdaş normlara dayalı olarak yeniden şekillenmesini temsil etmektedir. Bu yönüyle, yalnızca kamu hizmetlerinin sunum biçimini değil; aynı zamanda devlet-toplum ilişkilerini ve yönetsel meşruiyeti de dönüştüren kapsamlı bir paradigma değişimi olarak değerlendirilmelidir.

2.2.4. Kamu Değeri Yönetimi

Kamu Değeri Yönetimi (KDY), kamu yönetimi literatüründe 1990'lı yılların ortalarından itibaren ortaya çıkan ve özellikle Mark Moore tarafından geliştirilen bir yönetim paradigmasıdır. Bu yaklaşım, klasik kamu yönetimi ve yeni kamu yönetimi yaklaşımlarına bir alternatif olarak geliştirilmiş olup kamu yönetiminin temel amacını toplum için değer yaratmak olarak tanımlar. Kamu Değeri Yönetimi, kamu yöneticilerini yalnızca uygulayıcı teknokratlar veya maliyet-etkinlik odaklı yöneticiler olarak değil, aynı zamanda stratejik kamu liderleri, kamu değeri girişimcileri ve meşruiyet üreticileri olarak konumlandırır. (Moore, 1995)

Kamu Değeri Yönetimi yaklaşımı, temel olarak üç ana unsur üzerinde inşa edilmiştir:

- Toplumsal olarak arzu edilen kamu değerlerinin belirlenmesi,
- Bu değerleri hayata geçirecek operasyonel ve yönetsel kapasitelerin oluşturulması,
- Yurttaşlardan ve siyasi otoritelerden gerekli meşruiyetin sağlanması.

Bu üç unsur, Mark Moore'un literatüre kazandırdığı "stratejik üçgen modeli" ile temsil edilmekte olup, başarılı kamu yöneticiliğinin bu üçlü dengenin kurulmasıyla mümkün olabileceği vurgulanmaktadır.

Kamu değeri, yalnızca ekonomik veya nicel çıktılarının ötesinde; demokratik katılım, sosyal adalet, güvenlik, çevresel sürdürülebilirlik, eşit hizmet erişimi gibi niteliksel unsurları da içeren, çok boyutlu bir toplumsal fayda anlayışını ifade eder. Bu kapsamda, kamu politikalarının başarısı yalnızca etkinlik ve verimlilik kriterleriyle değil, aynı zamanda hizmetin toplumdaki algısı, etik temelleri, katılımcılık düzeyi ve toplumsal etki gibi kriterlerle de değerlendirilmelidir. (Moore, 1995) (UNDP, 2001)

Kamu Değeri Yönetimi yaklaşımı, vatandaşları yalnızca hizmet alan pasif bireyler olarak değil, aynı zamanda kamu değerinin ortak üreticileri olarak görür. Bu nedenle, demokratik meşruiyetin güçlendirilmesi, kamu karar alma süreçlerine katılımın artırılması ve şeffaflığın sağlanması, bu yaklaşımın temel ilkeleri arasında yer alır. Özellikle yönetim anlayışıyla yakın bağ kuran bu model, çok aktörlü, iş birliğine dayalı ve stratejik yönelimli bir kamu yönetimi yapısı önermektedir. (Denhardt & Denhardt, 2003) (Moore, 1995)

Kamu değeri yönetimi, yeni kamu yönetiminin piyasa odaklılık, vatandaş müşteri olarak konumlandırma ve dar performans kriterleri ile sınırlı yapısına karşı eleştirel bir duruş sergiler. Bu yaklaşım, yöneticilerin yalnızca performans ölçütlerine göre değil, aynı zamanda toplumsal diyalog, normatif değerlere bağlılık ve uzun vadeli kamu yararı açısından da sorumlu tutulması gerektiğini savunur. Ayrıca, yöneticilerin çevresel aktörlerle sürekli etkileşim içinde olmaları ve değişen toplumsal ihtiyaçlara stratejik şekilde yanıt verebilmeleri beklenir. (Acar, 2012) (Moore, 1995)

Bununla birlikte, kamu değeri yönetimi yaklaşımının uygulanmasında birtakım zorluklar da bulunmaktadır. Özellikle kamu değerinin tanımında subjektif unsurların bulunması, toplumun heterojen yapısı nedeniyle değerlerin çeşitlilik göstermesi, yöneticilerin hangi değeri öncelemesi gerektiği konusunda karmaşa yaratabilmektedir. Ayrıca, değer odaklı yönetimin ölçülebilirliği ve hesap verebilirliği konusunda da teorik ve pratik bazı tartışmalar söz konusudur. (Moore, 1995)

Kurt (2004), etik liderliğin yalnızca karar alma süreçlerine değil, kurum kültürünün şekillenmesine de doğrudan etki ettiğini vurgulamaktadır. Sonuç olarak, Kamu Değeri Yönetimi, kamu yönetiminin yalnızca hizmet sunumu ya da maliyet-etkinlik odaklı faaliyetler bütünü olmaktan çıkarılarak, stratejik, katılımcı ve etik temelli bir kamu liderliği süreci olarak yeniden tanımlanmasını sağlar. Bu yönüyle, çağdaş kamu yönetimi yaklaşımları arasında öne çıkmakta; özellikle demokratik yönetim, toplumsal meşruiyet ve sürdürülebilir kamu politikaları açısından güçlü bir kuramsal çerçeve sunmaktadır.

2.2.5. Dijital Kamu Yönetimi / E-Devlet Yaklaşımı

Dijital Kamu Yönetimi Yaklaşımı, dijitalleşmenin kamu yönetimi üzerindeki etkilerini esas alan çağdaş bir yönetim paradigmasıdır. Bu yaklaşım, bilişim teknolojilerindeki hızlı gelişmelerin ve dijital dönüşümün kamu sektörüne entegre edilmesiyle ortaya çıkmış olup, kamu hizmetlerinin sunum biçiminden karar alma süreçlerine kadar birçok yönetsel alanı dönüştürmeyi amaçlamaktadır. E-devlet, akıllı yönetim sistemleri, veri temelli karar alma, yapay zeka destekli kamu hizmetleri ve dijital katılım araçları, bu yaklaşımın temel bileşenleri arasında yer almaktadır. (Chadwick & May, 2003)

Dijital kamu yönetimi, kamu yönetimi alanında yalnızca teknik bir yenilik değil, aynı zamanda yönetim anlayışında şeffaflık, hesap verebilirlik, etkinlik ve vatandaş odaklılık gibi değerleri güçlendirmeyi hedefleyen normatif bir değişimi de temsil etmektedir. Bu bağlamda, dijital teknolojiler; kamu kurumlarının daha erişilebilir, katılımcı, hızlı ve kapsayıcı hale gelmesini sağlayan stratejik araçlar olarak değerlendirilmektedir. (Güler, 2011) (OECD, 2017) (Denhardt & Denhardt, 2003)

Bu yaklaşımın temelinde, geleneksel kamu hizmeti sunumunun zaman, mekân ve bürokrasi gibi sınırlayıcı unsurlarından arındırılması; bunun yerine çevrimiçi platformlar aracılığıyla kesintisiz, kullanıcı dostu ve kişiselleştirilmiş kamu hizmetleri sunulması hedeflenmektedir. Bu bağlamda, dijitalleşme, kamu yönetiminin daha esnek, uyum sağlayabilen ve dinamik bir yapıya dönüşmesine katkı sağlamaktadır.

Dijital kamu yönetimi yaklaşımı, aynı zamanda veri temelli yönetim anlayışını da beraberinde getirmektedir. Büyük veri (big data), açık veri (open data), bulut bilişim, blokzincir (blockchain) ve yapay zekâ gibi dijital araçların kullanımı sayesinde, kamu politikalarının daha rasyonel, öngörülebilir ve ölçülebilir temellerle şekillendirilmesi mümkün hale gelmektedir. Bu durum, hem yönetsel karar alma süreçlerinde kanıta dayalı politika üretimini desteklemekte hem de yöneticilerin hesap verebilirliğini artırmaktadır.

Bu yaklaşımınla birlikte vatandaşlar da yalnızca kamu hizmetlerinin alıcısı değil; sayısal ortamlar aracılığıyla doğrudan yönetim süreçlerine katılan aktif paydaşlar haline gelmiştir. Özellikle sosyal medya, çevrim içi katılım platformları ve e-katılım araçları sayesinde yurttaşlar, karar alma süreçlerinde daha görünür ve etkili bir konuma ulaşmaktadır. Bu gelişme, kamu yönetiminde demokratikleşmenin ve yönetsel meşruiyetin güçlendirilmesi açısından kritik öneme sahiptir. (Denhardt & Denhardt, 2003)

Ancak dijital kamu yönetimi yaklaşımı birtakım yapısal ve etik sorunları da beraberinde getirmektedir. Özellikle dijital eşitsizlik (digital divide), veri güvenliği, kişisel verilerin korunması ve siber güvenlik gibi konular bu modelin uygulanabilirliğini ve toplumsal kabulünü doğrudan etkilemektedir. Ayrıca dijital hizmetlerin yoğunlaşması, bazı kullanıcı gruplarının (yaşlılar, düşük gelirli bireyler, dijital okuryazarlığı düşük yurttaşlar) dışlanmasına yol açabilmektedir.

Sonuç olarak, Dijital Kamu Yönetimi Yaklaşımı, kamu yönetiminin dijital çağın olanaklarıyla yeniden tanımlanmasını temsil eden, hem teknik hem de normatif yönleri bulunan kapsamlı bir dönüşüm modelidir. Bu yaklaşım, etkinlik, katılımcılık, hesap verebilirlik ve şeffaflık gibi kamu yönetiminin temel ilkeleriyle dijital teknolojilerin sağladığı yenilikleri birleştirerek, daha kapsayıcı ve dinamik bir kamu yönetimi anlayışı geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu yönüyle dijital kamu yönetimi, kamu hizmetlerinin kalitesini artırmanın yanı sıra, devlet-vatandaş ilişkilerinde de yeni bir dönemin kapılarını aralamaktadır. (Güler, 2011) (OECD, 2017) (UNDP, 2001)

2.2.6. İşbirlikçi Yönetişim

İşbirlikçi yönetişim, kamu politikalarının oluşum ve uygulama süreçlerine, kamu otoritelerinin yanı sıra sivil toplum, özel sektör ve vatandaşların da aktif biçimde katıldığı, kurumsallaşmış ve yapılandırılmış işbirliği süreçlerini tanımlayan bir yaklaşımdır. Bu model, kamu yararını maksimize etmenin yalnızca devletin tek başına üstlenebileceği bir görev olmadığını; aksine çok aktörlü, kapsayıcı ve eşgüdüm içinde ilerleyen bir süreç olduğunu savunur. (Acar, 2012) (Denhardt & Denhardt, 2003)

Bu yaklaşım ilk kez Ansell ve Gash (2008) tarafından sistematik biçimde tanımlanmış ve aşağıdaki dört temel unsura dayandırılmıştır:

1. Kapsayıcı paydaş katılımı,
2. Kurumsallaşmış diyalog ve güvene dayalı ilişki,
3. Ortak hedefler ve karşılıklı sorumluluk,
4. Uzun vadeli etkileşim ve müzakere süreçleri.

İşbirlikçi yönetişim, özellikle karmaşık, çözümü çok boyutlu işbirliği gerektiren alanlarda etkin biçimde uygulanmaktadır. Bu modelde kamu yöneticileri, kural koyucu olmaktan çok, kolaylaştırıcı ve arabulucu roller üstlenmektedir. (Denhardt & Denhardt, 2003)

İşbirlikçi yönetişimin en dikkat çekici yönlerinden biri, toplumun farklı kesimlerini karar alma süreçlerine dâhil etmesi, böylece yönetsel meşruiyeti ve kamu politikalarının kabul edilebilirliğini artırmasıdır. Ancak bu modelin uygulanması zaman alıcı diyalog süreçleri, güven oluşturmanın zorluğu, paydaşlar arası güç dengesizlikleri gibi çeşitli yönetsel sorunları da beraberinde getirebilir. (Denhardt & Denhardt, 2003)

Thomas (1995), kamu politikası karar alma süreçlerinde halkın katılımının yalnızca meşruiyeti değil, karar kalitesini de artırdığını vurgulamaktadır. Her bir yaklaşım, kamu yönetiminin farklı boyutlarını ve ihtiyaçlarını yansıtır. Günümüz uygulamalarında, bu yaklaşımlardan esinlenen hibrit modeller kullanılarak, hem verimlilik hem de toplumsal değer artırılması hedeflenmektedir. Kamu yönetiminin etkinliği, bu modellerin hangi bağlamda, nasıl uygulanacağına bağlı olarak değişkenlik gösterebilir.

2.2.7. İyi Yönetişim Yaklaşımı

İyi yönetişim, kamu yönetiminin demokratik, şeffaf, hesap verebilir, katılımcı ve etkin olmasını amaçlayan bir yönetim paradigmasıdır. Dünya Bankası (1994) ve OECD (1996), iyi yönetişimi sadece yönetsel bir reform olarak değil, aynı zamanda toplumun tüm aktörlerini kapsayan bir dönüşüm süreci olarak görmektedir. İyi yönetişim; hukukun üstünlüğü, yolsuzlukla mücadele, insan haklarının korunması ve kamu hizmetlerinde eşitlik gibi ilkeler üzerine kuruludur. Türkiye’de özellikle Avrupa Birliği uyum süreci, bu yaklaşımın kamu yönetimi reformlarına entegre

edilmesinde belirleyici bir rol oynamıştır (Güler, 2011). Frederickson (1997), iyi yönetişimin etik temellere dayalı sosyal eşitlik vurgusunu ön plana çıkarır.

Yönetişim ve Dijitalleşme

Dijitalleşme, yönetişim süreçlerini yeniden tanımlayan ve kamu yönetimini daha şeffaf ve katılımcı hale getiren bir dönüşüm yaratmıştır. E-Devlet platformları, büyük veri (big data) ve yapay zekâ tabanlı analizler, karar alma süreçlerini hızlandırmakta ve kamu hizmetlerinin etkinliğini artırmaktadır. OECD (2017) raporlarına göre, dijital yönetişim sayesinde vatandaşlar yönetim süreçlerine daha doğrudan dahil olmakta, bu da demokratik meşruiyeti güçlendirmektedir. Chadwick ve May (2003), dijital yönetişimin yalnızca bir teknoloji değil, aynı zamanda bir demokratikleşme aracı olduğunu ifade etmektedir.

2.2.8. Katılımcı Kamu Yönetimi Yaklaşımı

Katılımcı kamu yönetimi yaklaşımı, karar alma süreçlerinde vatandaşların, sivil toplum kuruluşlarının ve özel sektörün daha aktif bir rol oynamasını öngörür. Bu yaklaşım, yönetişim teorisinin bir uzantısı olarak, kamu politikalarının birlikte tasarlanmasını ve uygulanmasını hedefler. UNDP (2001), katılımcılığın yalnızca danışma mekanizmalarıyla sınırlı kalmaması, aynı zamanda politika üretim süreçlerinde ortak karar alma yöntemleriyle desteklenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Kamu Yönetiminde Sürdürülebilirlik ve Etik

Kamu yönetiminde sürdürülebilirlik, yalnızca ekonomik ve çevresel kaynakların korunması değil, aynı zamanda toplumsal adalet ve etik sorumlulukla bütünleşmiş bir yönetim anlayışını ifade eder. Birleşmiş Milletler'in 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH), kamu yönetimlerinin karar süreçlerinde şeffaflık, hesap verebilirlik ve etik değerleri temel almasını öngörmektedir. Özellikle iklim krizi, enerji politikaları ve doğal kaynakların yönetimi gibi konular, kamu yönetiminde etik sorumlulukların artmasına yol açmıştır. Denhardt ve Denhardt (2003), kamu değerinin ancak sosyal faydayı gözeten, etik değerlere dayalı bir yönetim yaklaşımıyla oluşturulabileceğini vurgulamaktadır.

Türkiye'de son yıllarda çevresel etkilerin minimize edilmesi ve enerji verimliliği politikalarının geliştirilmesi için çeşitli kamu politikaları uygulanmaktadır. Ancak Güler (2011), bu politikaların şeffaflık ve hesap verebilirlik eksikliği nedeniyle etkinliğinin kısıtlı kaldığını belirtmektedir. Kamu yönetiminde sürdürülebilirlik anlayışı, yalnızca uzun vadeli stratejik planlarla değil, aynı zamanda toplumun katılımını artıran etik çerçevelerle desteklenmelidir.

Kriz Yönetimi ve Etik

Kamu yönetiminde kriz dönemleri (afetler, pandemiler, ekonomik krizler vb.) etik karar alma süreçlerinin sınıandığı en kritik anları temsil eder. Kriz anlarında hızlı ve etkin karar alma gerekliliği, bazı durumlarda hukuki ve etik ilkelerin göz ardı edilmesine yol açabilir. Bu noktada Rosenbloom (2008), yöneticilerin etik standartları ihlal etmeden hızlı karar alma kapasitesini geliştirmesinin önemini vurgulamaktadır. Örneğin COVID-19 pandemisi, sağlık politikalarının, kısıtlama kararlarının ve kamu harcamalarının etik boyutlarını derinlemesine tartışmaya açmıştır.

Frederickson (1997), kriz yönetiminde etik sorumlulukların yalnızca kamu yararına hizmet etmekle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda bireysel hakların korunması, adalet ve eşitlik ilkelerinin gözetilmesi gerektiğini ifade eder. Türkiye'de afet yönetimi ve pandemi süreçlerinde karşılaşılan etik ikilemler (örneğin kaynakların adil dağıtımı veya şeffaf bilgilendirme) bu bağlamda dikkat çekici örneklerdir.

3. MEVZUAT VE DÜZENLEMELER

Türk kamu yönetiminde etik ve şeffaflık alanındaki yasal düzenlemeler, yalnızca hukuki çerçevenin oluşturulmasıyla sınırlı değildir; aynı zamanda uygulama mekanizmalarının etkinliğini artırmayı hedeflemektedir. OECD ve GRECO raporlarında, Türkiye'deki reformların özellikle kamu ihaleleri, mali denetim ve bilgi edinme hakkı konularında önemli ilerlemeler sağladığı, ancak uygulamadaki boşlukların giderilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (OECD, 2017).

2000'li yıllarda kamu yönetiminde şeffaflık politikalarıyla birlikte elektronik ihale sistemleri ve açık veri uygulamaları gibi dijital araçlar ön plana çıkmıştır. Elektronik Kamu Alımları Platformu (EKAP), ihale süreçlerinde bilgi akışını hızlandırmış ve yolsuzluk riskini azaltmıştır (Güler, 2011). Avrupa Birliği uyum süreci kapsamında yapılan mevzuat değişiklikleri, kamu kurumlarının performans ve bütçe raporlarını vatandaşlarla paylaşmasını zorunlu hale getirmiştir.

Uluslararası yönetim ilkeleri, Türk kamu yönetiminde etik ve şeffaflığın güçlendirilmesi için rehberlik etmektedir. BM ve OECD'nin "iyi yönetim" standartları, kamu kurumlarında hesap verebilirliğin artırılması, çıkar çatışmalarının önlenmesi ve etik ihlallerine karşı caydırıcı yaptırımların uygulanmasını önermektedir (Denhardt & Denhardt, 2003).

3.1. Türk Kamu Yönetiminde Etik ve Şeffaflık

Türkiye'de kamu yönetiminde etik ve şeffaflık kavramları, özellikle 1990'lı yıllardan itibaren yönetsel reformların, demokratikleşme çabalarının ve kamuoyunun artan beklentilerinin etkisiyle ön plana çıkmıştır. Kamu hizmetlerinin kalitesinin artırılması, yolsuzlukla mücadele edilmesi, kamu kaynaklarının etkin ve adil kullanımının sağlanması gibi temel hedefler doğrultusunda, etik ve şeffaflık ilkeleri kamu yönetiminin vazgeçilmez unsurları haline gelmiştir. Gözübüyük (2003), kamu yönetiminin yasal sınırlarının, idarenin takdir yetkisini aşmayacak şekilde hukukun üstünlüğü ilkesiyle şekillenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Türkiye'nin hem ulusal hem de uluslararası düzeyde bu alanda attığı adımlar, zamanla kurumsallaşmış yapıların ve hukuki çerçevelerin oluşmasını sağlamıştır. Korkmaz (2005), Türkiye'de gerçekleştirilen kamu reformlarının çoğunun yapısal düzeyde kaldığını, etik altyapının ise ikincil düzeyde ele alındığını belirtmektedir.

3.1.1. Etik Yapılanmanın Kurumsallaşması

Türkiye'de kamu etiğinin kurumsallaşması yolunda atılan en önemli adımlardan biri, 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanunu'nun 2004 yılında yürürlüğe girmesidir. Bu kanunla birlikte, kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken uymaları gereken etik davranış ilkeleri belirlenmiş ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur. Kurulun temel görevleri arasında; etik ilkelere aykırı davranışları incelemek, kamu kurumlarında etik kültürünü yaygınlaştırmak ve rehberlik faaliyetleri yürütmek yer almaktadır. (Eryılmaz, 2010) (Köse, 2020) (Resmî Gazete, 2004)

Kurulun yayınladığı "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" (2005), kamu görevlilerinin uyması gereken temel etik ilkeleri şu şekilde sıralamaktadır: dürüstlük, tarafsızlık, saydamlık, hesap verebilirlik, kamu yararına öncelik verme, çıkar çatışmasından kaçınma, görev ve yetkinin kötüye kullanılmaması. Bu ilkeler, kamu hizmetinin güvenilirliği ve vatandaş-devlet ilişkisinin sağlıklı biçimde sürdürülebilmesi açısından temel bir

çerçeve oluşturmaktadır (Eryılmaz, 2010). Biricik (2006), Türk kamu yönetiminde reform sürecinin yalnızca yapısal değil, etik kültürün inşası açısından da ele alınması gerektiğini savunmuştur.

Ergun (2019), kamu görevlilerinin mesleki etik ilkeleri benimsemelerinin kurumsal güvenin ve vatandaş memnuniyetinin temelini oluşturduğunu ifade etmektedir. Acar (2015), Türkiye'de kamu yönetimi alanında etik farkındalığın artmasına rağmen uygulamadaki eksikliklerin sürdüğünü ve kurumsal mekanizmaların etkinleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

3.1.2. Şeffaflık Politikaları ve Uygulamaları

Şeffaflık, Türkiye kamu yönetiminde özellikle 2000li yıllardan itibaren reformist çabaların merkezinde yer almıştır. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu (4982 sayılı, 2003) ile birlikte vatandaşların kamu kurumlarından bilgi talep etme hakları güvence altına alınmış ve idarenin saydamlık düzeyi arttırılmaya çalışılmıştır. Bu düzenleme, hesap verebilirlik ve vatandaş katılımı açısından önemli bir eşik olarak değerlendirilmiştir. (Güler, 2011) (OECD, 2017) (Resmî Gazete, 2003)

Ayrıca, Stratejik Planlama ve Performans Esaslı Bütçeleme sistemlerinin uygulanması, kamu kurumlarının hedeflerini, kaynak kullanımını ve performanslarını şeffaf biçimde kamuoyuyla paylaşmalarını zorunlu hale getirmiştir. Bu uygulamalar, özellikle 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile yasal bir zemine kavuşmuştur.

3.1.3. Uluslararası Uyum ve Yönetişim İlkeleri

Türkiye, Avrupa Birliği uyum süreci, OECD, Birleşmiş Milletler ve GRECO gibi uluslararası örgütlerin yönetim ve yolsuzlukla mücadele çerçevelerine uyum sağlamak amacıyla birçok politika ve düzenlemeyi hayata geçirmiştir. Bu süreçte etik kurulların kurulması, iç denetim sistemlerinin geliştirilmesi, kamu alımlarında saydamlığın artırılması ve e-devlet uygulamalarının yaygınlaştırılması öncelikli gündemler arasında yer almıştır. (Denhardt & Denhardt, 2003) (Chadwick & May, 2003)

Özellikle e-Devlet Kapısı aracılığıyla sunulan çevrimiçi kamu hizmetleri, işlemlerdeki şeffaflığı artırmakta ve vatandaşların yönetime daha kolay erişimini sağlamaktadır. Ayrıca, kamu ihalelerinde Elektronik Kamu Alımları Platformu (EKAP) uygulaması, kamu kaynaklarının yönetiminde şeffaflık ve izlenebilirliği güçlendirmiştir. (Güler, 2011) (Chadwick & May, 2003)

3.1.4. Sorunlar ve Gelişmeye Açık Alanlar

Her ne kadar Türkiye'de etik ve şeffaflık alanında hukuki ve kurumsal çerçeve büyük ölçüde oluşturulmuş olsa da, uygulamada çeşitli yapısal ve kültürel sorunlar varlığını sürdürmektedir. Etik ihlallerine ilişkin yaptırımların yeterince caydırıcı olmaması, kamu görevlilerinin etik eğitiminin sınırlı düzeyde kalması, çıkar çatışmalarının şeffaf biçimde yönetilememesi bu alanlardaki temel zorluklar arasında yer almaktadır. (Güler, 2011)

Ayrıca, şeffaflık uygulamalarının yalnızca bilgiye erişim düzeyinde kalması; karar alma süreçlerinin vatandaş katılımına yeterince açık olmaması da yönetim ilkesinin katılımcılık boyutunu zayıflatmaktadır.

3.1.5. E-Devlet Uygulamaları ve Şeffaflık

E-devlet uygulamaları, kamu yönetiminde şeffaflık, hız ve etkinliği artırmak amacıyla kullanılan en önemli araçlardan biridir. Türkiye'de e-devlet kapısının (www.turkiye.gov.tr)

yaygınlaşmasıyla vatandaşların kamu hizmetlerine çevrimiçi erişimi kolaylaşmış, bilgi edinme hakkı daha etkin hale gelmiştir. OECD (2017), e-devlet platformlarının yolsuzluk riskini azaltmada ve vatandaş katılımını artırmada kilit rol oynadığını belirtmektedir. Elektronik Kamu Alımları Platformu (EKAP), kamu ihalelerinde süreçlerin daha şeffaf yürütülmesine katkı sağlamaktadır. Güler (2011), bu dijital dönüşümün, kamu yönetiminin hesap verebilirlik kapasitesini artırdığı görüşündedir.

AB Uyum Süreci ve Etik Standartlar

Avrupa Birliği uyum süreci, Türkiye’de kamu yönetimi reformlarının en önemli itici güçlerinden biri olmuştur. AB’nin “iyi yönetim” ilkeleri, özellikle kamu alımları, personel politikaları ve bilgiye erişim gibi alanlarda etik standartların geliştirilmesini teşvik etmektedir. Saylan (2018), bu reformların yalnızca yasal düzenlemelerle sınırlı kalmaması, aynı zamanda kültürel bir dönüşümle desteklenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

GRECO ve OECD Raporları

GRECO (Yolsuzluğa Karşı Devletler Grubu) ve OECD raporları, Türkiye’de etik altyapının güçlendirilmesi için düzenli olarak tavsiyelerde bulunmaktadır. Bu raporlar, kamu görevlileri için etik kodların uygulanması, çıkar çatışması yönetimi ve bağımsız denetim mekanizmalarının etkinliğinin artırılması gibi konularda yol gösterici olmaktadır.

3.2. Uluslararası Yaklaşımlar

Uluslararası düzeyde de hediye konusu, yolsuzlukla mücadele ve kamu etik standartlarının bir parçası olarak ele alınmaktadır. Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi (UNCAC) ve OECD Kamu Dürüstlüğü İlkeleri, kamu görevlilerinin hediye alma davranışlarına sınırlamalar getirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu belgelerde, hediyelerin yalnızca maddi değer değil, aynı zamanda nüfuz etkisi yaratma potansiyeli taşıdığına dikkat çekilmekte; yönetsel kararların nesnellliğini zedeleme riski taşıdığı belirtilmektedir.

Özellikle Anglo-Sakson ülkelerinde, kamu görevlilerinin sıfır tolerans politikası çerçevesinde hiçbir hediye kabul etmemesi yönünde katı kurallar uygulanmaktadır. Bu yaklaşım, kamu hizmetinde mutlak şeffaflık ve tarafsızlık prensibini güçlendirmeyi hedefler. (Güler, 2011)

Günümüz kamu yönetimi anlayışında etik değerler ve şeffaflık ilkesi, yalnızca yönetsel etkinlik açısından değil; aynı zamanda demokratik meşruiyetin güçlendirilmesi, kamu güveninin artırılması ve yolsuzlukla mücadele gibi normatif hedefler açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, uluslararası kuruluşlar tarafından geliştirilen normatif belgeler, sözleşmeler ve kılavuz ilkeler, devletlerin kamu yönetiminde etik ve şeffaflık standartlarını kurumsallaştırmasına yönelik yol gösterici bir çerçeve sunmaktadır. (Güler, 2011)

3.3. Avrupa’daki Düzenlemeler

3.3.1. Birleşmiş Milletler (BM) Düzenlemeleri

Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi (UNCAC), kamu sektöründe etik davranışın teşviki ve şeffaflığın sağlanmasına yönelik en kapsamlı uluslararası düzenlemelerden biridir. 2003 yılında kabul edilen ve Türkiye’nin de taraf olduğu bu sözleşme, kamu görevlilerinin dürüstlük, tarafsızlık ve hesap verebilirlik ilkelerine uygun hareket etmelerini güvence altına almayı amaçlamaktadır. Sözleşme; çıkar çatışmalarının önlenmesi, mal bildiriminde bulunma zorunluluğu,

etik kodların uygulanması, kamu alımlarında şeffaflık ve kamuya açık ihalelerin denetlenmesi gibi birçok alanda bağlayıcı hükümler içermektedir. (Güler, 2011) (OECD, 2017)

3.3.2. Avrupa Konseyi Düzenlemeleri

Avrupa Konseyi, kamu yönetiminde etik standartların ve şeffaf yönetimin yerleşmesi için birçok düzenleme geliştirmiştir. Özellikle Kamu Görevlileri İçin Davranış Kuralları Hakkında Tavsiye Kararı (2000) ve Avrupa Yolsuzluğa Karşı Devletler Grubu (GRECO) çalışmaları, etik kuralların oluşturulması ve üye ülkelerin bu kurallara uyumunun izlenmesi açısından önemli bir işlev görmektedir. GRECO aracılığıyla gerçekleştirilen ülke değerlendirmeleri, hem normatif uyumu hem de uygulama düzeyini izleyerek, iyi yönetim uygulamalarının yaygınlaştırılmasına katkı sunmaktadır. (Denhardt & Denhardt, 2003)

3.3.3. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Düzenlemeleri

OECD, kamu hizmetlerinde etik davranışı teşvik etmeye yönelik detaylı rehberler ve politika belgeleri hazırlamıştır. Özellikle “Kamu Dürüstlüğü İlkeleri” (OECD Principles for Public Integrity, 2017) belgesi, etik altyapının güçlendirilmesine, çıkar çatışmalarının önlenmesine ve iç denetim sistemlerinin şeffaf biçimde işlemesine yönelik kapsamlı ilkeler sunmaktadır. Bu ilkeler, dürüstlük kültürünün inşa edilmesi, liderlik ve hesap verebilirliğin artırılması, risk temelli bütünlük politikalarının uygulanması gibi başlıklarda politika yapıcılara yol gösterici niteliktedir.

Ayrıca OECD'nin “Integrity Framework for Public Sector” adlı rehberi, kurumların kendi iç etik kodlarını geliştirmeleri, etik eğitim programları uygulamaları ve etik ikilemlere karşı açık protokoller oluşturulması gibi kurumsal adımları teşvik etmektedir. Türkiye, OECD etik standartlarının birçok unsurunu ulusal mevzuatına entegre etmiş ve uyum sürecini devam ettirmektedir. (Kidder, 2009)

3.3.4. Avrupa Birliği (AB) Mevzuatı

Avrupa Birliği, kamu yönetiminde şeffaflık ve etik konusunda özellikle aday ve üye ülkelerde yönetim kalitesinin yükseltilmesini stratejik bir öncelik olarak görmektedir. Avrupa İdari Davranış Kuralları (Code of Good Administrative Behaviour) ve Açık Yönetişim İlkeleri, kamu hizmetlerinde etik davranışı, bilgiye erişim hakkını, hesap verebilirliği ve vatandaşla saydam iletişimi esas almaktadır. Ayrıca Avrupa Ombudsmanı kurumu, kötü yönetim uygulamalarına karşı bireysel başvuru mekanizması sunarak idarenin denetlenebilirliğini güçlendirmektedir. (Güler, 2011) (Denhardt & Denhardt, 2003)

3.3.5. Şeffaflık Örgütleri ve Uluslararası İnisiyatifler

Transparency International ve Open Government Partnership (OGP) gibi sivil toplum kökenli uluslararası platformlar da kamu yönetiminde etik ve şeffaflık uygulamalarının yaygınlaştırılmasında etkili rol oynamaktadır. OGP kapsamında ülkeler, şeffaflık, yurttaş katılımı, yolsuzlukla mücadele ve hesap verebilirlik gibi başlıklarda ulusal eylem planları geliştirmekte ve bunların uygulama süreçleri bağımsız izleme mekanizmaları tarafından değerlendirilmektedir. (Güler, 2011) (OECD, 2017) (Transparency International, 2022)

4. TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK KONUSUNDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Türkiye’de kamu yönetiminde karşılaşılan en önemli etik sorunlardan biri, liyakat ilkesinin yeterince uygulanmaması ve siyasi kayırmacılığın bazı atama ve terfi süreçlerinde etkili olmasıdır. Bu durum, kamu kurumlarında güven kaybına yol açmakta ve etik standartların zayıflamasına neden olmaktadır (Saylan, 2018).

Kamu kaynaklarının etkin kullanılmaması, şeffaflık eksikliği ve hesap verebilirlik mekanizmalarının yetersizliği, yolsuzluk algısını güçlendiren faktörlerdir. OECD (2017) ve GRECO raporları, Türkiye’de etik altyapının güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Ayrıca, kamu görevlilerinin etik eğitim ve bilinçlendirme programlarının yetersizliği, etik kuralların pratikte uygulanabilirliğini sınırlandırmaktadır. Güler (2011), bu noktada kurumsal etik kültürünün geliştirilmesinin zorunlu olduğunu ifade etmektedir.

Türkiye’de 2000li yıllarla birlikte kamu yönetiminde etik değerlerin kurumsallaştırılmasına yönelik çeşitli yasal, yapısal ve yönetsel adımlar atılmıştır. Özellikle 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun” ve buna bağlı yönetmelikler, kamu görevlilerinin etik ilkelere uygun davranışlarını teşvik etmek amacıyla önemli bir çerçeve sunmuştur. Ancak tüm bu olumlu gelişmelere rağmen, etik ilkelere tam uyum sağlanmasında çeşitli yapısal, kültürel ve uygulamaya dönük sorunlar devam etmektedir. (Eryılmaz, 2010) (Resmî Gazete, 2004)

a) Etik Kültürün Yetersizliği: Türk kamu yönetiminde en temel sorunlardan biri, etik kültürün kurumsal yapılar içerisinde yeterince yerleşmemiş olmasıdır. Kamu çalışanları arasında etik ilkelerin çoğunlukla “teorik” bir zorunluluk olarak görülmesi, bu ilkelerin günlük karar alma süreçlerine yansıtılmasını zorlaştırmaktadır. (Eryılmaz, 2010)

Etik davranışın yalnızca mevzuatla tanımlanabilecek bir alan olmadığı; aynı zamanda içselleştirilmesi gereken bir değerler sistemi olduğu göz önüne alındığında, kültürel altyapının zayıf kalması, etik uygulamaların sürdürülebilirliğini engellemektedir.

b) Siyasi Etkiler ve Liyakat Sorunu: Kamu yönetiminde etik dışı davranışların ortaya çıkmasında siyasi müdahaleler ve partizan yaklaşımlar önemli rol oynamaktadır. Özellikle kamu atamalarında liyakat yerine siyasal yakınlık ya da kişisel sadakatın gözetilmesi, tarafsızlık, eşitlik, kamu yararı gibi temel etik ilkeleri ihlal etmektedir. Bu durum, kamu hizmetine olan güveni zedelerken aynı zamanda nitelikli insan kaynağının sisteme entegrasyonunu da zorlaştırmaktadır. Liyakat ilkesinin ihlali, kurumsal yozlaşmayı derinleştirerek etik ihlallerin süreklilik kazanmasına neden olabilmektedir. (Eryılmaz, 2010) (Acar, 2012) (Saylan, 2018)

c) Yaptırım Eksikliği ve Denetim Sorunları: Türkiye’de etik ilkelere aykırı davranışların tespiti durumunda uygulanacak yaptırımların caydırıcılığı sınırlıdır. Kamu Görevlileri Etik Kurulu her ne kadar rehberlik ve denetim işlevi görsede, alınan kararların çoğunlukla bağlayıcı olmaması, etik dışı davranışlara karşı etkili bir mücadele yürütülmesini engellemektedir. Ayrıca, kurumsal iç denetim mekanizmalarının zayıf işlemesi ve etik ihlalleri bildirme konusunda çalışanların yeterince korunmaması da etik denetimi sınırlandıran önemli sorunlardır. (Eryılmaz, 2010) (Resmî Gazete, 2004)

d) Etik Eğitim Eksikliği: Etik konusunda karşılaşılan bir diğer önemli sorun, sistematik ve yaygın etik eğitiminin yetersizliğidir. Kamu kurumlarında etik eğitimi genellikle dönemsel ve yüzeysel düzeyde kalmakta; çalışanların karşılaştıkları somut etik ikilemlerle başa çıkmalarına yönelik pratik çözüm becerileri yeterince geliştirilememektedir. (Kidder, 2009)

Etik eğitimin yalnızca bilgilendirici değil, aynı zamanda dönüştürücü bir içerikle sunulması; karar alma süreçlerinde etik duyarlılığın artmasını sağlayacaktır. Özden (2002), bireylerin etik davranış biçimlerini içselleştirebilmeleri için, değer temelli bir eğitim sürecinin çocukluk çağından itibaren topluma yerleşmesi gerektiğini ifade etmektedir.

e) Çıkar Çatışmaları ve Hediye Kültürü: Kamu görevlilerinin karar alma süreçlerinde çıkar çatışmalarıyla karşı karşıya kalmaları, etik ihlallerin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Özellikle bazı sektörlerde, hediye alma-verme, menfaat sağlama veya nüfuz ticareti gibi uygulamalar, norm haline gelmiş etik dışı pratikler olarak dikkat çekmektedir. Bu durum, hem kamu hizmetinin niteliğini düşürmekte hem de kurumsal şeffaflığı ortadan kaldırmaktadır. (Eryılmaz, 2010) Etik ilkeler çerçevesinde bu tür davranışların sınırlarının net biçimde çizilmesi ve kontrol mekanizmalarının etkinleştirilmesi gerekmektedir.

f) Vatandaş Katılımının ve Şeffaflığın Sınırlılığı: Etik yönetimin güçlendirilmesinde vatandaş katılımı ve kamu denetimi hayati öneme sahiptir. Ancak Türkiye'de kamu politikalarının oluşum süreçlerinde vatandaşların etkin katılımı ve geri bildirim mekanizmaları oldukça sınırlıdır. Ayrıca yönetsel şeffaflık düzeyinin düşük olması, etik ihlallerin gizlenmesine ve denetimden kaçılmasına zemin hazırlamaktadır. Bilgi edinme hakkının kullanımında yaşanan gecikmeler, kamu belgelerine erişimdeki bürokratik engeller ve kamu yöneticilerinin hesap verme isteksizliği, etik uygulamaların kamuoyunun denetimine açık hale gelmesini zorlaştırmaktadır. (Güler, 2011) (Resmî Gazete, 2003)

g) Medya ve Sivil Toplumun Rolü: Medya ve sivil toplum kuruluşları (STK'lar), kamu yönetiminde etik ve şeffaflık kültürünün güçlenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Bağımsız ve özgür bir medya, kamu politikalarının uygulanışını denetleyerek yöneticiler üzerinde hesap verme baskısı yaratır. Rosenbloom (2008), medya ve sivil toplumun, demokratik denetim mekanizmasının bir parçası olduğunu ve vatandaşların bilgiye erişimini kolaylaştırarak şeffaflığı artırdığını belirtmektedir.

STK'lar, özellikle yolsuzlukla mücadele ve insan haklarının korunması alanlarında kamu yönetimine alternatif izleme mekanizmaları sunar. Transparency International ve benzeri kuruluşların raporları, yöneticilerin etik dışı davranışlarının kamuoyuna taşınmasında önemli bir işlev görmektedir. Ayrıca, sosyal medya platformları da günümüzde vatandaşların kamu yönetimiyle ilgili şikâyetlerini dile getirmelerinde önemli bir araç haline gelmiştir.

Türkiye'de sivil toplumun kurumsal kapasitesi ve medyanın bağımsızlığı konusundaki tartışmalar, kamu yönetiminin şeffaflık ve hesap verebilirlik düzeyini doğrudan etkilemektedir. Saylan (2018), güçlü bir sivil toplum ve özgür medya olmadan etik ihlallerin önlenmesinin zor olduğunu ifade etmektedir.

5. KAMU YÖNETİMİNDE ETİK VE ŞEFFAFLIĞIN GELİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK ÖNERİLER

Etik ve şeffaflık kültürünün yerleşmesi için kamu görevlilerine yönelik düzenli etik eğitim programlarının ve bilinçlendirme seminerlerinin artırılması önem arz etmektedir. OECD (2017), etik eğitimin yalnızca yeni personel için değil, tüm kamu çalışanları için sürekli bir süreç olarak planlanması gerektiğini belirtmektedir.

Bilgi edinme hakkı ve açık veri uygulamalarının kapsamının genişletilmesi, vatandaşların kamu yönetimine duyduğu güveni artıracaktır. Elektronik Kamu Alımları Platformu (EKAP) gibi dijital sistemlerin etkin kullanımı, ihale süreçlerinde şeffaflığı ve hesap verebilirliği güçlendirmektedir (Güler, 2011).

Uluslararası standartların entegrasyonu ve denetim mekanizmalarının bağımsızlığı, kamu yönetiminde etik dışı davranışların önlenmesinde kritik rol oynamaktadır. Denhardt & Denhardt (2003), yönetim ilkelerinin sadece teknik değil, aynı zamanda demokratik değerlerle harmanlanması gerektiğini vurgulamaktadır.

Kamu yönetiminde etik ve şeffaflığın geliştirilmesi, yalnızca bireysel düzeyde memur davranışlarının değil, aynı zamanda kurumsal yapıların, yönetim kültürünün ve idari süreçlerin yeniden yapılandırılmasını gerektirmektedir. Bu kapsamda geliştirilecek öneriler, hem yasal altyapının güçlendirilmesini hem de yönetsel zihniyetin dönüşümünü içermelidir.

Etik ve şeffaflık, kamu yönetiminde sadece bireysel tutumların değil, aynı zamanda kurumsal yapıların, yönetsel kararların ve kamu hizmetinin bütünlüğünün temel belirleyicileri arasında yer almaktadır. Günümüz kamu yönetimi anlayışında bu iki kavram, sadece ideal ilkeler değil, aynı zamanda demokratik hesap verebilirlik, toplumsal güven ve yönetsel etkinlik açısından stratejik öneme sahiptir. Türkiye özelinde etik dışı uygulamalara karşı toplumsal duyarlılığın artması ve yönetime duyulan güvenin sarsılması, bu alandaki kurumsal reform ihtiyacını daha da görünür kılmaktadır. Bu doğrultuda, kamu yönetiminde etik ve şeffaflığın geliştirilmesine yönelik öneriler aşağıdaki çerçevede ele alınabilir:

1. Etik kültürün kurumsallaştırılması:

Kamu kurumlarında etik kültürün yerleşmesi, yalnızca mevzuat düzeyinde düzenlemelerle sınırlı kalmamalı; aynı zamanda günlük uygulamalara, yönetsel karar alma süreçlerine ve hizmet içi davranış normlarına da yansıtılmalıdır. Etik ilkelerin yazılı hale getirilmesi kadar, bu ilkelerin çalışanlar tarafından içselleştirilmesi de gereklidir. Bu bağlamda kamu personeline yönelik sistematik ve sürekli etik eğitim programlarının oluşturulması büyük önem arz etmektedir. Etik eğitimin yalnızca yeni göreve başlayanlar için değil, tüm kamu görevlileri için belirli aralıklarla güncellenerek verilmesi sağlanmalıdır (Frederickson, 1997).

2. Şeffaflık mekanizmalarının etkinleştirilmesi:

Bilgi edinme hakkı, vatandaşların kamu yönetimine olan güvenini pekiştiren en önemli araçlardan biridir. Kamu kurumlarının şeffaflık ilkesi çerçevesinde faaliyet raporlarını, bütçe harcamalarını ve karar alma süreçlerini açık bir biçimde kamuoyu ile paylaşması, yönetime duyulan güvenin artmasına katkı sağlayacaktır. Bu noktada, dijitalleşmenin sunduğu olanaklar (e-devlet, açık veri portalları vb.) şeffaf yönetim anlayışının yaygınlaştırılması için etkin biçimde kullanılmalıdır. Ancak bu bilgilerin yalnızca erişilebilir değil, aynı zamanda anlaşılabilir, güncel ve yorumlanabilir biçimde sunulması da gerekmektedir (Hood, 2006).

3. Denetim sistemlerinin güçlendirilmesi:

Etik dışı uygulamaların önlenmesi için iç ve dış denetim mekanizmalarının kurumsal bağımsızlığının sağlanması kritik bir gerekliliktir. İç denetim birimlerinin etkin çalışabilmesi için teknik yeterlilikleri ve kurumsal güvenceleri artırılmalı, dış denetim organlarının (örneğin Sayıştay) bulguları kamuoyuyla düzenli olarak paylaşılmalıdır. Bu tür denetimlerin yalnızca hukuki uygunlukla sınırlı kalmayıp, etik değerlere uygunluk açısından da değerlendirilmesi gerekmektedir (Rosenbloom, 2015).

4. Etik ihlal bildirim kanallarının güvenli hale getirilmesi:

Kamu çalışanlarının veya vatandaşların karşılaştıkları etik dışı uygulamaları rapor edebilecekleri güvenli ve şeffaf bildirim sistemlerinin kurulması gerekmektedir. Bu sistemler, ihbarda bulunan kişilerin kimliğini gizli tutarak olası baskı veya misillemelerin önüne geçmelidir. Ayrıca bu bildirimlerin titizlikle değerlendirilmesi ve sonucunda etkili yaptırımların uygulanması, etik sistemin caydırıcılığını artıracaktır (Thomas, 1998).

5. Etik liderliğin teşviki:

Yöneticilerin etik değerlere sahip çıkması ve bu değerleri örnek davranışlarla sergilemesi, kurum genelinde etik kültürün yaygınlaşmasında belirleyici rol oynar. Etik liderlik, sadece mevzuata uyumla sınırlı kalmayıp, adalet, liyakat, eşitlik ve dürüstlük ilkelerini yönetsel kararlara yansıtan bir anlayışı gerektirir. Kamu kurumlarında bu tür liderliğin teşvik edilmesi, uzun vadede kurumsal dönüşümün de temelini oluşturacaktır (Uhr, 1999).

6. Kurumsal etik komisyonlarının işlevsel hale getirilmesi:

Mevcut durumda bazı kamu kurumlarında kurulan etik komisyonlar, çoğu zaman pasif ve göstermelik bir yapıya sahiptir. Bu yapıların etkinleştirilmesi için etik ihlallerin izlenmesi, değerlendirilmesi ve raporlanması gibi görevler tanımlanmalı; komisyon üyeleri bağımsız, liyakatli ve etik donanıma sahip kişilerden seçilmelidir. Ayrıca, etik komisyonların kararları şeffaf biçimde paylaşılmalı ve hesap verilebilirliği sağlayacak mekanizmalar geliştirilmelidir.

7. Etik davranışları teşvik eden ödül sistemleri geliştirilmesi:

Yalnızca etik dışı davranışların cezalandırılması değil, aynı zamanda etik davranışların ödüllendirilmesi de yönetsel kültürü olumlu yönde dönüştürecektir. Bu kapsamda, etik değerlere uygun örnek uygulamaların görünür kılınması, kamu çalışanlarının bu yöndeki motivasyonunu artıracaktır. Etik davranış ödülleri veya başarı hikâyelerinin kamuoyuyla paylaşılması, hem kurumsal aidiyeti artırır hem de kamu hizmetinde değer odaklı bir yaklaşımı teşvik eder.

8. Katılımcı yönetim anlayışının güçlendirilmesi:

Etik ve şeffaf bir kamu yönetimi ancak toplumun tüm paydaşlarının sürece aktif katılımıyla sürdürülebilir hale gelebilir. Bu bağlamda, kamu politikalarının oluşturulmasında sivil toplum kuruluşları, akademik çevreler ve vatandaşlar gibi aktörlerin sürece katılımı desteklenmeli; karar alma süreçleri mümkün olduğunca çoğulcu biçimde yapılandırılmalıdır. Katılımcı mekanizmaların kurumsallaşması, etik dışı eğilimlerin daha erken tespiti ve şeffaflığın tabana yayılması açısından da işlevseldir.

9. Sivil Toplum ve Medya Destekli Etik İzleme:

Kamu yönetiminde etik standartların sürdürülebilir şekilde uygulanabilmesi, yalnızca devletin iç mekanizmalarıyla sınırlı kalmayıp dış denetim araçlarıyla da desteklenmelidir. Medya ve sivil toplum kuruluşları (STK'lar), kamu politikalarının şeffaflığını sağlamak ve yöneticilerin hesap verme sorumluluğunu pekiştirmek açısından kritik bir rol üstlenir. Rosenbloom (2008), medya ve

STK'ların, kamu yönetiminde demokratik denetimi güçlendiren tamamlayıcı aktörler olduğunu vurgulamaktadır.

Özellikle bağımsız medya organları ve yolsuzlukla mücadele odaklı STK'lar, etik ihlallerini tespit ederek kamuoyu bilgilendirmesi yoluyla kurumları daha şeffaf olmaya zorlar. Transparency International'ın düzenli olarak yayınladığı yolsuzluk algı endeksleri, kamu yönetimi performansının ölçülmesinde önemli bir referans kaynağıdır. Saylan (2018), güçlü bir sivil toplumun ve özgür medyanın, etik denetimi kurumsal mekanizmalara ek olarak daha etkin kıldığını ifade etmektedir.

Bu bağlamda, Türkiye'de sivil toplum kuruluşları ve medya temsilcilerinin kamu yönetimi reform süreçlerine daha fazla dâhil edilmesi, etik izleme faaliyetlerinin etkinliğini artıracaktır. STK'ların bağımsız raporları ve medya yoluyla yapılan araştırmacı gazetecilik faaliyetleri, kamu kurumlarında şeffaflık ve hesap verebilirlik düzeyini yükseltmek için önemli katkılar sağlayabilir.



6. SONUÇ

Bu tez çalışması, çağdaş kamu yönetiminin temel ilkeleri arasında yer alan etik ve şeffaflık kavramlarını, teorik ve uygulamalı boyutlarıyla inceleyerek Türk kamu yönetimi çerçevesinde değerlendirmeyi amaçlamıştır. Etik ve şeffaflık, yalnızca yönetsel işleyişi değil; aynı zamanda kamu hizmetinin kalitesini, vatandaş-devlet ilişkisini ve toplumsal güveni etkileyen temel unsurlar olarak değerlendirilmiştir. Bu iki ilkenin kamu yönetimi içindeki yerinin kapsamlı biçimde analiz edilmesi, çalışmanın hem akademik hem de pratik açıdan önemini artırmıştır.

Etik kavramı, tarihsel gelişimi ve kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde ele alınarak, kamu görevlilerinin karar alma süreçlerinde karşılaştığı etik ikilemler bağlamında değerlendirilmiştir. Deontolojik etik, faydacı etik ve erdem etiği gibi farklı teorik yaklaşımlar üzerinden, kamu hizmetinde doğru karar verme süreçlerinin çok boyutlu doğası ortaya konmuştur. Etik kuramların kamu görevlilerinin eylemlerini nasıl yönlendirdiği ve yönetsel davranışların hangi etik çerçeveler içinde şekillendiği ayrıntılı şekilde incelenmiştir. Bu kuramsal altyapı sayesinde, kamu yönetiminde etik ilkelerin yalnızca bireysel sorumluluk düzeyinde değil; aynı zamanda kurumsal meşruiyetin bir gereği olarak ele alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Şeffaflık ilkesi ise, yönetim süreçlerinin açık, izlenebilir ve hesap verebilir bir biçimde yürütülmesiyle ilgilidir. Kamuoyunun bilgiye erişiminin güvence altına alınması, karar alma süreçlerine katılımın sağlanması ve yöneticilerin hesap verebilirliğinin kurumsallaşması şeffaflığın temel bileşenleri olarak öne çıkmıştır. Şeffaflığın yalnızca teknik bir uygulama değil, aynı zamanda demokratik yönetişimin vazgeçilmez bir unsuru olduğu çalışmada vurgulanmıştır. Bu kapsamda şeffaflık, kamu kurumlarının işleyişine duyulan güvenin artırılmasında ve kamu politikalarının meşruiyetinin sağlanmasında merkezi bir rol oynamaktadır.

Çalışmanın kuramsal çerçevesi, kamu yönetimi yaklaşımlarıyla desteklenerek daha geniş bir bağlama oturtulmuştur. Klasik kamu yönetimi, yeni kamu yönetimi, yeni kamu yönetişimi ve kamu değeri yönetimi gibi yaklaşımlar üzerinden, etik ve şeffaflık kavramlarının bu paradigmalarda nasıl ele alındığı ve yeniden tanımlandığı açıklanmıştır. Bu yönüyle çalışma, etik ve şeffaflık ilkelerinin sadece evrensel değerler değil, aynı zamanda yönetsel reformların temel dayanakları olduğunu ortaya koymuştur.

Uygulama bölümünde ise Türk kamu yönetiminde etik ve şeffaflık alanında yaşanan gelişmeler, hukuki düzenlemeler ve kurumsal yapılar çerçevesinde değerlendirilmiştir. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun kuruluşu, bilgi edinme hakkının yasalaşması ve kamu mali yönetim sistemindeki reformlar, etik ve şeffaflık ilkelerinin yönetsel düzlemde kurumsallaşma çabalarının bir göstergesi olarak ele alınmıştır. Bununla birlikte, etik kültürün kurumsal yapılarda yeterince yerleşmemesi, liyakat ilkesine aykırı uygulamalar ve siyasi müdahalelerin devam etmesi gibi sorunlar, bu alandaki ilerlemeyi sınırlayan temel etkenler olarak değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak bu tez, kamu yönetiminde etik ve şeffaflık ilkelerinin yalnızca teorik olarak değil, aynı zamanda pratik olarak da kamu politikalarının ayrılmaz bir parçası haline getirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Etik değerlere dayalı, şeffaf, hesap verebilir ve katılımcı bir kamu yönetimi anlayışı; yalnızca günümüzün değil, geleceğin de yönetim modelleri arasında öncelikli konumda yer alacaktır. Bu anlayışın güçlendirilmesi ise, hem yöneticilerin hem de yurttaşların bu değerlere sahip çıkmasıyla mümkün olacaktır.

KAYNAKLAR

- Acar, M. (2012). Kamu yönetiminde etik ilkeler. Seçkin Yayıncılık.
- Behn, R. D. (2001). Rethinking democratic accountability. Brookings Institution Press.
- Bovens, M. (2007). Analysing and assessing accountability: A conceptual framework. *European Law Journal*, 13(4), 447–468.
- Chadwick, A., & May, C. (2003). Interaction between states and citizens in the age of the internet. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13(4), 379–404.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2003). *The New Public Service: Serving, not steering*. M.E. Sharpe.
- Eryılmaz, B. (2010). *Kamu Yönetimi*. Okutman Yayıncılık.
- Frederickson, H. G. (1997). *The spirit of public administration*. Jossey-Bass.
- GRECO. (2014). Fourth Evaluation Round – Evaluation Report on Turkey. Council of Europe.
- Güler, B. A. (2011). *Yönetişim*. İmge Kitabevi.
- Hood, C. (1991). A Public Management for all Seasons? *Public Administration*, 69(1), 3–19.
- Kettl, D. F. (2002). *The transformation of governance: Public administration for the twenty-first century*. JHU Press.
- Kidder, R. M. (2009). *How Good People Make Tough Choices*. HarperCollins.
- Köse, H. (2020). *Kamu Etiği*. Nobel Yayıncılık.
- Moore, M. (1995). *Creating Public Value: Strategic management in government*. Harvard University Press.
- OECD. (2017). *OECD Guidelines on Measuring Trust*. OECD Publishing.
- Peters, B. G., & Pierre, J. (2004). *The politicization of the civil service in comparative perspective: A quest for control*. Routledge.
- Resmî Gazete. (2003). 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu. T.C. Resmî Gazete.
- Resmî Gazete. (2004). 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu. T.C. Resmî Gazete.
- Rosenbloom, D. H. (2008). *Public administration: Understanding management, politics, and law in the public sector*. McGraw-Hill Education.
- Saylan, N. (2018). *Kamu Hizmetlerinde Liyakat ve Etik*. Beta Yayınları.
- Schedler, A. (1999). Conceptualizing accountability. In A. Schedler, L. Diamond, & M. F. Plattner (Eds.), *The self-restraining state: Power and accountability in new democracies* (pp. 13–28). Lynne Rienner Publishers.
- Thomas, J. C. (2013). Citizen, customer, partner: Rethinking the place of the public in public management. *Public Administration Review*, 73(6), 786–796.
- Transparency International. (2022). *Corruption Perceptions Index*. www.transparency.org.
- UNDP. (2001). *Participation and Governance*. United Nations Development Programme.
- Uhr, J. (1999). Three accountability anxieties: Accountability and democratic performance. *Australian Journal of Public Administration*, 58(1), 19–34.

EKLER

Ek 1. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı; kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerinden bekleme hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik; genel bütçeye dahil 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 dahil tüm personeli kapsar.

Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri, yargı mensupları ve üniversiteler hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanmaz.

Hukuki dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 3 ve 7 nci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Kanun: 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunu,
- b) Kurum ve kuruluş: 2 nci maddede geçen ve kapsama dahil kamu kurum ve kuruluşlarını,
- c) Kamu görevlileri: 2 nci maddede geçen ve kapsama dahil kamu kurum ve kuruluşlarında görevli tüm personeli,
- d) Kurul: Kamu Görevlileri Etik Kurulunu,
- e) Etik davranış ilkeleri: Kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkelerini,
- f) Başvuru sahibi: Kanun kapsamında başvuru hakkını kullanarak Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuran gerçek kişileri,
- g) Bilgi: Kurum ve kuruluşların kayıtlarında yer alan 5176 sayılı Kanun kapsamında yapılacak inceleme ve araştırmalara ilişkin her türlü veriyi,
- h) Belge: Kurum ve kuruluşların sahip oldukları 5176 sayılı Kanun kapsamında yapılacak inceleme ve araştırmalara ilişkin yazılı, basılı veya çoğaltılmış dosya, evrak, kitap, dergi, broşür, etüt, mektup, program, talimat, kroki, plan, film, fotoğraf, teyp ve video kaseti, harita, elektronik ortamda kaydedilen her türlü bilgi, haber ve veri taşıyıcılarını ifade eder.

Etik Davranış İlkeleri

Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci

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

Halka hizmet bilinci

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

Hizmet standartlarına uyma

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

Amaç ve misyona bağlılık

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

Dürüstlük ve tarafsızlık

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

Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.

Kamu görevlileri, gerçek veya tüzel kişilere öncelikli, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunamazlar, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engelleyemezler.

Saygınlık ve güven

Madde 10 — Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler. Halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar.

Kamu görevlileri, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket eder, hizmetten yararlananlara kötü davranamaz, işi savsaklayamaz, çifte standart uygulayamaz ve taraf tutamazlar.

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

Nezaket ve saygı

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

Yetkili makamlara bildirim

Madde 12 — Kamu görevlileri, bu Yönetmelikte belirlenen etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunmalarının talep edilmesi halinde veya hizmetlerini yürütürken bu tür bir eylem veya işlemde haberdar olduklarında ya da gördüklerinde durumu yetkili makamlara bildirirler.

Kurum ve kuruluş amirleri, ihbarda bulunan kamu görevlilerinin kimliğini gizli tutar ve kendilerine herhangi bir zarar gelmemesi için gerekli tedbirleri alırlar.

Çıkar çatışmasından kaçınma

Madde 13 — Çıkar çatışması; kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükten ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder.

Kamu görevlileri, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptir ve çıkar çatışmasının doğabileceği durumu genellikle şahsen bilen kişiler oldukları için, herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranır, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atar, çıkar çatışmasının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirir ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutarlar.

Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması

Madde 14 — Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, eş, dost ve hemşehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar.

Kamu görevlileri, görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendilerinin veya başkalarının kitap, dergi, kaset, cd ve benzeri ürünlerinin satışını ve dağıtımını yaptıramaz; herhangi bir kurum, vakıf, dernek veya spor kulübüne yardım, bağış ve benzeri nitelikte menfaat sağlayamazlar.

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

Kamu görevlileri, seçim kampanyalarında görev yaptığı kurumun kaynaklarını doğrudan veya dolaylı olarak kullanamaz ve kullandıramazlar.

Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı

Madde 15 — Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır.

Kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilkedir.

Kamu görevlileri, yürüttükleri görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden kendileri, yakınları veya üçüncü kişi veya kuruluşlar için doğrudan doğruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye alamazlar ve menfaat sağlayamazlar.

Kamu görevlileri, kamu kaynaklarını kullanarak hediye veremez, resmi gün, tören ve bayramlar dışında, hiçbir gerçek veya tüzel kişiye çelenk veya çiçek gönderemezler; görev ve hizmetle ilgisi olmayan kutlama, duyuru ve anma ilanları veremezler.

Uluslararası ilişkilerde nezaket ve protokol kuralları gereğince, yabancı kişi ve kuruluşlar tarafından verilen hediyelerden, 3628 sayılı Kanunun 3. maddesi hükümleri saklı kalmakla birlikte, söz konusu maddede belirtilen sınırın altında kalanlar da beyan edilir.

Aşağıda belirtilenler hediye alma yasağı kapsamı dışındadır:

a) Görev yapılan kuruma katkı anlamına gelen, kurum hizmetlerinin hukuka uygun yürütülmesini etkilemeyecek olan ve kamu hizmetine tahsis edilmek, kurumun demirbaş listesine kaydedilmek ve kamuoyuna açıklanmak koşuluyla alınanlar (makam aracı ve belli bir kamu görevlisinin hizmetine tahsis edilmek üzere alınan diğer hediyeler hariç) ile kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar,

b) Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olanlar,

c) Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,

d) Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler,

e) Tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklam ve el sanatları ürünleri,

f) Finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler.

Aşağıda belirtilenler ise hediye alma yasağı kapsamındadır:

a) Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri,

b) Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,

c) Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,

d) Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

Bu Yönetmelik kapsamına giren en az genel müdür, eşiti ve üstü görevliler, bu maddenin 5 inci fıkrası ve 6 ncı fıkranın (a) bendinde sayılan hediyelere ilişkin bir önceki yılda aldıklarının listesini, herhangi bir uyarı beklemezsizin her yıl Ocak ayı sonuna kadar Kurula bildirirler.

Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı

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

Savurganlıktan kaçınma

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

Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan

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

Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık

Madde 19 — Kamu görevlileri, halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olurlar. Gerçek ve tüzel kişilerin talep etmesi halinde istenen bilgi veya belgeleri, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununda belirlenen istisnalar dışında, usulüne uygun olarak verirler.

Üst yöneticiler, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kurumlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını uygun araçlarla kamuoyunun bilgisine sunarlar.

Kamu görevlileri, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, alınması ve bu kararların uygulanması aşamalarından birine, bir kaçına veya tamamına, aksine yasal bir hüküm olmadıkça, o karardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasını sağlamaya dikkat ederler.

Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu

Madde 20 — Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar.

Yönetici kamu görevlileri, kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar.

Yönetici kamu görevlileri, yetkisi içindeki personelin yolsuzluk yapmasını önlemek için gerekli tedbirleri alırlar. Bu tedbirler; yasal ve idari düzenlemeleri uygulamayı, eğitim ve bilgilendirme konusunda uygun çalışmalar yapmayı, personelinin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorluklar konusunda dikkatli davranmayı ve kişisel davranışlarıyla personeline örnek olmayı kapsar.

Yönetici kamu görevlileri, personeline etik davranış ilkeleri konusunda uygun eğitimi sağlamak, bu ilkelere uyulup uyulmadığını gözetlemek, geliriyle bağdaşmayan yaşantısını izlemek ve etik davranış konusunda rehberlik etmekle yükümlüdür.

Eski kamu görevlileriyle ilişkiler

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

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

Mal bildiriminde bulunma

Madde 22 — Kamu görevlileri, kendileriyle eşlerine ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu hükümleri uyarınca, yetkili makama mal bildiriminde bulunurlar.

Kurul, gerek gördüğü takdirde mal bildirimlerini inceleme yetkisine sahiptir. Mal bildirimlerindeki bilgilerin doğruluğunun kontrolü amacıyla ilgili kişi ve kuruluşlar (bankalar ve özel finans kurumları dahil) talep edilen bilgileri, en geç otuz gün içinde Kurula vermekle yükümlüdürler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Etik Davranış İlkelerinin Uygulanması ve Etik Kültürün Yerleştirilmesi

Etik davranış ilkelerine uyma

Madde 23 — Kamu görevlileri, görevlerini yürütürken bu Yönetmelikte belirtilen etik davranış ilkelerine uymakla yükümlüdürler. Bu ilkeler, kamu görevlilerinin istihdamını düzenleyen mevzuat hükümlerinin bir parçasını oluşturur.

Bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri, bir ay içinde, "Etik Sözleşme" belgesini imzalamakla yükümlüdürler. Bu belge, personelin özlük dosyasına konur.

Kurum ve kuruluşların yetkili sicil amirleri, personelin sicil ve performansını, bu Yönetmelikte düzenlenen etik davranış ilkelerine uygunluk açısından da değerlendirirler.

Personeli bilgilendirme

Madde 24 — Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen her düzeydeki personel, istihdama ilişkin koşulların bir parçası olarak etik davranış ilkeleri ve bu ilkelere ilişkin sorumlulukları hakkında bilgilendirilir.

Etik kültürün yerleştirilmesi ve eğitimi

Madde 25 — Kurul, etik kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda her türlü çalışmayı yapar, yaptırır, araştırma, yayın, anket, kamuoyu yoklaması, bilimsel toplantılar ve benzeri etkinlikler düzenler, kamu görevlileri için eğitim programları hazırlar, koordine eder, yürütür veya bu konularda bakanlıklar, diğer kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, mahalli idareler ve konusunda uzman sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapabilir.

Etik davranış ilkelerinin, kamu görevlilerine uygulanan temel, hazırlayıcı ve hizmet içi eğitim programlarında yer alması, kurum ve kuruluş yöneticilerince sağlanır.

Kurumsal etik ilkeleri

Madde 26 — Bu Yönetmelikle belirlenen etik davranış ilkeleri, kapsama dahil kurum ve kuruluşlarda uygulanır. Ayrıca, yürüttükleri hizmetin veya görevin niteliğine göre kurum ve kuruluşlar kendi kurumsal etik davranış ilkelerini düzenlemek üzere Kurulun inceleme ve onayına sunabilir.

Bilgi ve belge isteme yetkisi

Madde 27 — Bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, Kurulun başvuru konusu ile ilgili olarak istediği bilgi ve belgeleri süresi içinde vermek zorundadırlar.

Kurul, bu Yönetmelik kapsamındaki kuruluşlardan ve özel kuruluşlardan ilgili temsilcileri çağırıp bilgi alma yetkisine sahiptir.

İnceleme ve araştırma yetkisi

Madde 28 — Kurul, etik davranış ilkelerine aykırı davranış ve uygulamalar hakkında, resen veya yapılacak başvurular üzerine, gerekli inceleme ve araştırmayı yapmaya yetkilidir. Kurul, etik ilkelere aykırı davranış ve uygulamalar hakkında yapacağı inceleme ve araştırmalara esas olmak üzere gerektiğinde yetkili makamlar kanalıyla kurum ve kuruluşlardan bilgi ve belge toplayabilir.

Kurul inceleme ve araştırmalarını etik davranış ilkelerinin ihlal edilip edilmediği çerçevesinde yürütür. Kurul yapacağı inceleme ve araştırmayı, en geç üç ay içinde sonuçlandırır.

Kurul, ayrıca kurum ve kuruluşlarda etik davranış ilkelerinin yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda faaliyet, inceleme ve araştırma yapabilir.

Etik komisyonu

Madde 29 — Kurum ve kuruluşlarda, etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek, personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde ve yönlendirmede

bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek üzere kurum veya kuruluşun üst yöneticisi tarafından kurum içinden en az üç kişilik bir etik komisyonu oluşturulur.

Etik komisyonu üyelerinin ne kadar süreyle görev yapacağı ve diğer hususlar, kurum ve kuruluşun üst yöneticisince belirlenir. Etik komisyonu üyelerinin özgeçmiş ve iletişim bilgileri, üç ay içinde Kurul'a bildirilir. Etik komisyonu, Kurul ile işbirliği içinde çalışır.

Görüş bildirme

Madde 30 — Kurul, kurum ve kuruluşların, etik davranış ilkeleri konusunda uygulamada karşılaştıkları sorunlara yönelik olarak görüş bildirmeye yetkilidir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Başvuru ve Resen İnceleme Usul ve Esasları

Başvuru hakkı

Madde 31 — 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına İlişkin Kanunda belirlenen esaslara göre, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşları ile Türkiye'de oturan yabancı gerçek kişiler başvuruda bulunabilirler. Herhangi bir nedenle Türkiye'de bulunup da başvuru nedeni sayılan etik ilkelere birisine aykırı davranıldığına tanık olan yabancı, başvuru hakkı açısından Türkiye'de oturuyor kabul edilir. Başvuruda bulunabilmek için başvuranın menfaatinin etkilenmesi koşulu aranmaz.

Ancak, kamu görevlilerini karalama amacı güttüğü açıkça anlaşılabilir ve başvuranın kimliği tespit edilemeyen başvurular değerlendirilmeye alınmaz.

Yargı organlarıncı incelenmekte olan veya karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılabilir başvuruların işlemi durdurulur. Daha önce Kurulca incelenmiş şikayet konusu, yeni kanıtlar gösterilmedikçe bir daha şikayet konusu yapılamaz ve incelenemez.

Başvuru biçimleri

Madde 32 — Başvurular;

- a) Yazılı dilekçe,
- b) Elektronik posta,
- c) Tutanağa geçirilen sözlü başvuru yolları ile yapılır.

Başvuru usulü

Madde 33 — Başvuru, gerçek kişiler tarafından adı, soyadı, oturma yeri veya iş adresi ile imzayı kapsayan dilekçelerle, en az genel müdür ve Kurulca genel müdür düzeyinde oldukları kabul edilen EK-2 listede bulunan unvanlarda bulunanlar için Kurul Başkanlığına, diğer görevliler için ise kurum yetkili disiplin kurullarına yöneltilmek üzere ilgili kurum amirliğine yapılır.

Dilekçede, etik ilkeye aykırı davranış iddiasına ilişkin bilgi ve belgeler açık ve ayrıntılı olarak belirtilir. Elde bulunan belgeler dilekçeye eklenir. Başvuru konusu aykırı davranış iddiası, kişi, zaman ve yer belirtilerek somut biçimde gösterilir.

Başvuru dilekçelerinin daktilo ile yazılması veya bilgisayar çıktısı olması koşulu aranmaz. Dilekçelerin okunaklı ve anlaşılır olması yeterlidir. Başvurunun Kurul kayıtlarına geçtiği tarih, başvuru tarihidir. Başvuru dilekçeleri posta yoluyla da Kurula gönderilebilir. Bu durumda dilekçenin Kurul kayıtlarına geçtiği tarih süre başlangıcına esas alınır. Başvurunun tutanağa geçirilmek koşuluyla sözlü yapılması durumunda başvuranın imzası ve adresi de tutanağa alınır.

Elektronik ortamda yapılacak başvurular

Madde 34 — Başvurunun; gerçek kişiler tarafından elektronik posta yoluyla yapılması halinde, başvuru sahibinin adı ve soyadı, oturma yeri veya iş adresi belirtilir. Türkiye’de oturan yabancıların bu yolla yaptıkları başvurularda, pasaport numarası ve uyuğu gösterilir. Elektronik posta yolu ile yapılacak başvurularda, başvurunun Kurulun elektronik posta adresine ulaştığı tarih başvuru tarihidir.

Başvuruların kabulü ve işleme konulması

Madde 35 — Başvuru dilekçeleri kaydedilir ve başvuran hazır ise tarih ve sayı içeren alındı verilir. Kurum ve kuruluşların herhangi bir birimine yanlılıkla ulaşan başvuru dilekçeleri işleme konulmadan ilgisine göre yetkili disiplin kuruluna veya Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığına gönderilir.

a) Kaydedilen başvuru en kısa zamanda Kurul Başkanı veya görevlendireceği üye tarafından bir raportöre verilir.

b) Raportör başvuruyu görev, konu ve kabul edilebilirlik yönlerinden inceleyerek bir ön rapor hazırlayıp Kurul Başkanına sunar.

c) Raportörün raporunda, başvuranın adı, soyadı, şikayet edilen kamu görevlisinin adı, soyadı, görevi, başvuru konusu, raportörün önerisi, adı, soyadı ile tarih ve imzası yer alır.

d) Rapor, Kurul Başkanı veya ilgili üye tarafından, gerekirse ilgili yerlerden gerekli ek bilgi ve belgeler de istenip eklenerek görüşülmek üzere Kurul gündemine alınır.

e) Kurul raporu görüşerek gerekirse incelemeyi derinleştirmek suretiyle ilgili yerlerden gerekli bilgi ve belgelerin istenmesine karar verir. Başvurunun kabul edilebilir bulunması durumunda, şikayet edilen kamu görevlisinin savunması alınır. Savunma süresi, istem yazısının kendisine bildirildiği tarihi izleyen günden itibaren 10 gündür. Sürenin son gününün resmi tatil gününe rastlaması durumunda, tatili izleyen çalışma günü sürenin son günü olarak kabul edilir.

f) Kendisinden bilgi istenen resmi ve özel kurum ve kuruluşlar istenen bilgi ve belgeleri belirlenen süre içinde Kurula vermekle yükümlüdürler.

g) Kurul incelemesini en geç üç aylık süre içinde bitirerek üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verir. Bu süre, başvurunun kayda alındığı tarihte başlar.

h) Kurul Üyelerine, incelemelerin gerektirdiği durumlarda iş bölümü çerçevesinde görev verilebilir.

ı) İsim ve imza bulunmayan başvuru dilekçeleri ile 33 ve 34 üncü maddelerde belirtilen unsurları içermeyen elektronik posta yolu ile gönderilmiş başvurular işleme konulmaz ve mümkünse durum başvuru sahibine bildirilir.

Gerçeğe aykırı beyanları içerdiği sonradan anlaşılan başvurular, bu durumun anlaşıldığı tarihte işlemde kaldırılır.

Elektronik posta yoluyla yapılan başvurularda, başvuru sahibi gerçek kişilerin verdiği T.C. kimlik numarası, İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünün internet sayfasından başvuru sahibi tarafından verilen kimliğin doğru olup olmadığının tespiti amacıyla gerektiğinde sorgulanır. Gerçeğe aykırı ad ve soyadı ile yapılan başvurular işleme konulmaz.

Elektronik ortamda veya yazılı olarak alınan başvuruların bilgi veya belge güvenliği kurum ve kuruluşlarda genel hükümlere göre sağlanır. Kurula gönderilen bilgi ve belgeler ile Kurul tarafından edinilen bilgilerin değerlendirme ve incelenmesinde gizlilik derecesi bulunanların korunmasında ve saklanmasında gizlilik ilkesine uyulur. Kurul Başkanı ve Üyeleri ile sekreteryaya personeli, gizlilik ilkesinin gereklerine uymakla yükümlüdür. Bu yükümlülük Kurul Başkan ve Üyeleri ile diğer

personelin görevlerinden ayrılmalarından sonra da devam eder. İncelenmesi biten belgeler yerine geri gönderilir.

Resen inceleme

Madde 36 — Kurulun inceleme yetkisi içinde bulunan bir kamu görevlisinin etik ilkelere aykırı davrandığının çeşitli yollarla öğrenilmesi üzerine Kurul resen inceleme yetkisini kullanabilir.

a) Bu konuda Kurul Başkanınca görevlendirilecek bir üyenin veya raportörün gözetiminde gerekli bilgiler toplanarak hazırlanan rapor Başkana sunulur.

b) Başkan tarafından belirlenecek gündemde konu Kurulda görüşülerek gerekirse inceleme derinleştirilmek suretiyle gerekli bilgi ve belgeler getirilir. İnceleme 35 inci maddede belirlenen usule göre tamamlanır, gerekli karar verilir.

Toplanma ve karar yeter sayısı ile kararlarda bulunacak hususlar

Madde 37 — Kurul, Başkan veya Başkanın özrü nedeniyle toplantıya katılamaması durumunda vekil olarak belirlediği Üyenin Başkanlığında üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır ve aynı çoğunlukla karar verir.

Kararlarda, başvuranın adı, soyadı ile şikayet edilen kamu görevlisinin adı, soyadı, görevi, karar tarih ve sayısı ile kararın dayandığı belge ve bilgiler, savunma ve inceleme sonucu ile karara katılan Başkan ve Üyelerin ad ve imzaları, varsa azlık oyu, raportörün adı, soyadı yer alır.

İncelenmekte olan başvuru konusunun yargıya götürüldüğü anlaşılırsa inceleme bulunduğu aşamada durdurulur ve yargı kararı sonucuna göre değerlendirilir.

Disiplin kurullarında inceleme ve karar verme usulü

Madde 38 — 5176 sayılı Kanun ile bu Yönetmelik kapsamında bulunan ve Kurulun görev alanı dışındaki kamu görevlilerinin etik ilkelere aykırı davrandığı yolunda disiplin kurullarına yapılan başvurular, yetkili disiplin kurullarınca bu Yönetmelikte düzenlenen etik davranış ilkeleri ile başvuru usul ve esasları çerçevesinde incelenir.

Bu kurulların verdiği etik ilkeye aykırı davranışın varlığı veya yokluğu konusundaki kararlar ilgili kurum veya kuruluş yetkilisine, hakkında başvuru yapılan kamu görevlisine ve başvuru sahibine bildirilir. Disiplin kurullarının kararları kamu oyuna duyurulmaz.

Kararlar üzerine yapılacak işlem

Madde 39 — Kararlar Başkan ve Üyeler tarafından imzalanmakla kesinleşir. Kesinleşen karar Başbakanlık Makamına sunulur. Kararlara karşı idari yargı yolu açıktır.

Kurul, başvuruya konu işlem veya eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin etik davranış ilkelerine aykırı işlem ve eylemi olduğunu tespit etmesi halinde bu durumu Başbakanlık, Kurul kararı olarak Resmî Gazete aracılığıyla kamu oyuna duyurur, ancak, Kurul kararlarının yargı tarafından iptali halinde Kurul, yargı kararını yerine getirir ve Resmî Gazete’de yayımlarır.

Etik ilkeye aykırı davranışın saptanamadığına ilişkin kararlar da Başbakanlık Makamına ve ilgililere yazılı olarak bildirilir. Bu kararlar kamu oyuna duyurulmaz. Kabul edilebilirliği bulunmayan başvurular hakkında verilen kararlar yalnızca başvuru sahibine iletilir.

Madde 40 — Oluştugu tarihi izleyen günden başlayarak iki yıl içinde yapılmayan etik ilkelere aykırı davranışlar hakkındaki başvurular incelenmez.

Geçici Madde 1 — Bu Yönetmeliğin Resmî Gazete’de yayımı tarihinden önce gerçekleşen etik ilkelere aykırı davranışlar şikayet ve ihbar konusu yapılamaz.

Geçici Madde 2 — Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren üç ay içinde kapsam içindeki kamu görevlileri, 23 üncü maddede düzenlenen "etik sözleşme" belgesini imzalarlar ve bu belgeler personelin özlük dosyasına konulur.

Yürürlük

Madde 41 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 42 — Bu Yönetmelik hükümlerini Başbakan yürütür.

Ek 2. Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi

Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla; aşağıdaki ilkelere uyacağımı ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nca belirlenen etik ilke ve değerler doğrultusunda görev yapacağımı taahhüt ederim:

- Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmayı,
- Görevimi; insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,
- Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, engellilik ve cinsiyet ayrımı yapmadan tarafsızlık içinde hizmet sunmayı,
- Kamu hizmetinde fırsat eşitliğine saygı göstermeyi,
- Görevimi yerine getirirken kamu gücünü ve yetkisini özel amaç ve çıkarlar için kullanmamayı,
- Görevle ilişkili olarak gerçek veya tüzel kişilerden hediye almamayı; doğrudan veya dolaylı herhangi bir menfaat sağlamamayı,
- Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve israf etmemeyi,
- Hizmet gereklerine uygun olmayan sürece gecikmelere mahal vermemeyi,
- Bilgi edinme, dilekçe, şikâyet ve dava açma haklarına saygılı olmayı; bu kapsamdaki başvuruları ilgili mevzuat çerçevesinde gecikmeksizin sonuçlandırmayı,
- Çıkar çatışmasından kaçınmayı; görev ve yetkilerimi sadece kamu yararı doğrultusunda kullanmayı,
- Görevim sırasında elde ettiğim gizli bilgi ve belgeleri korumayı; görevim sona erdikten sonra dahi bunları açıklamamayı,
- Kurulca belirlenen etik ilke ve değerlere bağlı olarak görev yapmayı, Taahhüt ederim.

Ek 3. Kamu Görevlileri İçin Etik Davranış İlkeleri Tablosu

No	Etik İlke	Açıklama
1	Dürüstlük	Görev sırasında gerçeğe uygun, doğru ve güvenilir şekilde hareket etmek.
2	Tarafsızlık	Kişi veya gruplara ayırım yapmadan eşit davranmak.
3	Hesap Verebilirlik	Alınan karar ve yapılan işlemler hakkında toplum ve kurum önünde sorumluluk taşımak.
4	Şeffaflık	Bilgiye erişimi kolaylaştırmak ve karar süreçlerini açık yürütmek.
5	Adalet	Herkese eşit hak ve fırsat sunarak adil bir yaklaşım sergilemek.
6	Kamu Yararı	Tüm karar ve işlemlerde kamu yararını öncelikli görmek.
7	Çıkar Çatışmasından Kaçınma	Kişisel menfaatleri kamu yararı önüne geçirmemek.
8	Hediye Almama	Görevle bağlantılı kişi veya kurumlardan hediye kabul etmemek.
9	Kaynakları Etkin Kullanma	Kamu kaynaklarını verimli ve israf etmeyecek şekilde kullanmak.
10	Saygı ve Nezaket	Vatandaşlara ve çalışma arkadaşlarına saygılı ve nazik davranmak.

Ek 4. Türkiye’de Etik Mevzuatın Kronolojisi

Yıl	Mevzuat / Düzenleme	Açıklama
1990	Kamu Yönetimi Reform Tartışmaları	Türkiye’de kamu yönetiminde şeffaflık ve etik tartışmaları ivme kazandı.
1994	Dünya Bankası Raporları	Yönetişim ve şeffaflık kavramları resmi raporlarla gündeme taşındı.
2003	4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu	Vatandaşların kamu kurumlarından bilgi talep etme hakkı güvence altına alındı.
2004	5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu	Kamu Görevlileri Etik Kurulu kuruldu ve etik davranış ilkeleri belirlendi.
2005	Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği	Kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilkeler ayrıntılı olarak düzenlendi.
2006	Elektronik Kamu Alımları Platformu (EKAP)	Kamu ihalelerinde saydamlığı artırmak amacıyla EKAP devreye alındı.
2010	Stratejik Planlama ve Performans Bütçeleme	5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi Kanunu ile performans esaslı bütçeleme uygulaması başladı.
2016	GRECO ve OECD Değerlendirmeleri	Türkiye’nin etik standartları uluslararası raporlarla izlenmeye başlandı.
2021	Kamu Görevlileri Etik Kurulu Rehberleri	Yeni etik rehber dokümanlar yayımlandı, şeffaflık standartları güncellendi.