

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**DÜNYADA ve TÜRKİYE’DE KAMU SEKTÖRÜNDE
ETİK DEĞERLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hanife Melek KESİCİ

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Nisan 2015

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**DÜNYADA ve TÜRKİYE’DE KAMU SEKTÖRÜNDE
ETİK DEĞERLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hanife Melek KESİCİ

1203810127

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Barış AKGÜL

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler, Enstitüsü'nün 1203810127 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, "Hanife Melek KESİCİ", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "DÜNYADA ve TÜRKİYE'DE KAMU SEKTÖRÜNDE ETİK DEĞERLER" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Barış AKGÜL
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Jüri Üyeleri : Doç. Dr. Hakan KESKİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



: Yrd. Doç. Dr. Barış AKGÜL
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



: Yrd. Doç. Dr. Adnan GÜZEL
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 10 Nisan 2015

TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Dünyada ve Türkiye’de Kamu Sektöründe Etik Değerler” Adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

03.04.2015

Hanife Melek KESİCİ



ÖNSÖZ

Danışman Hocam Yrd. Doç. Dr. Barış AKGÜL'e tüm araştırma ve çalışmamdaki rehberlikleri, tavsiyeleri, tenkitleri ve destekleri için sonsuz teşekkür ve şükranlarını sunarım.

Şahsıma çalışma ortamı sağlayan ve desteğini esirgemeyen değerli yöneticilerime ve çalışma arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Anne ve Babama, Kardeşlerim ve Yeğenlerime, hayatı sorgulayarak yaşamı anlamlı kılmayı ve hayallerin peşinden gitmeyi öğreten aileme bu ruhu kattıkları için teşekkür ederim.

Nisan 2015

Hanife Melek KESİCİ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	vii
KISALTMALAR	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1. ETİK KAVRAMI VE ETİK TEORİLERİ	4
1.1 Etik Kavramı	4
1.1.1 Tarihsel Olarak Etik Gelişimi	4
1.1.2 Etiğin Tanımı ve Kapsamı	7
1.1.3 Etiğin Amacı	9
1.1.4 Etiğe İlişkin Temel Kavramlar	10
1.1.4.1 Kültür	11
1.1.4.2 Değer	12
1.1.4.3 Norm	13
1.1.5 Etik ve Diğer Kavramlar ile İlişkisi	13
1.1.5.1 Etik ve ahlak	13
1.1.5.2 Etik ve hukuk	15
1.1.5.3 İş etiği	16
1.2 Etik Teorileri	17
1.2.1 Teleolojik Yaklaşım	17
1.2.1.1 Bireyci yaklaşım	18
1.2.1.2 Faydacı yaklaşım	18
1.2.2 Deontolojik Yaklaşım	19
1.2.2.1 Ahlak ve haklar yaklaşımı	19
1.2.2.2 Adaletçi yaklaşım	19
İKİNCİ BÖLÜM	20
2. ETİĞİN KAMUSAL BOYUTU	20
2.1 Kamu Etiği	20
2.2 Kamuda Etiğin Önemi	22
2.3 Kamu Yönetiminde Etik Değerler	28
2.4 Kamu Etiğinde Etik Altyapının Oluşturulması İçin Gerekli Unsurlar	29
2.4.1 Siyasi İradenin Önemi	32
2.4.2 Hukukun Önemi	33
2.4.3 Hesap Verebilirlik Mekanizmalarının Oluşturulması	34
2.4.4 Kamuda Saydamlık	35
2.4.5 Toplumun Değer Yargılarının Değişmesi	36
2.4.6 Küreselleşmenin Etik Değerler Üzerindeki Etkisi	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	39
3. DÜNYADA KAMU YÖNETİMİNDE ETİK UYGULAMALAR	39
3.1 Kamu Yönetiminde Etikle İlgili Uluslararası Kuruluşlar ve Çalışmaları	39
3.1.1 Birleşmiş Milletler – Kamu Görevlileri İçin Uluslararası Davranış Kuralları	41
3.1.2 Avrupa Konseyi – Kamu Görevlileri İçin Model Etik Davranış Kodları	43
3.2 Uluslararası Şeffaflık Örgütü	44
3.3 Kamu Yönetiminde Etikle İlgili Ülke İncelemeleri	46
3.3.1 Amerika Birleşik Devletleri	46
3.3.2 Avrupa Ülkeleri	51
3.3.2.1 İngiltere	52
3.3.2.2 Fransa	54
3.3.3 Japonya	55
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	57
4. TÜRKİYEDEKİ ETİK MEVZUAT VE UYGULAMA	57
4.1 Genel Olarak Yasal Çerçeve	57
4.1.1 Uluslararası Sözleşmeler	60
4.1.2 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun	63
4.1.3 Kamu Görevlileri Etik Kurulu	66
4.1.4 Etik Komisyonu	69
4.1.5 Başbakanlık Teftiş Kurulu	70
4.2 Türk Kamu Kurumlarındaki Etik Yapılanması	71
4.2.1 Başbakanlık	71
4.2.2 Kamu Görevlileri Etik Kurulu	72
4.2.3 Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık)	73
4.2.4 Bakanlıklar ve Diğer Kurumlar	74
4.2.5 Kamu İşletmeleri Olan Tüzel Kişilerde Etik Yapılanması	77
4.2.6 Etik Kurul Uygulamaları	79
4.3 Türkiye’de Yaşanan Temel Etik Sorunlar	84
4.3.1 Etik Dışı Davranışlar ve Yolsuzluk	86
4.3.2 Etik Dışı Davranış ve Yolsuzluklarla İlgili Kamu Etik Kurulu Karar Örnekleri	88
4.4 Türkiye’deki Etik Uygulamalara Yönelik Öneriler	90
BEŞİNCİ BÖLÜM	
SONUÇ VE ÖNERİLER	94
KAYNAKÇA	98
EKLER	105
Ek-A: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	106
Ek-B: Hediye Alma Yasağına İlişkin Genelge	123
Ek-C: Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış	125
Ek-D: Orta Doğu Teknik Üniversitesi Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi (Ueam) Yönetmeliği	129
ÖZGEÇMİŞ	133

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1 :	Etik kavramına etki eden filozoflar.....	5
Tablo 2.1 :	Uluslararası yolsuzluk endeksi 2014.....	26
Tablo 2.2 :	Etik altyapının temel bileşenleri	30
Tablo 3.1 :	Dünya ülkelerinde etik kuruluşları.....	40
Tablo 4.1 :	Başvuruların konulara göre dağılımı.....	80
Tablo 4.2 :	Başvuru konularının yıllar itibariyle dağılımı (2005-2012).....	81
Tablo 4.3 :	Kurula yapılan başvuruların sonuçlara göre dağılımı (2005-2012)	82
Tablo 4.4 :	Başvuruların unvanlara göre dağılımı.....	82
Tablo 4.5 :	Kamu Etik Kurulu tarafından eğitim verilen kurumlar ve personel sayıları	83

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AK	: Avrupa Konseyi
ASPA	: Kamu Etiği İçin Amerikan Derneği
BM	: Birleşmiş Milletler
BTK	: Başbakanlık Teftiş Kurulu
DB	: Dünya Bankası
FATF	: Kara Paranın Aklanmasının Önlenmesine İlişkin Mali Çalışma Grubu
GRECO	: Yolsuzluğa Karşı Devletler Grubu
ICMA	: Uluslararası Şehir Yöneticileri Derneği
IMF	: Uluslararası Para Fonu
KGEK	: Kamu Görevlileri Etik Kurulu
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OGE	: ABD Hükümet Etik Dairesi
PMQs	: Prime Minister's Questions
PUMA	: Public Management Service
TBB	: Türkiye Bankalar Birliği
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TESEV	: Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı
TI	: Uluslararası Şeffaflık Örgütü
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
yy	: Yüzyıl

ÖZET

DÜNYADA ve TÜRKİYE’DE KAMU SEKTÖRÜNDE ETİK DEĞERLER

KESİCİ, Hanife Melek

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Barış AKGÜL

Nisan-2015, 145 Sayfa

Etik değerler, yaşamın ve insanın varlığından beri var olagelmiş oluşumlardır. İnsanı diğer varlıkların üzerine çıkardığını düşündüğümüz temel değerler bütünü olması nedeniyle de etik değerler, hayatın her alanında vardır. Toplumsal düzende etik değerlerin bilincinde olan insan; sadece kendi hayatına değil topluma da bir artı değer kazandıracaktır. Çalışmada; kamuda yaşanan etik değerlerin uygulanması sorunu, Türkiye’den ve dünya ülkelerinden örnekler ele alınarak incelenmiştir. Bu konunun uygulanması noktasındaki zayıflıklar, güçlükler, ona yönelmiş tehditler, bu doğrultudaki fırsatlar üzerine karşılaştırmalı analizlere yer verilmiştir. Etik değerlerin dünyada ve Türk kamu sektöründe ele alınışı, sistemleri, uygulama konularına da yer verilmektedir.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, etik kavramı ve ilintili kavramlar ile etik teorileri ele alınmıştır. İkinci bölümde, kamu etiği, kamuda etiğin önemi, kamu yönetiminde etik yapı konusunda araştırmalar yapılarak açıklanmıştır. Üçüncü bölümde dünya kamu yönetiminde etik kuruluşlar ve çalışmaları ile ülke incelemelerine yer verilmiştir. Dördüncü bölümde, Türkiye’deki mevzuat ve uygulamalara, etik kurullarına değinilmiştir. Son bölümde Türkiye’de yaşanan sorunlar ele alınarak öneriler sunulmuştur. Çalışmada literatür taraması yapıp; dünya uygulamaları ile Türkiye’de kamu yönetimi karşılaştırması yapılarak değerlendirme ve öneriler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik, Etik değer, Etik kurul

ABSTRACT

ETHICAL VALUES IN THE PUBLIC SECTOR IN TURKEY AND THE WORLD

KESİCİ, Hanife Melek

Master, Department of Management

Thesis Advisor: Asst. Prof. Barış AKGÜL

April-2015, 146 pages

Ethical values are to have existed since the formation of life and human existence. Human ethical values are also due to the whole interest on the fundamental values of the other assets that we think are in every area of life. People who are aware of the ethical values of social order; not only his own life will give an added value for society. In this study; The application of ethical values experienced in public affairs, Turkey and examples from countries of the world were examined. Weaknesses in the implementation point of this topic, challenges, threats directed to him, is devoted to a comparative analysis on the opportunities in this direction. The handling of ethical values in the world and Turkey in the public sector, systems, implementation issues are also included.

The study consists of four parts. In the first section, ethical concepts and theories associated with ethical concepts are discussed. In the second part, public ethics, the importance of ethics in the public sector, has been described with research on ethics in public administration structure. The third chapter is given to the examination of the country with the world's public administration organizations and work ethic. In the fourth chapter, Turkey's legislation and practice, we focused on the ethics committee. In the last section by considering the problems experienced in Turkey, proposals have been made. Made in the study of the literature; making

comparisons with the World practices of public administration in Turkey evaluation and recommendations are made.

Keywords: Ethics, Ethical value, Ethical committee



GİRİŞ

İnsanın yaşam mücadelesinde çabalarından biri kendini var kılmak, diğeri iyiyi ve güzeli yaşamına katmaktır. Etik gerek insan ilişkileri gerek kamu ve özel iş hayatında insanın mükemmeliyetçi arzusuyla örtüşmektedir. Toplumsal düzenin sağlanmasında yasalar ile etik ilke ve yaklaşımlar yapıya yön vermektedir. Evrensel değerler olan; dürüstlük, doğruluk, sorumluluk, saygı, adalet, eşitlik, sorumluluk, güven, hesap verebilirliğin iş hayatında karşılığı etik değerlerdir.

Gelişen ve değişen günümüz dünyasında etik değerlerin kamuya adaptasyonu ile etik kamu düzenine gidileceği düşünülmektedir. Bu çalışma ile Türkiye ve dünyadaki etik kurallar ve uygulamalar topluca ele alınıp, Türkiye’de etik uygulamaların geliştirilmesi için yapılması gerekenler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Dünyaya entegre bir etik sisteminin uluslararası sistemlerin takibi ve uygulamada gerekli altyapının oluşturulması ve denetimi ile mümkün olabileceği hakkında strateji ve politika belirleyicilere fikir verilmek istenilmiştir. Bir diğer önemli husus, ülkelerin yönetiminde siyasi etik duruşun etik kamu uygulamasında ve toplumsal gelişmedeki rolünün önemine değinilmiştir. Tez çalışması sürecinde dünya ülkelerinin etik sistemlerinin incelenmesi, Türkiye’de kamuda etik sistemin ele alınarak kanun, yönetmelik ve mevzuatları ile yeni düzenlemeler, yetkili kurum ve kuruluşlar ile görev dağılımları etik yapılanmadaki mevcut durumun güçlü ve zayıf yönleri incelenmiştir. Tez çalışması kapsamında literatür taraması yapılarak, dünyada gelişen etik sistem ve uygulamaları, dünyadan ülke örnekleri ele alınarak kamudaki etik uygulamaları incelenmiş, Türkiye’de kamuda etik uygulamalar ile karşılaştırılmıştır. ABD, Avrupa ülkelerinden İngiltere, Fransa ile Japonya’da etik uygulamalar ile yasal düzenlemeler ve uygulamalar incelenmiştir. Bu konuda uluslararası kuruluşların etik anlayışı irdelenerek Türkiye’nin mevcut kamuda etik sistemi değerlendirilerek, geliştirilmesi için tespit ve önerilerde bulunulmuştur.

Devletin temsil edildiği kamusal alan ve özel sektör de etik ilkelerin ışığında iş ve görevlerini yerine getirmektedir. Burada halkın kamudan beklediği şeffaflık, açık iletişim, hesap verebilirlik, kamuoyu denetimi, çözüm odaklı bir kamu anlayışıdır. Kamunun da görev gereklerinden biri kamu güveni olmakla beraber; eşitlikçi bir yaklaşım, adil ve eşitlikçi bir kamu anlayışı, güven ve itibar, çözüm odaklı hareket etmektir. Dünyada yeni yönetim tekniklerinin gelişmesi, özel şirketlerin dünyaya dağılması, küreselleşmenin de etkisiyle etik iş hayatının gereklerinden biri haline gelmiştir. Dünya da çoğu ülkede kamu ve özel sektörde etik çalışmalar dikkatle izlenip iş hayatına adapte edilerek, uygulanması ve bununla ilgili denetim mekanizmaları oluşturulmaktadır. Dünya Bankası (DB), Avrupa Birliği (AB) ve Birleşmiş Milletler (BM) öncülüğünde birtakım etik projeleri geliştirilerek etğin yaygınlaşması sağlanmaktadır. Bunun için insan odaklı yönetim, eğitim, değişim, sosyokültürel ve ekonomik yapıların desteklenmesi önem taşımaktadır. Gelişmiş ülkelerde etik sistemler ve uygulamalar topluma enjekte edilerek bilinç arttırılmıştır. Gelişen ve az gelişmiş ülkelerde ise etik bilinci henüz yerleşmemiştir. Bu konuda ciddi adımların atılmasıyla, reformlara ve siyasi oluşumların konuya gereken önemi göstermeleriyle etik kamuya ve topluma gidilebilir. Etik kültürünün insana işlenmesi önemli boyutlardan biridir. Daha sonra iş hayatı ve kamu ile özel sektöre de etik yaklaşımlar ile ilkeler yansıtılabilir. Etik bir anlamda insanın içsel durumlarının dışavurumudur. Etik olması gereken davranış kalıplarının belirlenerek ölçülülük, eşitlik, yaptırımlarla desteklenmesini içerir. Toplumun refah düzeyi ve kaynak dağılımında etik kamu anlayışı önemli yer tutmaktadır. Etik kamu anlayışına sahip ülkelerde bir anlamda kaynak israfından da kaçınılacağı için hem ekonomik hem sosyal hem kültürel olarak topluma refah getirecektir. Etik dışı tutum ve davranışlar hoş karşılanmayacağı için yaptırımları da ağır olacaktır. Bu anlamda yolsuzluk, rüşvet, kaynak israfı önlenmiş olacaktır.

Etik sorunu Türkiye’de ve dünyada en eski sorunlardan biridir. Türkiye’de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ve benzeri kanunlarla kamu etik uygulamaları ile ilgili düzenlemeler tarihsel süreçte yapılmıştır. Ancak en önemli gelişme 2004 tarih ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun ile yaşanmıştır. Üniversitelerde etik

bölümleri oluşturularak kurullarla desteklenmektedir. Gelişmiş ülkelerde kamu yönetimi etik perspektifinde ele alınmaktadır. Ülkemizde de giderek etik kurulların ve kamunun etik yönetime katılımı ve etik uygulamalarının genişlemekte olduğu düşünülmektedir. Çalışmanın birinci bölümü etiğin tanımı, etiğe ilişkin temel kavramlar, tarihsel gelişimi ve etik teorilere ayrılmıştır. İkinci bölümde; kamu etiği, kamu etiğinin önemi, kamu yönetiminde etik değerler, etik altyapının unsurlarına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde; etik ile ilgili uluslararası kuruluşlar ve etik uygulamalara yönelik dünya ülkelerinden örneklerle yer verilmiştir. Dördüncü bölümde Türkiye'deki etik mevzuatı ve uygulamalardan söz edilmiştir. Etik kurul uygulamalarına değinilerek kamu kurumlarında etik yapılanma ve kamu işletmeleri olan tüzel kişilerde etik yapılanma konuları ele alınmıştır. Türkiye'de yaşanan temel etik sorunlar ile önerilerde bulunulmuştur. Çalışmada dünyadaki etik uygulamalarına yer verilerek birtakım karşılaştırmalara değinilmiştir.

Etik değerlerin önemi eksikliğinde anlaşılmaktadır. Bu nedenle yaşam boyu etik kavramını vurgulamak, uygulamak, etik bakış açısı geliştirmek kamu ve özel iş hayatının gereklerinden biridir. Yapılan çalışmada Türkiye'deki ve dünyadaki etik kurallar ve uygulamalar topluca ele alınıp Türkiye'de etik uygulamaların geliştirilmesi için yapılması gerekenler ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Kamuda etik anlayışı ve uygulamalarının yerleştirilmesi ve iyileştirilmesi, özel sektör işletmelerinin de etik kültürünü uygulamaya koyması ve geliştirmesi, kamusal etik açısından önemli ve zorunludur. Bundan dolayı, bu çalışmada kamuda etik kültürü üzerinde durulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ETİK KAVRAMI VE ETİK TEORİLERİ

1.1 Etik Kavramı

İnsanoğlunun birlikte yaşamaya başladığı tarihlere kadar geçmişe sahip olan etik kavramı, insan davranışlarının ahlaksal değeri, ahlak felsefesi, ahlaki eylemin bilimi, töre bilimi olarak adlandırılmıştır (Pieper, 1999, s:29). Felsefenin ahlaki değerleri inceleyen alt dalı olan etik, Yunanca töre, karakter ve davranış anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir. Etik kavramı, iyi ve doğrunun ne olduğu, mutlak iyi ve mutlak doğru kavramlarına ulaşıp ulaşılamayacağını araştıran felsefi bir kavramdır (Köprü, 2007, s:5). Günümüzde birçok bilimsel araştırmaya konu olan etik kavramının temelini, Konfüçyüs¹ tarafından aşağıdaki sözlerle atıldığı söylenebilir (Akdeniz, 2011, s:3).

Konfüçyüs: Her gün kendimi üç konuda sorgularım.

- 1) Başkaları adına yaptıklarımın elimden gelenin en iyisini yaptım mı?
- 2) Dostumla ilişkilerimde söylediğim sözlerle güvenlerini yitirecek bir şey dile getirdim mi?
- 3) Kendime uyguladığım bir şeyi diğer insanlara uyguladım mı?

1.1.1 Tarihsel Olarak Etik Gelişimi

Etik kavramının tarihsel geçmişine bakıldığında tam olarak ne zaman başladığı söylenemez. Bu konu ile ilgili ilk örnekler antik Çin felsefesinde ve antik Yunan felsefesinde rastlanmaktadır. Tarihsel olarak etik gelişimi Tablo 1.1’de özetlenmiştir.

¹ MÖ 579 – 479 tarihleri arasında yaşadığı söylenen büyük Çin bilgisi ve filozofu.

Tablo 1.1: Etik kavramına etki eden filozoflar.

Düşünür	Açıklama
Sokrates (MÖ 469-399)	Sokrates, bilgi ve erdemin bir olduğunu söyler. Bilen kişi, doğru olanı yapar. Doğru, toplumsal ahlâka karşı olsa bile bilge insan tarafından uygulanır. Sokrates'e göre güzel iyidir, faydalıdır ve doğrudur. Sokrates'in sanat felsefesinde etik ve estetik değerler bir bütün oluşturur (Demiralp, 2008, s:237-243). Sokrates "hiç kimse bile bile kötü değildir, her kötülük bilgi sanılan bilgisizlikten kaynaklanır" ifadesi ile bilgi ile bilgisizlik olgularına açıklık getirmiştir.
Platon (MÖ 427-347)	Platon, etik idealler üzerine çalışmalar yapmış, yazılar yazmıştır. Platon'a göre iyi bir yaşam sürmenin yolu, iyilik ve erdem konusunda ayrıntılı bilgidir. İdealist bir etik anlayışı vardır. Devlet adlı eserinde iyiliğin düşüncesi en saygı değer düşünce olarak geçmektedir. Platon'a göre idealar evrenseldir ve bireyin ruhundan ve mantığından bağımsız olarak vardır. Kişilere ve zamana göre değişmez (Saylam, 2007, s:13). Platon, Symposium'da insanların sahip olması gereken erdemleri basiret, adalet, cesaret ve itidal olarak dört erdeme ayırmıştır.
Aristo (MÖ 385-322)	Aristo'ya göre etik biliminin başlıca konusu, insanların refah ve mutluluğu olmalıdır. İyi bir hayatın erdemle olacağını belirtir. Erdem gerektiğinde tercih yapabilmek anlamına gelir. Dostluk ve hakikatin her ikisinin de önemli olduğu bir noktada, hakikat dostluktan önce gelir. Aristo'ya göre mutluluk, kişilere göre farklılık gösteren bir kavramdır (Saylam, 2007, s:13). Aristo erdemleri ikiye ayırır. Bunlar ahlaki erdemler ve akli erdemlerdir.
Machiavelli (1469-1527)	Machiavelli'nin etik anlayışında yönetici merhametli, sözüne güvenilir, dürüst ve insani olmalıdır. Bu niteliklere sahip olanlar doğal olarak ahlaka uygun hareket edeceklerdir. Ahlaki olarak kamu ve özel ahlak yaklaşımlarını ortaya koyar. Bunlar arasında üstünlük veya öncelik yoktur. Ancak uyumsuzluklarda hangi yöntem pratik sonuç verecekse o kullanılmalıdır (Öztürk, 2004, s:18). Machiavelli insanların tutku ve zaafalarını inceleyerek bu zaafaların insanları yönetme noktasında nasıl kullanılacağını açıklamıştır. Machiavelli, iyi ve kötünün siyasi etkileri ile de ilgilenmiştir.
Campanella (1568-1639)	Güneş Ülkesi eserinde dini etikten farklı olarak günlük bireysel davranışlar ve sosyal davranışlar arasındaki bağı ortaya koymuştur. Campanella'nın toplum yaklaşımı, Platon'un site yaklaşımı ile aynıdır. Eğitimi devletin işlevi olarak kabul eder. Devlet, bütün bireylerin hem öğrenci hem de öğretmen olduğu büyük bir kurumdur. Bütün çalışmaların yönetimi, yönetici Akıl'ın sorumluluğu altındadır (Öztürk, 2004, s:103).
Spinoza (1632-1677)	Spinoza, en önemli eseri Etika'da geometrik anlatım yöntemi kullanmıştır. Geometrik yöntemle göre kanıtlanmış olan ahlak alt başlığı ile çıkan bu eser, biçimsel ve içerik açıdan geometriktir.

Tablo 1.1 (Devam): Etik kavramına etki eden filozoflar.

Düşünür	Açıklama
Bacon (1561-1626)	Bacon etik ile dinin birbirinden bağımsızlaştırılması gerektiğini belirtmiştir. Bacon’a göre “iyi” dünyaya ait bir kavramdır. İyi ve yararlı kavramları birlikte ele alınmalıdır. Bacon iyiliğe yönelik bütün eylemleri ahlaksal olarak tanımlamış, bilginin çok önemli olduğunu belirterek aydınlanma düşüncesinin yolunu açmıştır (Metan, 2014, s:1).
Hobbes (1588-1679)	Hobbes etik anlayışının insanın doğal düşüncesinden geldiğini belirterek, insanda belirleyici özelliği aramıştır. Bu özelliğin bencillik veya özgecilik olup olmadığı sorusuna yanıt aramıştır. Hobbes’a göre “insan her şeyden önce kendi varlığını ayakta tutmaya , koruyup sürdürmeye çalışır, bu onun ana güdüsüdür, onun eylemlerini bu güdü belirler” (Metan, 2014, s:1)..
Lock (1632-1704)	Lock insan zihnini “tabula rosa”, boş bir levha olduğunu ileri sürmüştür. Lock’a göre insanları eyleme geçiren hazza ulaşma ve acıdan kaçma duygularıdır. İyilik, adalet doğruluk gibi etik kavramlar, doğrudan haz ve acı duygularının sonucu olarak ortaya çıkar. Lock toplum kurallarının her toplum için aynı olmadığını, uzlaşım olduğunu belirtir (Metan, 2014, s:1)..
Shaftesbury (1694-1746)	Shaftesbury “doğru ve yanlış duygusunu” bir “ahlaksal duyu”nun ürünü olarak kabul eder. İnsanlar ahlaksal duygulara doğal bir yatkınlığa sahiptir. Shaftesbury bu yetiye genel-insansal duyu adını vermiştir. (Ketenci, 2008, s:37). Shaftesbury’ye göre erdeme ve güzelliğe ulaşmak için akıl yetisi yetmez, ahlak duygusu da olmalıdır. Ahlak duygusu, insanın bencil duygularını kontrol altına alan ve toplumun iyiliğini kendi iyiliğinden önce tutan bir duygudur (Metan, 2014, s:1).
Hume (1711-1776)	Hume’a göre insanı eyleme geçiren haz ve acı duygularıdır. Hume insanların acı ve mutluluklarını paylaştıkları “sempati” ve “duygudaşlık” denilen yeni duygulardan söz eder. “Sempati” insanın doğal yapısında vardır (Metan, 2014, s:1).
Kant (1724-1804)	Kant’a göre “ahlaklılık” saf aklın ortaya koyabileceği bir yasaya bağlanmalıdır. Ahlak sadece duyguya ve rastlantıya bağlı değildir. İnsanlar yapmaları gerekenleri ve yapmamaları gerekenleri, kendi “ahlak” yasasına göre belirleyebilir ve uygulayabilir. Kendi sınırlarını kendileri çezebilecek özgürlüğe ve özerkliğe sahiptirler. Kant’a göre ahlak yasası kişilerin istemlerini belirlemek açısından kesin bir buyruktur. Kant buyrukları koşullu ve koşulsuz olmak üzere ikiye ayırmıştır. Bir koşula varmak için gereken buyruklar koşullu buyruktur. Sonuçtan önce niyetin iyiliğinden kaynaklanan buyruklar ise koşulsuz buyruktur. Ahlak yasası koşulsuzdur. Kişi her seferinde kendi eylemi için bunun genel geçerli bir yasa olup olmadığını sorması gerekmektedir (Metan, 2014, s:1).
Mill (1806-1873)	John Stuard Mill, Kant’ın saf akla teslim ettiği “ahlaklılık” ilkelerini yeniden duyguların hakimiyetine sokarak “olabildiğince çok insanın, olabildiğince çok mutluluğu” şeklinde ifade edilen haz ilkesi ile faydacılık öğretisinin temsilcisi olmuştur. Ahlak alanında yararcılığı savunan Mill, hazzı ya da mutluluğu insan eylemlerinin en büyük amacı ve mutlak ölçüsü yapmış ve yararcılığında, genelin iyiliğini ve refahını temele almıştır (Metan, 2014, s:1).

Gerçekte etik, en basit anlamıyla insan ilişkilerinde iyi veya doğru ya da kötü veya yanlış olarak adlandırdığımız değer yargılarını inceler. Günümüzdeki etik ilkeler, mevzuat ve etik davranış kodlarında yazılı hale getirilip, yaptırımlara bağlanarak sistemleştirilmektedir (Bicer, 2009, s:690).

Özellikle 1970’li yıllardan sonra Türkiye’de uluslararası alanda kamusal etik ile ilgili bilimsel araştırmaların ve çalışmaların arttığı, bu çalışmalar sonucunda elde edilen bilgilerin hayata yansması ile ilgili yasal düzenlemelerin yapılmaya başlandığı söylenebilir.

1.1.2 Etiğin Tanımı ve Kapsamı

İnsan; yaşam boyunca en iyiyi, onurluyu ve güzeli aramaktadır. Etiğin doğasında da iyiyi aramak vardır. Toplumsal hayatta insan ilişkileri, özel ilişkiler etiğin kapsamındadır. Etik hayatı dengeleyen tutum ve davranışların standart boyutudur. Etik, kişinin davranışlarına temel olan ahlak ilkelerinin tümüdür. Başka bir ifadeyle etik, insanlara “işlerin nasıl yapılması gerektiğini” belirlemede yardımcı olan kılavuz (rehber) değerler, ilkeler ve standartlardır. Etik, aynı zamanda bir süreçtir. Bu süreçte karar alırken ve uygulamayı yaparken, belirli değerlere bağlı kalınarak hareket edilir (www.etik.gov.tr/basbakanlikkitap.pdf). Lamberton ve Minor (1995)’a göre etik geçmiş ve bugüne ilişkin doğru ve yanlış ölçülerinin anlatımıdır (Aydın, 2012, s:3).

İnsanlar arasındaki diyalogları da etik ilişki belirlemektedir. Yazılı olmayan fakat toplumsal olaylarda baz alınan kurallar bütünü etiği oluşturmaktadır. Kurumlarda da insanların birbirine olan tutum ve davranışları etik ilişkiye dayanmaktadır. Değer yargıları kültürden kültüre, toplumdan topluma değişse de etik evrensel dili olan bir kavramdır. İş hayatında da kuralların belirlenerek çerçeveye alınması, kişi ve kurumların hareket alanını belirleyerek birbirlerinin hak ve hukukunu gözetmelerine yol açar. Etiğin olaylara geniş perspektiften bakmayı gerektiren bir yapısı vardır. Etik varlık amacı olan en iyiyi ararken bir yandan da bulunduğu ortama “standart iyi”yi katmaktadır. Etik; çalışanlar arasındaki doku uyumsuzluğunu da ortadan kaldırmaktadır. Yaptırımların gücü etiği zorunlu kılarak anlaşmazlıkların önüne geçmektedir. Etiğe bağlı kurumlar çalışanla bağını güçlendirirken kurum menfaatine en yüksek iyiyi hayatlarına katmak isterler. Etiğe verilen önem kurum kültürünü de yansıtmaktadır. Böylece yüksek verim

sağlanmakla beraber kaynakların dağılımı da adil olmaktadır. Etiğin belli başlı evrensel ilkeleri vardır: dürüstlük, doğruluk, sorumluluk, saygı, adalet, eşitlik, sorumluluk, güven, hesap verebilirlik.

Etik kavramı köken olarak, Yunanca “ethos” kelimesinden gelmekte ve iki farklı anlam ifade etmektedir. Birincisinde etik, töre ve alışkanlık anlamlarındadır. Yani eylemlerini antik kentte geçerli olan töreye bağlı kalarak eğitim yoluyla düzenlemeye alışkın bireyin, toplum tarafından genel kabul gören ahlak kurallarına uygun davranış sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. İkincisinde ise fiili gerçekleştiren kişi, kabul edilmiş davranış kurallarını ve değer yargılarını sorgulama sonucunda kavrayarak ve üzerinde düşünerek istenilen iyiyi gerçekleştirmek için onları alışkanlığa dönüştürme fiilidir (Pieper, 1999, s:30). Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini (İnal, 1996, s:43).

Etik, her şeyden önce istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısı ile bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağı ya da yapılamayacağının; neyin isteneceği ya da istenemeyeceğinin; neye sahip olunacağı ya da olunamayacağının bilinmesidir (Aydın, 2012, s:8). Kısacası etik, insan tutum ve davranışlarının iyi-kötü, doğru-yanlış açısından değerlendirilmesidir. Yönetmel anlamda ortaya çıkan 3-E ilkesi olarak tanımlanan tutumluluk, verimlilik ve etkinlik (economy, efficiency, effectiveness) ilkelerine etiği dâhil etmek yerinde olacaktır (Eryılmaz, 2008, s:8).

Etik ilişki, belirli bir bütünlüğü olan bir kişinin başka insanlara yönelen eylemleriyle yaşayarak var kıldığı ilişkiler türüdür. Bunun dışında, diğer bütün insanlar arası ilişkiler, bir grup üyesi olarak kişinin içinde bulunduğu veya kurduğu ilişkilerdir. Ne var ki, yaşamda kişinin bir grup üyesi olarak kurduğu bütün ilişkilerin temelinde, etik bir ilişki söz konusudur, ya da, bu ilişkiler, sonunda gelip etik bir ilişkiye dayanır (Kuçuradi, 2011, s:5). Gelecekte etik; insanların toplumsal yaşamda siyasi, hukuk ve toplum bilimsel ve ruhsal olarak sorunlarını çözemediğinde başvuracakları bir rehber olacaktır. Etik ahlak davranış ve yargılarını ele alan felsefe ve bilimin sistematik bir parçasıdır (Kutlu, 2013, s:3). Günümüzde etik iş hayatının vazgeçilmez unsurlarından biridir ve gereken anlamı yüklemek, etik ilke ve prensiplerin hayata geçirilmesi önem taşımaktadır.

1.1.3 Etiğin Amacı

Toplumsal yapı sosyal ağlardan oluşmaktadır. Etik değerler toplumsal yapıyı oluşturan unsurlardır. Etik kod, ilke, kural ve standartlar etiği oluşturur. Etik kod; belli insan gruplarının davranış şekillerine yön veren yazılı kurallardır. Schwartz'e göre etik kodlar, davranış biçimlerini etkilemektedir. Buna göre:

- a) Kural kitabı (rehber olarak): Yazılı olarak davranışların fiiliyatını denetler.
- b) Yol gösterici levha olarak: Etik kodlar çalışanların başvuru kaynağı olarak şirket politikalarına bakmalarını sağlar.
- c) Ayna olarak: Belli davranışların kurum için kabul edilebilirliğinin test edilmesini sağlar.
- d) Büyüteç olarak: Etik kodlar çalışma titizliği sağlar, dikkatli olmayı teşvik eder.
- e) Kalkan olarak: Etik kodlar, çalışanların etik dışı davranışlarla mücadelesini sağlar.
- f) Duman detektörü olarak: Ön uyarı olarak etik dışı davranışlarda çalışanların birbirini uyarmalarını sağlar.
- g) Yangın alarmı olarak: Etik kodlar, etik dışı uygulamalarda yetkili makamlarla temasa geçme ve bildirimde bulunmaya teşvik eder.
- ğ) Sopa olarak: Etik kodlar iç kontrol ve disiplini sağlar (Aydın, 2012).

Etik ahlaksal bilinci geliştirir, kavramlara anlamlarını verir yani onların somut yaşantılar, durumlar ve olaylar içindeki rolünü gösterir ve konumlandırır. Etiğin görevi herhangi bir ahlak geliştirmek, ahlaklar çokluğuna bir yenisini eklemek ve insanlara bu ahlaka uyulmasını öğütlemek değildir. Etik, ahlak fenomenini incelemektedir (Doğan, 2004, s:23). Toplumsal hayatta sağlıklı insan ilişkileri etik değerlerin benimsenmesine bağlıdır. Etik gerek özel gerek iş yaşamında olması gereken standart kuralların hayata geçirilmesinde rehber niteliği taşımaktadır. Etik bir anlamda insani değerlerin hayata geçirilmesidir. İnsanların yaşamlarını sürdürmelerinde, en iyiyi ortaya koyarak belirlediği ilkeler doğrultusunda hareket etmelerini düzenlemektedir. Adalet, ahlaki değerler, kişisel hak ve özgürlüklerin korunması etiğin amaçlarındandır. Etiğin evrensel oluşu da onu farklı kılmaktadır. Kamu yönetiminde de etik kurumsal yapının işleyişinde önemli yer tutmaktadır. Olması gereken davranış ve ilkelerin sistemin içerisinde hayat bulmasını sağlamaktadır. Bunu kan dolaşımına benzetmek yanlış olmayacaktır. Vücudun bir

organına kan gitmez ve organlar beslenemezse etikten yoksun bir kurum da benzer şekilde işlevini yitirecek ve çürümeye mahkûm olacaktır. Kamusal düzende de etiğin en önemli yaptırımları; etik dışı davranışları ve yolsuzluğu önlemektir.

Etik, bireysel, sosyal, iş ilişkilerinde olması gereken davranış standartlarını ortaya koyarak uyumun sağlanmasını gerçekleştirir. İkilem yaşanan durumlarda karar mekanizması olarak etik ilkeler yol göstermektedir. Etik ilkeler; adalet, eşitlik, hoşgörü, saydamlık ve şeffaflık, insan haklarına saygı, hukukun üstünlüğü, demokrasi gibi temel değerlerden oluşmaktadır. Kamu yönetiminde de etik bağlayıcı bir unsurdur. İş hayatında sorumluluk almak ve bunun gerekliliğinin ortaya konmasında etik ilkeler baz alınmaktadır. İçsel disiplinin geliştirilmesinde de etik önemlidir. Kişinin kendi vicdani sorumluluğunu bilerek davranması, bulunduğu yer ve makamın gereğini yerine getirmesi ve kurum itibarı etiğin benimsenip hayata geçirilmesiyle ilgilidir. Etik bulunduğu ortamda düzen anlamında bir fark yaratmaktadır. Etiğe uygun davranılan toplum ve kurumsal yapılarda da demokratik sistem gelişmiş olup, bireyler düşünce ve davranış kalıplarına kendiliğinden uymakta, etik dışı davranışlara da yer verilmemektedir.

Etik, hukukun dışında davranışlara yön veren bir sistemdir. Etiğe uygunluk; zamana, iklime göre değişmektedir. Bunun yanında evrensel olması etiği özel kılan bir başka özelliğidir. Kamuda da etik standart norm ve kurallar koyarak en yüksek iyiyi hedefler. Etik değerlere verilen önem toplumsal ve kurumsal yozlaşmadan uzak tutmaktadır. Etiğin yerleşmesi ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle ilgili olmaktadır.

1.1.4 Etiğe İlişkin Temel Kavramlar

Etik davranış kodları genel veya yasalara uygun çerçevede olabilir. Bruce'un belirttiği gibi etik davranış kodları kamu faaliyetinin kapsamıyla, mesleki standartları birbirine bağlayarak kamu görevlilerinin etik davranışlarını tanımlar (Akçakaya ve Hasanoğlu, 2009, s:582). Etik ilkeler kamu kurumlarında davranış standartları ve kurallara uyma açısından rehber niteliği taşımaktadır. Etik davranış kodları yolsuzluk, görevi kötüye kullanma gibi etik dışı davranışların önlenmesi amacıyla ve uygulandığı ortama bir düzen getirmesi açısından önemlidir. Bir nevi kurumların kendi etik kültürünü de yansıtmaktadır. Etik bilincin devlet sisteminde işlemesi iyi bir siyasal sistemin göstergelerinden biridir. Yapılması gerekenlerden biri; etik

kodların oluşturularak kamu sisteminde uygulanabilmesi, denetlenmesi, etik kurullar oluşturulmasıdır.

İlke, Rokeach'a göre, kişisel ya da toplumsal tercihlere dayalı davranış kalıbıdır. İlkelerin davranışlara yansması için kurallara ihtiyaç vardır (Aydın, 2012, s:20). Kural ise, ilkelerin oluşturduğu davranışları içerir. Kanunlarla belirlenmiş normlar olup herkes için geçerlidir. Kurallar bireyin davranışlarında iyi kötü değerlendirmeleri yaparak rehber olur. Thornberg'in tanımına göre kurallar, ilişkisel, yapılandırıcı, koruyucu, kişisel ve görgü kurallarından oluşur (Aydın, 2012, s:20). Toplumsal ve kamu düzeninde de kuralların önemli payı vardır. Toplum içerisinde kesin sınırlara tabi ve çoğunluğun uyması gereken normlardır.

Standart ise olması gereken davranışların yerine getirilmesidir. Bir iş ya da hizmetin yapılmasında baz alınan ölçütlerdir. Etik kavramının uygulanmasında, hayata geçirilmesinde standartlar önemli unsurdur. İnsanlar işletmelerde ayrı, günlük yaşamlarında ayrı ahlaki standartlara sahip olamazlar ve işletmeler toplumun her kesiminde geçerli olan etiğe uygun standartlara uymak zorundadırlar (Covey,1996).

Görgü Kuralları ve Etik de ilişkili konu başlıklarıdır. Görgü Kuralları nezaket kalıplarıdır. İş yaşamında ve toplumsal hayatta görgü kurallarına riayet etiğin gelişimini tamamlar. Görgü kuralları davranış kalıplarının ifadesi anlamına gelmektedir. Toplumun kültür düzeyiyle ilintilidir.

1.1.4.1 Kültür

Toplumun yaşayış ve düşünme biçimidir. Kültürün maddi (bina, araç-gereç) ile manevi kültür (inanç, gelenek, düşünce biçimleri) etkileşimi vardır. Değişimler birbirini etkilemektedir. Toplumun duygu, düşünce ve davranışları kültürü oluşturmaktadır. Çevre ve coğrafi özelliklerde kültürü etkilemektedir. Doğu ile batı arasındaki fark kültürel yapının da değişimden etkilendiğinin göstergesidir. Kültür bir anlamda yaşamı algılayış ve bunun aktarımıdır. Kültürel yapı toplumdan topluma farklılık gösterir. Etik kültürün etkisi altındadır ve bulunduğu toplumun değerlerini yansıtır.

Usta çalışmasında Steinberg ve Austern'e ithafen bireyin değerlere, toplumun da kültüre sahip olduğunu belirtmektedir. Ahlaksal davranış kültüre bağlıdır. Ahlaki değerler toplumun kültürüne bağlıdır ve içinde bulunulan çağın etkisindedir (Usta, 2011, s:47). Kamu etiği de içinde bulunduğu toplumsal kültürün yansımasıdır. Güçlü

kültüre sahip örgütlerde etik kodların oluşturulması ve davranışlara yansıması daha kolaydır. Örgüt  yeleri ortak kabul ettikleri kurallarla yaşamaya alıştıkları için benimsemeleri g   olmayacaktır (Saylı ve Kızıldağ, 2007, s:240). Kültür etik davranışın oluşması ve yerleştirilmesinde önemli bir kavramdır.

1.1.4.2 Değ r

Değ r kişinin önem verdiği düşünce ve davranışlara yüklediği anlamdır. Değ rler de kişinin kendi önceliği ve doğrusu ölçüsünde değişir. Etik karar vermede değ rler etkilidir. İş odaklı birinin değ r algısı ile sosyal konulara duyarlı birinin değ r algısı farklı olacaktır. Etiğe olan tutum ve davranışları da değ r yönlendirecektir. Kişinin aileden getirdiği kazanımları onun etik algısını belirleyerek davranışına yön vermektedir. Örgüt kültürü de değ rlerden etkilenmektedir. O kurumun değ rleriyle ilintilidir. Kurumun etik yönetim anlayışı kurum kültüründen etkilenmekte ve uygulamada etkileri gözlemlenmektedir. Etik yönetim standart iyiye hedeflediği için değ rlere sahip çıkmakta ve bunu uygulamayla hayata geçirmektir. Değ rlerin insan davranışlarında önemli olduğunu ve çatışmalara değ r farklılıklarının neden olduğunu öne sürer (Lamberton ve Minor, 2012, s:71). Değ rler kişiselliğin yansıması ve mesleki tutum ve davranışları da etkileyen bir faktördür. Kişinin değ r algısı onun davranış ve tutumlarını da etkilemektedir.

Bir olayın insan için önemini belirleyen inanç değ ridir. Değ rler; genel ve evrensel yapılardır. Ahlaki değ rler, kişilere ait dokulardır. Ahlaki değ rler toplumsal ilişkileri düzenlemekle beraber hayata anlam kazandırır (Kutlu, 2013, s:26). Etik sorunlarını ele alırken, seçtiğimiz değ rler tercihlerimizi belirler. Değ rlerin uygulanmasındaki bakış açısı, değ r yargıları olaylara etik yaklaşımı belirlemektedir. Değ rlerin çatıştığı nokta da tercihler söz konusu olacaktır (Aydın, 2012, s:13-14). Değ rleri oluşturan etmenler; idealler, pratik çıkarlar, tercih ve etik ikilemlerdir. İdealler kişiye amaç duygusu kazandıran değ rlerdir. Kişisel düşünceler sonucu veya mesleki  ğretilemlerle ortaya çıkmaktadır. Değ rler toplumdan topluma değişkenlik arz etmektedir. Toplum ve medeniyetlerin gelişmişliklerinde ahlaki değ rler önemli rol oynamıştır. Bunların başında da hürriyet, insana ve toplum kurallarına riayet, yardımseverlik gelmiştir. Toplumda insana ve çevreye saygı, farklı kültürlere açık olmak, eşitlikçi ve adil bir yaklaşım ve kaynakların adil dağıtılması etik ilkelerle sağlanmaktadır (Kutlu, 2013, s:27).

1.1.4.3 Norm

Uyulması gereken kurallar bütününü normları oluşturur. Zorunlu kurallar olması yanında bağlayıcılığı vardır. Grup içerisinde ihlal edildiğinde dışlanmakla beraber yaptırım gücü vardır. Normlar olması gereken davranış formudur. Normların gelişimleri de değişimleri de kolay değildir. Normlara belli grup değerleri hâkimdir. Değerlerin yansması normları oluşturur. Tutum ve davranışlar norma göre belirlenir. Normlar olması gereken standart yapılardır ve uyulması kaidelere bağlı yaptırımlardır. Toplumsal ilişkileri düzenleyerek eylemlere yön verirler. Normlar kolektif özellik taşırlar ve uyulması zorunlu kaidelerdir. Yazılı normlar yasa, yönetmelik, tüzüklerle düzenlenir ve yürürlüğe konulur. Yazısız normlar ise gelenek örf, adet gibi kurallardır. Toplumsal değerler normlar ile yaptırıma bağlanmaktadır. Norm dışı hareket toplum düzenini bozarak uyumsuzluğa yol açabilir (Kutlu, 2013, s:61). Normların toplumsal yaşayışta önemli bir rolü vardır. Kamuda da iç işleyişi düzenleyen normlar vardır ve normlara uygunluk, iş ve işlemlerin düzenli olması açısından önemlidir.

1.1.5 Etik ve Diğer Kavramlar ile İlişkisi

Etik iyi, kötü kavramları ile davranış kalıplarının nasıl olması gerektiği üzerinde durur. Etiği ahlak ve değerlerden ayrı düşünmemekle beraber etiğin daha üst bir disiplin olduğu söylenebilir. Eylemlerin arkasındaki düşünsel boyut etiği oluşturmaktadır. Etiğin evrensel oluşu da onu farklı kılmaktadır. Etik ilkeler insanların daha iyi yaşam sürdürmeleri için oluşturulmuştur. Bireysel etik; kişinin eylemlerinde vicdani sorumluluğudur. Toplumsal etik; İçinde bulunan toplumun değer yargıları, inanç ve tutumları, kültür ve ahlak anlayışıdır. Toplumun sosyoekonomik kültür ve tarihi de önemli rol oynamaktadır. Toplumu bir arada tutan ahlaki değer ve hukuk ta etiğin kapsamı içindedir.

1.1.5.1 Etik ve ahlak

Ahlâk ve etik farklı kavramlardır. Etik, davranışların doğru ve yanlış olarak teorisini içerirken ahlâk, bunun uygulamadaki durumudur. İlkeler etik, davranışlar ahlâk olarak değerlendirilir. Ahlak bir ilkeler topluluğu, kurallar toplamı anlamına

gelirken, etik ahlaktan farklı olarak bu davranışları inceleyen ve değerlendirmeye çalışan felsefi soruşturma alanıdır (Özdemir, 2008, s:182).

Ahlak kuralları toplumun yapısına, geleneklerine göre değişiklik gösteren davranış ve tutumlardır. Uzun yıllar içinde adet, gelenek sayılan tutum ve davranışlar yerleşerek etik ilkelere dönüşmüştür. Ahlak etiğin ön alıştırmasıdır. Ahlak toplumsal kuralların işleyişi için gerekli olan davranış ve tutumlardır. Toplumdan topluma, kültürden kültüre değişir. Bir toplumda normal olan bir davranış diğerinde ahlaki olmayabilir. Ahlak kişinin kendi iç hesaplaşmasının dışavurumudur. Töresel alışkanlıkları da kapsar. Ahlakın bireyde ailede başlayıp değerlere olan bağlılıkla hareket ettiği söylenebilir. Kişinin vicdan ve akıl süzgeci onu ahlaki tutum ve davranışlara iter veya dışında kalmasına neden olur. Etik ise daha genel bir kavramdır. Etik olması gereken en iyiyi ortaya koyar. Özellikle mesleki anlamda etik birtakım ilkeleri de barındırarak tüm dünyada uygulanması gereken bir disiplin içerir. Siyasette etik, tıp etiği, bilimde etik, kamuda etik hepsi konularına göre ayrılır ancak evrensel nitelikler taşımaya da devam ederler.

Ahlaki kavramlar ve değerler sistemleri açısından bireyler birbirinden farklılık gösterirler. Bireylerin neyin ahlaklı, neyin ahlak dışı olduğuna ilişkin değerlendirme yapmaları, onların dinsel inançlarından, bireysel felsefelerinden ve güdülerinden kaynaklanır. Bir toplum içinde farklı ulusal, dinsel, etnik, cinsel kimlikler olması, farklı ahlak anlayışlarını dile getirir. Etikte ise “istenilir iyi” kavramı vardır. Bu “istenilir iyi”ler daha evrensel ve genel geçerliliğe sahiptir (Pehlivan, 1998,9).

Etik öncelikle mesleki olarak belli davranış kalıplarının tüm dünyada kabul görmesi anlamındadır. Ahlak kuralları toplumda yer ettikten sonra etiğe dönüşür. Etik toplumun ihtiyacını karşılamadaki zorunluluktan doğmaktadır. Ahlak davranış ve tutumları konu ederken etiğin konusu bu davranışların kökenidir. Ahlak etiğin araştırma konusudur. Ahlak kuralları yazılı değil davranışsaldır. Etik ise yazılı kavramları içermektedir. Ahlakı oluşturan temel faktörler; karakter, disiplin ve vicdandır. Ahlak toplumsal yaşamda uyulması gereken yazısız kurallar bütünüdür ve yaptırımı da toplumsaldır. Ahlak kişiliği oluşturan en önemli unsurlardan biridir. Disiplin, iç denetim olarak kendini kontrol mekanizmasını ifade etmektedir. İçsel sorumluluk duygusu disiplini oluşturur fakat sınırlarının iyi çizilmesi gerekmektedir. Vicdan ise kendi iç disiplininin verilen kararlardaki doğruluk payını ölçer. Ahlak

insanın kendi, insan ilişkileri ve çevreyle olan davranışlarını da kapsamaktadır. Ray Billington'a göre (Kutlu, 2013, s:16);

Ahlak etiğin pratiğidir. Ahlaki değil etik ilkelerden, etik değil ahlaki bir davranış tarzından söz etmek daha doğrudur. Etik, bir kişinin belli durumda ifade etmek istediği değerlerle ilgilidir. Ahlak ise bunu hayata geçirme tarzıdır. Etik bütün manzarayı içine alırken, ahlakımız, bizi adeta maden damarlarına yöneltir; orada davranışın ayrıntılarıyla ilgileniriz artık. Özetleyecek olursak etik, insan davranışının ilkeleri, ahlak da bu ilkelerin tikel bir durumda uygulanması ile ilgilidir

Pieper'in (1999) etik kavramı bir eylemi ahlaki açıdan iyi bir eylem yapan niteliksel durumu sorgulamaktadır. Bu bağlamda ahlak, iyi, ödev, gereklilik, müsaade vb. gibi kavramları ele almaktadır. Bu kavramlar, eylemini etik açıdan temellendirmek isteyen kimseye gerekli stratejileri sunmuş olur. Bu stratejiler yardımıyla, insan eylemlerine ilişkin ahlaki sorunları ve çelişkileri daha net görmek mümkündür. Pieper'in ortaya koyduğu stratejiler ile sorun ve çelişkilerle ilgili olası çözüm önerileri geliştirebilmek, ahlaki sonuçları üzerinde düşünebilmek ve belirli bir çözüme karar verebilmek mümkün olacaktır (Usta, 2011, s:41).

1.1.5.2 Etik ve hukuk

Etik hukuk kurallarının oluşturulmasında önemli bir paya sahiptir. Belirlenen etik kuralların zaruri hale geldiği durumlarda etik hukuka dönüşmektedir. Etik hukuk kuralları için öncülük görevi üstlenir. Etiğin benimsendiği demokratik yapılarda hukuk ön plandadır. Çağdaş ve gelişmiş ülkelerde etik ve hukuk sistemi de gelişmiştir. Çünkü etiğin olduğu yerde hak, adalet, eşitlik, açıklık, hesap verebilirlik konuları ön plandadır ve toplum o anlayış ve yapıdadır. Etik dışı davranış ve tutumlar hoş görülmez, dışlanır. Az gelişmiş ülkelerde ise toplum bilinci oturmamış olup denetim mekanizmaları şeklen olsa da fiilen yaptırımları yoktur. Toplumların gelişmişlik seviyeleri ile hukuk ve etik sistemleri aynı paralellikte hareket etmektedir. Etiğin kapsamında ahlaki tutumlar yer alır. Ahlak anlayışı göreceli olmakla beraber etik geniş ve evrensel olarak kabul görmektedir. Ahlak kuralları değişiklik gösterir ancak etik değişmeyen prensiplerden oluşur. Etik kabul görmüş davranış kalıplarından oluşmaktadır. Öyle ki etik olarak ele alınan konular yasa

çıkartılmasına neden olmaktadır. Örneğin; Amerika’da çıkartılan çevre yasası 1950’de konu edilmiş 1960’ta yasa çıkartılarak yürürlüğe girmiştir (Aydın, 2012, s:9).

Negahandy etik davranışı oluşturan elemanlardan birisinin yasal davranış olduğunu ileri sürer. Buna göre etik davranış, yasal davranış ve moral standartlara uygun davranışların toplamından meydana gelmektedir. Hukuksal varlıklar olan işletmelerin hukuku çiğnemeleri uzun dönemde küresel rekabette zarar görmelerine yol açmaktadır (Sökmen ve Tarakcıoğlu, 2013, s:24).

1.1.5.3 İş etiği

Etik kişisel olmasının yanı sıra örgüt ve kurumsal yapılarda kendinden söz ettiren bir kavramdır. İş etiğinin temelinde dürüstlük, sözünde durmak, doğaya saygı, hak, adalet, yapılan haksızlıklara karşı tepki gibi değerler bulunmaktadır. Etiğe bağlı kurum ve firmalar örgütsel yapılarını bu temeller üzerine atarak fark yaratmaktadır. Etiğe uygun kamu kuruluşları da içyapılarını etik sistemler üzerine kurarak karar verme mekanizmalarında bundan yararlanmaktadır. Örgütlerde çalışma etiği ile ilgili konuları şöyle sıralamaktadır:

- a) Cinsel ya da etnik olarak ücret, özendirme ya da ödemelerde ayrımcılık yapma,
- b) Çalışanların özel mahrem alanlarına girme,
- c) Çalışma koşullarının güvensiz ve sağlıksız olması,
- d) İçsel eleştirilerde cesaretleri kırma (adaletsizliğe, yasadışılığa ve uygunsuz etkinliğin eleştirilerine karşı),
- e) Dürüstlük, adalet ve zamanında takdir etme davranışlarında yetersizlik,
- f) Çalışanların şikâyetleriyle ilgilenmeme,
- g) Çalışanları tanıma, takdir ve diğer psikolojik ödüllendirmelerde yetersizlik,
- ğ) Atama ve ücretlerle ilgili çalışanları sağlıksız rekabet ettirme,
- h) Bölümler ve birimler arasında yetersiz iletişim kurma.
- ı) Yasaya aykırı olarak lobicilik yaparak politik süreci etkileme,
- i) Politikacılara ya da çalışanlara rüşvet verme (Güngör, 2009, s:37).

İş etiği kamu ve çalışanların sistematik olarak güven olgusunu pekiştirmektedir. Böylece gereksiz kaynak israfı ve kullanımı önlenerek yolsuzluk gibi etik dışı davranışların önüne geçilmektedir. İş etiği işteki etik prensipleri ortaya

koyarak tepe yönetiminden en küçük birime kuralların belirlenerek kuraldışı davranışlarda cezai müeyyideyle karşılaşılmasını temin eder. Etik iş dünyasında kabul gören ve olması gereken kurallar bütünüdür. Etiğe uygun hareket eden kamu ve özel sektör kuruluşları ideal ve amaçlarını bu doğrultuda oluşturur, geliştirir ve uygularlar. Etik prensiplerine uygun hareket eden bir kurum anlayışında iş ahlakı ve değer algısı da yüksek olacaktır. Bu da kurumların içyapılarına yansımaktadır. İşteki etik prensipler toplumun her katmanını ilgilendirmektedir. Çalışma hayatında etik ilkeler ile sağlıklı ortam ve düzen sağlanabilir. Burada söz konusu olan sadece etik ilkeler değil aynı zamanda uygulama açısından etik bir yönetim anlayışının da yansımasıdır. Kamu için de bu geçerlidir.

1.2 Etik Teorileri

Etik kuramı ile ilgili teoriler Teleolojik ve Deontolojik olmak üzere iki ana sınıfa ayrılır. Teleolojik teoriler kendi içinde Bireyci ve Faydacı yaklaşımlar içerirler. Deontolojik teoriler de Ahlak ve haklar ile Adaletçi yaklaşımlar olmak üzere ikiye ayrılır.

1.2.1 Teleolojik Yaklaşım

Teleolojik kuram, doğru ve yanlışın standardını ve kriterini belirler. Buradaki ölçü elde edilen faydanın sonuçlarıdır. Sonuç arzu edilen bir eylemse doğru kabul edilmektedir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013, s:42). Bu teoriye göre kişi ve değerler arasında araçsal ilişki vardır. Kişinin benimsediği değeri geliştirmek için çaba göstermesi onu faydaya götürecektir. Bir eylemin doğruluğu sağladığı faydayla ölçülür. Faydacılık eylemin etki alanı ve sonuca göre eylemi ölçmektedir (Arslan, 2012, s:27). Faydacılık görüşüne göre iyi olan bir şey herkesin üzerinde birleştiği noktadır. Sadece maddi değil manevi faydayı da içermektedir. Faydacılığın temelinde mutluluk kavramı vardır. Sonuçsalcı teoriler bireyci (egoizm) ve faydacılıktır.

Ricoeur'a göre Etik, Aristotelesçi yaklaşım olan teleolojik yaklaşımla, ahlak da Kantçı yaklaşım olan deontolojik yaklaşımla tanımlanır. Etik ahlaki kapsamaktadır. Bu anlamda ahlak ve etik kavramı birbirini tamamlar. Deontolojist, ahlaki davranışı,

haklı nedenlerine göre değerlendirirken; teleolojist ahlaki davranışı sonuçlarına göre yargılar (Usta, 2011, s:43-44).

1.2.1.1 Bireyci yaklaşım

Teleolojik etiğin akımlarından birisi egoizm düşüncesidir. Niccolo Machiavelli ve Max Weber'in temsil ettiği bu düşünce ahlakın temelini bireyin çıkarı olarak görmüştür. Egoizm, herkesin kendi çıkarını gözettiği bir durumu savunur. Egoizmin kişinin başkalarına karşı yükümlü olmadığından hareket ederek davranışın birey yararını gözetmesi gerektiğini söylemektedir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013, s:42). Egoizmin temelinde bireysel çıkar ön plandadır. Bu düşüncede bireyin kendi için en fayda yaratacak eylemleri seçmesi gereği üzerinde durulmaktadır. Buradaki düşünceye göre bireyin benmerkezci anlayışa sahip olduğu bir durumdan söz edilebilir. Bu nedenle bireyin öncelikle kendi istemi doğrultusunda ve fayda alacağı şekilde hareket etme kabiliyetine sahip olduğu kabul edilmektedir.

1.2.1.2 Faydacı yaklaşım

Jeremy Bentham ve John Stuart Mill'in faydacılık görüşü birey yerine toplumcu ahlak anlayışını savunmuşlardır. Faydacıların savundukları düşünce yapılan eylemin sonucunda en fazla yararın görülmesi üzerinedir. Bu düşüncede esas olan toplumun fayda görmesidir. Buna göre kişi kendi çıkarından önce toplumun çıkarını düşünmesi fikriyle hareket etmelidir. Bütünsel bir anlayış ve toplumun faydası ön plandadır. Toplumun mutluluğunun kişisel mutluluğa da yansıtacağı düşünülmektedir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013, s:43). Bentham ve Mill'in çalışmaları mesleki ve yönetsel etiğin felsefi boyutu üzerinde etkili olmuştur. Bentham ve Mill, ahlaki egoizmden ayrı tutarak toplumun üzerindeki izlenimle değerlendirilmesini savunmuşlardır. Mill eserlerinde toplumsal etik konusunu işleyerek bireyle toplum arasında köprü kurmaya çalışmıştır. Mill'e göre toplumsal duygularda gelişme ve ahlak anlayışı sürekli yenilenir güçlenir. Mill toplumsal etik konusunu inceleyerek birey ile toplum arasında denkleştirme için formül arayışında bulunmuştur (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013, s:16-17).

1.2.2 Deontolojik Yaklaşım

Davranışın ahlakiliğini değerlendirmede eylemin kendisini esas alır. Kant'a göre, insanı değerli kılan aklıdır bu akılda vicdan ve ödev olarak ortaya çıkar. Arslan'a (2005) göre, vicdan, doğamız ve ihtiyaçları değil, ödev duygumuzu tatmin etmemizi ister. Kant asıl amacın mutluluğu hak etmek ve doğru olmak olduğunu belirtmektedir. Mutluluk ve fayda asıl amaç değildir. Buradaki eylemin niyeti ve ödev duygusunu ahlaki olarak yorumlamaktadır. Dinin önemli olduğu ülkelerde deontolojik yaklaşım kabul edilmektedir. Bu yaklaşıma göre etik değerlere sahip bir kamu görevlisi işinin gereğini yaparken bu doğrultuda hareket edecektir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013, s:44-45). Tüm büyük dinlerde etik standartları belirleyen ahlaki ve dini değerler ile kuralları dile getirmektedir. Bireyin vicdan duygusuyla hareket edip sonucuna bakılmaksızın eylemi gerçekleştirmesi etik sayılmaktadır (Kutlu, 2013, s:43).

1.2.2.1 Ahlak ve haklar yaklaşımı

Bireylerin irade, gizlilik, güvenlik, gelişme, yaşama temel hak ve özgürlüklerinin bulunduğu ve bireyin kararlarında önemli ve etkili olduğu anlayıştır. Kurumlar iş ahlakı ile ilgili bir konuda diğer bireylerin haklarına da saygı göstermek durumundadırlar (Kutlu, 2013, s:44).

1.2.2.2 Adaletçi yaklaşım

Bu yaklaşıma göre adalet, tarafsızlık ve eşitlik temel alınmaktadır. John Rawls tarafından geliştirilen adalet kuramının temelinde eşitlikçi bir yaklaşım yatmaktadır. Buna göre her bireye kendi yeteneklerine, ihtiyaçlarına ve çalışma şartlarına göre görev verilmelidir. Karar mekanizması da eşitlik, doğruluk ve objektif bir şekilde davranmalıdır. Teoriye göre, eylemin doğru olabilmesi eşit temel özgürlükler ve farklılık ilkelerine dayanmaktadır. Tüm bireylere hürriyet ve konuşma özgürlüğü tanınması, hukuk, siyasi haklar, vicdan ve mülkiyet hakkı tanınmasından ibarettir. Farklılık ilkesi ise; gelir, güç dağılımındaki eşitsizlik durumundakilerin dahi bunlardan yararlanmasını öngörmektedir. Bu anlamda dayanışma temel alınır. Bu da toplum fertlerine sistemin parçaları olduğunu hissettirecektir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013, s:47).

İKİNCİ BÖLÜM

ETİĞİN KAMUSAL BOYUTU

2.1 Kamu Etiği

Toplumsal hayatta günümüz teknolojilerinin ve yeniliklerin getirdiği bir kamusal hizmet anlayışında değişme ve yenilenme söz konusu olmaktadır. Bu anlamda etik değerler de yenilenmekle beraber güncelliğini artırmaktadır. Etik kültür ve ilkelere bağlı kamu idaresinin işleyişi, topluma güven duygusunu da aşlamaktadır. Kamu hizmetinin gereklerinin yerine getirilmesinde etik ilkeler rehber niteliği taşımakta, ikilemde kalınan durumlarda etik ilkeler ışığında çözüm önerileri getirilmektedir. Kamu güveninin sağlanmasında da etikten yardım alınarak, standart ve normlar ölçüsünde hareket edilmektedir. Etiğe dayalı kamusal düzende etiğe saygılı tutumlar geliştirilirken, yöneticilerin etik davranışları örnek teşkil etmektedir (Uluğ, 2009, s:3).

Değişimin kaçınılmaz olduğu dünyada tüm ülkelerde mesleki etik ilkeler standart bir form geliştirerek kendilerine uygun düzenlemeye gitmektedir. Değişim insan ilişkilerini, psikolojik, sosyal, maddi anlamda etkilemekte ve bireyselleşmenin ön plana geçtiği bir form yaratmaktadır. İnsanın sosyal varlık olması nedeniyle etkileşime açık olması, değişimden olumlu etkilenmesi açısından önemlidir. Tam da burada etik değerler ve kuralların herkese tabi olması insanı da koruyan bir unsurdur. Böylelikle bilinmezlikten çok yapıp ettiklerine göre yani davranışsal ölçülere göre yaptırımların devreye girmesi kamu güvenini tesis etmektedir. Devletin kamu idaresi ile hizmet ettiği gerçeğinden yola çıkarsak; karşılıklı güven inşası kurulmuş olur. Sosyal devlet olmanın gereklerinden bir tanesi adil ve eşitlikçi demokratik sistemin işlerliğinin sağlanmasıdır. Devletin kamu gücünü elinde bulundurması ve yetkiyi kullanması, kötü idarenin yaptırımlara tabi olması etiğin gücünü yasalardan aldığı

da bir göstergesidir. Devletin kamu yetkisini verdiği kamu görevlisi ve vatandaşlarla olan ilişkisi de etiğe dayanmaktadır. Kamu görevlisinin kamu yetkisinden aldığı gücü etik çerçevede kullanması, sorumluluğunun bilincinde hareket etmesi ve kendi yetkisini kullanabilme kapasitesi burada önemli bir husustur. Kişisel tutumlardan kaçınılması için sistemin yasal altyapısının oluşturulması, etik kodlarla desteklenmesi ve rol model yöneticilerle idaresi sağlam bir kamu idaresi için gereklidir.

Kamu görevlilerinin davranışları, yasalar ve etik değerler olmak üzere iki duruma bağlıdır. Kamu görevlilerinin zorunlu davranışları ve davranışlarının denetlenmesi durumları yasalarla belirlenir. Yasalar ve kurallar, kamu görevlilerinin kamu yararı doğrultusunda işlem yapmalarını zorunlu kılar. Kamu görevlilerinin davranışlarının içsel belirleyicisi ise bireysel ahlak ve etikdir (Özdemir, 2008, s:182).

Geleneksel kamu yönetiminden çok, bu değişim faktörlerinin etkisiyle yeni kamu yönetimi anlayışı; açık, şeffaf, çözüm odaklı, esnek ve kaynakların etkili verimli kullanılmasına çalışan bir anlayışa sahiptir. Bu değişmeler kurumsal yapıların etik anlayışta idaresi ve yöneticilerin bu çerçeveler içinde hareket alanını belirlemektedir. Bu da etik kültürün geliştirilmesine bağlı; personelin etik eğitimlerle desteklenmesiyle etik iklim yaratılmasıyla mümkün olur (Uluğ, 2009, s:7). Kamusal etiğin geçerli olduğu toplumlarda etik dışı davranışlar tepkiyle karşılanmakta ve dışlanmaktadır. Bu noktada kamu görevlilerinin davranışlarından yöneticilerin karar alma mekanizmalarına kadar, kaynak dağılımından verilen hizmetlere kadar her alanda kamusal etiğe uygun davranışlar gösterilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Etik ilkeleri, çalışanlar ve yönetenler açısından, farklı uygulamaları engelleme bakımından önemlidir. Aksi takdirde uygulamada ikilik olması, kamu yönetiminde güvenlik sorununu ortaya çıkartacaktır. Yönetim kademelerinin etik ilkelerini belirlemesi ve uygulamaya geçirmesi, kamusal yarar oluşturacaktır. Yönetimde adalet, dürüstlük, doğruluk ve fırsat eşitliğinin yaratılması güveni pekiştirecektir.

Yöneticilerin etikten rehber niteliğinde faydalanması ancak objektif olarak yeri geldiğinde kendi inisiyatiflerini kullanması önemlidir. Aksi takdirde kuralcı bir yaklaşım kişi ya da kurumun yaratıcılığını engelleyebilir. Hukuka uygunluk etik konularda başvuru yollarından biridir (Uluğ, 2009, s:7).

2.2 Kamuda Etiğin Önemi

Yönetmel etik, yönetmel kararların verilmesinde tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayanmayı, bireylerin varlık ve kişiliklerine saygı duymayı, herkes için en iyi olacak eylemlerin seğıilmesini ve bu eylemlerde adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, açıklık, sevgi, hoşgörü gösterme gibi evrensel değlerleri temel almayı sağlayan ve yöneticilere kamu hizmetlerini sunarken eylemlerinde yol gösterici, rehber olan davranış ilkelerini içermektedir (Baydar, 2005, s:103). Kamu devlet kaynaklarından en uygun fayda getirecek şekilde yararlanılmasını düzenlemektedir. Kamu yönetimi de bu sınırlı kaynakların en iyi şekilde yönetilmesini sağlamaktadır. Etik dışı davranışların önüne geçilmesi; iyi yönetim, etkili insan kaynakları ve etik kuralların işleyişine bağlıdır. Etik mesleki kuralların standart ve normlara bağlı oluşturulmasını sağlayan kurallardır. Etiğe dayalı yönetimlerde idarenin etiğe verdiği önem kurumsal yapının işleyişini belirlemektedir. Etik değler; demokrasi ve hukuk devletin temelidir. Kamu görevlilerinin üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmelerinde etik ilkeler rehber niteliği taşımaktadır. Böylece karşılıklı olarak kamu ve vatandaşlar birbirine etik olarak bağlıdır. İyi insan kaynakları yönetimiyle etik davranışlar belirlenerek buna aykırı davrananlar cezai yaptırımlara tabi tutulacaktır. Kamu yönetiminden de beklenen liyakatin, eğitimin, personelin terfiinde, görev ve yer değışikliklerinde hak ve hukuk gözetilerek etik prensipler çerçevesinde hareket edinilmesidir. Bu çerçeve belirlendiğı takdirde; adalet, şeffaflık, kurumsal aidiyet, güven duygusu pekişecektir. Kamu yönetiminde insan olgusu çok yönlü ele alınarak makinadan farklı olduğu, insanın duygu, düşünce, davranışlardan etkilendiğı ve bu desteklendiğinde sevk ve idarenin daha kolay olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Etik davranışlar gerekli ödöl ve ceza mekanizmaları teşvik ve yaptırımlar ile desteklenebilir. Kamu hizmeti bilincinde hareket etmenin demokratik sistemin bir parçası olduğu aşikârdır. Değışen dünyada devletin ve kamu hizmetinin yeniden yapılandırmaya ihtiyaç duyması, sistemin yenilenmesi, dünyaya entegre olması çağın gereklerindendir. Demokratikleşme, siyasi istikrar, insan haklarının gelişmesi ve uygulanması kamu bilincini gerekli kılmaktadır. Devletin kaynakları hizmet anlayışıyla kamu yararı gözetilerek adil dağıtımı, yürütölmesi sağlanır. Hesap verebilir, şeffaf ve kamu hizmeti bilincine sahip kamu personeli yaptığı işin sorumluluğunu taşır, etik değlere bağlılıkla hareket eder. Aksi takdirde yasal

yaptırımların kendini bağlayacağını düşünerek davranışlarını kontrol edebilir. Burada etik ilkeler ve değerlerin uygulamada caydırıcı rol üstlendiği söylenebilir.

Siyasi otorite etik ilkelerin oluşumunda belirleyici olmaktadır. Siyasi bakış kamu etiğine de yansımaktadır. Kamuda hizmetin devamlılığı, hizmet kalitesi ve vatandaşa güven verilmesi önemlidir. Vatandaşlarında yeni değişim anlayışında hizmet bilincinde olması, sorgulaması, bilinçlenmesi kamu yönetiminin bir parçasıdır. Devlet kamu hizmetleri aracılığıyla yönetme işini gerçekleştirir. Bir yandan vatandaştan vergi toplarken kamu hizmetleri aracılığıyla geri dönüştürür. Kaynakların dağılımında en önemlisi görev paylaşımı yapmaktır. Kamu görevlilerinin karar alma süreçlerinde kendi düşüncelerini ortaya koymaları beklenir. Geleneksel kalıplardan çıkılması gerekliliği bu yüzyılın kaçınılmazlarından. Yeni yönetim yaklaşımları, değişen dünya düzeni, küreselleşme, teknolojik gelişmeler kamuyu da etik olmak durumunda bırakmaktadır. Kamu görevlileri işin gereklerini yerine getirirken güven sorunu yaşamaktadır. Kamu görevlisi görevini yerine getirirken kamu yararını gözetmek zorundadır. Bunu da kamunun kendi yaptırımlarıyla belirlemesi gerekmektedir. Kamu düzeninin işleyişi açısından güvenilir olması önemlidir. Kamu hizmetinin iyi işleyişi kamu idaresi ve piyasa düzenine artı değer katar. Yönetimin gereğinden biri güven tesis etmektir. OECD ülkeleri de iyi yönetim için kamu görevlilerine rehber niteliğinde öncülük yapmaktadır. Demokrasiye uygun adil çözümler, iş ahlakı, normlar, değerler, etik değerlere uygunluk esastır.

Yönetimsel kararlarda etik değerlere uygunluk kurumsal ve örgütsel yapıların devamlılığı ve kurum kültürü açısından hayati önem taşır. Yönetim mekanizmalarının öncelikli amacı; uygulamada herkesi kapsayan politika ve kararlar almaktır. Örgütsel amaçların gerçekleşmesi, örgüt ve bireylerin katılımı ile herkesin eşit hak ve sorumluluklar alması ve adil görev dağılımının yapılması ile gerçekleşir. İş görenlerin davranışına yön veren iyi, kötü, doğru ve yanlış kavramların evrensel etik ilkelere bağlı olarak gerçekleştirilmesi önemlidir (Aydın, 2012, s:163). Drake ve Roe'a (1994) göre;

Mesleki ve toplumsal değişmeler, yöneticileri sürekli olarak etik sorunlarla yüz yüze getirmektedir. Etik değerler ve ilkeler, yasalar ve siyasalar, bir kimsenin gerçekte neye inanması gerektiği ve inandığını söylediği davranışların oluşmasında sağlam bir temel oluşturur. Yöneticinin kendi etik ölçütlerini geliştirmesi uzun bir süre davranışlarını sınamasını gerektirir. Bu değerlerin bireylerce sınanması ve tanımlanması sonucunda, birbirine eklenen etik davranış ölçütleri okumayı, çalışmayı, düşünmeyi ve kendini sınamayı gerektirir (Aydın, 2012, s: 54) .

Drake ve Roe'nun önerdiklerini yaparken, rehber olarak etikten istifade edilerek doğru adımlar izlenmelidir.

Kamuda etik dışı davranışlar kamu yönetimlerinin saygınlık kaybetmesine neden olur. Hukuksal düzenlemeler yetersiz kaldığında etik kavramı gündeme gelmiştir. 19.yy. politik bilimin, 20.yy ekonomi biliminin 21.yy ise etik bilimin yüzyılıdır (Usta, 2011, s:40). Günümüzde etik zorunluluk haline gelmiştir. Kamu yönetiminde kamu görevlileri görevlerini yaparken karar almak ve uygulamak zorundadır. Bu kararlarda yasa ve kişisel değerler önemli yer tutmaktır. Yasalar kamu görevlilerinin davranışlarını dışsal olarak denetlerken kişisel değerler içsel olarak denetlenmektedir. Çalışanların tereddütte düştüklerinde etik rehber ve ilkeler yol göstericidir. Kamu görevlisinin kişiliği etik ve ahlaki sorumluluğun belirleyicisidir. Burada kamu görevlilerine etik bilincinin aşıl原因arak etik eğitimleriyle desteklenmesi gerekmektedir. Ahlaki bilincin gelişmesinde toplumsal bilinç önemlidir. Kamu görevlisinin amacı topluma hizmette en yüksek faydayı sağlamak olmalıdır. Kamu yönetiminde etik, devletin kurumlarına olan güveninin temelidir.

Türkiye'de kamu yönetimi ayrı bir disiplin olma yolunda mesafe kat etmekle beraber bu gelişme Avrupa ve ABD kamu yönetimi literatürünün etkisinde devam etmiş, kendine özgü bir kamu yönetimi disiplini gelişmemiştir (Çevik, 2012, s:24). 2004 yılında 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu (KGEK) kurulması hakkında kanun ve kamu görevlileri etik davranış ilkeleri ile başvuru usul ve esasları hakkında yönetmelik çıkarılarak, kamu yönetiminde etik kuralları koyacak, takip edecek devlete bağlı bir birim oluşturulmuştur (Güler, 2009, s:187-188). Diğer konularda olduğu gibi etik konusunda da sadece kanun çıkartılması, kuralların konulması yeterli görülmemektedir. Toplumsal olarak gerekli bilinci oluşturabilmek üzere etik kavramların eğitim sistemine girmesi, süreç içerisinde etik bilincin oluşturulması için çalışmaların yapılması gerekli bulunmaktadır.

Değişen ve gelişen dünyada tüm ülkelerin ortak sorunlarından biri etik olmakla beraber etik değerler önem kazanmakta ve sorgulanmaktadır. Kamu yönetiminde etik ilkeler; iyi yönetim, örgüt yapısı ve kurum kültürüne bağlıdır. Bunun yanı sıra hukuki yapının oluşturulması ve uygulanması etiğin yerleşmesini sağlar.

Kamu yönetimi etiği, kamu gücünün keyfî olarak kullanılmasının önüne geçer. Devlet ve kurumlarında güven unsuru taşımaktadır. Etik ilkelerin oluşumu iç ve dış etkenlere bağlıdır. Çalışanların özellikleri ile örgütsel yapı iç etkenleri oluştururken, hukuksal yapı ve toplumsal etmenler dış etkenleri oluşturmaktadır. Bu etkenler de kamuda etik ilkeleri oluşturmaktadır. Kamu yönetiminde etik ilkeler; laiklik, insan hakları, demokrasi, eşitlik, adalet, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, bağlılık, hümanizm, hukukun üstünlüğü, saygı, sevgi, hoşgörü, tutumluluk, olumlu olmak, açıklık, hak ve özgürlükler, emeğin hakkını verme, yasa dışı emirlere karşı direnme olarak sayılabilir. Tüm dünyada kullanılan evrensel değerler ise; Hesap verebilirlik, Saydamlık, Tarafsızlık, Hukukilik, Dürüstlük, Bütünlük, Liderlik, Eşitlik, Saygınlık ve Güven, Sadakat, Profesyonellik, Nesnellik olarak belirlenmiştir (Güler, 2009, s:189).

Dünyada ve Türkiye’de kamu yönetiminin en büyük sorunlarından biri etik dışı faaliyetlerin yaygın olmasıdır. Yolsuzluk, kötü yönetim, çıkar çatışması, kamu hizmeti kavramının yozlaşması, devlete ve kamu bürokrasisine güven eksikliği, kamu yönetiminin saygısını yitirmesi etik dışı faaliyetlerin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Oysa kamu yönetiminde etik, demokratik devleti oluşturan en önemli unsurlardan biridir. Kamu hizmetinin bir “emanet” olduğu, toplum adına kamusal fayda elde etmek için yapılması gerektiği unutulmamalıdır (Akdeniz, 2011, s:14).

Etiğin hayata geçirilmesi de bir süreçten ibarettir ve aşama aşamadır. Türkiye kamuda etik dışı faaliyetler konusunda uluslararası araştırmalarda geride kalmaktadır. Uluslararası Şeffaflık Örgütü (Transparency International – IT), 1995 yılından başlayarak her yıl uluslararası Yolsuzluk Algı Endeksi raporlarını üreten ve açıklayan bir örgüttür. 2014 yılı raporuna 170 ülke girmiştir. Bu rapora göre ülkelerin %69’u yolsuzluk algısı puanında, 50 puanın altında kalmışlardır. Danimarka, Yeni Zellanda ve Finlandiya ilk üç sırayı 92, 91 ve 89 puanlarla alırken 8 puanla son sırayı Kuzey Kore ve Somali paylaşmıştır. 2013 yılı ile 2014 yılı sonuçları karşılaştırıldığında Türkiye’nin 50 puandan 45 puana düşerek 11 sıra

gerilediği, 2013 yılında 53'ncü sırada yer alırken 2014 yılında 64 üncü sıraya düştüğü görülmektedir (Tablo 2.1).

Tablo 2.1: Uluslararası yolsuzluk endeksi 2014 (www.transparency.org/cpi2014/results).

Sıra No	Ülke	2014 Değeri	2013 Değeri	2012 Değeri
61	Ghana	48	46	45
63	Cuba	46	46	48
64	Oman	45	47	47
64	Makedonya	45	44	43
64	Turkey	45	50	49
67	Kuwait	44	43	44
67	South Africa	44	42	43
69	Birazil	43	42	43
69	Bulgaria	43	41	41

Kamu yönetiminde “emanet”in doğru yönetilebilmesi için, siyasi iradenin etiğe duyarlı olması, temiz toplum için temiz siyaset yapılması gerekmektedir. Bu konuda ciddi kararlar alınarak uygulamaya geçilmelidir. Dünyaya uyum sağlayabilmek için siyasette de etik prensiplerin hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bilgi ve teknoloji çağında devletlerin uluslararası arenada yer alması, etiğe gereken önemin verilmesiyle, devlet ve kamu kurumlarının etik perspektifinden ele alınmasıyla mümkün olacaktır. Kamuoyuna hesap verebilirlik de siyasilere ve hükümetlerin görevidir.

Kamu yönetiminde kaynakların verimli kullanılması, adaletli dağıtılması için kamu yönetimi etiği çok önemlidir. Hiyerarşik ilişkiler, siyasetçilerle ilişkiler ve toplumla olan ilişkiler ayrı ayrı kamu etiği konusudur. Etiğin önem kazanmasında; yönetimin etkinliği açısından standartların belirlenmesi ve kamu hizmetlerinde görülen rüşvet ve yolsuzluklar etkilidir. Tüm dünya ülkelerinde bu konuda gerekli önlem ve yaptırımlar düzenlenmektedir. Türk Ceza Kanunu’nda özellikle uluslararası belgelerde çıkar çatışması halleri olarak tanımlanan suçlar ve yolsuzluk suçları düzenlenmektedir. Bu kanunla birlikte, etik ihlaller cezai yaptırıma tabi tutulmaktadır (TÜSİAD, 2005/1, s:23).

Örgütlerin amaç ve süreçlerini belirleyen yasalar, yönetici ve iş görenlerin davranış ve tutumlarını belirleyerek sınırlarını çizmektedir. Etik kurallar, yasalara ek olarak toplumun değer yargılarına uygun şekilde konulmuştur. Bu amaçla örgüt kültürünün etik davranışlara uygun olarak yeniden düzenlenmesi faydalıdır.

Etik ilkeler içinde olması gereken tarafsızlık, doğruluk, adalet, dürüstlük, eşitlik ve etik dışı davranışların açık olarak tanımlanması kamu yönetiminde önem taşımaktadır. Bir örgütte çalışan iş görenler, kendi inanç, değer, yargı ve düşünsel yapıları ile davranış kalıplarını örgüte yansıtır. Bu değerler kurum kültürünü oluşturur. Örgüt içindeki gruplar da iş görenlerin etik değerleri olan davranış ve tutumlarını etkiler (Aydın, 2012, s:58-59).

Etik, kamu gücünün yanlış kullanılmasını önleyen kontrol ve denge unsurudur. Devlete ve kamu kurumlarına karşı güvenin inşasıdır. Bireylere kamuoyunun çıkarlarının korunduğuna dair güven verir. Kamu yönetiminde etik, yönetim kalitesi ve sürekliliğinin göstergesidir (TÜSİAD, 2003, s:21-22). Kamu etiğinde sosyal sorumluluk bilinci önemli yer tutar. Kamu gücünü kişisel çıkar gözetilmeden toplumsal faydayı esas almak kamu görevlilerinin yükümlülüğüdür. Etik bilincinin kamuda yerleşmesi siyasal sisteminin iyi işleyişinin göstergesidir. Gelişmekte olan ülke ve dünya ülkelerinde de etik uygulamalar iyi yönetişimin gereğidir (TÜSİAD, 2005/1, s:20).

Thompson'ın belirttiği üzere kamusal ahlak çöktüğünde siyasi gündem etkilenir (TÜSİAD, 2003, s:22). Demokrasilerde yüksek ahlak, kamu politikalarının eleştirilmesini destekler. Kamuda etik dışı faaliyetlerin ortaya çıkması, güven mekanizmasına zarar vereceği için kamu yararına olmayan sonuçlara neden olabilir. Güvensizlik ortamları yabancı sermayeden yerli sermayeye varıncaya kadar yapılabilecek yatırımların gecikmesine, hatta yapılmamasına dahi yol açabilir. Bu durumun ekonomik sonuçları da olumsuz olacaktır. Olumsuz sonuçlar birbirini tetiklemeye başladığında kamuoyu huzursuzluğu ve mutsuzluğu da kaçınılmaz olarak gündeme gelecektir. En önemli etik sorunlardan biri olan yolsuzluğun, ülkenin büyümesinde, ekonomik yapısında ve enflasyon üzerinde negatif özelliği vardır.

Konfüçyüs'ün etikle ilgili sözleri çok anlamlıdır. “İnsanları yasa ve ceza ile yönetirseniz, onlar bir daha yanlış yapmayacaklar, ancak şeref ve utanma duygularına da sahip olmayacaklardır. İnsanları erdemle ve etik kurallar ile

yönetirseniz, o zaman onlar hem utanma duygusuna sahip olacaklar, hem de doğruyu yapmaya çalışacaklardır” (TÜSİAD, 2005/1, s:64).

Kamuda kamu görevlileri çalışmalarında, mesleki dürüstlük ve erdemliliğin sınavını vermektedir. Siyasal kararları yönetsel kararlara dönüştürmekle yükümlü kamu yönetiminde savurganlık, yağma, ayrımcılık gibi etik dışı davranışlar niteliksiz hizmete neden olmaktadır. Kamu kurumlarında etik dışı davranışlar hizmet kalitesini düşürmekle beraber yönetime güven açığı da yaratmaktadır.

Kamu kurumlarında etik kodların düzenlenerek kurum kültürünün bir parçası haline getirilmesi önemli bir husustur. Kamuda etik kültürünün oluşması ile ilgili yapılan çalışmalar ABD gibi ülkelerde yüzyılı geçen bir geçmişe sahiptir. Türkiye’de kamusal etik konusunda belirli yasal önlemler alınmış olsa da yapılması gereken bir işin ve atılması gereken birçok adımın olduğu bir gerçektir. Kamuda yaşamsal değerlerden kopma toplumsal kokuşmaya yol açar. Etik, zor olanın hayata geçirilmesidir. Bu da kısa vadede yıpratıcı sonuçlar verebilir. Uzun dönemde ise kamu etiğinin yerleşerek uygulanması kamusal düzen ve toplumsal açıdan refaha yol açacaktır (Uluğ, 2009, s:8-9).

2.3 Kamu Yönetiminde Etik Değerler

Kamu yönetiminde tüm dünyada genel geçer değerlerin standartlaşması ile ilkeler oluşturulmuştur. Kamu görevlisi üzerine düşen görev ve ikilemlerde bu ilkeler ışığında hareket ettiğinde saygınlık ve güven ortamı sağlanacaktır. Şimdi kısaca etik değerlere değinmek yerinde olacaktır:

1. Dürüstlük: Kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken gösterdikleri tutum ve davranışlarıdır. Dürüst bir yönetim anlayışı kurumsal yapıyı da güçlendirmektedir. Dürüstlük, doğruluğu da içeren bir kavramdır. Verilen söze bağlı kalmak, beklentileri gerçekleştirmek dürüstlük olarak adlandırılır (Aydın, 2014, s:5).
2. Doğruluk: Yapılan işin sağlam ve hatasız yerine getirilmesidir. Güven ortamı en önemli unsurdur. Aydın 2014, doğruluğu “sözleri gerçeğe uydurmak”, dürüstlüğü ise “gerçeği sözlere uydurmak” olarak belirtmiştir.
3. Sorumluluk: Kamu görevlisinin görevini gereklerini yerine getirirken aldığı yetkidir. Toplumsal yaşamda ve kamu da söz edilen bir kavramdır.

4. Saygı: Tüm canlılara yaşamda gösterilen davranış ve tutumlardır. İnsanın ayrıca düşünsel bir varlık olması onun değer algısını yükseltmektedir. Aydın (2014, s:6) saygıyı bir insanı olduğu gibi görebilme, onun kişilik ve biricikliğini fark etme olarak tanımlamaktadır.
5. Adalet: Her bireyin hukuk çerçevesinde aynı eşit haklara sahip olması ve hakların eşit dağılımı ile açıklanabilir. Hak dağıtıcı adalet ve düzeltici adalet olarak ikiye ayrılır. Aydın (2014, s:5) düzeltici adaleti “Bir kimsenin, başkalarının eylem ve işlemlerinden dolayı zarar görmesi ya da haksızlığa uğraması durumunda, bu adaletsizliğin ya da eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını içeren adalet” olarak tanımlamaktadır.
6. Eşitlik: Yasal ve hukuksal çerçevede tüm bireylerin aynı kurallara tabi olmasıdır. Aydın’a (2014, s:5) göre eşitlik, yararların, sıkıntıların ve hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içermektedir. Eşitlik, dürüstlük ve adalet kavramları, bir bütün olarak değerlendirilir. Vatandaşların bir oy hakkının olması temel bireysel eşitlik, gelir durumuna göre vergi uygulaması gibi durumlar kısmi eşitlik, kadın-erkek, genç-yaşlı gibi doğal blokların eşitlenmesi uğraşları ise blokların eşitliği olarak adlandırılır.
7. Güven: Gerek sosyal gerek iş hayatında kişinin diğeri üzerinde bıraktığı izlenimlerdir.
8. Hesap verebilirlik: Demokratik ortamlarda devlet ve onun güvencesi kamu gücünün şeffaf ve uygulamalarının açık olması, sistemin güvencesi anlamına gelmektedir. Yapılan işin arkasında durabilen bir yönetim anlayışı da, açıklık ile sağlanabilir.
9. Tarafsızlık: Bireyleri ve nesneleri oldukları gibi görebilme anlamına gelir (Aydın, 2014, s:6). Kamu yönetimi, hizmet üretiminde taraf gözetmemelidir.

2.4 Kamu Etiğinde Etik Altyapının Oluşturulması İçin Gerekli Unsurlar

OECD tarafından 1996 yılında yayınlanan Kamu Yönetiminde Etik Raporu’na göre, bir etik altyapının sekiz kilit unsuru bulunmaktadır:

1. Siyasi irade,
2. Etkili bir yasal alt yapı,
3. Etkin hesap verme mekanizmaları,

4. Uygulanabilir davranış kuralları,
5. Mesleki sosyalleştirme mekanizmaları,
6. Kamuda uygun çalışma koşulları,
7. Etik konularda eşgüdüm sağlayan bazı kuruluşların varlığı,
8. Kamu görevlerini denetleyen etkin bir sivil toplum (TÜSİAD, 2005/1, s:26)

Siyasi yapının saydam ve şeffaf oluşu kamu etiğini de belirleyecektir. Seçilmişlerle vatandaş arasında köprüyü etik değerler inşa etmektedir. Etiğe bağlı bir politika anlayışı sistemi sorgulanabilir kılar, devlet politikalarında halkın istemleri de göz önünde bulundurulur. Burada kamuda karar alıcılara ve bürokratlara da çok iş düşmektedir. Sistemin işlerliği ve güvenilirliği etik ikilemlerde alınan kararların objektifliğine bağlıdır. Etik alt yapıyı kültürel ve idari yapılar, kamu yönetimi ve etik değerlere verilen önem oluşturur (TÜSİAD, 2005/1, s:137). Etik alt yapı davranış standartlarını belirleyen, denetim, yönetim ve yönlendirmeye sahip bir iklimle oluşturulur. Bu işlevler bağımsız ama birbirini destekleyici olmalıdır. Denetim; hukuki çerçeve, etkili hesap verebilirlik mekanizmaları, kamuoyunun denetimi ile mümkündür. Siyasi kararlılık, eğitim, etik değerlere bağlı davranış kurallarının yerleştirilmesi ile etik sistemler kurulur (TÜSİAD, 2005/1, s:138). OECD – Public Management Service’in (PUMA) ortaya koyduğu altyapı tablo haline getirilmiştir (Demiral, 2009, s:197).

Tablo 2.2: Etik altyapının temel bileşenleri (Demiral, 2009).

Etik Altyapı Bileşeni	Yapılması Gerekenler
Etik altyapının oluşturulması için gerekli yasal çerçeve	Anayasal ve yasal çerçeve ve düzenlemeler
Etik altyapının oluşturulması için gerekli örgütsel altyapı	Davranış kodları, disiplin kuralları ve uygulamaları
Örgütsel iklim	Etik altyapının örgütsel iklime uygun olması, değilse; uygun hale getirilmesi
Kamu ve özel sektör arasındaki Etkileşim	Kamu hizmetlerinin bir kısmının özel sektöre yaptırılması nedeniyle etik altyapının oluşturulması
Etik ilkelerin örgütsel yapıyla bütünleştirilmesi	Etik ilkeler örgütün tamamlayıcı bir unsuru olacak şekilde örgüt yapısıyla bütünleştirilmesi
Denetim	Etik ilkelerin uygulanmasının hem kurum içinde hem de dışında takip edilmesi gerekmektedir. Kurum dışı takipten kasıt vatandaşlar tarafından yapılan izleme ve denetlemesi

Etik altyapı bileşenleri arasındaki etkileşim, ülkenin kültürel geçmişine, geleneklerine, kamu yönetim yaklaşımına, etik davranışlara verdiği desteklere bağlıdır. Etik altyapının iyi işlemesi, bileşenler arasında iyi bir bağlantının olması, kamu hizmetinde belirli davranış standartlarının oluşmasına da katkıda bulunacaktır.

Etik altyapının birbirinden bağımsız olmasına karşılık birbirini destekleyen üç temel işlevi denetim, yönlendirme ve yönetim olarak adlandırılır. Denetim işlevi bağımsız denetim ve takibi içeren hukuki çerçeve, etkili hesap verebilme mekanizmaları ile kamuoyunun denetiminden oluşur. Yönlendirme işlevi siyasi liderlerin kararlılığı, değerleri ve standartları ifade eden davranış kuralları ve mesleki sosyalleşme mekanizmalarının birleşimidir. Yönetim işlevi ise etkili insan kaynakları politikalarına dayanan olumlu kamu hizmeti koşulları ve etik kuruluşu tarafından kurumlar arası eşgüdümünden oluşur.

OECD Kamu Yönetimi Komitesi Raporu, 1997 yılındaki raporla etik altyapı oluşturulurken dikkate alınması gereken hususları aşağıdaki gibi sıralamıştır (TÜSİAD, 2005/1, s:138):

- a) Kamu sektörü için temel değerler (ya da etik ilkeler) tanımlanmış mı ve bunları uygulayacak olan kamu görevlileri ve vatandaşlar (siyasi temsilcileri) tarafından biliniyor mu?
- b) Bu değerler, kamu kuruluşlarının çalışmalarında nasıl uygulanıyor?
- c) Örgütsel sistemler, uygunsuz davranışlara yönelimi zorlaştırıp tespit edilmesini kolaylaştırarak, etik bütünlüğü (dürüstlüğü) destekliyorlar mı?
- d) Dürüstlüğün ve etik ilkelerin uygulanma durumlarını soruşturmak ve kovuşturmak amacıyla ne tür ceza ve usuller mevcuttur?
- e) Vatandaşların görevlilerin davranışlarını denetlemeleri ve kamusal yaşam için değerlerin geliştirilmesine katılımları amacıyla ne tür araçlar mevcuttur?
- f) Davranış kuralları, kamu hizmetinin geneline ya da daire veya kurumlara yönelik olabilir. Kurallar, ilgili kuruluşun anayasayla, kamuoyuyla, dönemin hükümetiyle, seçilmiş görevlilerle ve meclisle ilişkilerini de kapsayan bir biçimde rolünü ve çalışanların yasal yükümlülüklerini (yapılan görevle ilgili çıkar çatışmalarının açıklanması, siyasi faaliyetlerin sınırlandırılması gibi) içerir. Davranış kuralları, bir yandan disipline ağırlık

vererek doğrudan denetim işlevi de görürken, diğer yandan kurum için yüksek değerlere ulaşılmasına hizmet eder.

OECD 2000 Raporunda tarafsızlık, hukukilik ve dürüstlük kamu hizmetinin ayırt edici özellikleri olarak belirtilmiştir (OECD, 2000). Buna ilave olarak etkinlik ve şeffaflık ilkeleri üzerinde durulmaktadır. Rapor aynı zamanda kötü idarenin bağımsız komisyon (Ombudsman) tarafından incelenmesinin ülkeler tarafından talep edildiğini göstermektedir. Ülkelerin çoğu tüm kamu hizmetinde yetkili ulusal Sayıştayların denetiminden yararlanmaktadır. OECD ülkelerinde kamuda yapılan etik dışı davranış ve yolsuzluk savcılık kanalıyla takip edilmektedir. Soruşturma kuruluşları şüpheli olayları direk mahkemeye getirebilir. OECD takibat yapan ilgili kurumların tarafsızlığı için kanunlarla kurumları destekler. Rapor dürüstlük eğilimlerini ele alarak siyasilere bir rehber ve veri tabanı özelliği taşımaktadır.

2.4.1 Siyasi İradenin Önemi

Kamu yönetiminde etik, siyasetin yansıması olarak düşünülmektedir. Kamu yönetiminde etik ve siyasette etik, kamu yararına çalışan kişilerin etik davranış ilke ve kurallarını ortaya koyduğundan, özellikle hukuki çerçeve ve kurumsal mekanizmalar konusunda birçok alanda örtüşmektedir (Yüksel, 2010a, s:48). Etik uygulamalar siyasi iradenin öncülüğüyle gerçekleşmektedir. Kamuoyu güveni için de bu önem arz etmektedir. Etik ikliminin yaratılması; kararların saydamlığı, eşitliği gözetmesi ve kanun koyucu olarak etkinliğin sağlanmasına bağlıdır. Siyasi irade olumlu davranış modelleri geliştirerek etik davranışı destekleyebilir. Politika ve yönetim mekanizmalarında etik ilkeler ve kararlar olarak uygulamalarla gerçekleştirebilir. Gerekli yasal düzenlemeleri hayata geçirerek etik eğitimleriyle de toplumsal ve yönetsel faydayı sağlayabilirler. Ulusal ve uluslararası araştırmalar, siyasal kurumların önemli sorunlarının başında yolsuzluk olduğunu, etik değerlerden yoksun kişi ve idarecilerden kaynaklanan yolsuzlukların kurum ve kuruluşlarda yaşandığını göstermektedir. Bu durum dünyada olduğu gibi Türkiye’de de geçerlidir. Bunda siyasetin, yasama organı olma özelliğinin dışında, ayrıcalıklı olma anlayışının rolü büyüktür (TÜSİAD, 2005/1, s:140). Oysa kamu güveninin sağlanması büyük ölçüde siyasi iradenin bunu uygulamasıyla ve örnek davranışıyla ilintilidir. Yasa koyucu ve yürütmenin etiğe verdiği önem tüm kamu düzenine ve kamuya güvenin temelini oluşturur. Devlet kurumlarına güveni parlamento inşa etmektedir. Bu

nedenle öncelikle yasa koyucuların kendi çıkardıkları yasa ve yönetmeliğe uygunluğu tüm kamu güvenini tesis eder. Meclis çatısı altında vekil tayin edilen kişilerin erdem sahibi, yüksek fazilet ve ahlaki değerlerin bilincinde olması ve yaşam anlayışlarının bu formatta olması etik ilkelerin uygulanması ve benimsenmesinde rol model olacaktır. Toplumsal yapı bundan etkilenecektir. İktidar değişikliklerinde, iktidara geçen siyasi gücün kamu personel kadrolarında değişikliğe gitmesi, kadrolara iktidar yandaşlarının yerleştirilmesi kamu personel sisteminde standartlaşmayı engellemektedir. Bununla birlikte, yasama ve yürütme organlarında üst düzey görevlerin aynı siyasi düşüncenin veya belli bir grubun yandaşlarıyla doldurulması kamu yönetiminde kayırmacılığa yol açmakta ve kamu hizmeti etik değerlerinden olan tarafsızlığa gölge düşürmektedir.

İktidarda olan siyasi yapının iktidarı kullanarak çıkar elde etmesine ve elde edilen çıkarı belirli kişilere dağıtmasına patronaj siyaseti denilmektedir. Patronaj siyaseti kamu güç ve olanaklarını kullanarak örgütsel çıkar oluşturmaya dayanır. ABD’de patronajı engelleme çalışmalarına ağırlık verilmiş ve büyük ölçüde yolsuzlukta azalma görülmüştür (TÜSİAD, 2005/1, s:140).

Siyasi iradenin etik kavramını özümsemeleri gerekir. Kamu etiği siyasi etiğin yansımasıdır. Siyasette etik standart ve normların yerleştirilmesi etik bir irade için vazgeçilmezdir. Siyaset etiği oluşturularak bunun kamu kurumları ve topluma ayna tutması gereklidir. Bu nedenle siyasi otoritenin ve karar vericilerin etik tutumları yönetsel ve uygulanacak kararlarda rol sahibidir. Siyasilerin etik tutum ve davranışları temsil ettikleri topluma geri vermeleri, hizmet anlayışıyla seçilmiş olmalarının sorumluluğuyla hareket etmeleri siyasetin güvenilirliğini sağlayacaktır.

2.4.2 Hukukun Önemi

Kamu görevlileri için davranış standartları koyan kanun ve yönetmelikle çerçeveleyen altyapıyı oluşturur. Hukuk davranış sınırlarını çizerken uyulmadığı takdirde uygulanacak yaptırımları da içerir. Hukuk, kamu faaliyetlerinin normlara uygun gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Etik altyapıyı denetim ve yaptırımlarla desteklediği için kontrol görevi taşır. Kurumlar kendi etik unsurlarını oluşturarak uygunluğunu kontrol etmektedirler. “Anayasanın 2 inci maddesinde belirtildiği gibi Türkiye Cumhuriyeti demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir” (Yüksel, 2010a, s:79). Vatandaşların güvencesi devlettir. Devlet ve onu temsil eden kamu,

görevlerini yerine getirmekle yükümlüdür. Hukuk devleti birey ve devlet arasındaki ilişkiyi sağlarken bireylerin haklarını güvenceye aldığı oranda varlığını sürdürebilir, hukuk devleti olarak tanımlanır (Yüksel, 2010a, s:82). Hukuk düzeni kamuda yasalara bağlı etik kuralları belirler ve işleyişi sağlar. Etik dışı davranışlarda da cezai müeyyideler uygulanır. Hukuk devletinde yargı bağımsızlığı her şeyin üstündedir. Vatandaşların hürriyeti ve özgürlüğü, hukukun işlerliğinin göstergesidir.

2.4.3 Hesap Verebilirlik Mekanizmalarının Oluşturulması

Hesap verebilirlik, yapılan işlem ve davranışları raporlama, açıklama zorunluluğu olarak tanımlanabilir. Her kamu görevlisi, yetkisi altında yapılan işleri, kullanılan kamu kaynaklarını yeri geldiğinde açıklayabilmek üzere gerekli raporlamaları yapmak zorundadır (Akdeniz, 2011, s:24).

Kamu görevlileri teftiş, denetim ve iç kontrol yöntemleri ile yaptıkları iş ve işlemler yönünden denetlenirler. Bunların dışında danışma kurulları, meclis komisyonları gibi denetim mekanizmaları da denetleme ve değerlendirme açısından kullanılmaktadır (TÜSİAD, 2005/1, s:141).

Yönetici noktasında bulunanların hesap verebilme durumları 5018 sayılı Kanunun 11 inci maddesinde “... üst düzey yöneticileri sorumlulukları altındaki kaynakların etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasını sağlamakla Bakana, ... mahalli idarelerde ise meclislerine karşı sorumludurlar” şeklinde yasa altına alınmıştır (Akdeniz, 2011, s:24).

Kamu kurumlarının etik bir kültüre sahip olması, siyasi irade tarafından desteklenerek yaygınlaşması, tabana yayılmasıyla ve kurum içi mekanizmalarla desteklenmesi etik kültürün yerleşmesinde önemli rol almaktadır. Değişimin çabuk kabul edilmediği az gelişmiş ülkelerde etiğin yerleştirilmesi de güç olacaktır. Etik değerlerin benimsenerek kamuda yerleşmesi eğitim ve kültürel dokuyla ilintilidir. Etik eğitimlerle ve iç disiplin sistemleriyle önce “etik insan” sonra “etik kurumlar” oluşturulabilir. Bu da zahmetli ama bir o kadar yaşamsal döngüde insanın mükemmelleşme arzusuyla örtüşen bir ortak çabayı gerektirir. Buradaki ölçü etik bakış açısıdır. Yapılması gereken etik insan ve kamuyu inşa etmek olmalıdır.

Kamu personeli doğru ve yanlışın farkındalığıyla hareket etmek durumundadır. Anayasal düzende hiç kimsenin keyfi ve ölçüsüzce hareket etme hakkı yoktur. İşte burada etik düzenlemeler kamu ve vatandaş arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir.

Etikğin önemi; yasalarla desteklenmesi ve zaman içinde kendine yer bulmasıdır. Etik yerleşerek yasalaşır. Yaptığı eylemin bilincinde bir kamu etik anlayış geliştiren bir yapı attığı her adımın sorumluluğunu üstlenir. Bu yükümlülüğün farkındadır. Küreselleşmeyle beraber değişen şartlar günümüzde kamunun halka açık olması, bilgiye erişim ve kamu hizmetlerinin aksamadan yapılması talebini doğurmaktadır. Kamunun bağımsız kurumlar tarafından izlenmesi de hesap verebilirliği ve kamuoyu oluşturularak kamu hizmetlerinin vatandaşlar tarafından izlenmesini kolaylaştırmaktadır.

Hesap verebilirlik ilkesi kapsamında aşağıdaki raporlar incelemeye ve kamuoyuna ačíktır:

- a) Faaliyet raporları, bütçeler, yıllık raporlar, finansal tablolar
- b) 5018 sayılı Kanunun 9'ncü maddesinde stratejik planlama, 41 inci maddesinde faaliyet raporları, 43'ncü maddesinde Genel Uygunluk Bildirimi (Akdeniz, 2011, s:25).

2.4.4 Kamuda Saydamlık

Gizlilik, belge ve bilgilerin kullanıma açılmasında istememe durumu, kamu yönetiminde genel özelliklerden biridir. Belirli bir yere kadar gizli olması gereken konular mutlaka olmalıdır. Ancak kamu yararı gözetmek üzere açıklanması gereken bilgi ve belgelerin kanunlarla belirlenen açıklıkta kamuoyuna ve denetçilere sunulması gerekir. Saydamlık, kamu görevlilerinin tüm işlem ve eylemlerinde sonuçların izlenebilmesi için gerekli tüm bilgi ve belgelerin tutarlı, anlaşılabilir, düzenli ve güvenilir biçimde sunulması anlamına gelir (Çalık, 2012, s:17). İş ve işlemleri yürüten sorumlular gerçek ve tüzel kişilerin istedikleri bilgileri uygun şekilde vererek bilgi edinme hakkının kullanılmasına yardımcı olmalıdır. Kamusal etik kavramında saydamlık, çalışanların yaptıklarını açıklama zorunluluğu anlamına da geleceğı için etik dışı davranışları da engelleyen önemli bir unsurdur.

Kamu yönetiminde saydamlık ve hesap verebilirlik birbirine bağlıdır. Yönetimde saydamlık için etkili ve iyi işleyen hesap verme süreçlerine ve bunu destekleyen kamu politikalarına gereksinim vardır. Kamu yönetiminde saydam ve objektif bakış şeffaf bir yönetimin de gereğıdir. Dünya ülkelerinde benimsenmesinin altında; teknoloji, internet kaynaklarının ve bilgilerinin anında tüm kaynaklara

erişilebilirliği ve paylaşılması yatmaktadır. Kamu güveni için bu ortamı yaratmak ve işleyişin takibini yapmak yönetsel bir vazifedir.

Yönetimde saydamlık kamu etiğinin işlerliğini gösteren bir faktördür. İyi işleyen bir kamu etiğinde de atılacak her imzanın arkasında bir etik yönetim anlayışı vardır. Demokratik bir yapıda saydamlık ve sorgulanabilirlik etik uygulamalarla şekillenir ve kamuoyunda güven yaratır. Adil ve refah bir toplum olmanın gereği saydam bir kamu yönetiminden geçmektedir. Saydamlığın oluşması; bilgiye erişilebilirlik, alınan tüm kararların kamuoyuyla paylaşılması, mali saydamlık ve hediye gibi konularda açık olunmasını gerektirmektedir. Uluslararası araştırmalarda senelerdir dünyanın en temiz ülkeleri sıralamasında yerini koruyan başta Finlandiya olmak üzere, Danimarka, İsveç, Norveç gibi İskandinav ülkelerinde neden etik davranış ilkelerine sıkı sıkıya bağlı davranışların olduğu ve dolayısıyla neden yolsuzluğun çok istisna olarak ortaya çıktığı ortadadır (Yüksel, 2010b, s:101).

Saydam mali sistem halka, seçtikleri parlamenterleri yönetsel anlamda tartma ve memnun değilse seçimlerde değiştirme şansı vermektedir. Bu da iktidarın da seçmen tarafından değerlendirilmesi anlamına gelmektedir. Saydamlık siyasette devletin hesap verme sorumluluğunu sağlayan bir yapı içerir. Demokratik ortamlarda saydamlık kamu idaresinin işleyişi için anahtar rol üstlenir. Türkiye’de saydamlıkla ilgili 24 Nisan 2004’te 4982 sayılı Bilgilendirme Yasası yürürlüğe girmiştir. Demokratikleşme, saydamlık ve hesap verebilirlikle ilintilidir.

2.4.5 Toplumun Değer Yargılarının Değişmesi

OECD’nin 1996 tarihli Kamu Hizmetinde, Etik Raporu’nda da belirtildiği gibi, “Toplumdaki artan karmaşıklık ve bireyselleşme, nüfuz etmesi daha güç toplumsal yapılar ile farklı yönlerde işaret eden standart ve değerler yaratmıştır. Toplumda standartların birbirine karışması kamu görevlilerini de etkilemektedir” (TÜSİAD, 2005/1, s:167).

Toplumsal norm ve standartların zaman içerisinde değişimi kaçınılmazdır. Teknolojik gelişmeler, kültürel değişimlere, bireylerin bakış açılarının değişmesine yol açmaktadır. Değişen koşullar, etik değerlerin de süreç içerisinde değişmesine, günün koşullarına uygun duruma getirilmesine neden olur. Bilgi paylaşımının çok kolay olduğu günümüzde, farklı ülkelerin bilgi ve standartlarına ulaşan bireyler, daha iyi yaşam koşulları için kendi ülkelerinde de isteklerini uygun şekilde dile getirmeye

başlarlar. Bu durum kamusal etik değerlerin de yeniden değerlendirilmesine, güncellenmesine neden olur.

Yaşam koşullarının giderek zorlaştığı ve paranın dolaşımının esas olduğu bir dünyada insani değerler yitmektedir. Bu nedenle az gelişmiş ülkeler ile gelişmiş ülkeler arasında gelir dağılımı daha da açılmaktadır. İnsanın içgüdüsel olarak önce ayakta kalma sınavı vurdumduymaz ve hırsla yenik düşmüş insan modeli yaratmaktadır. Etik bir yaklaşım tüm insanların bir disiplin içinde kaynakların verimli ve etkili kullanımını destekleyeceğinden yönetsel ve idari mekanizmalarda aydınlanmayı sağlar. Etiğe verilen önem toplumun karakterini de yansıtır. Etik davranan toplum ve kamu yapısında insan ilişkileri sağlam ve güvene dayalı, ekonomi ve artan büyüme oranları ile toplumsal refaha erişilir. Aksi durumda toplumun kamuya güveni azalarak etik dışı faaliyetlerde artış görülür. Toplumun değer ve norm algısı kamuya yansır. Kamunun da vatandaşa olan tutumunda etik anlayış hüküm sürer. Gelişimini tamamlayan ülkelerde vatandaş ve devlet arasındaki bağ daha kuvvetle hissedilir. Devlet vatandaşının her türlü ihtiyacını karşılarken adalet ve eşitlikçi bir yaklaşım gösterir.

2.4.6 Küreselleşmenin Etik Değerler Üzerindeki Etkisi

Küreselleşmenin etkisi, ülkeler arasında davranış standartlarının oluşmasına etki eder. Çok uluslu şirketler, faaliyette bulundukları ülkelerdeki standartların kendi ülkelerinde olmasını bekler duruma gelirler. Bu beklentiler kamu yönetiminde yolsuzluk ve etik dışı faaliyetlerin sıkça yaşandığı ülkelerde daha da yüksek oranda olmaktadır (TÜSİAD, 2005/1, s:167).

Küreselleşme ile birlikte ülkeler, birbirinin etik politikalarını ve uygulamalarını takip edebilmekte, etkileşimde bulunmaktadır. Bu durum etkileşimde bulunan ülkelerin birbirlerinin etik kurallarını algılama, kendi bünyelerinde bu kuralları yaşama geçirme durumunu ortaya çıkarmaktadır. Küreselleşmeyle aynı zamanda uluslararası firmalarda çalışan farklı kültürde insanların, karşı tarafın etik değerlerine saygı göstermeleri zorunlu hale gelmiştir. Kamu ve kurumlarda etik kültürü karşılıklı etkileşimle değişme göstermiştir. Kamuda da özel sektör gibi düzenlemelere gidilmektedir. Yabancı sermayeli şirketlerin yatırımlarında etik politika yaklaşımı ve etik iklim önem taşır. Ülkemizde de kurumsallaşma noktasında mesafe kat etmiş özel kurum ve kuruluşlar, uluslararası etik ilkeleri benimseyerek uluslararası birleşmelere

ve sözleşmelere imza atmaktadır. Bankacılık sektöründe Türkiye Bankalar Birliği'nin (TBB) uluslararası bankacılık etik ilkelerini ortaya koyduğu ve sistemi takip ettiği görölmektedir. Uluslararası bankacılık etik kuralları doğrultusunda bankalar; dürüstlük, saydamlık, tarafsızlık, güvenilirlik, suç kaynaklı terör finansmanı ve kara para aklanması gibi önlemleri almak durumunda kalmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DÜNYADA KAMU YÖNETİMİNDE ETİK UYGULAMALAR

3.1 Kamu Yönetiminde Etikle İlgili Uluslararası Kuruluşlar ve Çalışmaları

Etiğin toplum ve kamu işleyişinin sağlanmasındaki rolü; tüm dünya ülkelerinde önem kazanmasına yol açmıştır. Toplum, kamu yönetiminden etik altyapı ve sistemlerin hayata geçirilerek kaynakların verimli ve adil olmasını beklemektedir. Lewis'e göre; günümüzde kamu yönetiminde etiğin arz ettiği büyük önemden dolayı, etik davranış ilkeleri toplanıp mükemmelleştirilmeye çalışılarak mevzuatlarda güçlendirilmektedir (TÜSİAD, 2005/1, s:221). 1980'den sonra uluslararası kuruluşlar ve devletler, bir dizi etik davranış kodları, kurumları ve mekanizmaları oluşturmaya başlamıştır. BM, 1996 yılında Yolsuzluğa Karşı Eylem Planı çerçevesinde Kamu Görevlilerinin Etik Kuralları konusunda üye ülkelere tavsiye kararı yayınlamıştır (Eryılmaz, 2008, s:7). Bu amaçla Avrupa Konseyi (AK), 1999 yılında "Yolsuzluğa Karşı Devletler Grubu"nu (Group of States Against Corruption – GRECO) oluşturmuştur. GRECO'nun temel amacı, üye devletlerin yolsuzlukla ilgili mücadele sistemlerini izlemek ve gerektiğinde bu yolda kapasitelerinin artırılmasına yardımcı olmaktır. Türkiye, 2004 tarihinde GRECO'ya üye olarak yolsuzluğa karşı devletler grubuna katılmıştır. Ayrıca AK, 2000 yılında, kamu görevlilerine yönelik etik kurallar konulmasının ve bu konuda halkın duyarlılığının geliştirilmesinin yolsuzluklarla mücadelede önemli bir araç olduğunu belirterek, "Kamu Görevlileri İçin Model Etik Davranış Kodu" yayınladı ve üye ülkelere tavsiye etti. AK, etik davranış ilkelerinin ne ölçüde yerine getirilip getirilmediğini gözleme ve değerlendirme görevini de GRECO'ya verdi (Eryılmaz, 2008, s:7). BM, AB, DB, Uluslararası Para Fonu (IMF), OECD, yönetimde etik dışı uygulamalar ve yolsuzluklara karşı uygun aktif mücadele başlatmıştır.

OECD'ye (2000) göre etik davranış standartlarını kamu hizmetinde yaygınlaştırma ve yasal düzenleme yapılması tüm dünya ülkelerinin genel kanısıdır. 1999 – 2000 arasında OECD'nin kamuoyu güvenini tesisine ilişkin bir araştırma raporu vardır. Etik değerler altyapısı oluşturmak için;

- a) Temel değerler ve etik standartların tanıtılması,
- b) Çıkar çatışmasının önlenmesi ve etik standartların desteklenmesi, ödüllendirilmesi,
- c) Uyumun izlenerek suç fiillerinin raporlanması, disipline edilmesi.

Bu politika özeti, OECD'nin 1998 tarihli Kamu Hizmetinde Etik Uygulamaların Geliştirilmesine İlişkin Tavsiye kararının üye ülkelerdeki kamu hizmetinde etik değerlere ilişkin bir araştırmadır. 29 OECD ülkesinin merkezi hükümetlerin kendi sistem ve işleyişine yönelik bilgi vermiştir. Araştırmaya ilişkin ayrıntılı bilgi, Hükümete Güven: OECD Ülkelerindeki Etik Önlemler başlıklı OECD yayınında yer almaktadır. Yayın OECD ülkesindeki etik değerlere dayalı bir yönetim için alınan önlem, çözümlere ilişkin karşılaştırmalı bilgi içeren tek kaynaktır. Rapora OECD sanal kitabevinden ulaşılabilir (OECD, 2001, s:7-8).

GRECO Grubuna göre Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi “Kamu Görevlileri için Model Davranış Kuralları” ve Avrupa Komisyonu “Kamu ile İlişkilerde İyi Yönetimsel Davranış Kodu” bunun yansıyan kodlarıdır. Ülkeler etik davranış kodlarının uygulanması için etik kurulları oluşturmaktadır (TÜSİAD, 2005/1, s:221-222). Dünya ülkelerinde bulunan etik komitelerine ilişkin örnek bir liste Tablo 3.1’de görülmektedir.

Tablo 3.1: Dünya ülkelerinde etik kuruluşları

Ülke	Komite	Orijinal Ad
ABD	Kamu Etik Ofisi	The Office of Government Ethics
İngiltere	Kamu Yaşamında Standartlar Komitesi	The Committee on Standards in Public Lif
Kanada	Etik Danışmanlığı Ofisi	The Office of the Ethics Counsellor
Japonya	Ulusal Kamu Etik Kurulu	National Public Service Ethics Board
Avustralya	Yolsuzlukla Mücadele Bağımsız Komisyonu	Independent Commission Against Corruption
İrlanda	Kamuda Standartlar Komisyonu	The Public Offices Commission
Portekiz	Genel Kamu Yönetimi Müfettişliği	The Inspectorate-General for Public Administration

Etik kurulları, etik davranış kodlarını belirleyerek uygulanmasını sağlamak için oluşturulmaktadır. Dünyada etik çalışmalarının ülkelerin kültürel ve tarihi doku, yaşama bakış, etkileşim ve çevresel faktörlere bağlı olduğu gözlemlenmektedir. Bu ülkelerin kendi dokusunu tanıyarak ve diğer ülkelerin yapılarını analiz ederek kendi etik perspektiflerini oluşturmasıyla mümkündür.

3.1.1 Birleşmiş Milletler – Kamu Görevlileri İçin Uluslararası Davranış Kuralları

BM Genel Kurulu (1996) Yolsuzluğa Karşı Eylem Planı²'nin bir unsurunu oluşturan 51/59 No'lu kararıyla kamu görevlilerinin etik kuralları konusunda tavsiye kararı yayınlamıştır. “Ülkelerin Kamu Görevlilerinin Etik Kodu” olarak adlandırılan söz konusu tavsiyeler, üye ülkelerin yolsuzluğa karşı mücadelelerine kılavuzluk yapan bir araç olarak görülebilir.

BM Yolsuzluğa Karşı Eylem Planı sözleşmesi, yolsuzlukla mücadele alanında küresel ölçekte düzenlenmiş ilk hukuk belgesi olması açısından önemlidir. Sözleşmenin amacı, yolsuzlukla mücadele için uluslararası işbirliği mekanizmasının kurulmasını sağlamaktır. Sözleşmeye göre ülkeler, kendi iç hukuklarına göre halkın katılımını sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapacak, kamu harcamalarında ve alımlarında saydamlık ve hesap verme ilkelerini hayata geçireceklerdir (Gediz, 2011, s:169-170).

BM Kamu Görevlileri İçin Uluslararası Davranış Kuralları çıkar çatışması, hak mahrumiyeti, malvarlığının bildirilmesi, hediye ve diğer menfaatlerin kabulü, gizli bilgi ve siyasi faaliyetler hakkında hükümler içermektedir. Söz konusu kod ile ayrıca etkinlik, etkililik, dürüstlük, duyarlık, adalet, tarafsızlık ve ayrımcılık yapılmaması prensipleri üzerinde de durulmuştur (TÜSİAD, 2005/1, s:223-224). Bu kodlara göre ülkeler vatandaşlarının güvenini alarak tarafsız kamu inşa etmek durumundadır (Yüksel, 2010b, s:202). Bu düzenlemeye göre kamu görevlisi görevini ve yetkisini kötüye kullanarak çıkar sağlamamalıdır. Kamu görevlileri kendileri ve yakınlarının mal beyanını bildirmekle yükümlüdür. Kamu görevlilerinin görevi nedeniyle gizli tuttuğu bilgileri ifşa etmemeleri gerekir. Kamu görevlisi itibarı ve saygınlığını

² 12 Aralık 1996 tarih ve 51/59 sayılı BM Genel Kurul Kararına Ek Kamu Görevlileri Uluslararası Davranış İlkeleri

korumak durumundadır (TÜSİAD, 2005/1, s:88). Kamu görevlisi kamu itibarını sarsacak davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür.

BM'nin "Küresel İlkeler Sözleşmesi" (Global Compact) insan hakları, çalışma koşulları, çevre ve yolsuzlukla mücadele olmak üzere 10 maddelik ilkelerden oluşur. Bunlar:

1. (İnsan Hakları) İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalı,
2. (İnsan Hakları) İş dünyası İnsan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı,
3. (Çalışma standartları) İş dünyası çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli,
4. (Çalışma standartları) Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli,
5. (Çalışma standartları) Her türlü çocuk işçi çalıştırmasına son verilmeli
6. (Çalışma standartları) İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli,
7. (Çevre) İş dünyası çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli,
8. (Çevre) Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli,
9. (Çevre) Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli,
10. (Yolsuzlukla Mücadele) İş dünyası rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzlukla savaşmalı.

Yolsuzlukla mücadele alanında en önemli düzenlemelerden biri de, 140 ülke tarafından imzalanan "BM Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi"dir. 9-11 Aralık 2003 tarihinde imzaya açılan BM Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi, 14 Aralık 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. BM, 9 Aralık tarihini Yolsuzlukla Mücadele Günü olarak ilan etmiştir. Türkiye sözleşmeyi 10 Aralık 2003 tarihinde imzalamıştır. 18 Mayıs 2006 tarihinde 5506 sayılı Kanunla onaylanmıştır (Topkaya, 2009:27). Sözleşmenin ana konusu mal varlıklarının geri alınması olarak belirlenmiştir. Yolsuzluktan elde edilen gelirlerin kaynak ülkeye iadesi ile ilgili olarak etkili bir sistem oluşturmayı sağlayan sözleşme ile ülkelerin adli yardım talebinde bulunabilmesinin önü açılmıştır. Sözleşme ile yolsuzluk kapsamına girecek eylemler

ulusal veya yabancı görevlilerinin rüşvet alması, uluslararası örgütlerde görev yapanların rüşvet alması, mal varlığının kamu görevlilerince zimmete geçirilmesi, haksız mal edinme, nüfuz ticareti, görevi kötüye kullanma, haksız zenginleşme, özel sektörde rüşvet ve zimmet olarak belirlenmiştir. Yolsuzlukla bağlantılı olarak suç gelirlerinin aklanması, gizlenmesi ve adaletin engellenmesi kavramları da suç olarak tespit edilmiştir.

3.1.2 Avrupa Konseyi – Kamu Görevlileri İçin Model Etik Davranış Kodları

GRECO tarafından belirtildiği gibi, AK Bakanlar Komitesi (2000), 10 numaralı Tavsiye Kararı ile kamu görevlilerine yönelik etik kural getirilmesinin teşvik edilmesinin ve konu hakkında halkın duyarlılığının yükseltilmesinin yolsuzlukla mücadelede çok önemli bir araç olduğunu belirtmiş ve ulus devletlerin, kendi hukuk sistemlerine ve kamu yönetimi prensiplerine bağlı olarak Tavsiye Kararı'nın ekinde gösterilen AK Kamu Görevlileri İçin Model Etik Davranış Kodu' nu benimsemelerinin faydalı olacağını ifade etmiştir. AK Bakanlar Komitesi, tavsiyede öngörülen hususların üye ülkeler tarafından yerine getirilip getirilmediğini gözlemlene görevini GRECO adlı organa vermiştir (TÜSİAD, 2005/1, s:224-225).

Model etik kodunun amacı; kamu görevlilerinin uyması gereken etik standart davranışlarını belirlemek ve halkı bilinçlendirmektir. Bu kodların tüm kamu ve özel sektöre uygulanması önerilmiştir. Kodların, milletvekillerine, bakanlara ve yargı mensuplarına uygulanmaması düşündürücüdür. Tüm kamu görevlileri uyması gereken etik kurallar belirlenmiş olup uyulması gerekir. AK Model Kodu, kamu görevlileri için dürüstlük, tarafsızlık, hesap verilebilirlik, etkinlik gibi ilkelerden oluşmuştur. Kamu görevini kötüye kullanma, çıkar çatışması, dürüstlük denetimi, kamu görevinden atılma, yasal düzenlemelere uygunluk, yaptırımları kapsamaktadır (TÜSİAD, 2005/1, s:225).

4 Mayıs 1998 tarihinde gerçekleştirilen 102. AK Bakanlar Komitesi toplantısında alınan 7 Sayılı ilke kararı ile 1 Mayıs 1999 tarihi itibarıyla bir genişletilmiş kısmi anlaşma şeklinde GRECO kurulması yetkisi tesis edilmiş olup, iş bu yetkiye dayanarak 17 kurucu üye tarafından 5 Sayılı ilke kararı ile GRECO 1 Mayıs 1999 günü itibarıyla kurulmuştur.

AK bünyesinde tesis edilen ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ile birlikte Konseyin en prestijli uluslararası organizasyonu olarak kabul edilen GRECO, yolsuzlukla mücadele alanında Uluslararası ünü ve prestiji haiz, esnek ve etkin bir mekanizmadır. Katılım için AK'ye üye olmak gerekli değildir. Tam üyelik için aranan tek koşul, GRECO tarafından değerlendirilmeye alınmayı kayıtsız şartsız olarak kabul etmek ve “karşılıklı değerlendirme aşamalarına herhangi bir çekince koymaksızın katılmaktır. AK, yolsuzlukla mücadele ve halkın bilinçlendirilmesi amacıyla 2000 yılında “Kamu Görevlileri İçin Etik Davranış Kodu” yayınlamıştır. Etik davranış ilkelerinin değerlendirme görevini de GRECO'ya vermiştir (Eryılmaz, 2008, s:7).

GRECO'ya AB üyesi ülkelerin yanı sıra, ABD'de üyedir. GRECO'ya katılım sürekli artmakta olup 13 Ocak 2011 tarihinde Gruba katılan Belarus ile birlikte üye sayısı 49'a ulaşmıştır. Ülkemiz, ulusal ve Uluslararası alanda önemli bir sorun halini alan yolsuzluk olgusuyla mücadele konusundaki irade ve kararlılığının bir göstergesi olarak, 1 Ocak 2004 tarihinde GRECO'ya üye olmuştur.

GRECO'nun amacı, dinamik karşılıklı değerlendirme süreci (Dynamic Process of Mutual Evaluation) ve emsal baskısı (peer pressure) mekanizmalarını işletmek suretiyle üyelerinin AK tarafından oluşturulan yolsuzlukla mücadele standartlarına uygunluğunu değerlendirmek ve bu yolda kapasitelerinin artırılmasına yardımcı olmaktır (www.uhdigm.adalet.gov.tr/greco/index.html, Erişim Tarihi: 05.01.2015).

3.2 Uluslararası Şeffaflık Örgütü

TI; amacı yolsuzlukla mücadele olan ilk ve tek sivil toplum örgütüdür. Ülkemizde “Toplumsal Saydamlık Hareketi Derneği”, TI'n ulusal düzeydeki teşkilatıdır. Örgüt global anlamda dünya ülkelerinde sivil toplum, hükümetler ve iş dünyasını bir araya getirerek yolsuzlukla mücadele program ve reformlar hazırlar. Basın ve kamuoyunun desteğiyle yolsuzluk endeksleri hazırlayıp kamuoyunu bilgilendirir.

Kuruluşunu takiben 22. yılına giren Uluslararası Şeffaflık Örgütü küresel mücadelesini geliştirmekte ve çeşitlendirmektedir. Uluslararası Şeffaflık Örgütü bu mücadelede beş küresel öncelik belirlemiş bulunmaktadır:

- a) Siyasal hayatta şeffaf, dürüst ve hesap verilebilir bir sistemin geliştirilmesi;

- b) Kamu ihalelerinde açıklık ve denetim ilkelerinin hâkim kılınarak, yolsuzluğun önlenmesi;
- c) İş dünyasındaki şeffaflık standartlarının yükseltilmesi;
- d) Uluslararası Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmelerinin hazırlanması ve uygulanması;
- e) Yolsuzluğun demokratik, sosyal ve ekonomik gelişimi engellemesinin önlenmesi

Uluslararası Şeffaflık Örgütü, bilgiye erişim, eğitim ve sağlık gibi pek çok farklı alanda da, araştırmalar, raporlar, projeler ve kampanyalar gerçekleştirerek, çalışma alanlarını genişletmeye devam etmektedir (www.seffaflik.org/hakkimizda/uluslararasi-seffaflik-orgutu/. Erişim Tarihi: 10 Nisan 2015).

Bu amaçla;

1. Yolsuzlukla mücadelede uluslararası ulusal çerçevenin çizilmesine öncülük etmek ve Uluslararası organizasyonlarda yer almak,
2. Yolsuzlukla mücadele eden ülkelere yasal ve kurumsal rehberlik etmek ve “Ulusal Güvenilirlik Sistemleri Modeli” oluşturmak,
3. Her yıl “Yolsuzluk Algılama Endeksi” yayımlamak,
4. Her yıl “Rüşvet Ödeyen Ülkeler Endeksi” yayımlamak,
5. Yıllık olarak “Global Yolsuzluk Raporları” üretmek,
6. Eğitim faaliyetleri organize etmek,
7. Dürüstlük ödülü vermek,
8. Elektronik Ortamda Yolsuzluk Araştırma ve Bilgi Sistemi (Corruption Online Research and Information Sistem-CORIS) veri tabanı oluşturmak yapılan bazı araştırmalardır (TÜSİAD, 2005/1, s:226-227).

TI’nın 2005’te yayınladığı rapora göre; inşaat sektörü ve depreme geniş yer vermiştir. 5176 Sayılı KGEK Kurulması Hakkında Kanun için, “amaçları, tanımları ve kılavuz ilkeleri ortaya koymakta eksik kalmıştır” denilmektedir. Kanun’un kapsamında başbakan, milletvekilleri ve bakanların olmaması da eleştirilmektedir (TÜSİAD, 2005/1, s:227).

Avrupa Birliği’nin aday ülkeler için hazırlanan dönemlik değerlendirme raporlarında şeffaflık ve yargı reformu alanlarındaki gelişmeler, Uluslararası Şeffaflık Örgütü’nün ilgili ülke ulusal temsilcilerinin hazırladığı raporlara göre değerlendirilmektedir. Avrupa Birliği’nin aday ülkeler için hazırladığı İlerleme

Raporları'nın, şeffaflık ve yargı reformu gibi konuları içeren bölümlerinin hazırlanmasına, Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün ilgili ülke kolları da görüş vererek katkıda bulunmaktadır. Bu raporlar, OECD Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi üyesi ülkelere ilişkin değerlendirmelerde dikkate alınmaktadır.

TI 100'e yakın ülkedeki kolları aracılığıyla küresel ağ oluşturur. Örgüt siyaset, kamu yönetimi, ihale süreçleri ve iş dünyasında şeffaflığı sağlamaya yönelik kamu, sivil toplum, özel sektör ve medyadan ilgilileri bir araya getirir. Uluslararası Şeffaflık Örgütü, Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi ve Afrika Birliği Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi gibi uluslararası iki anlaşmanın hazırlanmasında aktif görev almıştır. G8 ülkelerinin sivil toplum çalışmasında görüş aldığı sivil toplum kuruluşlarından biridir. Kuruluşunda katkısı olan Dünya Bankası ile çeşitli projeler yürütmektedir. TI, farkındalık yaratmak, yolsuzluk karşısındaki tepkisizlik ve duyarsızlığı azaltmak üzere eylemler gerçekleştirir.

3.3 Kamu Yönetiminde Etik ile İlgili Ülke İncelemeleri

Türkiye'deki kamu yönetiminde etik uygulamaları daha iyi anlayabilmek için, özellikle gelişmiş ülkelerin kamu yönetiminde etik anlayışlarını ve uygulamalarını bilmek çok önemlidir. ABD, Avrupa Ülkeleri ve Japonya'da kamu yönetiminde etik uygulamalar konusunda yapılan araştırmalar, aşağıda sunulmuştur.

3.3.1 Amerika Birleşik Devletleri

Etik Davranış Kodları "Uluslararası Şehir Yöneticileri Derneği"nin (ICMA) 1924'te ilk kodu ilanından sonra kabul edilmiştir. 1958'de federal hükümet çalışanları için davranış kodu yürürlüğe girmiştir. 1961'de Başkan Kennedy kararnameyle kodu güçlendirmiştir. İdari Teşkilatta 1978 yılında yayınlanan etik kanunu ile kamu idaresinde etik bilinci güçlenmiştir. 1989'da otuz altı eyalet etik davranış kodu ve etik komisyonları kurmuştur. Kodlarda yasak faaliyetler, disiplin cezaları ve uyum mekanizmaları ele alınmıştır (TÜSİAD, 2005/1, s:229). Kamu görevlileri için davranış standartları oluşturularak tarafsızlık, hediye kabulü, görevi kötüye kullanma ve kamu dışı faaliyetler gözden geçirilmiştir.

Menzel'in belirttiği gibi etik ve kanun dışı uygulamalar, ABD'de 1970'lere Watergate, İran karşıtı hareketler ile yayılmış bu da etik çalışmalarının yapılmasına

yol açmıştır. Tüm eyaletlerde etik çalışmaları yapılarak etik büro, komisyonlar oluşturulmuş etik sorunları gündeme getirilmiştir. ABD hükümeti 1978’de yasayla etik komisyonları kurmuş ve o zamandan bu yana yaklaşık 15.000 memur bu birimlerde istihdam edilmiştir (Genç vd., 2009, s:80).

1970 Watergate skandalından sonra ABD etik yönetiminde ciddi adımlar atıp teftiş sistemi, yönetimde etik ofisini kurmuştur. 1989’da kamu görevlilerinin davranışını düzenleyen kurallar konarak etik davranış kodları yürürlüğe girmiş, etik komisyonları oluşturulmuştur. Hükümet Etik Dairesi’nin (OGE) 1992’de “Yürütme Organı İçin Davranış Standartları” koyarak hükümetin uygulamasında kötü yönetim ve israfın önlenmesini sağlar (TÜSİAD, 2005/1, s:230).

ABD Hükümeti Etik Dairesi, bütün Amerikan kamu görevlilerine uygulanacak davranış standartlarını yayınlamıştır. Görevliler, bu düzenlemeler uyarınca öngörülen sorumluluklarından haberdar olmalıdırlar. Etik alanındaki bütün kurallar 12731 Sayılı Kanun Hükmünde kararnamede geçen etik davranış ilkesinden çıkarılmıştır. Buna göre; kamu görevini yaparken kamu güveni esas olmakla beraber anayasa kanun ve etik ilkelere bağlı olunması hükme bağlanmıştır. Kamu görevlileri görevlerini yaparken herhangi bir çıkar amacı güdemezler, hediye ve maddi bir şey talep edemezler. ABD Temsilciler Meclisinin her üyesi ve onun baş asistanı her takvim yılı finansal beyan bildirisi hazırlamak zorundadır. Milletvekili adayları kampanya nedeniyle 5000 dolar toplayıp harcadıkları zaman finansal beyan vermek zorundadır. Finansal beyanla yükümlü tüm üye ve yasama çalışanları; malvarlığı, mülkiyet, 1.000 dolardan fazla gelir getiren mülk veya gelirleri bildirmekle yükümlüdür. 10.000 dolar üstü borçlar beyanı zorunludur. Bununla beraber yaşanılan ev, kullanılan otomobil mobilya ve mücevher bildirilmek zorunda değildir. Beyannameler hazırlanarak 30 gün içinde kamuya açılır. Beyannameler altı yıl muhafaza edilir (Yüksel, 2010a, s:142).

ABD Etik yönetimi yolsuzluk ve etik önlemlere sahiptir.1970’te Watergate Skandalından sonra Genel Müfettişlik Sistemi, Yönetimde Etik Ofisi, Özel Danışmanlık Ofisi kurulmuştur. 1991’de Dürüstlük ve Etkinlik Başkanlık Konseyi kurulmuştur (Yüksel, 2010b, s:209). OGE 1992 yılında “Yürütme Organı İçin Davranış Standartları” (Standards of Conduct for the Members of Executive Branch), dışardan edinilen kazançlar, hediye usulleri, görevi kötüye kullanma ile ilgili alınmış kararlardır. Devletin etkinliği için hükümet program ve icraatında kötü yönetim,

israfi önlemeye yöneliktir. Kamu Etiği İçin Amerikan Derneği (American Society for Public Ethics-ASPA) kamu yönetimi bilimini geliştirmek için kurulmuştur. ASPA üyeleri, kamu yönetiminde örnek bir etik bilinç oluşturarak görevini yerine getirmektedir. Bunlar; kamu menfaatini gözetmek, anayasa ve kanunlara saygılı olmak, açık ve dürüst görev anlayışı, kişisel bütünlük, kurumsal kültürü geliştirmek, profesyonel ve mükemmeliyetçi yaklaşımdır.

OGE etik eğitimi vermektedir. Etik davranış standartlarının uygulanması, çıkar çatışması, kamusal ve gizli beyana dayalıdır. Çeşitli yayınlarda bulunmaktadır. Bu yayınlar etik davranış standartlarını anlatan kitapçık, kanun ve düzenlemelere ait broşürler, kamu çalışanlarına uygulanan etik davranış standartlarını anlatan kitapçıklar, temel çıkar çatışmasıyla ilgili kanun ve düzenlemeleri ile ilgili broşürler, etik programları yönetimiyle ilgili kamu çalışanlarına yardımcı video ve yazılımlar, tavsiye mektupları, bilgi notları, davranış standartları ile ilgili resmi kararları kapsar (Yüksel, 2010b, s:211-212). OGE 1992’de çıkarttığı yürütme kolu için Davranış Standartları belirlenerek etkin ve duyarlılığın artırılmasına yönelik ihbar edenlerin korunması, denetim sistemi devreye sokularak devletin işlerliğinin artırılması sağlanmıştır (Yüksel, 2010b, s:209).

ABD’de Federal Boyutta Kamu Hizmetlerinde Etik Kuralları: Washington Eyaleti Örneği – Yürütme Etik Kurulu

Yürütme Etik Kurulu, Eyalet Valisi tarafından 1 üye yürütme mensuplarından, 1 üye istisnai devlet kadrolarına sahip görevlilerden, 1 üye Cumhuriyet Başsavcısının vatandaşlar arasından seçtiği 3 kişi, 1 üye, Eyalet Mali denetçisinin vatandaşlar arasından seçip sunduğu 3 kişilik listeden, 1 üye vatandaşlardan seçilerek atanır. Hizmetlerin yürütülmesi için idari personel Cumhuriyet başsavcılığınca sağlanmaktadır. Yürütme etik kurulu diğer kamu çalışanları ve görevlilerine kamu kurul ve komisyonları ile yükseköğretim kuruluşları görevlilerine bu Kanunda yer alan hükümleri uygular. Yürütme Etik Kurulu:

- a) Eğitimle ilgili program ve materyalleri geliştirir.
- b) Kurulun iç işleyişine ve çalışma yöntemine dair kuralları belirler.
- c) Tavsiye niteliğinde kararlar verir.
- d) Re’sen veya herhangi bir vatandaşın isteği üzerine, şikâyetlerle ilgili araştırma yapar ve ilgilileri dinler.
- e) Para cezaları ile kınama, uyarma gibi yaptırımlar uygular.

- f) İlgili kamu kurumuna soruşturma, görevden çıkarılma veya başka bir önleme dair tavsiye kararı verir.
- g) Bu kanunda yer alan kuralların ihlali halinde hangi cezaların uygulanacağı konusunda kriterleri belirler.
- ğ) Şahitlerin ifadeleri ve Kurul gündemindeki herhangi bir konuyla ilgili belgeli kanıt üretilmesi için ilgililere çağrı celbi gönderebilir.
- h) Yeminli ifadeye ve doğrulamaya girişebilir.
- ı) Şahitleri inceleyebilir.
- i) Kanıt alabilir.

Kamu Personeli;

- a) Hiçbir eski kamu görevlisi yürüttüğü görev gereği dışında kendi, aile ve başkalarına ayrıcalık yapamazlar.
- b) Kamu personelinin emekliliğini takip eden bir yıl içinde kurumu etkileyecek gizlilik arz eden işlerde ayrıldığı tarihten önce iki yıl toplam değeri on bin dolardan fazla, sözleşmeye bağlı çalışmışsa işverenden tazminat ve iş alamaz.
- c) Kamu görevlisi başka kurumda çalışabilir.
- d) Geçmişteki kamu görevi nedeniyle işe alma, tazminat ödül kabul edemez. Eski kamu görevlileri maddi beklenti olmadan istisnai durumlarda yardım edebilir.
- e) Kamu kurum ve çalışanlarının adres bilgileri, bir kamu kurumuyla iş amaçlı ücretsiz taşıma, resmi iş amaçlı veya kar amacı gütmeyen tüzel kişiliklere form sağlamak, fakir ve muhtaçlara yardım etmekten ibarettir.
- f) Hiçbir kamu görevlisi hizmet ettiği kurum tarafından özel yetki dışında onursal ücret alamaz.

Hediye konusunda düzenlemeler mevcuttur:

- a) Hiçbir kamu görevlisi aldığı şeyler; oyunu, hareketini, yargılama ve kararını etkileyecekse ekonomik değeri olan hiçbir şeyi alamaz, talep edemez.
- b) Kamu görevlisi toplam değeri 50 doları aşan hediye kabul edemez.
- c) Kamu görevlisi resmi kontrollerinde olan bir kişiyi, para ve malları kendi ya da başkasının çıkarı için kullanamaz. Bu kural kamu görevlisinin resmi

iş gereği kamu kaynaklarından başkasını yararlandırmasını engellemektedir.

- d) Uygun etik kurulu kamu görevlilerinin düşük maliyetle kullanımı için istisnalar getirebilir.
- e) Hiçbir kimse bu düzenlemeleri ihlal edecek ekonomik değeri olan bir şeyi veremez, teslim edemez (Yüksel, 2010b, s:213-214).

Kamu Etiği İçin Amerikan Derneği Etik Davranış Kodu

ASPA; kamu yönetimi bilimini, yöntemlerini ve sanatını geliştirmek için kurulmuştur. ASPA üyeleri, Kamu yönetiminde etik ilkelere bağlılıkla ilgili kamu bilincini artırmak ve örnek oluşturmak amacıyla sorumluluklarını kabul etmektedir.

1. Kamu Menfaati İçin Hizmet et.
2. Anayasa ve Kanunlara Saygı Göster.
3. Kişisel Bütünlük Sergile.
4. Etik Kurumlar Geliştir.
5. Profesyonel Mükemmeliyet İçin Çaba Harca (Yüksel, 2010b, s:210-211).

OGE, etik eğitimi vermektedir. Etik davranış standartlarının uygulanması, çıkar çatışması, kamusal ve gizli beyana dayanmaktadır. Çeşitli yayınlar bulunmaktadır. Bunlar;

- a) Kamu çalışanlarına uygulanan etik davranış standartlarını anlatan kitapçıklar,
- b) Temel çıkar çatışmasıyla ilgili kanun ve düzenlemelerle ilgili broşürler,
- c) Etik programları yönetimiyle ilgili kamu çalışanlarına yardımcı video ve yazılımlar,
- d) Tavsiye mektupları, bilgi notları, davranış standartları ile ilgili resmi kararlar.
- e) OGE 1992’de çıkarttığı yürütme kolu için Davranış Standartları belirlenerek etkin ve duyarlılığın artırılmasına yönelik ihbar edenlerin korunması, denetim sistemi devreye sokularak devletin işlerliğinin artırılması sağlanmıştır (Yüksel, 2010b, s:209).

3.3.2 Avrupa Ülkeleri

Kıta Avrupası'nın etik anlayışında özellikle ilkelerin belirlenerek sistemin işleyişinde kamu yönetimi personelinin riayeti önemlidir. Yasalara uygunluk kamu yönetiminde birincil konudur. OECD – PUMA tarafından Şubat 1997'de yayınlanan “Managing Government Ethics”te kamu yönetiminde etik altyapının bileşenleri şunlardır:

1. Siyasal destek: Siyasetçiler etik yapıya uygun hareket etmeli, davranışlarında örnek olmalıdır
2. Etkili yasal çerçeve: Etik standartları ve uygulanmasını sağlayan yasa ve düzenlemeler
3. Etkili hesap verebilirlik mekanizmaları: Yönetimsel uygulamalar, denetimler, performans değerlendirme vs.
4. Uygulanabilir davranış kuralları: Görevlerin, yetki, sorumluluk ve yükümlülüklerin ortaya konması
5. Destekleyici personel yönetimi koşulları: Eşit ve adil uygulamalar, maaş ve güvenlik
6. Etik uygulamalarda eşgüdümü sağlayacak bir birim
7. Etkin bir sivil toplum. Kamu kuruluşlarının faaliyetini izleyip denetleyecek, araştırmacı bir sivil toplum.
8. Uluslararası kuruluşlar ile ülkelerin kendi etik altyapıları farklı olup her yönetim sistemi kendi etik altyapısını oluşturacaktır (Demiral,2009, s:196).

Bilim ve teknoloji, tarım, sosyal araştırma teknikleri alanında ortaya konan etik ilkeler kamu etiğini kapsamamaktadır. Avrupa Komisyonu için yapılan düzenlemeler “Komisyon Üyeleri İçin Davranış Kodları” ya da personel için İyi Yönetimsel Davranış İlkeleri ile Kurum personelinin kapsamaktadır.

AB'de geçerli etik ilkeler; Doğruluk ve dürüstlük, sorumluluk ve hesap verebilirlik, saydamlık ve tarafsızlık. AB Avrupa Komisyonu ve sonrasında AB üye ve aday devletlerinin içinde etik ilkelerin konulması ve uygulanmasına önem vermektedir (Demiral, 2009, s:197-198). Avrupa Komisyonunun etik çalışmaları 5 Mayıs 2000 tarihinde yayınlanan “Komisyon'da Reform Beyaz Kitabı” ile atılmıştır. Beyaz kitabın ilk bölümünde Avrupa Komisyonu'nun 2000-2005 yılı amaçlarının başında ‘vatandaşlara yönetimde daha fazla söz hakkı tanıyarak Avrupa Yönetişiminin gelişimine katkıda bulunmak ve AB kurumlarının daha saydam ve

etkin bir şekilde çalışmasını sağlamak' yer almaktadır. Reformun temel amaçları arasında, "AB kurumlarına olan güveni arttırmak amacıyla Komisyon üyeleri ve personeli arasında yüksek standartlarda etik davranışların yaygınlaşmasını sağlamak" yer almıştır (Demiral, 2009, s:199-200).

Avrupa Komisyonu 2008'de komisyon personeline yönelik "Profesyonel Etik İlkeleri Bildirisi" yayınlamıştır. Komisyon personeli şu ilkelere uyma zorundadır:

1. Kamu yararını her şeyin üstünde tutmak ve hesap verebilirlik: Komisyon personeli görevini yerine getirirken kamu yararını ve AB'nin çıkarlarını gözetmek zorundadır.
2. Liyakat, sorumluluk ve tarafsızlık: Komisyon personeli kamu hizmeti yaparken sorumluluk bilincinde etkin ve verimli yapmak zorundadır.
3. Kamu kaynaklarını ve kamuya ait bilgileri korumak: Komisyon personeli AB'nin mali zarara uğramasını engellemek için kamu kaynaklarının etkin şekilde kullanılmasına önem göstermelidir. Etik Web sitesi kurulması ve mevcut eğitim programlarında etiğe önem verilmesi planlanmıştır. Her Genel Müdürlük içinde Komisyon Personelinin etik hakkında sorunların çözümü için "Etik sorumlusu" atanması öngörülmüştür (Demiral, 2009, s:202).

AB Komisyonu AB Sahtecilikle Mücadele Ofisinin yasal yapısını gözden geçirerek, üye devletlerin ülkelerindeki sahtecilik ve yolsuzluğun durumunu gösteren raporları düzenli olarak Komisyon'a iletmelerinin garantisini vermiştir. AB Komisyonu 1999 da Sahtecilikle Mücadele Ofisini kurmuştur. Ofis bağımsız olarak AB kurumlarını ve bütçesini etkileyen sahtecilik yolsuzlukla ilgili çalışmalar yapmaktadır. Üye devletlere de yolsuzlukla mücadele konusunda tavsiye vermektedir. Yolsuzluğu önlemek için düzenlemeler ve denetim yaparken personeline eğitim vermektedir (Demiral, 2009, s:204). Etik günü 2006'dan beri kutlanmaktadır.

3.3.2.1 İngiltere

Atanma ve seçim ile kamu idaresinin yönetim standartlarının belirlenerek ve değişimlere yönelik kurulan Kamu Yaşamında Standartlar Bağımsız Komisyonu, 1994 yılında John Major tarafından kurulan "Nolan Komisyonu" dur. OECD tarafından 1996'da yayınlanan ilkeler baz alınarak kurulan komisyon, "Kamu

makamlarında bulunan herkesin, ekonomik ve ticari faaliyetleri dâhil davranış standartlarıyla ilgili şüpheleri incelemek ve kamu yaşamında en yüksek etik düzeye ulaşmak için yapılması gerekli görülen değişikliklerle ilgili tavsiyelerde bulunmakla görevlidir”e yer verilmiştir. Komitenin görev alanı 1997’de siyasi partilerin finansmanı ve değişikliklerle ilgili genişletilmiştir (TÜSİAD, 2005/1, s:259-260).

Nolan Komitesi Kamu Yaşamında Etik Davranış İlkeleri; bencil olmama, dürüstlük, nesnellik, hesap verme, açıklık, onur, liderliktir. Nolan Komitesi’nin ortaya koyduğu etik davranış ilkeleri tüm kamu çalışanlarını kapsamakla beraber İngiliz Parlamentosu için düzenlenmiştir (Yüksel, 2010, s:623). Nolan Komisyonu Başbakan tarafından etik atölyesi olarak görevlendirilmektedir. Komite kamu yönetiminde etik standartlar ve denetim konularında yetkilidir (TÜSİAD, 2005/1, s:259). İngiltere’nin yazılı anayasası olmamasına rağmen kamu yönetiminde başarılı oldukları söylenebilir. Devlet idaresinde kişilerin haklarını gözeten, kişi ve kurumların davranışlarını düzenleyen anayasa vardır. 2010 yılında Anayasa Reformu ve Yönetişim Yasası ile tarafsız bürokrasi oluşturulmuştur (Kısım7/4). İngiltere’de devlet değil parlamento egemenliği ağır basmaktadır. Parlamento yasa yapma konusunda tek organdır (Karasu, 2013, s:148).

İngiltere’de kamu yönetimi kodları etik standartların kaynağıdır (TÜSİAD,2005/1, s:96). İngiltere’de parlamento üyeleri için düzenlenen etik davranış kodu; bütün üyelerin “Parlamento’nun dürüstlüğüne dair kamunun güvenini devam ettirecek ve güçlendirecek şekilde kendi davranışlarını ayarlamaları gerektiğini ve Avam Kamarasının ve üyelerinin itibarsızlıklarına yol açacak hiçbir faaliyette bulunmamaları gerektiğini” vurgulamaktadır (Yüksel, 2010b, s:625). İngiliz kamu kültüründe denetime çok önem verilmektedir. Siyasal denetim parlamento egemenliği ilkesine dayanmaktadır. Denetim mekanizmalarından biri Başbakan Soruları’dır (Prime Minister’s Questions-PMQs). İngiliz siyasetinde 50 yıllık geçmişe sahip başbakan soruları, haftalık olarak uygulanan politikalar veya gündemle ilgili muhalefet lideri ve milletvekillerinin sorularına cevap vermesinden oluşur. Parlamento televizyonundan canlı yayınlanan başbakan soruları yürütmenin denetimi açısından önemli işleve sahiptir.

İngiltere’de parlamento üyeleri için oluşturulan davranış kodu; tüm üyelerin İngiliz Parlamentosunun dürüstlüğüne dair kamu güvenini sağlamanın esas olması ve Avam Kamarasının ve üyelerinin itibarlarını zedelemeyecek şekilde hareket etmeleri

gerektiği üzerinde durur (Yüksel, 2010a, s:123).

3.3.2.2 Fransa

Davranış standartları, ülkelerin gelişmişlik seviyesi yasal çerçevelerle belirtilmektedir. Hukuki belgelerin biçimleri değişmektedir. Fransa’da davranış standartları mevzuatlarla düzenlenmektedir. Etik davranış kodları etik standartların belirlendiği kaynakların başında yer almaktadır (TÜSİAD, 2005/1, s:95). Fransız sisteminin önemli özelliklerinden biri yönetim mekanizmasının (idare hukuku) hukuksal çerçeve içine alınmış olmasıdır. Türk yönetim sistemi ile Fransa kamu yönetim sisteminin aynı yapıda olmasının sebebi Türk “İdare Hukuku”nda aranabilir (Karasu, 2013, s:43). Cumhuriyet devriminde devlet yapılanmasında model alınan örnek Fransa’dır. Bu model alma yönetsel kurum ve idare hukukunun ithali şeklinde yapılmıştır (Karasu, 2013, s:44). Roma- Germen hukuk ailesinde idare hukukunun en gelişme gösterdiği ülke Fransa’dır. Fransa’da kamu çalışanları için üç ayrı düzenleme mevcuttur. Merkezi, bölgesel ve yerel otoriteler, devlet hastanesi sektörüdür. Her kademe için yönetim ve iş prosedürleri farklı olsa da Fransa’da tüm kamu çalışanları aynı etik yükümlülüklerle tabidir. İşe alımlarında etik düzenlemeler hakkında bilgi sahibidirler. Kariyer ve karar süreçlerinde bu ilkelere bağlı kalırlar. Çalışanlar kamu dışında özel sektörde faaliyet gösteremezler. Önem verilen en önemli etik kurallardan birisi kamu görevi dışında istihdamdır ve yürütmede tüm çalışanları kapsar (Yüksel, 2010b, s:238). Bu kural ihlalinde yaptırımları disiplin hükümlerine göredir. Türk idare hukuku kendi toplumsal ve hukuksal yaşamıyla şekillenmiştir (Karasu, 2013, s:47). Sivil alanda da örnek ülke Fransa olmakla beraber Hükümetin kabine ve bakanlıkları, Danıştay, Sayıştay, özel idare ve belediye kuruluşuna Fransa örnek alınmıştır. Fransa reformları nedeniyle ön planda olmasının yanı sıra merkezi devlet yapısı ve ulusal birliğiyle Osmanlı devlet adamları için örnek teşkil etmiştir. Aydınlarla göre ulusal birliğin önündeki engellerden biri dil diğeri din birliği olmamasıdır. Bunu da devletin sağlayacağını düşündüklerinden Osmanlı yöneticileri Fransa’yı ele almışlardır (Karasu, 2013, s:45).

Fransa’da en önemli ilkelerden biri de tarafsızlıktır. Kamu çalışanlarının idarenin denetim ve kontrolündeki bir şirketten menfaatleri yasaklanmıştır. Çeşitli meslek gruplarına ait etik davranış kodları bulunmaktadır. Meslek gruplarının tabi olduğu birlikler ve etik disiplin kurulları vardır. Uyarmadan meslekten ihraca kadar

giden yaptırımları vardır (Yüksel, 2010a, s:239). Fransa’da disiplin ve cezai çıkar çatışmalarının ihlalinde disiplin yaptırımları uygulanmaktadır. Bunlar;

1. Uyarma,
2. Terfi listesinden çıkarma, derece indirimi, en fazla on beş günlüğüne görevden geçici alınma, görevin transferi,
3. Rütbe indirme, üç aydan iki seneye kadar görevden alma,
4. İşe son verilmesi (Yüksel, 2010a, s:240).

3.3.3 Japonya

Ulusal Kamu Hizmeti Etik Kanunu Japon kamu yönetiminin temel belgesini oluşturmaktadır. Buna göre etik ilkeler şunlardır:

1. Çalışanlar görevlerinde bütün ulusun hizmetkârı oldukları bilinciyle adil görev yapacaktır.
2. Çalışanlar kamu ve özel işlerini ayıracaklar, görev ve yetkiyi kendi çıkarlarına göre kullanamayacaklardır.
3. Çalışanlar görevlerini ifa ederken halkın gözünde şüphe ve güvensizlik yaratacak davranışlardan (hediye vs.) kaçınacaktır (Yüksel, 2010b, s:221).

Kurulun görev ve sorumlulukları şunlardır:

1. Ulusal Kamu Hizmeti Etik Kanunu’nun yasaları için kabineye fikir vermek,
2. Kanun ihlalinde standart disiplin sağlanması,
3. Kamu memurlarının etik konularıyla ilgili araştırma ve çalışmalar yapmak,
4. Kamu memurları için etik eğitim programları planlamak, düzenlemek,
5. Ulusal Kamu Hizmeti Etik Kanunu’nun uygulanması için rehberlik yapmak, hediyeler, hisse alım satımları ve gelirler üzerine inceleme yapmak,
6. Kamu memurlarının Ulusal Kamu Hizmeti Etik Kanunu’nu ihlal etmeleri şüphesini inceleyerek, tanıkları emirle çağırarak ve belgenin teslimi için tanıkları davet etmek,
7. İnceleme sonrası bakanlık ve ajansların başında olanlardan çalışanlarını denetlemelerini istemek,
8. Etik kanunu ihlal eden memurlar hakkında disiplin işlemini uygulamaktır.
9. Kamu düzeni içinde hediye alımı da bu çerçevede düzenlenmiştir.

Buna göre, Kıdemli memurlar 5.000 Yen'i geçen değerdeki hediye ya da davet kabul ettiklerinde bakanlık ya da daire başındakilere rapor verecektir. Değeri 20.000 yeni geçen hediye ve davetlerde uygulanmak üzere raporun talep üzerine halka duyurulması için Ulusal Kamu Hizmeti Etik Kurulu'na raporun bir kopyası gönderilecektir (atanmış kıdemli memurlar tarafından hazırlananlar için uygulanmak üzere) (TÜSİAD, 2005/1, s:241-242; Yüksel, 2010b, s:222).

Japonya'da sahtecilik ve yolsuzluğun denetimi ile ilgili Sayıştay Yasasına hükümler konulmuştur (Azuma, 2009, s:96). Bu hükümlere göre yetkili amir, denetim yetkilisi veya sorumlu kişi, Sayıştay denetimine tabi hesaplarla ilgili muhasebe suunun tespiti, para, menkul kıymetler veya diğer varlıklarla ilgili zararın tespiti durumunda suç ve zararın raporlanması yükümlülüğü vardır. Sayıştay denetçisi, denetim sonucunda kasten veya ağır ihmali sonucu devleti ciddi bir zarara uğrattığı düşünülen sorumlu devlet memuru hakkında memurun bağlı olduğu birim amirinden veya diğer yöneticilerden disiplin cezası isteyebilmektedir. Sayıştay denetçisi, inceleme sonucunda nakit kaybı tespit etmesi durumunda sorumlu kişinin tazminat ödeyip demeyeceğine hüküm verebilmektedir. Mali işlemlerle sorumlu memurun görevini yerine getirirken suç işlediğine kanaat getirmesi durumunda, Savcılığı haberdar eder.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYEDEKİ ETİK MEVZUAT VE UYGULAMA

4.1 Genel Olarak Yasal Çerçeve

Etik davranış kuralları, Anayasa’da, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda Türk Ceza Kanunu’nda ve muhtelif diğer kanunlarda ayrı ayrı yer almaktadır. 5176 Sayılı Kanun etik davranış ilkelerini kapsamakla beraber, ihlalleri Resmi Gazete yayınlama yaptırımına tabidir (Yüksel, 2005, s:348).

Hukuki çerçeveye bakacak olursak yasa ve yönetmeliklerle davranış standartları belirlenerek, yaptırımlar ortaya konmuş ve devletin eylemleri şeffaflaştırılarak kamuoyuna sunulmuştur. Buna göre Türk Kamu Yönetiminde Etik Yasal Altyapı:

1. Anayasa’nın 10 uncu, 129 uncu ve 137 inci maddesi
2. Uluslararası sözleşmeler
3. 5176 Sayılı KGEK Kurulması Hakkında Kanun
4. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
5. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
6. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu
7. 2531 Sayılı Kamu Görevlerinden ayrılanların Yapamayacakları İşlere Dair Kanun
8. 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu
9. 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu

10. 1156 Sayılı Kanuna Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere
11. İkramiye İtasına Dair Kanun
12. Bağımsız İdari Otoritelerle İlgili Yasal düzenlemeler
13. 832 Sayılı Sayıştay Kanunu
14. 2443 Sayılı Devlet Denetleme Kurulu Kurulması Hakkında Kanun
15. 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu (Yüksel, 2005, s:349).

Kamu Yönetimimizde etik altyapının oluşturulması ve etik kurallar, 25.5.2004 tarihinde kabul edilerek 8.6.2004 tarih ve 25486 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Türk kamu yönetiminde ilk 2004 yılında etik ilkeleri ilgili çalışma başlamış, 2005 yılında “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır. Kamu kurumlarında Etik Kurulları oluşturularak kamu görevi yapan memurlarla Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi imzalanmıştır. Etik şikâyetlerin yapılamaması, isimsiz ihbarın kurul tarafından onay görmemesi eleştiri konularındandır. Etik kurullara yaptırım verilmemiş, alanları görüş bildirmeyle sınırlı tutulmuştur. Bu da kurumlarda etik kültürün yerleşmesine engel teşkil etmektedir (Erdoğan, 2009, s:24).

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, AK Kamu Görevlileri İçin Model Davranış Kuralları’na uygun hazırlanmıştır. Kamu Etik Kurulu yönetmeliğin uygulanmasından sorumludur. Yönetmeliğin amacı; kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, görevin yerine getirilmesinde adalet ilkesine zarar veren ve toplumun güvenini sarsacak durumları ortadan kaldırmaya yöneliktir. Yönetmelik, etik davranış ilkelerini kamu hizmeti bilincine uygunluk, tarafsızlık, dürüstlük, misyona bağlılık, saygınlık ve güven, saygı ve nezaket kurallarına bağlılık, yasallık, hesap verebilirlik, saydamlık ve bilgi verme, çıkar çatışması durumlarında kamu menfaatinde önde tutmakla tanımlanmıştır. Sadakat, liderlik, profesyonellik tanımlanmamakta ve hesap verebilirlik, saydamlık ilkelerinin kapsamı dar tutulmaktadır (Yüksel, 2005, s:252). Kamu görevlisi etik dışı davranışlarla karşılaştıklarında durumu yetkili makama bildirmekle yükümlüdür. Kamu yönetiminde etik davranış kurallarıyla ilgili etik sözleşme getirilmiştir. Bu sözleşme aşağıda belirtilen maddeleri içermektedir:

1. Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla;
2. Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmayı,
3. Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,
4. Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,
5. Görevimi, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmeyi,
6. Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,
7. Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikâyet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,
8. KGEK tarafından hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim (KGEK, 2014).
9. Yönetmelikle etik davranış ilkeleriyle ilgili rehber ve tavsiyelerde bulunmak üzere “Etik Görevlisi” atanması kararlaştırılmıştır.

Türk ulusal mevzuatının ana bölümleri, pek çok yolsuzluk türünü de içeren etik olmayan davranışların önlenmesi için gerekli olan çeşitli hukuki araçları içermektedir. Bölgesel veya uluslararası örgütler tarafından kamu görevlileri için hazırlanmış olan çeşitli davranış kurallarına dâhil edilen araçlar da bu mevzuat içerisinde öngörülmektedir.

Türkiye kamu idaresinde yer alan görevlilere yönelik resmi kurallar 1960’lardan beri yürürlükte. Ancak KGEK’in kurulması ve bunun ardından etik

kurallarının kabul edilmesi, kamu yönetiminde iyi yönetim şartlarına uygun bir etik kültürünün yaratılması olanağını sunmaktadır. Kurul ve Etik Kuralları aynı zamanda Türkiye’de yolsuzluğun önlenmesine yönelik bir stratejinin olası yapı taşlarını teşkil etmektedir. Etik Kurulu, Bakanlar Kurulu tarafından dört yıl için seçilen on bir üyeden ve daha küçük bir sekreteryadan oluşmaktadır.

Türkiye’de etik uygulama ve düzenlemeler aşağıda isimleri verilen 6 başlıkla ortaya çıkmıştır. Özellikle Fransa’daki düzenlemelerle paralellik gösteren bir mevzuat düzenlemesi hayata geçirilmeye çalışılmıştır.

4.1.1 Uluslararası Sözleşmeler

Türkiye Cumhuriyeti, etik yasal mevzuatın yanı sıra uluslararası anlaşma ve kararlara da taraf olarak imza atmıştır. Türkiye’de, kamu etiği ile ilgili uluslararası sözleşmeler ile ilgili olarak gerekli kanunlar çıkartılmış ve sözleşmeler imzalanarak uygulamaya koymuştur. Bunlar kronolojik olarak aşağıda incelenmiştir.

1 Şubat 2000 tarihinde 4518 sayılı Kanun ile OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi onaylanmıştır. Bu kanunda özetle aşağıdaki yaptırımlar yer almaktadır (4518 sayılı Kanun).

- a) Sözleşmeye imza atan her taraf, uluslararası ticaretin yürütülmesinde haksız yarar elde etmeye çalışan kamu görevlisi ile doğrudan veya aracılar vasıtası ile kamu görevlisine para veya diğer yararlar öneren kişilerle ilgili hukuki tedbirlerin alınması,
- b) Yabancı bir kamu görevlisine rüşvet verilmesi durumunda etkili, orantılı ve caydırıcı cezai yaptırımlar uygulanması, tarafların kendi kamu görevlilerine verecekleri ceza oranlarının kıyaslanacak yeterlilikte olması, karşılıklı adli yardım ve iadeyi mümkün kılacak yeterli hürriyeti kısıtlayıcı cezalar içermesi,
- c) Taraflardan hukuk sistemi tüzel kişilere cezai sorumluluk içermeyenlerin, bu konuda gerekli düzenlemeleri yaparak tüzel kişilerin para cezaları da dahil olmak üzere caydırıcı yaptırımlara maruz kalmalarını sağlaması,
- d) Tarafların, rüşvetten kaynaklanan haksız kazanç veya eşdeğer malvarlığına el koyma yetkisinin olması için gerekli tedbirleri alması,

- e) Tarafların, rüşvet vermekten dolayı ilgili her şahıs için ilave medeni ve idari yaptırımların uygulanmasını göz önünde bulundurmaları,

24 Mart 2001 tarihinde, içeriğinde yolsuzlukla mücadeleyle ilgili öncelikli hedeflerinde yer aldığı “Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar” kabul edilmiştir (www.etik.gov.tr/ Mevzuat.aspx?id=5 Erişim: 02.01.2015).

17 Nisan 2003 tarihinde 4852 sayılı Kanun ile Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Avrupa Konseyi Sözleşmesi onaylanmıştır. “Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Sözleşmesi” özetle aşağıdaki durumları kapsamaktadır (4852 sayılı Kanun).

- a) Taraflar, yolsuzluk sonucu zarar gören şahsın hak ve çıkarlarını savunmak üzere etkili başvuru yollarını, kendi iç hukuklarında bulunduracaklardır.
- b) Sözleşme ile yolsuzluk tanımı “bir görevin olağan ifasına ya da haksız bir komisyondan veya hak edilmemiş bir yarardan veya böyle bir hak edilmemiş yarar vaadinden fayda sağlayan, lazım gelen davranışına etki eden haksız bir komisyonun veya diğer hak edilmemiş bir yararın veya böyle bir yararla ilgili vaadin doğrudan ya da dolaylı olarak talep edilmesi, sunulması, verilmesi ya da kabul edilmesi anlaşılır” şeklinde yapılmıştır.
- c) Sözleşme, zararın tazmini ve sorumluluk tanımlamalarını yapmış, devletin sorumluluğunu ayrı bir madde olarak açıklamıştır.
- d) Sözleşmede yolsuzluk olayları ile ilgili hukuk davalarında bilgi, belge, delil paylaşımı, yabancı mahkeme kararlarının tanınması gibi konularda tarafların etkin biçimde işbirliği yapmaları zorunluluğu karar altına alınmıştır.
- e) Sözleşmenin taraflarca uygulanma ve takibi, Yolsuzluğa Karşı Devletler Grubu (GRECO) tarafından yapılacaktır.

10 Aralık 2003 tarihinde “Yolsuzluğa Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi” Türkiye tarafından imzalanmıştır. Sözleşme üç amaç içermektedir:

1. Yolsuzluğun önlenmesi ve yolsuzlukla mücadele amacıyla alınan önlemlerin daha etkin ve verimli kılınması,
2. Malvarlığının geri alınması dahil olmak üzere, yolsuzluğun önlenmesi ve yolsuzlukla mücadelede uluslararası işbirliği ve teknik yardımlaşmanın teşvik edilmesi, kolaylaştırılması ve desteklenmesi,

3. Bütünlüğünün, hesap verme sorumluluğunun ve kamusal işlemlerin ve kamu malvarlığının uygun yönetimin teşvik edilmesi.

Bu amaçları gerçekleştirmek üzere sözleşmenin ikinci bölümünde gerekli önleyici tedbirler, üçüncü bölümünde suç olarak düzenlenme ve yasa uygulama yöntemleri, dördüncü bölümde yolsuzluklar konusunda uluslararası işbirliğinin nasıl olması gerektiği, beşinci bölümde yolsuzluklar sonucu kaybedilen varlıkların geri alınması ile ilgili maddeler, altıncı bölümde teknik yardım ve bilgi değişiminin nasıl olması gerektiği, yedinci bölümde uygulama mekanizmaları açıklanmıştır.

14 Ocak 2004 tarihinde 5065 sayılı Kanun ile Yolsuzluğa Dair Ceza Hukuku Avrupa Konseyi Sözleşmesi onaylanmıştır. “Yolsuzluğa Karşı Ceza Hukuku Sözleşmesi” ile rüşvet ve yolsuzluklarla ilgili tarafların ulusal düzeyde almaları gereken önlemler açıkça tarif edilmiştir.

OECD’nin 1996 yılında yayınladığı Kamu Yönetiminde Etik Raporu’na göre; etik yapının sekiz kilit unsuru vardır. Bunlar; etkili bir yasal altyapı, siyasi irade, etkin hesap verme mekanizmaları, uygulanabilir davranış kuralları, mesleki sosyalleştirme mekanizmaları, kamu yönetiminde uygun çalışma koşulları, etik konularda eşgüdüm sağlayan bazı kuruluşların varlığı ve kamu görevlilerini denetleyen etkin bir sivil toplumdur (TÜSİAD, 2005/1, s:137-138; Yüksel, 2010b, s:348). Ulusal yasalara ek olarak yapılan düzenlemelerde de bu temel sekiz unsur dikkate alınarak düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

Ulusal yasalara ilave olarak, Türkiye tarafından son yıllarda yolsuzlukla mücadele ile ilgili çeşitli uluslararası sözleşmeler de imzalanmış ve kabul edilmiştir. Anayasanın 90. Maddesi³ uyarınca kanun hükmünde olan bu sözleşmeler şunlardır:

1. 1997 tarihli OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Rüşvet Verilmesiyle Mücadele Sözleşmesi (2000 yılında kabul edilmiştir).
2. 1997 tarihli AK Yolsuzluk Hakkında Medeni Hukuk Sözleşmesi (2003 yılında kabul edilmiştir).

³ Anayasanın 90. maddesinin 5. fıkrası Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Antlaşmaların kanun hükmünde olduğunu, bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamayacağını, usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınacağını içerir.

3. 1998 tarihli AK Yolsuzluk Hakkında Ceza Hukuku Sözleşmesi (2004 yılında kabul edilmiştir).
4. Yolsuzluğa Karşı BM Sözleşmesi (2006 yılında kabul edilmiştir).

Bunlara ek olarak Türkiye 2003 yılında “OECD Kara Paranın Aklanmasının Önlenmesine İlişkin Mali Çalışma Grubu” (FATF) tarafından yapılan tavsiyeleri de onaylamıştır. Yukarıda belirtildiği gibi, 1997 tarihli AK Yolsuzluk Hakkında Medeni Hukuk Sözleşmesinin Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından 2003’te onaylanması sonucunda Türkiye 2004’te GRECO üyesi olmuştur. Türkiye ayrıca “OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Rüşvet Verilmesiyle Mücadele Çalışma Grubu” tarafından alınan yolsuzlukla mücadele önlemlerinin uygulanmasına da gözlemci olarak katılmaktadır. Aynı zamanda bu sözleşmelerdeki uluslararası standartları uygulamak üzere, Uluslararası sözleşmelerin bazı ilkeleri kısmen Türkiye’nin iç mevzuatına dâhil edilmiştir (Örneğin; 2003 tarihli ve 4782 Sayılı Yabancı Kamu Görevlilerine Rüşvet Verilmesinin Önlenmesi İçin Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapan Kanun).

4.1.2 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun

5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun 25/5/2004’te kabul edilerek 8/6/2004’te Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

Bu Kanunun birinci maddesi Kanun’un amaç ve kapsamını belirlemektedir. Bu maddeye göre Kanun’un amacı, “kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi”dir. Kanun’un kapsamına 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 personel girmektedir. Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ve üniversiteler, kanun kapsamına girmemektedir (Madde 1).

Kanun'un ikinci maddesi kuruluş bilgilerine ayrılmış, kanunda belirtilen görevleri uygulamak üzere Başbakanlık bünyesinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuş olduğu belirtilmiştir. Kurulun 11 üyeden oluşması, üyelerden birinin başkan olması belirlenerek üye seçim ve atamaların Bakanlar Kurulu tarafından yapılacağı, seçilecek ve atanacak üyelerin nitelikleri madde madde açıklanmıştır. Kurulda görev verilecek üyelerden emekli olanların emekli aylıklarının kesilmeyeceği, üyelik görevinin dört yıl olduğu, süresi dolan üyelerin Bakanlar Kurulu tarafından yeniden seçilebileceği, üyelerin görev süreleri dolmadan görevlerine son verilemeyeceği ikinci maddede belirtilmiştir. Aynı maddede hastalık, sakatlık ve benzeri nedenle görev yapamaz duruma gelen üyelerin yerine Bakanlar Kurulu tarafından bir ay içinde yeni üye ataması yapılacağı, kurulun en az altı üyeye toplantı yapabileceği ve üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar alınacağı, ayda dört kez toplanılacağı, arka arkaya üç toplantıya veya yıl içerisinde toplam on toplantıya katılmayan üyelerin istifa etmiş sayılacağı belirtilmiştir. Kurulun sekreteryaya hizmetleri Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirileceği, kurulun huzur hakkı ve diğer ihtiyaçları için her yıl Başbakanlık bütçesine gerekli ödeneğin konulacağı ikinci maddede karar altına alınmıştır (Madde 2).

Kanun'un üçüncü maddesi kurulun görevlerini tanımlamaktadır. Bu maddeye göre kurul, "kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek, etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek, kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmakla görevli ve yetkili" kılınmıştır (Madde 3).

Kanun'un dördüncü maddesi kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvurunun nasıl yapılacağını tarif etmektedir. Bu maddeye göre kamu kurum ve kuruluşlarında etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar bulunduğu iddiasıyla en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında Kurula başvuru yapılabilmektedir. Hangi unvanların genel müdür eşiti sayılacağı kurum ve kuruluşların teşkilât yapısı ve yürüttükleri hizmetlerin niteliği dikkate alınarak Kurul tarafından belirlenir. Diğer kamu görevlilerinin, etik davranış ilkelerine aykırı uygulamaları bulunduğu iddiasıyla yapılacak başvurular, ilgili kurumların yetkili

disiplin kurullarında, Kurul tarafından çıkarılan yönetmeliklerde belirlenen etik davranış ilkelerine aykırılık olup olmadığı yönünden değerlendirilir. Değerlendirme sonucu alınan karar, ilgililere ve başvuru sahibine bildirilir (Madde 4).

Dördüncü madde, kurula başvuruların “3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunda belirlenen esaslara göre, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile Türkiye’de ikamet eden yabancı gerçek kişiler tarafından” yapılacağını belirtir. Başvurulardan “kamu görevlilerini karalama amacı güden, haklı bir gerekçeye dayanmayan, başvuru konusuyla ilgili yeterli bilgi ve belge sunulmamış” olanlar, kurul tarafından değerlendirmeye alınmayacaktır. Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamayacağı, yapılan başvurunun incelenmesinde yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemlerinin durdurulacağı yine dördüncü maddede belirtilmiştir (Madde 4).

Kurul tarafından, başvuruların inceleme ve araştırmalarının nasıl yapılacağı beşinci maddede ele alınmıştır. Kurul, başvurular hakkındaki inceleme ve araştırmasını etik davranış ilkelerinin ihlâl edilip edilmediği çerçevesinde yürütecektir. Kurul, kendisine şikâyet veya ihbar yoluyla ulaşan başvurular üzerine yapacağı inceleme ve araştırmayı en geç üç ay içinde sonuçlandırmak zorundadır. Kurul, inceleme ve araştırma sonucunu ilgililere ve Başbakanlık Makamına yazılı olarak bildirecektir. Kurul’un yapacağı inceleme ve araştırmalar, genel hükümlere göre ceza kovuşturmasına veya tâbi oldukları personel kanunları hükümlerine göre disiplin kovuşturmasına engel teşkil etmeyecektir (Madde 5).

İnceleme ve araştırma aşamasında gerekli bilgi ve belge istenmesi durumu altıncı maddede açıklanmıştır. Kurul, yapacağı inceleme ve araştırmalar ile ilgili gerekli bilgi ve belgeleri bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarından isteyebilir. Bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, Kurulun başvuru konusu ile ilgili olarak istediği bilgi ve belgeleri vermek zorundadırlar. Kurul, inceleme ve araştırma sırasında bu Kanun kapsamındaki kuruluş ve özel kuruluşlardan ilgili temsilcileri çağırarak bilgi alma yetkisine sahiptir (Madde 6).

Kanun’un yedinci maddesi, uygulamaya ilişkin hususların Kurulca hazırlanacak yönetmeliklerle belirleneceğini karar altına almıştır. Kurulun hazırlayacağı yönetmelikler Başbakan onayı ile yürürlüğe konulacaktır (Madde 7).

5176 sayılı Kanuna Ek ve Değişiklik Getiren Mevzuatın Veya Anayasa Mahkemesi Tarafından İptal Edilen Hükümlerin Yürürlüğe Giriş Tarihi Anayasa Mahkemesinin 4/2/2010 tarihli ve E.: 2007/98, K.:2010/33 sayılı Kararı 5 inci maddenin üçüncü fıkrası 18/5/2010'da kabul edilmiştir. Resmi Gazete Anayasa Mahkemesine Kararına göre; 25.5.2004 günü, 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 5. maddesinin üçüncü fıkrasının, Anayasa'nın 38.maddesine aykırılığı savıyla iptali istenmiştir. 25.5.2004 günkü, 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 5.maddesinin üçüncü fıkrasının anayasaya aykırı olduğuna ve İPTALİNE, 4.2.2010 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

5176 sayılı Yasa'nın 5'nci maddesinin 3'ncü fıkrasında ve dava konusu Yönetmeliğin 39'ncü maddesinin 2'nci fıkrasında yer alan hükümlerin incelenmesinde, sözü edilen 39/2'nci madde hükmünün, Yasa'nın 5/3'ncü maddesinde yer alan düzenlemeye paralel olduğu anlaşılmaktadır. İptal kararında özetle, “Kamuda etik kültürünün yerleşmesi için etik ilkeye aykırılık kararları ile bunların denetimi sonucu idari yargı tarafından verilen iptal kararlarının Resmi Gazete’de yayımlanmasının suç niteliği taşımayan bir konuda kişinin teşhirine, dolayısıyla toplum içindeki konumunun, maddi ve manevi varlığının ağır bir şekilde etkilenmesine yol açması, kişi özgürlüğü ile kamu gücünün bozulması anlamına gelecek olduğu, bunun hukuk devletine ve kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkına aykırı bulunduğu, kuralın Anayasa'nın 2'nci ve 17'nci maddelerine aykırı olduğu ve iptali gerektiği” belirtilmiştir.

4.1.3 Kamu Görevlileri Etik Kurulu

2004'te standart etik değerlere dayanan bir idari sistem oluşturmayı amaçlayan bir reform başlatılmıştır. Buna bağlı olarak ve 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun uyarınca Başbakanlık bünyesinde yeni bir yapı oluşturulmuştur. Bu organ, Türkiye kamu yönetiminde yolsuzluğun önlenmesini ve etik değerlerin ve şeffaflığın geliştirilmesini hedeflemektedir. Sonuç olarak 5176 Sayılı kanunu uygulamak amacıyla, 2005 yılında “Kamu Görevlileri Etik Davranış Kuralları ve Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” Etik Kurulu tarafından hazırlanmıştır. Bu

yönetmelik, kamu görevlileri tarafından uyulması gereken etik davranış kuralları seçkisini bir araya toplamıştır.

Yönetmeliğin amacı kamu hizmetinde etik kültürünün yerleştirilmesi, kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken uyması gereken etik davranış kurallarının belirlenmesi, kamu görevlilerine bu ilkeler uyarınca davranmak konusunda yardımcı olunması ve toplumun kamu yönetimine olan güveninin artırılmasıdır. Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yönetmelikte ortaya konulan bu etik davranış kurallarına göre davranmakla yükümlüdür. Bu ilkeler kamu görevlilerinin istihdamını düzenleyen mevzuat hükümlerinin bir kısmını teşkil etmektedir. Cumhurbaşkanı, milletvekilleri, bakanlar, Türk Silahlı Kuvvetleri mensupları, yargı mensupları ve üniversiteler haricindeki bütün kamu görevlileri 5176 Sayılı Kanun ve ilgili yönetmelikler kapsamı içerisinde yer almaktadır. Ayrıca Şubat 2010'da Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilen "Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadele Çabalarının Güçlendirilmesi Stratejisi (2010-2014)", KGEK'ya kamu sektöründeki bütün meslekler için etik davranış kurallarını belirleme rolü vermektedir. Kurulun görevleri aşağıda belirtildiği gibidir.

1. Kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken Etik Kurallarına uygun davranıp davranmadıklarını belirlemek,
2. En az genel müdür ya da dengi bir makama sahip üst düzey kamu görevlileri tarafından Etik Kuralları ilkelerinin ihlal edildiğine ilişkin iddiaları incelemek,
3. İlgili makamları bu incelemelerin sonuçları konusunda bilgilendirmek,
4. Kamu yönetiminde etik kültürünün oluşturulmasına yardımcı olacak çalışma ve araştırmalar yapmak veya yaptırmak.

Bunlara ek olarak Etik Kuralları (Madde 25) Kurula, kamu görevlilerine yönelik eğitim programları hazırlama, bu programları koordine etme ve gerçekleştirme veya ilgili bakanlıklar, başka kamu kurumları, üniversiteler, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları ile bu konuda alanlarında işbirliği yapma görevini vermektedir.

KGEK'nin kurulmasını takiben 2005 yılında KGEK tarafından tamamen yeni bir Yönetmelik hazırlanmıştır. Bu Yönetmelik, öngörülenlere bir hayli benzer etik davranış ilkeleri (5 ile 22 arasındaki maddelere bakınız) oluşturmaktadır. Bu ilkeler, mevcut mevzuat çerçevesini etik bir ortam sağlanması yönünde güçlendirmektedir:

1. Bir görevin yerine getirilmesi sırasında kamu hizmeti verildiği bilincinin taşınması (Madde 5)
2. Topluma hizmet verildiği bilincinin taşınması (Madde 6)
3. Hizmet standartlarına uygun davranılması (Madde 7)
4. Kamu dairesinin hedef ve misyonuna bağlılık (Madde 8)
5. Dürüstlük ve tarafsızlık (Madde 9)
6. Saygınlık ve güven (Madde 10)
7. Nezaket ve saygı (Madde 11)
8. Yetkili makamlara bildirim (Madde 12)
9. Çıkar çatışmasından kaçınma (Madde 13)
10. Görevi ve yetkiyi çıkar sağlamak amacıyla kötüye kullanmanın yasaklanması (Madde 14)
11. Hediye almanın veya çıkar sağlamanın yasaklanması (Madde 15)
12. Kamu mal ve kaynaklarının gerektiği gibi kullanılması (Madde 16)
13. Savurganlık ve israftan kaçınma (Madde 17)
14. İzinsiz ve sahte beyanlar (Madde 18)
15. Bildirimde bulunma, şeffaflık ve katılım (Madde 19)
16. İdarecilerin hesap verebilirliği (Madde 20)
17. Eski kamu görevlileri ile ilişkilerin sınırlı tutulması (Madde 21)
18. Mal bildiri (Madde 22)
19. Yönetmelik tarafından belirlenen bu ilkelere ek olarak kamu daireleri etik davranışlarla ilgili, yerine getirdikleri hizmet ya da göreve uygun olarak tespit ettikleri kendi kurumsal ilkelerini incelenmesi ve onaylanması için KGEK'ye sunabilir (Madde 26)

Her ne kadar KGEK tarafından genel uygulanacak etik kuralları belirlenmekteyse de her kurumun kendi çalışma alanı ile ilgili olarak kurumsal etik ilkelerini belirlemesi önem taşımaktadır. Aynı şekilde her kurumun kendi etik komisyonunu oluşturması da bu kapsamda önem taşımaktadır. Ancak aşağıda inceleneceği üzere her kurum tarafından etik komisyon oluşturulmadığı ve kurumsal etik değerlerin belirlenmediği önemli bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır.

5176 sayılı Kanunun 2nci maddesinde huzur hakkı ve Kurulun ihtiyaçları Başbakanlık bütçesinden sağlanacağı hükme bağlanmıştır.

4.1.4 Etik Komisyonu

Yönetmelikle kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin yapılmasında uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, 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 beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemektir. 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 oluşturulmasına karar verilmiştir. Etik komisyonu üyelerinin ne kadar süreyle görev yapacağı ve diğer hususlar, kurum ve kuruluşun üst yöneticisince belirlenir. Etik komisyonu, Kurul ile işbirliği içinde çalışır. Kanunun amacı, kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere KGEK'nın kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesidir. Genel bütçeye dâhil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dâhil tüm personeli kapsar.

Etik davranış ilkelerine aykırı eylemi olduğuna Kurul tarafından karar verilen kişilere Kurul kararı Resmi Gazete'de yayımlanarak konu kamuoyuna duyurulması müeyyidesi vardır.

Kamu Etik Kurulu danışmanlık, tanıtım, destek, denetim fonksiyonlarını yerine getirir. Etik bilincin yerine getirilmesi ve kurum kültürüne dönüştürülmesi Kamu Etik Kurulunun işlevsel amaçlarındandır. Konferans ve eğitimler düzenleyerek etik ilkelerin benimsenmesi sağlanacaktır.

Ulusal düzeyde oluşturulan KGEK'ye ek olarak kamu kuruluşlarında 2005 tarihli yönetmelik çerçevesinde (madde 29) kurumsal "etik komisyonları" ya da "kamu etik komisyonları" da kurulmuştur. Etik Komisyonları 5176 Sayılı kanunda öngörülmemiş olsalar da kurumsal görevlerin yerine getirilmesine yardımcı olmak

amacıyla KGEK tarafından 2005 tarihli Yönetmelik çerçevesinde kurulmuşlardır. İlgili kamu kuruluşunda en az 3 kişinin oluşturduğu etik komisyonu, kurumun en üst idarecisi tarafından kurulur. Kurumsal bir Etik Komisyonu oluşturmakla sorumlu kamu kuruluşları (bakanlıklar; ilgili, bağlı ve bağlantılı merkezi kamu kurumları; özerk idari makamlar; valilikler; kaymakamlıklar; il özel idareleri; büyükşehir belediyeleri; belediyeler; kamu iktisadi teşekkülleri vb.) Yönetmeliğin 2. maddesinde belirtilmiştir. Hali hazırda ülkede yaklaşık iki bin Etik Komisyonundan sorumlu olan altı bin civarında kamu görevlisi bulunmaktadır. Komisyonlar etik kültürü yaratmak ve geliştirmek, devlet memurlarına etik davranışla ilgili karşılaştıkları sorunlar konusunda tavsiyede bulunmak ve onları yönlendirmek ve kamu kuruluşlarında etik uygulamalarını değerlendirmek üzere kurulmuştur. En üst düzeydeki idareci Komisyon üyelerinin ne süreyle çalışacaklarını ve diğer ilgili meseleleri belirler. Üyelerin özgeçmişleri ve adresleri üç ay içerisinde KGEK'ye yollanır. Bu komisyonlar KGEK ile işbirliği içinde çalışır (madde 29). Etik Komisyonlarının hukuki durumu (yapısı, görevleri ve yetkileri) ve işlevsel boyutu göz önünde bulundurulduğunda şu noktaların altı çizilmelidir: Etik Komisyonları bir yönetmelik uyarınca kuruldukları için kanuni dayanakları yeterince güçlü değildir. Ayrıca içerdikleri personel bakımından görev kapsamı da 5176 Sayılı kanun (madde 1) uyarınca sınırlıdır (Yönetmelik 2. madde). Bu, Etik Komisyonları açısından olduğu kadar yukarıda belirtildiği gibi kamu hizmetinde etik ilkelerinin yerleşiklik kazanmasını sağlayarak yolsuzlukla mücadele eden KGEK açısından da önemli bir eksikliklerdir.

4.1.5 Başbakanlık Teftiş Kurulu

BTK 1984 yılında kurulmuştur. BTK yetkisini, Başbakanlığa Bakanlıkları gözetim ve teftiş yetkisi veren Türk Anayasasının 112. Maddesinden almaktadır. BTK müfettişleri Başbakanın onayı üzerine atanır ve görevlerini Başbakan adına yerine getirir. Kabinedeki bakanlar ya da Başbakan hakkındaki yolsuzluk iddiaları ile ilgili olarak, Meclis vakayı incelemek üzere araştırma komisyonları kurabilir. Bu vakaların daha ileri adımlar atılmak üzere Yüce Divana götürülmesi için çoğunluk oyuna gereksinim vardır.

BTK, bütün kamu kurumlarına yönelik olarak etkin ve verimli bir teftiş sisteminin oluşturulması için gereken teftiş ve denetimin genel ilkelerini belirleyen en

öncelikli kamu dairesidir. BTK ayrıca bütün kamu kurum ve kuruluşlarında, onlara bağlı kuruluş ve şirketlerde yürütülen bütün teftiş ve incelemeleri yerine getirir ve yolsuzluğun önlenmesi ve yolsuzlukla mücadele çabalarını koordine eder. BTK bütün kamu kurumlarına yönelik çalışmalarda bulunduğu için iş yoğunluğu itibarıyla etik konulardaki incelemelerde konunun uzmanı olması gereken KGEK uzmanlarından yardım alması, incelemelerin daha etkin ve çabuk bitirilmesi açısından faydalı olacaktır.

4.2 Türk Kamu Kurumlardaki Etik Yapılanması

Kamu ve özel sektör kurumlarında kurum içi etik kurullar ile etik çalışmalar yapılmaktadır. Tüm kamu kurumları ise Kamu Görevlileri Etik Kurulu altında belirlenen standartlar doğrultusunda çalışmalar yapmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında etik kurulların kurulması ve aktif çalışması gerekmektedir. Her ne kadar kanun ve yönetmeliklerde her kamu kurum ve kuruluşunda etik komisyonlarının oluşturulacağı hükme bağlanmış olsa da, her kurumda etik komisyonlarının oluşturulmadığı da görülmektedir. Bu kapsamda kamu kurumları, Kamu Görevlileri Etik Kurulu altında belirlenen standartlar doğrultusunda çalışmalar yapmalıdır.

KGEK'nun Başbakanlığa bağlı olması ve özerk bir yapısının bulunmaması çalışmaların verimliliğini ve etkinliğini doğrudan etkileyebilecektir. Ombudsman kurumunda olduğu üzere; etik kurulun TBMM'ne bağlanması ve çalışma sonuçlarını TBMM'ye raporlaması KGEK kararlarının önemini arttırabilecektir. Bu şekilde KGEK'nun özerk bir bütçeye sahip olması da sağlanabilecektir.

Etik Komisyon kurulan kamu kurum ve kuruluşlarına baktığımızda şu örneklerle rastlanmaktadır.

4.2.1 Başbakanlık

Başbakanlık Etik Komisyonu, bir başkan ve iki üyeden oluşmaktadır. Mevzuatında geçerli kanun, yönetmelik ve genelgeler şunlardır:

1. 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

2. 2531 Sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun
3. 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu
4. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
5. Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi
6. (Başbakanlık Genelgesi) 2004/27; Kamu Görevlileri Etik Kurulu
7. (Başbakanlık Genelgesi) 2005/16; Başbakan ve Bakanların Uğurlanma ve Karşılanneları, Seyahatler ve Hediye Uygulaması
8. (Kurul Genelgeleri/İlke Kararları) 2007/1; Hediye Alma Yasağı
9. (Kurul Genelgeleri/İlke Kararları) 2008/1; Kamu Konutlarının Tahsis İşlemleri
10. (Kurul Genelgeleri/İlke Kararları) 2008/2; 24 Kasım Öğretmenler Günü

4.2.2 Kamu Görevlileri Etik Kurulu

2004 tarihinde 5176 sayılı yasa ile kurulmuştur. Tüm kamu kurumlarının etik uygulamaları ile ilgili standartları belirler ve koordinasyonu sağlar. Başbakanlığa bağlıdır. Kurulun 11 üyesi aşağıdaki özellikleri taşır:

1. Bakanlık görevi yapmış olanlar arasından bir üye,
2. İl Belediye Başkanlığı yapmış olanlar arasından bir üye,
3. Yargıtay, Danıştay, Sayıştay üyeliğı görevlerinden emekliye ayrılanlar arasından üç üye,
4. Müsteşarlık, büyükelçilik, valilik, bağımsız ve düzenleyici kurul başkanlığı görevlerinde bulunmuş veya bu görevlerden emekliye ayrılanlar arasından üç üye,
5. Üniversitelerde rektörlük veya dekanlık görevlerinde bulunmuş öğretim üyeleri veya bunların emeklileri arasından iki üye,
6. Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında en üst kademe yöneticiliğı yapmış olanlar arasından bir üye

Kurulun görevi ilgili kanunun 3'ncü maddesinde açıklanmıştır. Kurul, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek, etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiğı

iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek, kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmakla görevli ve yetkilidir.

4.2.3 Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık)

29 Haziran 2012 tarih ve 28338 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6328 sayılı Kanun ile de TBMM'ye bağlı, kamu tüzel kişiliğini haiz, özel bütçeli bir kamu kurumu olarak kurulmuştur.

Kamu hizmetlerinin işleyişinde bağımsız ve etkin bir şikayet mekanizması oluşturmak idarenin her tür eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını insan hakları çerçevesinde adalet doğrultusunda hukuk ve hakkaniyete uygun bir şekilde incelemek araştırmak ve önerilerde bulunmak üzere Kamu Denetçiliği Kurumu oluşturulmuştur. Temel hak ve özgürlükler açısından önem taşımaktadır. Kanundan aldığı yetki, görev ve sorumluluklarını gerçekleştirirken birey ve idarenin uzlaşması rolünü üstlenmektedir. TBMM Başkanlığına bağlı olmakla beraber Kamu tüzel kişiliğini haiz özel bütçeli Kurum yapısıyla dikkat çekmektedir. Kurum şikayet üzerine idarenin her türlü eylem, işlem ve tutum ile davranışlarını hukuka ve adalete uygunluğu açısından incelemek, araştırmak ve idareye öneride bulunmak işlevini yerine getirmektedir. Cumhurbaşkanının yaptığı işlemler ile resen kararlar ve emirler, Yasama yetkisi ve yargı yetkisi kararları ile TSK'nın askeri faaliyetleri kapsam dışındadır. Kurumun kamuda etkinliğin sağlanarak toplumsal beklentiyi karşılayan bir yapısı vardır.

Kurum kendisine iletilen 3.502 şikayetten 2170'ini değerlendirmiştir. Şikayetlerin geneli; insan hakları, engelli hakları, kamu hizmetleri, sosyal güvenlik ve mülkiyet hakları ile ekonomik ve mali konular kapsamındadır. Başvurulardan %35'i ret olup uygun bulunmamış, %35'i ilgili idari ve yargı organlarına havale edilmiştir. Kamu Denetçiliği Kurumu 56 tavsiye kararı vermiş, 60 şikayet tahkim usulüyle karara bağlanmıştır. İdare verilen tavsiye kararlarının sadece 5'i hakkında işlem yapmıştır.

Kamu Denetçiliği Kurumunun tavsiye kararlarında; masumiyet karinesi, düşünce, vicdan ve din özgürlüğü temel demokratik ilkeleri içeren Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarına atıfta bulunulmuştur. Kamu Denetçiliği Kurumunun

yıllık raporu Meclisteki ilgili karma komisyona sunulmuştur. Kurum Avrupa Ombudsman Kurumuna katılmıştır. Kurumun farkındalık artırma çalışmalarına aktif katılımı ve sivil toplumun kuruma duyduğu güvenin devamlılığını sağlaması önem taşımaktadır.

4.2.4 Bakanlıklar ve Diğer Kurumlar

- a) Adalet Bakanlığı Etik Komisyonu: 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 2nci maddesi uyarınca kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu ile çalışmak üzere, 13/4/2005 tarihli ve 25785 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu Görevlileri Etik Kurulu Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 29uncu maddesi gereğince Adalet Bakanlığı bünyesinde Etik Komisyonu oluşturulmuştur. Komisyon faaliyetlerine örnek olarak 25/05/2012 tarihinde Bakanlık merkez teşkilat birimlerinde görev yapan memur, şef ve şube müdürlerine “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri” konusunda verilen eğitim semineri, 05/06/2014 tarihinde düzenlenen “Kamu Görevlileri Etik İlkeleri” semineri gösterilebilir (www.cigm.adalet.gov.tr/resimler/etik2014.html Erişim Tarihi: 11/02/2015).
- b) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Etik Komisyonu: Bir başkan ve 4 üyeden oluşmaktadır. Komisyon, 2013 yılında Etik Haftası Semineri düzenlemiştir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Faaliyet Raporu, 2013, s:179).
- c) Milli Güvenlik Kurulu Etik Komisyonu: Bir başkan ve 2 üyeden oluşmaktadır.
- d) Milli İstihbarat Teşkilatı Etik Komisyonu: 29.06.2005 tarihinde kurulmuş olup, faaliyetlerini sürdürmektedir.
- e) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Etik Komisyonu: Bir başkan ve 5 üyeden oluşmaktadır. Etik komisyonu faaliyetleri, Bakanlığın internet sitesinde yayınlanmakta olup, özetle aşağıdaki faaliyetler yapılmıştır:
 1. 09.11.2007 tarihinde göreve başlamıştır. Göreve başladığı tarihten bu güne mevcut personele Etik Sözleşmesi okutularak imzalatırılmıştır.

2. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri metni tüm teşkilata gönderilerek personele duyurulmuştur.
 3. Lojman tahsislerinde Etik İlkelerle ilgili kalınması konusunda uyarı içerikli talimat çıkartılmıştır.
 4. İki personel Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na gönderilerek etik eğitmeni olmaları sağlanmıştır.
 5. Dönem dönem konu ile ilgili konferans, seminer ve benzeri etkinlikler düzenlenmiştir.
 6. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı ile ilgili yönetmelik hükmü, Bakanlık merkez birimlerine gönderilerek uyarı yapılmıştır.
 7. Bakanlık ve bağlı kuruluşların internet sayfalarında Etik İlkeler ile ilgili muhtelif yazıların yayınlanması, Bakanlık ve hizmet binalarında Etik İlkeler ile ilgili panolar asılması sağlanmıştır.
- f) Enerji ve Tabii Kaynakları Bakanlığı Etik Komisyonu: 1985 tarihinde 3154 sayılı yasa ile kurulmuştur. Bir başkan ve 2 üyeden oluşmaktadır. Etik komisyonu faaliyet raporu, Bakanlığın internet sitesinde yayınlanmakta olup, özetle aşağıdaki faaliyetleri yapmıştır:
1. Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi, Bakanlık merkez kadroda görev yapan tüm personele okutularak imzalatılmıştır.
 2. Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından düzenlenen toplantı, eğitim, seminer ve konferanslara düzenli katılım sağlanmıştır.
 3. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun 09 Kasım 2006 tarih ve 14512 sayılı yazısı; Bakanlık merkez teşkilatı ile Bağlı, İlgili, İlişkili ve Bağlı Ortaklıklarına gönderilerek söz konusu yazı ekinde yer alan Yönetmeliğin 15.maddesinin 5.fıkrası kapsamında uluslararası ilişkilerde nezaket ve protokol kurallarına göre alınan hediyeleri gösterir çizelge ile aynı yönetmeliğin 15.maddesinin 6.fıkrası a bendi kapsamında kurum ve kuruluşlarca alınan hediye ve bağışları gösterir çizelgenin düzenlenerek Etik Kuruluna gönderilmesi sağlanmıştır.
 4. Dönem dönem etik davranış ilkeleri hakkında hizmet içi eğitim programı kapsamında eğitimler ve seminerler düzenlenmiştir.
 5. Bir personel etik eğitmeni olarak yetiştirilmek üzere görevlendirilmiştir.

g) Spor Genel Müdürlüğü Etik Komisyonu: 2004 tarihinde kurulmuştur. Bir başkan, bir başkan yardımcısı ve 3 üyeden oluşmaktadır. Komisyonun yayınladığı 2009 yılı faaliyet raporuna göre aşağıdaki faaliyetler yapılmıştır:

1. Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi çerçevesinde Etik Liderlik Seminerleri düzenlenmiştir.
2. Etik Komisyonları tarafından yürütülmekte olan etik kültürün geliştirilmesi faaliyetine katkı amacı ile 2009 yılında 50 yeni Etik Eğitici yetiştirilmiştir.
3. Dönem dönem konu ile ilgili eğitimler, seminerler, toplantılar ve konferanslar düzenlenmiştir.

ğ) Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Etik Komisyonu: Bir başkan ve 6 üyeden oluşmaktadır. Etik Komisyonunun faaliyetleri Bakanlığın internet sitesinde yayınlanmakta olup, özet olarak aşağıdaki faaliyetlerin yapıldığı görülmektedir:

1. Etik İlkeler konusunda dönem dönem eğitimler, seminerler, konferanslar ve toplantılar düzenlenmiştir.
2. Etik Komisyonu görevlilerinin, kamu etiği ile ilgili toplantı, çalıştay ve kongrelere düzenli katılımı sağlanmıştır.
3. Etik Platform Protokol metni imzalanarak Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na gönderilmiştir.
4. Gümrük Müsteşarlığı tarafından Gümrüklerde Yolsuzlukla Mücadele Dürüstlük ve Etik İlkeler Çalışma Grubu Raporu yayınlanmıştır.

h) Maliye Bakanlığı Etik Komisyonu: Bir başkan ve 8 üyeden oluşmaktadır. Etik Komisyonunun yıllık faaliyetleri Bakanlığın internet sitesinden yayınlanmakta olup, özetle aşağıdaki faaliyetler yapılmıştır:

1. Görevde yükselme eğitimlerinde verilmesi zorunlu olan eğitim konuları arasına “Etik Davranış İlkeleri” de yerleştirilmiştir.
2. Dönem dönem etik bilincinin oluşturulması ve etik kültürünün geliştirilmesi amacıyla eğitimler, seminerler, toplantılar ve konferanslar düzenlenmiştir.
3. Etik eğitmeni olmak üzere bir personel Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na gönderilmiştir.

4. İlgili kanun ve yönetmelikler uyarınca hediye ve bağışlarla ilgili yapılması gereken bildirimler Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na yapılmıştır.
 5. Etik ilkelere aykırılık iddiası ile ilgili yapılan başvurular, komisyon tarafından değerlendirilerek sonuçlandırılmıştır.
- ı) Ekonomi Bakanlığı Etik Komisyonu: Bir başkan ve 2 üyeden oluşmaktadır. Komisyon faaliyetleri, Bakanlığın internet sitesinden yayınlanmakta olup özetle aşağıdaki faaliyetlerin yapıldığı görülmektedir:
1. Etik Sözleşme, bütün kurum personeline okutulmuş ve imzalatılmıştır. Sözleşme Müsteşarlık internet adresinde yayınlanmıştır.
 2. Etik ilkeler ile ilgili eğitimler, seminerler ve toplantılar düzenlenmiştir.
 3. Etik Günü ve Haftası kapsamında afiş çalışmaları yapılarak bütün personelin görebileceği yerlere asılmıştır.
 4. Konu ile ilgili toplantılara düzenli katılım sağlanmıştır.
- i) Türkiye Büyük Millet Meclisi Etik Komisyonu: Bir başkan ve 2 üyeden oluşmaktadır. Komisyon faaliyetleri özetle aşağıda listelenmiştir:
1. İnternet adresi üzerinden Etik İlkeler yayınlanmış, gerekli mevzuat, görev ve yetkiler, eğitim ve seminerler, Etik Sözleşmesi ile TBMM Etik Rehberi kullanıma açılmıştır.
 2. Eğitim sunuları, komisyonun internet sitesi üzerinden yayınlanmıştır.
 3. Dönem dönem eğitimler ve seminerler düzenlenmiştir.

4.2.5 Kamu İşletmeleri Olan Tüzel Kişilerde Etik Yapılanması

- a) Teknopark İstanbul A.Ş.: Genel Müdür'e bağlı olarak çalışan etik kurulu, İnsan Kaynakları, Mali İşler ve Hukuk Birimi temsilcilerinden oluşmaktadır. Etik Kurallar Yönetmeliği kapsamında İş Etiği Kuralları yayınlanmıştır. Bu kurallar dürüstlük, gizlilik, çıkar çatışması ve sorumluluk olmak üzere dört madde halinde açıklanmıştır. Yönetmelik kapsamında çalışanların sorumlulukları, etik kurulun sorumlulukları, etik kurallara uyumsuzlukların çözülmesi tarif edilmiştir.
- b) Devlet Hava Meydanları İşletmesi: Etik komisyonu bir başkan ve iki üyeden oluşmaktadır. Komisyon faaliyetleri yıllık raporlar halinde internet

sitesi üzerinden yayınlanmaktadır. Özetle aşağıdaki faaliyetlerin yapıldığı görülmektedir:

1. Kurum personeline “Etik Sözleşmesi” okutularak imzalatılmıştır.
 2. Etik kültürün yerleşmesi ve kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine uygun hareket etmelerine yardımcı olmak adına “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, 2008 yılı içinde düzenlenen seminerlerde ders olarak işlenmiştir.
 3. 2010 yılında Etik Haftası etkinlikleri dahilinde Etik Hatıra Ormanı oluşturulması için 1000 adet çam fidanı dikimi yapılmıştır.
- c) Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu: Etik komisyonu dört üyeden oluşmaktadır. Komisyon aşağıdaki faaliyetleri yapmaktadır:
1. Etik Sözleşme, kurum personeli tarafından okunup imzalanmıştır.
 2. Dönem dönem eğitim seminerleri ve toplantıları düzenlenmiştir.
 3. Hediye ve bağışlarla ilgili bildirimler düzenli olarak Kamu Görevlileri Etik Kurulu’na gönderilmektedir.
- ç) Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü: Etik komisyonu bir başkan ve iki üyeden oluşmaktadır. Komisyon faaliyetleri, yıllık raporlar halinde düzenlenerek yayınlanmaktadır. Faaliyetlerinden örnekler, aşağıda özet olarak listelenmiştir:
1. Etik Sözleşme, bütün kurum personeline okutularak imzalatılmıştır.
 2. Etik kültürü yerleştirmek üzere kurum personellerinin katılacağı eğitim ve seminerler düzenlenmiştir.
 3. Hediye ve bağışlar ile ilgili gerekli bildirimlerin düzenli yapılması sağlanmıştır.
 4. Etik ilkelerin benimsenmesi, Eti Maden 2009-2013 Stratejik Planında yer almış ve “Kurumsal Gelişim” Stratejik Amacı başlığı altında çalışmalara başlanılmıştır. Bu çalışma kapsamında öncelikle kurum kültürü tespit edilmiş, buna bağlı olarak “Eti Maden İşletmeleri Genel müdürlüğü İş Etiği Standartları El Kitabı” hazırlanarak kurum içi ağ ortamında yayınlanmıştır.
- d) Üniversiteler: Bütün üniversitelerde etik komisyonlar kurulmuştur ve aktif olarak görev yapmaktadır.

4.2.6 Etik Kurul Uygulamaları

5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'unun 4'ncü maddesi, kurula ve yetkili disiplin kuruluna başvuruları "Kamu kurum ve kuruluşlarında etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar bulunduğu iddiasıyla, en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında Kurula başvurulabilir. Kurul Diğer Kamu Görevlileri hakkında ise; diğer kamu görevlilerinin, etik davranış ilkelerine aykırı uygulamaları bulunduğu iddiasıyla yapılacak başvuruları, ilgili kurumların yetkili disiplin kurullarında, Kurul tarafından çıkarılan yönetmeliklerde belirlenen etik davranış ilkelerine aykırılık olup olmadığı yönünden değerlendirilir. Değerlendirme sonucu alınan karar, ilgililere ve başvuru sahibine bildirilir" şeklinde açıklamıştır.

Kurul, kamu görevlilerini karalama amacı güden, haklı bir gerekçeye dayanmayan, başvuru konusuyla ilgili yeterli bilgi ve belge sunulmamış başvuruları değerlendirmeye almaz. Kanunun bu fıkrasında bu tarz başvuruların değerlendirme dışında tutulması uygulamada caydırıcılığa neden olabilmektedir. Sonuçta her ihbar, ihbar edilen kamu kurumlarınca bir karalama olarak değerlendirilebilir. Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur.

Kurula başvuru şekilleri şunlardır:

1. Yazılı dilekçe
2. Elektronik Posta (www.etikkurul@basbakanlik.gov.tr)
3. Tutanağa geçirilen sözlü başvurular

Kurul, etik davranışlara aykırı hareket eden kamu görevlilerinin, gerçekleştirdiği etik dışı davranışların kesinleşmesi durumunda alınan kararı Resmi Gazete aracılığıyla kamuoyuna duyurur. Resmi gazete yoluyla adları yolsuzlukla anılan kamu görevlilerinin bu şekilde teşhir edilmesi yerinde bir durumdur. Son zamanlarda Resmi Gazete'de, Kurul'un internet sayfasında ve bu sayede de medyada yolsuzluğa karışan kamu görevlilerinin açıklanması kamu görevlilerince bir tehdit olarak algılanacak ve etik dışı davranışların sayısında azalma olacaktır.

Arap ve Yılmaz, Kurul kararlarının yargı tarafından iptali halinde Kurul, yargı kararını yerine getirir ve Resmi Gazetede yayımlatır maddesi yargı kararlarıyla Kurul kararlarının çelişmesine ve Kurul'un itibarının zedelenmesine neden olabileceğini

ifade etmişlerdir (Arap ve Yılmaz, 2005, s: 259). Ancak idarenin işleminde hukuka aykırılık nedeniyle iptal edilmesi, Kurul'un hukuka uygun çalışmasını sağlayacağından, bu görüşe katılmamaktadır.

Kurul yaşanan etik dışı davranışlarla kıyasıya mücadele etmektedir. Fakat gerekli yasal düzenlemelerle kurulun elini daha da güçlendirmek gayet yerinde bir tutum olacaktır. Ama kurulun asıl önemli işlevi etik davranışın oluşturulmasına yönelik yaptığı eğitim çalışmalarıdır. Çünkü önemli olan etik dışı davranışların cezalandırılması değil, bu davranışların hiç gerçekleşmemesidir (Öztutkan, 2011, 81).

Kamu Etik Kurulu 2013 yılı faaliyet raporu incelendiğinde, 2013 yılı içinde 326 başvurunun yapıldığı (Tablo 4.1) görülmektedir.

Tablo 4.1: Başvuruların konulara göre dağılımı (Kamu Etik Kurulu 2013 yılı faaliyet raporu).

Konu	Başvuru Sayısı
Genel Etik Davranış İlkelerine Aykırılık İddiaları ⁴	7
Yolsuzluk / Usulsüzlük İddiaları	47
Çıkar Çatışması İddiaları	45
Psikolojik Yıldırma (Mobbing) İddiaları	51
Görevi İhmal / Görevi Kötüye Kullanma İddiaları	47
Bilgi Edinme Hakkının İhlaline Yönelik İddialar	22
Kayırmacılık / Ayrımcılık İddiaları	62
Kamu Malları ve Kaynaklarının Hizmet Gerekleri Dışında Kullanıldığı İddiaları	16
Diğer İddialar	29
Toplam	326

2013 yılında yapılan 326 başvurunun sonuçlara göre dağılımı incelendiğinde 257 başvurunun usulen reddedildiği, 25 başvuru sonucunda etik ihlali tespit edilmediği, 8 başvuru sonucu etik ihlali kararı verildiği, 36 adet başvurunun ise 2014 yılına devredildiği görülmektedir (Kamu Etik Kurulu Faaliyet Raporu:2013, s:13).

⁴ Genel Etik Davranış İlkeleri kavramından dürüstlük, adalet, yasallık ve eşitlik ilkeleri kastedilmektedir.

Kurula 2005-2012 yılları arasında yapılan başvurular Tablo 4.2’de yer almaktadır.

Tablo 4.2: Başvuru konularının yıllar itibariyle dağılımı (2005-2012) (Altun, Sayer, Barutçu, 2013).

Başvuru Kodları	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Toplam Başvuru
Personel işlemleriyle ilgili olanlar (mobbing)	6	2	12	10	4	11	39	39	123
Genel etik ilkelerine uygun davranmamak	10	8	4	9	81	101	32	33	278
Görevi ihmal/görevi kötüye kullanmak	17	9	4	18	36	71	21	41	217
Çıkar çatışması	-	-	-	-	-	18	26	32	76
Kamu kaynaklarını kişisel amaçlar veya hizmet gerekleri dışında kullanmak	6	2	20	8	5	10	16	9	76
İntihal	4	-	1	-	2	-	-	-	7
Kayırmacılık/ayırmacılık	7	2	3	7	6	31	45	51	152
Eşitlik ve tarafsızlığa aykırı uygulamalar	4	5	8	13	7	-	-	-	37
Bilgi edinme hakkının ihlali	3	2	2	2	3	17	25	12	66
Yolsuzluk/usulsüzlük iddiaları	17	12	4	6	39	86	30	20	214
Muhtelif	4	5	6	3	-	13	71	10	112
TOPLAM	78	47	64	76	183	358	305	247	1358

Kurulduğu 2005 yılından 2008 yılına kadar başvuruların az olması, Kurulun yeni kurulması ve tanınmamasından kaynaklanmaktadır. 2009 ve 2010 yıllarında artan başvuruların 2011 ve 2012 yıllarında gerilemesinde Anayasa Mahkemesinin Kurul kararlarının Resmi Gazetede yayımlanmasına ilişkin kanun hükmünü iptal etmesi etkili olmuştur (Altun, Sayer, Barutçu, 2013, s:39).

2005-2012 yılları arasında yapılan başvuruların sonuçları ise Tablo 4.3’de görülmektedir.

Tablo 4.3: Kurula yapılan başvuruların sonuçlara göre dağılımı (2005-2012) (Altun, Sayer, Barutçu, 2013).

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Toplam
Etik ihlali tespit edilmeyenler	1	4	6	5	18	42	35	17	128
Usulden reddedilenler ve diğer kararlar	64	32	46	58	14	34	232	175	665
Etik ihlali kararı verilenler	-	-	-	1	6	30	9	10	56
Yargı konusu yapıldığı için incelenemeyenler	13	11	8	4	15	11	21	14	97
TOPLAM	78	47	60	68	53	117	297	126	936

Kurula 2005-2012 yılları arasında yapılan başvurularla ilgili olarak 936 adet karar verilmiştir. Etik ihlal kararlarının yıllara göre dağılımına bakıldığında, toplam 56 adet etik ihlali kararı verdiği görülmektedir.

Kurulun 2013 yılı faaliyet raporuna göre, kurula yapılan başvuruların unvanlara göre dağılımı Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4: Başvuruların unvanlara göre dağılımı (Kamu Etik Kurulu 2013 yılı faaliyet raporu).

Unvan	Adet
Müsteşar	8
Müsteşar Yardımcısı	1
Başbakanlık ve Bakanlıklardaki Genel Müdür	9
Başbakanlık ve Bakanlıklardaki Teftiş Kurulu Başkanı	4
Vali	20
Kaymakam	13
Büyükelçiler ve Daimi Temsilciler	2
Kurum ve Kuruluş Başkan ve Başkan Yardımcıları	3
İlgili Kuruluşlardaki Genel Müdür	12
İlgili Kuruluşlardaki Teftiş Kurulu Başkanı ve Diğer Denetim Kurullarının Başkanı	1
İlgili Kuruluşlardaki Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yardımcıları	3
İlgili Kuruluşlardaki Başkan	9
İlgili Kuruluşlardaki Düzenleyici ve Denetleyici Kurum, Kuruluş ve Başkan ve Yrd.	1
İlgili Kuruluşlardaki Kurul Üyeleri	2

Tablo 4.5 (Devam): Başvuruların unvanlara göre dağılımı (Kamu Etik Kurulu 2013 yılı faaliyet raporu)

Büyükşehir Belediye Başkanları	5
İl ve İlçe Belediye Başkanları	19
Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yardımcıları	1
Büyükşehir Belediye Şirketleri Genel Müdürleri, Yönetim ve Denetim Kurulu Üyeleri	1
Kapsam Dışı	212

Kamu Etik Kurulu 2013 yılında, kamu kurum ve kuruluşlarında etik seminerleri düzenlemiş, 50 kamu kurum ve kuruluşunda yapılan bu seminerlerle toplam 2665 kişiye eğitim verilmiştir (Tablo 4.5).

Tablo 4.6: Kamu Etik Kurulu tarafından eğitim verilen kurumlar ve personel sayıları (Kamu Etik Kurulu 2013 yılı faaliyet raporu).

Eğitim Verilen Kurumlar	Personel Sayısı
Bakanlıklar	800
Bağlı ve İlgili Kuruluşlar	620
Kaymakamlıklar	80
Belediyeler	880
Diğer	285
Toplam	2665

Kamu Etik Kurulu, 2013 yılında kamuda etik kültürünü yerleştirmek ve etik bilinci yaygınlaştırmak doğrultusunda paneller ve sempozyumlar düzenlemiştir. Kurul 2013 yılında, Avrupa Konseyi ile birlikte 2012 yılında başlatılan “Türkiye’de Kamu Sektöründe Etiğin Güçlendirilmesi” projesine 2013 yılında da devam etmiş, projeyi 2014 yılının Mart ayında sonlandırmıştır. Proje kapsamında aşağıdaki faaliyetler gerçekleştirilmiştir:

- İnsan Kaynaklarını ve Dökümantasyon Kapasitesini Geliştirici Faaliyetler,
- Sertifikalı Etik Eğitici Yetiştirme Faaliyeti,
- Etik Adası⁵,
- E-Öğrenme,

⁵ Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, 2006-2009 yılları arasında Kurul’un yürüttüğü AB projesi süresince ve sonrasında yaptıkları iyileştirici çalışmalar sebebiyle “Etik Adası” olarak belirlenmiştir.

- e) Etik Platform,
- f) Etik Algısı Anketi.

Kamu Etik Kurulu internet sayfasında yapılan incelemede kurulun 12.01.2015 tarihinde etik ihlali ile ilgili almış olduğu kararda özetle “1.5 milyon çiftçinin ödeneklerinden usulsüz şekilde bir Genel Müdür’ün 5 yıldızlı lüks bir otelde kaldığı, adına kesilen faturaların çiftçilerin cebinden ödendiği incelenmiş, inceleme sonucunda Genel Müdür’ün ilgili kanun ve yönetmeliklerden hareketle etik dışı davrandığına, durumun ilgili Bakanlık ve Başbakanlık Makamlarına bildirilmesine oybirliği ile karar verilmiştir” örnek kararı yer almaktadır.

Etik kurul uygulamalarının tümü değerlendirildiğinde; etik ihlaline ilişkin iddiaların birçoğunun usulden reddedildiği görülmektedir. Bunun yanında; yapılan başvurulara ilişkin etik ihlali kararı verilen durumlar ise %5 oranında kalmaktadır. Bu durum etik ilkelere ilişkin başvuru sahiplerinin yeterince bilgi sahibi olmadığını göstermekte olduğu gibi etik ile ilgili mevzuatın dar kapsamlı olması nedeniyle başvuruların çoğunun ret ile sonuçlanmasına sebep olmaktadır. Yine aynı şekilde eğitim verilen personel sayısının çok düşük olduğu da görülmektedir.

4.3 Türkiye’de Yaşanan Temel Etik Sorunlar

OECD 1996 Raporlarına göre, Gelişmekte olan ülkelerin etik sorunu, kaynakların kısıtlı olmasındandır. Kamu görevlisi maaş konusunda yeterli miktarı kazanamadığında etik dışı davranışlara açık olmaktadır. Kamudaki küçülmeler, işten çıkarmalar yolsuzluğu arttırmaktadır. Kaynak kısıtlaması kamuda eğitim faaliyetlerinden kesilerek yapılmaktadır. OECD tarafından belirtilen “Bütçe konularında zor seçimler yapmak zorunda kalan kurumların etik programlarına yeterli kaynak ayırmamaları riski vardır” (TÜSİAD, 2005/1, s:160). Daniel Kaufmann’ın Anti-Corruption Discussion Forum’da sunduğu bulgulara göre; yapılan araştırmalarda sadece maaş artışlarının etik dışı davranışları önlemediği saptanmıştır. Kamuda güven olgusunun çalışanlara aşılması ve bu ortamın yaratılması etik davranışların altyapısı açısından önemlidir. TI Source Book’da yayınlanan Etik dışı davranışları önlemenin yolu; kamu görevlilerine ortalama hayat standardını sağlayacak ücret politikası, uygun iş ve terfi sistemleri, adil ve güvenli çalışma ortamı, etik dışı faaliyetleri yapan kamu görevlisinin disiplin cezaları almaları, etik eğitimlerle donatılması kamudaki yenilenmeyi sağlayacaktır (TÜSİAD, 2005/1,

s:160). Bunun yanı sıra kurumsallaşma ve iyi yönetişimin gereği yapılmalıdır. Toplumda ve kamuda etik bilinci ve kültürü yerleştirmek, kamu kurumlarının etik ilke ve davranışlara tabi olması ve denetlenmesi konunun önemini artıracaktır.

Ülke ekonomisinin refahı ve toplumsal gelişim için kamuda etik uygulamalar ve etkinliği gereklidir. Kamuda görev yapanların yasal yükümlülüklerinin farkında olması, etik bakış açısı önem arz eder. TESEV'e göre Türkiye'de yapılan araştırmalarda vatandaşların etik dışı davranışları eleştirirken bir yandan bireysel olarak hemşerilik, kan bağı, akraba ilişkileri kullanarak sorunlarını çözme eğiliminde olduğu şeklindedir. Kamu görevlisinin eğitim, liyakat, hizmet süresi ve şartlara uygunluğu ile etik dışı davranışlar ve yolsuzluk önlenabilir. Kamu görevlisi ikilem yaşadığı durumda iyi düzenlenmiş kamu yönetiminde etik davranış koduna göre yol izlemelidir (TÜSİAD, 2005/1, s:161). Kamu görevlisi görev ve yetkilerinin bilinç ve sorumluluğunda hareket etmelidir. Aksi takdirde cezai ve yasal yaptırımlarla karşılaşacağının farkında olmalıdır. Burada yönetim mekanizmalarına iş düşmektedir. Başaran'a göre yönetim kararlarını iş görenler, çevre ve toplum, örgüt sistemleri, yasal çerçeveler etkilemektedir. Siyasal baskılar ve ekonomik toplumsal sorunlarda göze alındığında yönetim ortamının bozulduğu görülmüştür (Erdoğan, 2009, s:19). Vatandaşların bilgi çağında kamudan beklentileri de artarak bilgiye erişimde olduğu gibi şeffaf bir yönetim algısı ve beklentisi artmaktadır. Yeni düzenlemelerle herkese eşit fırsatların verildiği bir adil düzende yaşamak günümüz insanının vazgeçilmezlerindendir. Etiğin önemi de buradadır. Adalet, dürüstlük, eşitlik gözetilen politikalar toplumsal refaha da yol açacaktır. Kamu kurumlarında bu değerler gözetilerek yapılan değerlendirme ve hizmetler sonuç odaklı ve devletin güvenilirliğini sağlar.

Kamu yönetiminde etik sorunların bürokratik takdir yetkisinden doğduğu bir gerçektir. İdarecilere karar verme yetkisi tanınmıştır. İdareci, etik değerler ve kanuna uygun davrandığında sorun çıkmaz. Bulgular, gelişmekte olan ülkelerde kamuda uygulamanın aksi yönde olduğunu söylemektedir (TÜSİAD, 2005/1, s:62). Bununla birlikte idarecilerin ya da kamu görevlilerinin elindeki yetki ve inisiyatif kullanmaları istenmektedir. Josephson'a göre işteki etik prensipleri dürüstlük, doğruluk, sözünü tutma, sadakat, adaletlilik, başkalarına yardım, saygı gösterme olduğunu ve eksikliğinde çalışanlarda etik değer inancının yok olacağını belirtir (Güngör, 2009, s:54). Etik kamu istiyorsak etik insan yetiştirmeliyiz. Bu anlamda etik düşünebilen ve

karar verebilen lider ve yöneticilere de ihtiyaç vardır. İnsan kendine yapılmasını istemediği şeyi başkasına yapmaz. Uygulamada da etik ilkelerin rehberliğinde bir kamu anlayışı demokratikleşme ve çağın gereklerindendir. Ülkelerin etik prosedürleri düzenlenerek sağlam adım atmaları, toplumda etik kültür ve bilincini geliştirmesi ve saydamlığının ortaya konulması bu süreci çabuklaştıracaktır.

OECD Kamu reformunun yapıldığı ülkelerde takdir yetkisi artırılmaktadır. İnsan kaynakları yönetim ve planlamasında esneklik tanınmıştır. Buda kamu çıkarına, hizmet değerlerine zarar vermektedir (Akt. TÜSİAD, 2005/1, s:162). Kamu görevlisi takdir yetkisini kullanırken eşit durumda eşit uygulamalar yapmak zorundadır. Anayasa Mahkemesinin 1999 yılında verdiği karara göre “Kamu görevlisi mevzuatın kendisine bıraktığı serbest alan içinde kalmalı, eşitlik ilkesini gözeterek kamu yararı amacından ve kamu hizmetinin gereklerinden ayrılmamalıdır” eşit davranmak zorundadır (TÜSİAD, 2005/1, s:163). Ülkemizde de yeni kamu reformu çalışmaları yapılmakta olup birtakım etikle ilgili düzenlemelere de yer verilmesine rağmen; uygulamada takdir yetkisinin kayırmacılık ve etik dışı davranışlara yol açtığı görülmektedir. Bu nedenle yetki alanlarının sınırlı olmasına dikkat edilerek hesap verme sorumluluğu gözetilmelidir. Dürüst ve güvenilir bir kamu anlayışı isteniyorsa sistemde herkesi eşit olarak kapsayan düzenlemelere gidilmelidir. Kamudan tüm insanların taleplerinin karşılanarak sosyal devlet anlayışını tabana yaymak gerekmektedir. Bu da sağlam bir etik duruşla ve kararlarla mümkündür.

4.3.1 Etik Dışı Davranışlar ve Yolsuzluk

Maddi çıkar karşılığında eldeki yetki ve inisiyatiflerin kötüye kullanılmasıdır. Devlet kaynaklarının kamusal alan yerine birilerinin çıkarına kullanılmasıdır. Yolsuzluk vatandaşların gelir dağılımının bozukluğuna yol açar ve gelir dağılımını bozar. Haksız uygulamalarla birtakım grupların ve zümrenin lehine yol açarken adalet ve güven duygusunu zedeler. Ülkemizde de henüz kamuda ciddi adımlar atılmamakta etik dışılığın önüne geçilememektedir. Bu durum vatandaşların devlete ve siyasilere güvenini zedelemekte vicdani olarak yaralamaktadır. Yolsuzluk ekonomik ve sosyal boyutta ciddi zararlara yol açmaktadır: Ekonomik büyüme, istihdam, enflasyon oranını etkilerken güven kaybına yol açar. Siyasilerin bulunduğu makamın görev anlayışında ve hizmet anlayışında olmaları ve bunun gereklerini

yerine getirmesi beklenen bir tutumdur. Yolsuzluk milli gelirin düşmesi ve hane halkının gelirinde daralmaya yol açmaktadır.

Dünya ülkelerinden özellikle Finlandiya, Danimarka, İsveç, Norveç gibi ülkelerde etik davranışlarına önem verilmektedir. Bunun da nedeni demokratikleşmeyle beraber gelen bilgi erişimi, halkın kararlara katılımı ve söz sahibi olması, devletin saydamlığıdır. Finlandiya 1951’de bilgi edinme ve yasal düzenlemeye, ABD’de 1966’da bilgi edinme özgürlüğü yasasını yürürlüğe koymuştur. Yolsuzluk ekonomisinde her dönem kendi fırsatçıları ve zenginlerini yaratır. Gelir dağılımı bozulurken büyüme ve kredi notu düşer. Siyasiler etik kararlara alıp uygulayarak hayata geçirmelidir. Bizzat bunu kendi hayat görüşleri ve aldıkları kararlara yansıtılmalıdır. Örnek davranışlarda bulunarak temsil ettiği tabanın oylarını ellerinde tutarlar. Kamu ve özel sektörde etik önlemler alınarak bu tutumların önüne geçilmelidir. Kanun dışı davranışları destekleyen bir politik süreç ekonomik, sosyal, politik ve yaşam koşullarını ağırlaştırır, dengeleri derinden sarsar. Yolsuzluğun büyümeyi, gelir dağılımını bozduğunu ve ülkelerin nazarında itibar düşüklüğüne yol açtığı gözden kaçırılmayacak bir unsurdur. Etik dışılık ve yolsuzluğun önlenmesi etik devlet ve etik kamu anlayışına verilen önemle belirlenir.

Aydın (2014, s:7-8) makalesinde aşağıdaki maddeleri de etik dışı davranışlar olarak açıklamaktadır:

1. Psikolojik yıldırma (Mobbing): Güce sahip kişi veya toplulukların, diğer kişiler üzerine psikolojik yollardan uzun süreli ve programlı baskı uygulamasına denir. Kasıtlı olarak kişileri işten uzaklaştırma, işten soğutma amacıyla yapılır.
2. İhmal: Verilen bir görevin geciktirilmesi, yavaşlatılması, üstün körü yapılması, geçerli bir gerekçe olmadan yapılmaması şeklinde Türk Ceza Yasası’nın 230. maddesinde tanımlanmıştır.
3. Sömürü (İstismar): Çıkar sağlama amacına yönelik olarak insan veya nesnelerin adaletsiz kullanımıdır. Başka insanları kendi amaçları doğrultusunda bir araç olarak kullanma olarak tanımlanabilir.
4. Bencillik: Genel yararı düşünmeden sadece kendi yararını düşünerek, kendine çıkar sağlayacak şekilde davranışların yönlendirilmesidir.
5. Yolsuzluk: Kişisel çıkar karşılığında kamu yetkilerinin yasa dışı kullanımı, yolsuzluk olarak tanımlanır. Para, mal ya da diğer ödüller karşılığında,

çıkarı sağlayan kişiler yararına kamu görevlisinin yetkisini kötü yönde kullanmasıdır.

6. Dedikodu: Gerçek olduğu bilinmeyen konular üzerine başkalarına kara çalmak, insanları kötülemek, kınamak amacıyla yapılan konuşmalardır.
7. Zimmet: Kamu görevlisinin para ya da mal niteliğindeki kamusal bir kaynağı, yasalara aykırı olarak kişisel kullanımı için harcamasıdır (Aydın, 2014, s:7-8).

4.3.2 Etik Dışı Davranış ve Yolsuzluklarla İlgili Kamu Etik Kurulu Karar Örnekleri

Kamu Etik Kurulunun, yolsuzluk ve etik dışı davranışlarla ilgili verdiği kararlardan örnekler aşağıda listelenmiştir.

1. 26.12.2008 tarihinde 206 sayılı kararda, bir Büyükşehir Belediye Başkanının eşinin arsasının da bulunduğu bir alanın mesken konumundan ticaret alanına dönüştürülmesine, inşaat taban alanının büyütülmesine karar alınan toplantıya Belediye Başkanının da katılması ve karar imza atması, Yönetmeliğin 13ncü maddesinde belirtilen etik ilkelere aykırı bulunmuştur (Altun, Sayer, Barutçu, 2013, s:48).
2. 24.02.2011 tarihinde 16 sayılı kararda, bir Belediye Başkanının akrabasını belediyeye geçici işçi olarak başlatması, devamında Özel Kalem Müdürü olarak ataması, bir süre sonra ilgili şahsı kurumlar arası ilk atama ile atanması, Yönetmeliğin 10. Maddesindeki etik davranış ilkesine aykırı bulunmuştur (Altun, Sayer, Barutçu, 2013, s:42).
3. 17.02.2012 tarihinde 16 sayılı kararda hizmet alım usulü ile danışmanlık şirketi üzerinden göreve başlatılan Başkan danışmanının istihdamı için üst makamdan onay alınmaması, danışmana başkandan üç kat fazla ücret ödenmesi, danışmana kurum organizasyon şemasında özel bir yer açılması Yönetmeliğin 7, 10 ve 17 inci maddelerinde yer alan etik ilkelere aykırı bulunmuştur (Altun, Sayer, Barutçu, 2013, s:43).
4. 17.02.2012 tarihinde 16 sayılı kararda, bir kurumda çalışan bazı personellerin işgücüne ihtiyaç olmadığı için işten çıkartılmalarını takiben yerlerine aynı firmadan başka personellerin alınması konusunda kurum

başkanının takdirinin Yönetmeliğin 9'ncu maddesine aykırı olduğu belirtilmiştir (Altun, Sayer, Barutçu, 2013, s:44).

5. Kurula psikolojik yıldırma (mobbing) konusunda 2013 yılı sonuna kadar yapılan başvuru sayısı 174 başvuru yapılmıştır. Bu konuda kurulun aldığı on adet karardan yedisi Belediye Başkanları hakkındadır (Altun, Sayer, Barutçu, 2013, s:43-44).
6. 12.01.2015 tarihinde 2 sayılı kararda, "... Genel Müdürü'nün beş yıldızlı lüks bir hotelde yaptığı konaklama faturasının 1,5 milyon çiftçinin aidatlarından elde edilen paralarla ödendiği..." iddiası üzerine Kurul tarafından yapılan incelemeler sonucunda "...Hotelinde, ... Genel Müdürünün müteaddit defa iki kişi birer gece konaklama faturalarının, bulunduğu kurumun iştirakleri olan firmalara ödetilmesi, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 9'ncu, 10'ncu ve 14'ncü maddelerinde geçen hükümlere aykırı ve etik dışı davranış olduğu" yönünde bir karar aldığı görülmektedir (Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararı, 2015. Karar No:2015/2).
7. 24.02.2015 tarihinde 20 sayılı kararda, bir belediye eski başkanı hakkında inceleme yapılmıştır. İddia olarak "... Belediyesi Eski Başkanı'nın, belediye personel sayısının 957 olmasına karşılık daha fazla olduğu yönünde yerel basın organlarına beyanatlar vermesinin istihdama yönelik algı oluşturduğu, halka gerçek dışı beyan vererek etik davranış ilkelerine aykırı davrandığı, adı geçen belediye başkanının personel fazlalığından şikayet ederek personel sayısını azalttığı, ancak bir yandan da hizmet alımı yoluyla yeni personel alımı yaptığı, bu durumun 6111 sayılı Kanunun 166'ncı maddesinin yedinci fıkrasında geçen hükme aykırılık teşkil ettiği, belediyenin hizmet alımlarında yapılan harcama toplamının aynı kanunun maddesinin sekizinci fıkrasına aykırı olduğu, ilgili hükümde belirtilen tutarların aşılması durumunda İçişleri Bakanlığından herhangi bir izin alınmadığı, belediye başkanının kendi yeğeni ile eşinin yeğeni olmak üzere iki yakınıni özel kalem müdürü olarak atadığı, ancak özel kalem müdürlüğü görevini belediyeye hizmet alımı yoluyla alınan bir taşeron firma çalışanına yaptırdığı, başkanın bir kahvaltı programında yaptığı konuşmada bir çalışanına "yamyam" diyerek hakaret ettiği ve bunun bir yerel gazetede

haber yapıldığı, bir gazete röportajında belediye çalışanlarına “iş gücü olmayan serseriler” diyerek onur kırdığı, başka bir konuşmasında belediyeden sosyal yardım alan vatandaşları “uçkağıtçı” olarak nitelediği ve onları itham altında bıraktığı ...” belirtilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda Kurul “... Belediyesi Eski Başkanının hizmet alımı harcamaları toplamının belirtilen tutarları aştığında İçişleri Bakanlığından izin almadığı iddiası ile kendisi ve eşinin yeğenlerinin özel kalem müdürü olarak işe alınması, özel kalem müdürlüğünün ise taşeron çalışana yaptırılması iddiası hakkında Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik’in 9 uncu maddesi ile 14’ncü maddesinde yer alan ilkelere aykırı davrandığı, diğer iddialar açısından işlem yapılmasına gerek olmadığı yönünde” karar vermiştir (Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararı, 2015. Karar No:2015/20).

4.4 Türkiye’deki Etik Uygulamalara Yönelik Öneriler

Yukarıda da bahsedildiği üzere dünyada çok geniş anlamda uygulama ve denetleme mekanizmalarının bulunmasına rağmen Türkiye’de etik konusunda yapılan düzenlemeler ve uygulamalar yetersiz kalmaktadır. Her ne kadar etik kodlar oluşturulsa da uygulanabilirliği tartışılır niteliktedir. 5176 Sayılı Kanunla oluşturulan etik kurulunun 10 yıldır faaliyette olmasına rağmen bu durum henüz kamuya adapte olması hayata geçirilmesini mümkün kılmamıştır. Türkiye’deki yaşanan etik ile ilgili bu ciddi açık çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Kamuda ve diğer sektörlerde yaşanan etik ihlallerinin önüne geçilmesi için daha ciddi tedbirlerin alınması ve hayata geçirilmesi gerekmektedir. Etik kodların kural olarak yerleştirilmesi ve kamuya uygulanması öncelikle siyasi otoritenin yasal yaptırımlara dayanarak bir takım tedbirler almasıyla gerçekleşecektir. Kalite çemberinin kamudaki karşılığı etik prensiplerdir. Bu da demokrasinin gereği kendi içinde şeffaflaşmış bir yönetim anlayışının yerleşmesiyle imkân bulacaktır. Kurumsallık kamuda etik prensiplerin hayata geçirilmesidir. Kamuda kurumsallık; standardizasyon, kalite unsuru, liyakat ve denetim mekanizmalarının uyarlanmasıyla sağlanabilir. Kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılması bu açıdan mühimdir. Kamu personelinin etik davranması ve iç kontrol ve denetimlere tabi olması gerekmektedir.

Etiğin yerleşmesinde aşağıda bir takım öneriler sunulmaktadır:

- a) Kamuda kurumların etik altyapının oluşturulması, etik ilkelerin etik kodlarla desteklenmesi uygulanması ve denetiminin sağlanması,
- b) Siyasette etik komisyonlarının oluşturularak kamuya uyarlanması, merkezle koordineli bir etik kurulu,
- c) Kamuda etik eğitimleri düzenlenmesi, sürdürülebilirliği, seminerlerle desteklenmesi,
- d) Kamuda etik ile ilgili denetim mekanizmasının oluşturulması,
- e) Kamu etik kurullarının oluşturulması, çözüm üretmesi,
- f) Etik dışı davranışlara yaptırım uygulanması ile desteklenmesi,
- g) Etik kurulu ile bağlantılı planlanması, kurumlarla koordinasyon sağlanması,
- h) Etik politika ve prosedürlerin uygulanmasındaki kararlılık,
- i) Etik bir yönetim anlayışının yerleşmesi,
- j) Etiğin bir yaşam formu olarak algılanmasının sağlanması,
- k) TV, internet ve elektronik ortamda yayınlarla etik bilincin sağlanması,
- l) Kamuda etik insan kaynaklarının oluşturulması,
- m) Personel ve üst makamda bulunan tüm kamu çalışanlarına etik eğitimleri verilmesi,
- n) Hizmet içi programlarla etiğin desteklenmesi ve geri dönüşün sağlanması,
- o) Kurumsal etik rehberler oluşturulması.
- p) Terfi, ödül, ceza mekanizmalarının çalıştırılması,
- q) Etik iletişim hattı kurulması, şikâyet ve ihbarların değerlendirilmesi.
- r) Etik ikilemlerde kalındığında kurumların etik kurullarına danışılması.
- s) Hassas bölgelerde görev yapan etik ikilemlerde başvuru kaynağının olması,
- t) Üniversitelerde etik dersleri konularak toplumsal bilinçlenmenin sağlanması,
- u) Kamu personelinin etik dışı davranışlarda gözetimi, ceza ve terfi ve ödeneklerinin takibinin sağlanması,
- v) İnsan odaklı bir kamu anlayışıyla “önce insan” anlayışıyla yönetilen bir kamu anlayışı,
- w) Kurumsallık ve liderlikte etik anlayış geliştirmek,
- x) Kamuda Etik Ofisi açılarak kamuda etik uzmanları çalıştırılması,

- y) Kamuda Etik disiplin geliştirmek,
- z) Stratejik planda kamu etik ilkeleri gözetilerek kamuya ve kurumlara uyarlanmasının sağlanması,
 - aa) Vergi sistemleri etik prensiplerle yeniden düzenlenerek zamanında vergisini ödeyen vatandaşın ödöl ve cezalandırılması,
 - bb) Kamuda kaynakların kullanımında etik ilkeler ışığında verimlilik ve etkinlik dikkate alınmalıdır.

Etik dışılığı önlemek adına rotasyon getirilmelidir. Bu hem yenilenmeyi sağlayıp hem etik dışılığı önleyecektir. Etik ders olarak üniversitelerde verilmeli, iş hayatında da sürdürülebilir olması ve kamuda etik yapının oluşturulması devamlılığını sağlar. Kamuda etik sorunların danışılabildeği bir komisyon olmalıdır. Etiğin sadece iş odaklı değil yaşam boyu iyiyi hayata geçirme ve kalıcılığı için gerekli yasal ve altyapı oluşturulmalıdır.

Türk kamu sektörüne bakıldığında; gelenekçi bürokratik yapının kemikleşmiş ve değişimi kolay kabul edemeyen bir yapıya sahip olduğu ortadadır. Ülkemiz AB uyum yasalarını bir fırsat olarak görebilirse köklü yapısal değişikliği uygulamakta başarılı olacaktır. Siyasi çerçevenin belirlenerek siyasetin bir rant kapısı olduğu düşüncesinden kaçınılmalıdır. Bu nedenle yasal yaptırım ve kurallar getirilerek önce siyasal yapının güçlendirilmesi yasanın uygulamasında önem taşımaktadır.

Siyasette etik dışı faaliyetleri önlemenin yolu siyasette temel etik değerlerin belirlenerek kanun ve etik kod olarak belirlenmesinden geçmektedir. Bunun yansımaları kamuda da kendini hissettirecektir. Avrupa ölkelerinde ve gelişmiş ölkeler mevzuatlarında ve kodlarındaki siyasette etikte Ülkemizde eksiklikler görölmektedir. “Siyasi Etik Komisyonu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun Tasarısı Taslağı” siyasette etik konusunda atılmış bir adımdır. Taslak son durum olarak 23 Aralık 2014 tarihinde ilgili komisyonda bulunmakta olup, henüz TBMM onayına sunulmamıştır.

AB üyelik sürecinde AB müktesebatına uyumda siyasette etik düzenlemeleri önem arz etmektedir. Yolsuzlukla mücadelede dair 14 Ekim 2009 tarihli AB İlerleme Raporu’nda yasal çerçeve ve kurumsal düzenlemelerin yapılması, strateji çizilmesi eylem planı ve eşgüdüm mekanizması kurulmasına değinilmiştir. Raporda Türkiye’nin yolsuzlukla mücadelede bir yol haritası izlemesi gerekliliği, soruştırma,

iddianame, kovuşturma, mahk miyet kararlarıyla ilgili düzenleme yapması gerekliliği üzerinde durulmuştur.

Etik değerlerin kamuya uyarlanmasında siyasi parti ve temsilcileri olan vekillere rol düşmektedir. Milletvekilleri ve bakanların temiz ve ilkeli yaşam tarzları, üslupları ve davranışları topluma da örnek olmalıdır. Duruş ve erdem sahibi olmalarıyla toplumun güvenini kazanarak demokrasiyi geliştirmelidirler. Bu konuda siyasette etik altyapı ve siyasi kültür gelişmiş ülkelere göre zayıftır. Özgür ve demokratik ülkelerin vazgeçilmez dayanağı olan siyaset etiği anlayışının yerleşmesi için gerekli yasal altyapıyı oluşturmak temiz siyaset ve temiz kamu düzeni ve temiz toplum anlayışının gereği olacaktır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kamu yönetimi, ülkeler arasında farklılık gösterir. Bunun nedeni her ülkenin kendi kültürü, tarihi, sosyo-ekonomik durumu olmasıdır. Buna karşılık küreselleşme ve bilgi çağı, ülkeler arasında etkileşimi arttırmış, evrensel doğrular üzerinden etik olmayan durumları engellemek üzere genel düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Aynı zamanda evrensel olan etik ilkelerin benimsenerek uygulanması ve yerleşmesi tüm ülkelerin ortak olduğu noktalardan birisidir. Bu konuda insan hakları, çalışma koşulları ve çevre ve yolsuzlukla ilgili Birleşmiş Milletlerin “Küresel İlkeler Sözleşmesi” önemli bir karardır.

Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği ve benzeri örgütler, üyesi olan ülkelerin uymak zorunda kalacakları veya tavsiye niteliğinde kararlar ve planlar oluşturmaya başlamışlardır. Bu kapsamda; Avrupa Konseyi Kamu Görevlilerine Yönelik Model Etik Davranış Kodları yayınlamıştır. GRECO'da yolsuzluğa karşı kurulmakla beraber halkın bilinçlendirilmesi amacıyla kurulmuştur. Uluslararası Şeffaflık Örgütü amacı yolsuzlukla mücadele olan ilk ve tek sivil toplum örgütü olmakla beraber küresel ölçümler yaparak küresel yolsuzluk endeksi hazırlayıp kamuoyuyla paylaşmasıyla öncü kuruluşlardandır. Bu kuruluşlar öncülüğünde birtakım ülke örneklerine yer verilerek etik yapılanmaları irdelenmeye çalışılmıştır.

Türkiye'de etik çalışmaları 2004 yılında KGEK kurulmasıyla 2005'te hayata kazandırılmıştır. Her kurumda etik komisyon kurulması gerekliliği bulunmasına rağmen henüz bütün kurumlarda bu komisyonun kurulmadığı görülmektedir. Kamu kurumlarında etik altyapının oluşturulması aynı zamanda iyi yönetişimin gereklerindendir. Etik duruşun sergilenmesi sağlam bir irade ve etik altyapı çalışmalarının uygulanabilirliğiyle mümkün olabilecektir. Bu da hukuki çerçeve, yasal yaptırımlar ceza ve ödül mekanizmaları, kamu kurumlarında etik komisyonları ve insan kaynaklarının etik konularda profesyonel yardım almasıyla ve gerekli

uzmanların istihdamıyla gerçekleşecek bir olaydır. Etik ilkelerin kamuda yerleşmesi kaynakların adil, eşit, etkin ve verimli kullanılması açısından milli servet ve büyüme oranlarını etkileyecektir. Gelişmiş ülke toplumlarında etik ilkelerin yerleşmesinin rolü azımsanamayacak ölçütlerdedir. Etik kültürünün yerleştiği ülkelerde gelişmişlik düzeyi paralellik göstermektedir.

Kamu yönetimi, toplum, birey ve devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen bir yapıdır. Devlet, toplum ve bireylerin mutlu ve huzurlu yaşayabilmeleri için gerekli önlemleri almak, yaşam kalitesini arttırabilmek üzere kamu kaynaklarını verimli kullanmakla görevlidir. 90'lı yıllarda ortaya çıkan “iyi yönetim” kavramı, yolsuzlukla mücadelede, yozlaşmanın engellenmesinde önemli bir kavramdır. Devlet yönetimi, önceliklerin başında insan haklarını koyan, kaynakları verimli kullanan, yerel yönetimleri önemseyen, toplumdaki her türlü faktörü değerlendirmeye alan, performans ölçütlerini kullanan bir devlet olmalıdır.

Mevcut yapıda kamuda etik prensiplerin ele alınarak yenilenmesi, gerekli siyasal ve etik altyapının oluşturularak uygulanması halkın ve devletin gelişmişlik düzeyini etkileyecektir. Etik değerlerin toplumsal hafızada yer etmesi için gerekli bilgi, donanım sağlanmalıdır. Etik bilinci insana yatırımda önemli bir yer kaplamaktadır. Sistematik olarak ailede başlayarak adım adım etik kültürü oluşturulmalıdır. Okullarda, işyerlerinde etik ilkeler desteklenerek kamuda da kurumsal kültür sağlanmalıdır. Etik insan yetiştirmek ve topluma kazandırmak hedef alınmalıdır.

Gerekli yasal düzenlemelerle kamuya uyarlanması sadece insan ve toplumda değil ülkeler arası gelişmişlik göstergelerinden biri olarak adlandırılacaktır. Nitelikli insan gücü ve istihdam da büyüme ve gelir dağılımında artışa neden olacağından toplumsal refaha yol açacaktır. Etik perspektif geliştirilmesi için uygulanan politikalarda siyasette etik insan temsili sağlanarak da yansıması olan kamuya örnek olunmalıdır. Gelişmiş ülke modelleri incelenerek kamuya uyarlanması ve takibi sağlanmalıdır.

Üniversitelerde etik alanında uzmanlaşmayı sağlayacak lisans düzeyinde bölümlerin oluşturulması, bu bölümlerde insan haklarından teftiş ve denetim bilgilerine, tarihten ölçme ve değerlendirmeye, sosyolojiden psikolojiye uzanan geniş bir yelpazede eğitim programlarının düzenlenmesi, uzun vadede etik uzmanı kişilerin etik kurullarında görev yapmalarını sağlayacaktır. Etik alanında uzman olan kişilerin

kamusal etiğe katacakları faydanın, ülke geleceğine son derece olumlu etkileri olacağı düşünülmektedir.

Etik dışı faaliyetlerin engellenmesinin sadece yasalarla ve ceza sistemiyle olamayacağı bilinen bir gerçektir. Önemli olan toplumda etik kültürünün yerleştirilmesi ve geliştirilmesidir. Bu da uzun soluklu bir çalışma, sürdürülebilir devlet politikaları ile mümkündür. Ancak bu noktada etik dışı davranışların cezai yaptırımlarının da ağırlaştırılması gerekliliği unutulmamalıdır. Ceza sonuçları, bireyleri etik davranış içerisinde bulunmaya zorlayacak caydırıcılıkta olmalıdır. Son olarak hukuk sisteminin de cezai durumları değerlendirme aşamasında olabildiğince hızlı hareket etmesi gerekliliğidir. “Vaktinde gelmeyen adalet, adalet değildir” felsefesi, bireylerde sisteme inancı azaltan bir duygu yaratmaktadır.

Kamu yönetiminde etik yaklaşımların üst düzeye çıkması, siyasi etik ile de doğrudan ilintilidir. Uluslararası Şeffaflık Örgütü’nün önerdiği gibi, siyasi etik yasası hazırlanmalı, yolsuzluk ve rüşvet gibi suçlarla ilgili yasama dokunulmazlığı kaldırılmalıdır.

Gerek kamuda, gerekse özel sektörde etik anlayışı ve uygulamalarının yerleştirilmesi ve iyileştirilmesi, özel sektör işletmelerinde etik kültürün geliştirilmesi açısından zorunludur. Kamu sektöründe etik kuralların etkin şekilde uygulanması, özel sektörü de doğal olarak etkileyecektir. Kamunun etik açısından belirli bir kültüre sahip olamaması durumunda, özel sektörün etik kurallara uygun davranışlar göstermesi, özel sektörde etik kültürün oluşmasının beklenmesi gerçekçi olmayacaktır. Her konuda olduğu gibi etik konusunda da öncülüğü kamu kurum ve kuruluşları yapmak zorundadır. Bu çalışma kamuda etik anlayışı ve etik kültürü üzerinde durarak, var olan duruma açıklık getirmek üzere yapılan çalışmaları içermektedir. Avrupa Birliğine üye adaylardan olan Türkiye’nin Uluslararası kuruluşlar ve Avrupa Birliği öncülüğünde gerekli etik altyapısını oluşturarak kamuya uyarlanması ciddi reform ve yasal yaptırımlarla desteklenmesi çağdaş, demokrat ve hukuk devleti olmasının gereklerindendir. Siyasi etik yasası çıkarılarak tepe yönetiminden kamuya ve özel sektöre yansımaları sağlanarak etik kültürünün yerleşmesi sağlanmalıdır. Etik davranışların özümсенerek ve teşvik edilmesi ile etik dışı davranışlar ve yolsuzluğun önüne geçilmelidir. Yasal düzenlemelerde anayasa mahkemesi kararlarıyla KEGK’nun kararlarının çelişmemesi ve yeniden düzenlemeler ile etik yaklaşım desteklenmeli ve kamuya uyarlanmalıdır.

Etik ilkelerin kamuda yerleştirilmesinde; planlama, uygulama ve uygulama mekanizmaları ile desteklenip izlenmesi, etik yönetim anlayışının gereklerindendir. Kamu kurumlarında etik politikaları ele alınarak “Etik Yönetim” liderliğinde uygulamaların geliştirilmesi ve etiğin bir yol haritası olarak izlenmesi çok önemlidir.



KAYNAKÇA

Adaman, F., Çarkoğlu, A. (2000). *Türkiye’de Yerel ve Merkezi Yönetimlerde Hizmetlerden Tatmin, Patronaj İlişkileri ve Reform*. İstanbul: TESEV Yayınları.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2013). 2013 Yılı Faaliyet Raporu.

Akçakaya, M., Hasanoğlu, M. (2009). *21. Yüzyılda kamu Personeli: Etik Sorunlar ve Yeni Arayışlar*. Kamu Etiği Sempozyumu Bildirileri 2 kitabı içinde (s. 569-586). Ankara: TODAİE.

Akdeniz, İ. (2011). Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Davranış İlkeleri, <http://www.etimaden.gov.tr/d/file/etikilkeleregitimsunusu.pdf> (Erişim Tarihi: 10.02.2015)

Altun, M., Sayer, A., Barutçu, A. (2013). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Kamuda Görülen Etik Dışı Davranışlar ve Yolsuzluklar. Sayıştay Dergisi. Sayı: 91.

Arslan, M. (2005). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Arslan, M. (2012). *İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri* (Geliştirilmiş üçüncü baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Avrupa Toplulukları Komisyonu, (2009). *2009 Yılı Türkiye İlerleme Raporu*. Erişim Tarihi: 15.05.2014,

Aydın, İ. (2012). *Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik* (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Aydın, İ. (2014). Kamuda Etik. http://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/belgeler/makale_KamudaEtik-InayetAydin.pdf (Erişim Tarihi: 02.02.2014)

- Azuma, N. (2009). Sahtecilik ve Yolsuzluğun Denetimi: Japon Sayıştay'ında Mevcut Durum ve Karşılaşılan Güçlükler. *Sayıştay Dergisi, Nisan-Haziran 2009, Sayı:73* (Çev. Özgür Demirbuğa, *Sayıştay Başdenetçisi*)
- Baydar, Tülay (2005), Yönetim Etiği Açısından İngiltere'deki Kamu Yönetimi Uygulamaları. *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 447, s.101-124.
- Bicer, İ. (2009). *Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında Etik Değerlerin Uygulanması*. Kamu Etiği Sempozyumu Bildirileri, 2. Kitap, (s.689-698). Ankara:TODAİE.
- Covey, S. (1996). *Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı: Kitlesele Değişim İçin Altın Kurallar*, (G. Suveren ve O. Deniztekin, Çev.). İstanbul: Varlık Yayınları, No.434.
- Çalık, K. (2012). Kamu Yönetiminde Etik Değerlerden Sapma: Bir Kamu Örgütü Üzerine Alan Araştırması. Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çevik, H. (2012). *Kamu Yönetimi Kavramlar-Sorunlar-Tartışmalar* (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Demiral, N. (2009). *Avrupa Birliği'nde Etik ve Türkiye'ye Yansımaları*. Kamu Etiği Sempozyumu Bildirileri 1. Kitap, (s. 195-208). Ankara: TODAİE.
- Demiralp, D. (2008). Sokrates Etiği ve Sanat. Ankara Ün. İktisat Fakültesi Dergisi, Sayı:2, Ankara.
- Doğan, Ö. (2004). *Etik ve Ahlak Felsefesi*, İnkılap Yayınları (1.Basım), İstanbul.
- Erdoğan, Ç. (2009). *Kamu Yöneticilerinin Etik Karar Verme Yaklaşımları*. Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1. Kitap(s.17 – 35). Ankara: TODAİE.
- Eryılmaz, B. (2008). Etik Kültürü Geliştirmek, *Türk İdare Dergisi*, 459/Haziran, 1-12.
- Genç, N.F., Özgür, H., Kılınç, G. (2009). *Seçilmiş Uluslararası Kamu Yönetimi Dergilerinde Etikle İlgili Kuramsal ve Kavramsal Tartışmalar*. Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1 içinde (s. 75 – 100). Ankara: TODAİE.
- Global Compact Network Türkiye. (2014). BM Küresel İlkeler Sözleşmesi. Erişim Tarihi: 15.06.2014, <http://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye/ilkeler/>

Güler, İ. (2009). *Dünya’da Kamu Etiği Uygulamaları*. Kamu Etiği Sempozyumu Bildirileri - 1 (s. 187-193). Ankara: TODAİE.

Güngör, S. (2009). *Kamu Kurumlarında Çalışma Etiği*. Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri - 1 (s.35 -57). Ankara: TODAİE.

http://dergiler.sgb.gov.tr/calismalar/maliye_derigisi/yayinlar/md/md138/ıntkamuoyu.pdf. Erişim Tarihi: 05 Ocak 2015.

<http://etikturkiye.com/etik/kam1/2CuneytYuksel.pdf>. Erişim Tarihi: 25 Aralık 2014.

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Etik>. Erişim Tarihi: 15 Ocak 2015.

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Konf%C3%BC%C3%A7y%C3%BCs>. Erişim Tarihi: 02 Şubat 2015.

http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf. Erişim Tarihi: 11 Aralık 2014

<http://www.cigm.adalet.gov.tr/resimler/etik2014.html> Erişim Tarihi: 11 Şubat 2015

<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=etik&id=etik1> Erişim Tarihi: 11 Şubat 2015

http://www.dhmi.gov.tr/DHMIPage.aspx?mnulD=147#.VQKYi_msWMU Erişim Tarihi: 12 Şubat 2015

http://www.ekonomi.gov.tr/portal/faces/home/kurumsal/EtikKomisyonlari;jsessionid=wOQSEqd4OSSntRT8ICq4L4nIZwDnAQEitawKicaPYQrZbYiLpEBP!1508892433?_afrLoop=19853718276203&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=null#!%40%40%3F_afrWindowId%3Dnull%26_afrLoop%3D19853718276203%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Doe11xohuk_4 Erişim Tarihi: 12 Şubat 2015

http://www.enerji.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2Ffaaliyet_raporu.pdf Erişim Tarihi: 11 Şubat 2015

http://www.etimaden.gov.tr/d/file/etik_komisyon_2013_raporu.pdf Erişim Tarihi: 12 Şubat 2015

<http://www.gtb.gov.tr/etik-komisyonu/etik-komisyonu-faaliyetleri> Erişim Tarihi: 12 Şubat 2015

- <http://www.mkek.gov.tr/tr/Icerik.aspx?ID=75> Erişim Tarihi: 12 şubat 2015
- <http://www.mkek.gov.tr/tr/Icerik.aspx?ID=75>. Erişim Tarihi: 28. şubat 2015.
- <http://www.pergen.gov.tr/etik/faaliyetraporu.html> Erişim Tarihi: 12 şubat 2015
- <http://www.seffaflik.org/hakkimizda/uluslararası-seffaflik-orgutu/>. Erişim Tarihi: 10 Nisan 2015
- <http://www.slideshare.net/Teknoparkistanbul/teknopark-stanbul-etik-kurallar> Erişim Tarihi: 12 şubat 2015
- http://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/egitim_seminer.htm Erişim Tarihi: 12 şubat 2015
- <http://www.uhdigm.adalet.gov.tr/greco/index.html>, Erişim Tarihi: 05 şubat 2015.
- http://www.ulugbay.com/blog_hikmet/?m=201310. Erişim Tarihi: 15 Ocak 2015
- <https://sgm.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/SGM/Birimler/Personel%20ve%20E%C4%9Fitim/2009etikkomisyon.pdf> Erişim Tarihi: 12 şubat 2015
- İnal, K. (1996). “Sosyalist Etik”. *Gelecek*. 1- 3, Kasım-Aralık.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (2014). Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi. Erişim Tarihi: 4 Mart 2014, <http://www.etik.gov.tr/EtikSozlesme.aspx>.
- Karasu, K. (2013). *Kamu Yönetimi Ülke İncelemeleri* (3. Baskı). Ankara: İmge Yayınevi.
- Ketenci, T. (2008). Kant Etiğinde Duyguculuğun Eleştirisi. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:5, Bahar 2008, 35-38, Ankara
- Köprü, B. (2007). Türk Kamu Yönetiminde Etik Değerlerden Sapma ve Yönetmelik Yozlaşma. Gazi Ün. SBE, Kamu Yönetimi ABD, Master Tezi, Ankara
- Kuçuradi, İ. (2011). *Etik* (5. Baskı). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Kutlu, H.A. (2013). *Meslek Etiği* (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Lamberton, L.H., Minor L. (1995). *Human Relations: Strategies For Success*. Chicago: Irwin Mirror Press.
- Metan, A. (2014). Etik. www.felsefetasi.org/etik/ (Erişim Tarihi: 02/02/2015)
- Morin, .A. (2013). *İşte 2013 “Dünya Yolsuzluk Haritası”*. Erişim Tarihi: 9 Nisan 2014, <http://www.hurriyet.com.tr/dunya/25266757.asp>
- OECD. (1996). *Kamu Hizmetlerinde Etik: Güncel Konular ve Uygulama* (TÜSİAD, Çev.) (2003). İstanbul.
- OECD. (2000). *Devlet ve Birey Arasında Güven İlişkisi, Özet Bölümü Türkçe Çevirisi*. Erişim Tarihi: 21 Mayıs 2014, <http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/9789264187986-sum-tr.pdf>
- OECD. (2001). *Kamuoyu Güveninin Tesisi: OECD Ülkelerinde Alınan Etik Önlemler* (U. E. Özdemir, Çev.)
- Oral, B.G. (2011). Yolsuzlukla Uluslararası Alanda Mücadele ve Türkiye’de Yolsuzlukla Mücadelenin Kurumsal Yapısı. Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, Yıl:2011, Cilt: XXX, Sayı:1, s.163-192
- Özdemir M. (2008). Kamu Yönetiminde Etik. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 7, ss.179-195, Zonguldak
- Öztutkan, O. (2011). Kamu Yönetiminde Yozlaşma İle Mücadele Ve Etik: Türkiye Uygulaması. Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli
- Öztürk, F. (2004). Ütopyalar ve Eğitim Sorunsalı. Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi, 3, (5), 89-114, Ankara
- Öztürk, N.K. (2004). Machiavelli-Weber Perspektifinde Siyasal Liderlik Etiği. Amme İdaresi Dergisi, Cilt:37, Sayı:2, Haziran 2004, s.13-30
- Pehlivan, İ. (1998), *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*, Pegem Yayıncılık, (1.Basım) Ankara
- Pieper, A. (1999), *“Etiğe Giriş”*, Ayrıntı Yayınları, İstanbul

- Pope, J. (2000). *Confronting Corruption: The Elements of a National Integrity System*. Transparency International (TI) Source Book. Erişim Tarihi: 03.12.2014, <http://www.transparency.org.nz/docs/2000/Elements-of-a-National-Integrity-System.pdf>.
- Saylam, G. (2007). Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalar ve Türkiye'deki Son Gelişmeler. Gazi Ün. SBE, Kamu Yönetimi ABD, Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Sayli, H., Kızıldağ, D. (2007). Yönetisel Etik ve Yönetisel Etiğin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9/1, 231-251.
- Sökmen, A. ve Tarakçıoğlu, S. (2013). *Mesleki Etik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Topkaya, H., Topkaya, A. (2009). Yolsuzlukla Mücadelede Etkin Bir Araç: BM Sözleşmesi Çerçevesinde Yolsuzluk Kaynaklı Mal Varlıklarının Geri Alınması. *Sayıştay Dergisi*, Temmuz-Aralık 2009, Sayı:74/75
- Tüsiad. (2003). Kamu Hizmetinde Etik. Güncel Konular ve Uygulamalar. İstanbul.
- Tüsiad. (2005). Devlet'te Etik'ten Etik Devlet'e: Kamu Yönetiminde Etik Yasal Altyapı, Saydamlık ve Ayrıcalıklar Tespit ve Öneriler: Cilt 2. İstanbul.
- Tüsiad. (2005). *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar*: Cilt 1. Tüsiad Devlette Etik Altyapı Dizisi No:1, İstanbul.
- Uluğ, F. (2009). Yönetim ve Etik. Kamu Etiği Sempozyumu bildirileri 1 kitabı içinde (s. 3-15). Ankara: TODAİE.
- Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü. (2014). GRECO. Erişim Tarihi: 13.02.2014, <http://www.uhdigm.adalet.gov.tr/greco/index.html>
- Usta, A. (2011). Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlâk. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1/2, 39-50.
- Yüksel, C. (2005). *Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı Değerlendirmesi ve Çözüm Önerileri*. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, 18-19 Kasım 2005, Sakarya (Erişim Tarihi: 6 Haziran 2014).
- Yüksel, C. (2010b). *Devlette Etik: Dünyada ve Türkiye'de Kamu Yönetiminde Etik, Yasal Altyapı ve Uluslararası Uygulamalar*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.

Yüksel. C. (2010a). *Siyasette Etik: Dünyada ve Türkiye’de Siyasette Etik, Siyasetin Finansmanı, Yasa Altyapı ve Uluslararası Uygulamalar*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.

4518 Sayılı Uluslararası Ticarî İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun (2000).

4782 Sayılı Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Rüşvet Verilmesinin Önlenmesi İçin Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2003). Erişim Tarihi: 03.04.2014, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/01/20030111.htm#2>

4852 Sayılı Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun (2003). Erişim Tarihi: 06.05.2014, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/04/20030424.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/04/20030424.htm>

5065 Sayılı Yolsuzluğa Karşı Ceza Hukuku Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun (2004). Erişim Tarihi: 03.12.2014, <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5065.html>

5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2004). Erişim Tarihi: 08.08.2014, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/06/20040608.htm#21>

EKLER

1. **Ek-A** : Kamu görevlileri etik davranış ilkeleri ile başvuru usul ve esasları hakkında yönetmelik 106
2. **Ek-B** : Hediye alma yasağına ilişkin genelge 123
3. **Ek-C** : Denetim görevlilerinin uyacakları mesleki etik davranış 125
4. **Ek-D** : Orta Doğu Teknik Üniversitesi Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi (UEAM) yönetmeliği 129



Ek-A: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Başbakanlıktan

Resmi Gazete Tarihi: 13/04/2005

Resmi Gazete No: 25785

BİRİNCİ BÖLÜM:

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 beklemeye 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 inci 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 inci maddede geçen ve kapsama dahil kamu kurum ve kuruluşlarını,

c) Kamu görevlileri: 2 inci 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 araştırmalarla ilgili 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.

İKİNCİ BÖLÜM: 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 yararlananlara 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 yaralandırmada 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 sunulanı 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 gözüken 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 hemşeri 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, Ek-1'de yer alan "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 araştırmasını 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 ilkelerden 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 anlaşılan ve başvuranın kimliği tespit edilemeyen başvurular değerlendirmeye alınmaz.

Yargı organlarınca incelenmekte olan veya karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur.

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 uyruğu 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 yanlışlıkla 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 işlemden 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 yayımlatır.

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 - Oluştığı 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.

**KAMU GÖREVLİLERİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE BAŞVURU
USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK EK-1**

Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi

Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla;

1. Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmayı,

2. Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,

3. Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,

4. Görevimi, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmeyi,

5. Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,

6. Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikayet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,

7. Kamu Görevlileri Etik Kurulunca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim.

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE BAŞVURU
USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK EK-2

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNUN YETKİ ALANINA GİREN
EN AZ GENEL MÜDÜR, EŞİTİ VE ÜSTÜ KAMU GÖREVLİLERİ

A) TBMM ve Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliğinde

- a) Genel Sekreter
- b) Genel Sekreter Yardımcısı
- c) Devlet Denetleme Kurulu Üyeleri

B) 1 - Başbakanlık ve Bakanlıklarda

- a) Müsteşar
- b) Müsteşar Yardımcısı
 - 1) Genel Müdür
 - 2) Teftiş Kurulu Başkanı

3) Kurul Başkanı (Ek göstergesi 6400 ve üzerinde olanlar)

4) Valiler

5) Kaymakamlar

6) Büyükelçiler, Daimi Temsilciler

7) Başbakan Baş müşaviri

2 - Bağlı-İlgili ve İlişkili Kurum ve Kuruluşlarda

a) Müsteşar

b) YÖK Başkanı, Yürütme Kurulu Üyeleri, Genel Sekreteri ve ÖSYM Başkanı

c) Müsteşar Yardımcısı

d) Genel Müdür

e) Teftiş Kurulu Başkanı ve Diğer Denetim Kurullarının Başkanları

f) Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yardımcıları (ek göstergesi 6400 ve üzeri)

g) Başkan (ek göstergesi 6400 ve üzeri olanlar)

h) Düzenleyici ve denetleyici Kurum ve Kurul Başkan ve Yardımcıları

i) Kurul Üyeleri

j) Kurum ve Kuruluş Başkan Yardımcıları (ek göstergesi 6400 ve üzeri olanlar)

k) Kamu İktisadi Teşekkülleri ve bağlı ortaklıklarının Genel Müdürü

l) Kamu İktisadi Teşekkülleri Yönetim ve Denetim Kurulu Üyeleri

C) Mahalli İdarelerde

1. Büyükşehir Belediye Başkanı

2. İl ve İlçe Belediye Başkanları

3. Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri ve Genel Sekreter Yardımcıları

4. Büyükşehir Belediyesi ve Bağlı Kuruluşları Genel Müdürü

5. Büyükşehir Belediyesi Teftiş Kurulu Başkanı

6. İl Belediye ve İl Özel İdare Birlikleri ile bunların Üst Birlik Başkanları

7. Büyükşehir Belediye Şirketleri Genel Müdürleri, Yönetim ve Denetim Kurulu Üyeleri

8. Büyükşehir sınırları içindeki Belediye Başkanları

D) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında

1. Yönetim Kurulu Başkanı

2. Üst Birliklerde Başkan, Yönetim Kurulu Üyeleri ve Genel Sekreter

E) 5176 sayılı Kanun çerçevesinde; ilgili mevzuatında özlük hakları veya emeklilik yönünden müsteşar, müsteşar yardımcısı, genel müdür statüsünde olduğu belirtilenler, Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlardaki diğer yönetim ve denetim kurulu üyeleri ile teşkilat yapısı ve yürüttükleri hizmetlerin niteliği dikkate alınarak Kurul tarafından en az genel müdür veya eşiti sayılan diğer Kamu Görevlileri.

Ek-B: Hediye Alma Yasağına İlişkin Genelge

Başbakanlık 2007/1 İlke Kararı ile Hediye Alma Yasağını getirmiştir. Başbakanlık Kamu Etik Kurulu 16 Aralık 2011’de Hediye alma yasağıyla ilgili bir genelge yayınlamıştır. 5176 sayılı Kamu görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, ‘‘Kamu Görevlileri Etik Kurulu, hediye alma yasağının kapsamını belirlemeye... yetkilidir.’’ Hükümünü getirmiştir. 5176 sayılı Kanun’a istinaden çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in 15. maddesinde, 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 olarak tanımlanarak, kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilke olarak kabul edilmiş ve kamu görevlilerinin 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 alamayacakları ve menfaat sağlayamayacakları’’ belirtilmiştir.

Yönetmeliğin ‘‘Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı’’ ile ilgili 15. maddesinde şu hususlar hakkında düzenleme yapılmıştır:

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.

Başbakanlık'ın 2005/16 tarihli genelgesinde hediye konusunda benzer hükümler yer almıştır. Genelgeye rağmen işleyişte hediye olayının halihazırda uygulandığı görülmektedir. Hediye konusu kamuoyunda etik tartışmalara yola açmakta ve kamuda yozlaşma, yönetici ve kamuya güvenin zedelenmesinde ve itibar düşmesine yolaçmaktadır. Kamuda etik kültürün yerleşmesinde gerek kamu gerekse özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarına görev düşmektedir.

Bu çerçevede, kamu görevlilerinin hediye ile ilgili kurallara uyması, hediyelerin geri gönderilerek ilgili yöneticilerin personele uyarı ve bilgilendirmesi, önleyici tedbirlerin alınması önem taşır. Hediye alınması halinde ilgililer hakkında, etik açıdan (genel müdür ve üstü düzeydeki Kamu görevlileri için Kurulumuzca-diğer görevliler için yetkili disiplin kurullarınca) 5176 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelik hükümleri çerçevesinde gereken incelemenin yapılacağı bildirilmiştir. Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliğine, TBMM Genel sekreterliğine, Bakanlıklara, Valiliklere, Üst kurullara, Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Kuruluşları Üst Birliklerine dağıtımı sağlanmıştır.

14 Eylül 2010 tarihinde Resmi Gazete 27699 sayı ile yayınlanmıştır.

Ek-C: Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış

İLKELERİ HAKKINDA YÖNETMELİK

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun kapsamında yer alan kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan denetim görevlilerinin uyacakları meslekî etik davranış ilkelerini belirlemektir.

(2) Bu Yönetmelik, 13/4/2005 tarihli ve 25785 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri ile birlikte uygulanır.

Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 3 üncü ve 7 inci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Denetim faaliyeti: Her türlü denetim, teftiş, inceleme, araştırma, soruşturma v.b. işlevleri,

b) Denetim görevlisi: Denetim birimlerinde başkan ve başkan yardımcısı kadrolarında bulunanlar da dâhil olmak üzere denetim, teftiş, soruşturma, kontrol, ön inceleme, inceleme ve araştırma görevini yapmak üzere değişik ad ve unvanlar altında istihdam edilen veya görevlendirilenleri,

c) Denetlenen: Denetime tâbi kamu görevlileri, kamu kurum ve kuruluşları ile özel hukuk gerçek ve tüzel kişilerini,

ç) Yakın: Denetim görevlisinin kan ve kayın hısımları ile denetim görevinin tarafsızlık ve dürüstlük içinde yapılmasını etkileyebilecek diğer kişileri, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Denetim Görevlilerine İlişkin Etik Davranış İlkeleri

Tarafsızlık ve nesnellik

MADDE 4 – (1) Denetim görevlileri;

a) Görevlerini herhangi bir baskı, etkilene ve yönlendirme olmaksızın yerine getirir; tarafsızlığına zarar verecek veya çevresinde böyle bir izlenim uyandıracak herhangi bir faaliyet veya ilişkinin içerisinde yer almaz; her türlü baskıya karşı tarafsızlığını muhafaza eder; siyasî, idarî, ekonomik, sosyal ve kültürel etkilerden kaçınır; tarafsızlığının etkilenmesi söz konusu olduğunda durumu yetkili makamlara bildirir.

b) Görevleriyle ilgili bilgi ve belgeleri toplarken, değerlendirirken, aktarırken ve sonuçlandırırken, önyargısız ve tarafsız şekilde hareket eder; kariyerinin gerektirdiği nesnellik ilkesine uyar.

c) Denetlenen birim ve taraflarca ileri sürülen bilgi, belge ve görüşleri alır; elde ettiği diğer bilgi ve belgelerle birlikte adil, tarafsız ve nesnel bir şekilde değerlendirir.

ç) Raporlarını; denetimin amacına uygun nitelikte, süresi içinde, somut, güvenilir ve geçerli kanıtlara dayalı olarak özlü, açık, tam ve kesin olarak düzenler.

d) Raporlarında yer verdikleri önlem ve tavsiyeleri gerekçeli olarak belirtir.

e) Denetimlerine tâbi kişi, kurum ve kuruluşlar nezdinde aracılıkta bulunamaz.

Eşitlik

MADDE 5 – (1) Denetim görevlileri;

a) Denetim faaliyetlerini yerine getirirken; yasa önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket eder.

b) Dil, din, ırk, cinsiyet, tâbiyet, sosyal sınıf, yaş, evlilik, engellilik, sosyal ve ekonomik durum, siyasi düşünce ve benzeri diğer sebeplere dayanan farklılıkları gözlemeksizin görevlerini yerine getirir.

c) Denetim faaliyetini yerine getirirken, herhangi bir kişiye, zümreye ya da kuruma karşı önyargılı hareket etmez yahut bunları kayıracı veya dışlayıcı faaliyetlerde bulunamaz.

Dürüstlük

MADDE 6 – (1) Denetim görevlileri;

a) Çalışmalarını dürüstlük, doğruluk, dikkat ve sorumluluk duygusu içinde yürütür.

b) Yapılacak denetleme ve soruşturmalar konusunda başkalarına görevleri ile ilgili olarak herhangi bir vaat veya taahhütte bulunamaz.

c) Görevlerinin saygınlığını ve güvenilirliğini zedeleyen görüntü, tavır ve davranıştan kaçınır.

ç) Kendilerine verilen görevi kapsamı ve süresi içinde yerine getirir; suç teşkil eden diğer eylem ve işlemlere vâkıf olduğunda konuyu yetkili makamlara bildirir.

Gizlilik

MADDE 7 – (1) Denetim görevlileri;

a) Denetim faaliyetlerinin yürütülmesi ve raporlanması aşamalarında, denetledikleri konu ve kurumla ilgili gizliliğe uygun hareket eder; kanaatlerini yetkili makamlar dışında kimseye açıklayamaz.

b) Görevleri dolayısıyla öğrendikleri devlet sırrı, ticarî sır ve özel hayatın gizliliği ile ilgili bilgileri, kanunların öngördüğü durumlar dışında hiçbir kurum, kuruluş veya kişiye veremez ve açıklayamaz.

c) Denetim faaliyetleri sırasında edindiği herkese açık olmayan bilgileri kendi yararına veya başkalarının yarar ve zararına kullanamaz.

Çıkar çatışmasından kaçınma

MADDE 8 – (1) Denetim görevlileri;

a) Görevleri sırasında ve görevleri ile ilişkili olarak kendi ve yakınlarının çıkarlarının söz konusu olabileceği her türlü durumdan kaçınır; bunlarla ilgili olarak denetim faaliyetlerine ve alınacak kararlara katılamaz, görüş bildiremez.

b) Son iki yıl içinde görev yaptıkları kurum, kuruluş ve bunların iştiraklerine yönelik denetim faaliyetlerine katılamaz.

c) Denetim faaliyetini yürütürken, yetki ve nüfuzunu kullanarak hizmetin gerekli kıldığı koşullar dışında, kurumlardan ek hizmet veya imkân talep etmez; kamu mal ve hizmetleri ile insan kaynaklarını hizmet gerekleri dışında kullanamaz ve kullandıramaz.

ç) Denetim faaliyetleri ile ilgili olarak görevini tarafsız ve nesnel bir şekilde yürütmesini engelleyecek potansiyel veya gerçek çıkar çatışması durumunu derhal kurum veya kuruluşuna bildirir ve konu ile ilgili görevden çekilme talebinde bulunur.

d) Görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendilerinin veya başkalarının kitap, dergi, kaset ve benzeri ürünlerinin satışını ve dağıtımını yaptıramaz; herhangi bir kurum, vakıf, dernek veya spor kulübüne yardım, bağış ve benzeri nitelikte menfaat sağlayamaz.

Nezaket ve saygı

MADDE 9 – (1) Denetim görevlileri, onur kırıcı, küçük düşürücü ve keyfi davranışlar sergilemez; baskıcı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunmaz; birlikte görev yaptıkları ve denetledikleri kişilere karşı nazik ve saygılı davranır.

Yetkinlik ve meslekî özen

MADDE 10 – (1) Denetim görevlileri;

a) Görevin gerektirdiği bilgi, beceri ve deneyime sahip olur ve görevlerine azami özen ve dikkat gösterir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Uygulanmayacak Hükümler

MADDE 11– (1) Bu Yönetmelikte düzenlenen denetim görevlileriyle ilgili etik davranış ilkelerine aykırı nitelik taşıyan kapsam içindeki kamu kurum ve kuruluşlarının yönetmeliklerinde yer alan hükümler uygulanmaz.

Yürürlük

MADDE 12– (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 13– (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Başbakan yürütür.

Ek-D: Orta Doğu Teknik Üniversitesi Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi (Ueam) Yönetmeliği

Amaç

Madde 1 — Merkezin amacı aşağıda belirtilmiştir:

a) Merkez, ülkemizde etik bilinci geliştirmek üzere uygulamalı etik alanlarında araştırma yapmak, kuramsal çalışmalar yürütmek ve sonuçları geliştirip, yaygınlaştırmak amacıyla kurulmuş bir araştırma merkezidir.

b) Merkezin öz görevi, örnek uygulamaları öncelikle Üniversite’de başlatarak, toplumda etik bilinci geliştirmek ve toplumsal yaşamı ilgilendiren davranış ve kararların etik ilkeler çerçevesinde gerçekleşmesini sağlamak için gerekli duyarlılıkları kazandırmaktır.

Tanım ve Dayanak

Madde 2 — Bu Yönetmelikle 2547 sayılı Kanunun değişik 3/j maddesindeki tanıma dayanılarak, Rektörlüğe bağlı “Orta Doğu Teknik Üniversitesi Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi” (UEAM) kurulmuştur. Bu Yönetmelikte Orta Doğu Teknik Üniversitesi "Üniversite", Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi "Merkez" olarak anılacaktır.

Çalışma Alanı

Madde 3 — Merkez, amacı doğrultusunda aşağıdaki alanlarda çalışmaları yürütür:

a) Üniversite’ye etik bilinçlenme ve etik değerlere göre karar verme becerilerini kazandırmak,

b) Uygulamalı etik alanında bilgi birikimini artırmak ve yaymak,

c) Üniversite’de ortaya çıkan etik sorunlara çözüm üretmek,

d) Etik konularda araştırma yapmak, araştırmaları eşgüdümlü bir biçimde yürütmek ve bu araştırmaların sonuçlarının akademik ve diğer eğitim programlarında uygulanmalarını sağlayarak etik bilincini artırmak,

e) Özel, kamu ve sivil toplum kuruluşlarının sağladıkları toplumsal yararı artırarak iyileştirmek üzere, bu kuruluşların etkinlik ve yönetimlerinde yönlendirici olmak,

f) Etik ilkelerin Türkiye'nin hukuk mevzuatına girmesini sağlamak,

g) Toplumsal yaşamı ilgilendiren konularda kararların etik ilkelerin gözetilmesiyle alınmasını sağlayarak toplumsal düzeyde etik bilinç oluşturmaktır.

Örgütlenme ve Yönetim

Madde 4 — Merkezin Organları şunlardır:

a) Müdür,

b) Yönetim Kurulu,

c) Danışma Kurulu,

d) Merkez Birimleri.

Müdür

Madde 5 — Müdür, Merkez amaçları konusunda araştırma, uygulama ve eğitim deneyimi bulunan Üniversite öğretim üyeleri arasından Rektör tarafından üç yıl için görevlendirilir. Süresi biten Müdür yeniden görevlendirilebilir.

Müdür, öğretim üyeleri arasından en çok iki kişiyi Müdür Yardımcısı olarak seçer. Müdür, görevi başında olmadığı zaman yardımcılarında birini vekil bırakır. Göreve vekalet dört aydan fazla sürerse, yerine, kalan süreyi tamamlamak üzere yeni bir müdür görevlendirilir.

Müdürün Görevleri

Madde 6 — Müdürün görevleri şunlardır:

a) Yönetim ve Danışma Kurullarını toplantıya çağırmak ve bu kurullara başkanlık etmek,

b) Yönetim Kurulu kararlarının uygulanmasını sağlamak,

c) Merkezin ve Merkeze bağlı Birimler ile idari personelin düzenli ve verimli çalışmasını sağlamak,

d) Her faaliyet dönemi sonunda, Merkezin yıllık çalışma raporunu, bir sonraki yılın çalışma programı taslağını ve bütçe önerisini hazırlamak ve Yönetim Kuruluna sunmak.

Yönetim Kurulu

Madde 7 — Yönetim Kurulu biri Müdür olmak üzere 5 üyeden oluşur. Merkez Müdürü Yönetim Kurulunun başkanıdır. Yönetim Kurulu üyeleri Merkez amaçları

konusunda Üniversitenin araştırma, uygulama ve eğitim deneyimi bulunan öğretim üyeleri arasından, ilgili akademik birimlerin görüşleri alınarak Rektör tarafından görevlendirilir.

Yönetim Kurulunun görev süresi üç yıldır. Süresi biten üye yeniden görevlendirilebilir. Herhangi bir nedenle görevinden ayrılan Yönetim Kurulu üyesinin yerine kalan süreyi tamamlamak üzere bir üye görevlendirilir.

Yönetim Kurulunun Görevleri

Madde 8 — Yönetim Kurulu, Müdürün çağrısı üzerine en az ayda bir defa (üyelerin salt çoğunluğu ile) toplanarak aşağıdaki görevleri yürütmekle yükümlüdür:

- a) Merkezin çalışmaları ve yönetimi ile ilgili kararları almak,
- b) Merkez Birimlerinin kuruluş ve çalışma ilkelerini belirleyen yönergeler hazırlamak, usul ve esasları belirlemek,
- c) Üniversite’de Fakülte ve Yüksekokul bölümleri arasında (disiplinlerarası) işbirliğini gerektiren çalışmaların yürütülmesini sağlamak amacıyla protokoller düzenlemek,
- d) Müdürün hazırlayacağı yıllık çalışma raporunu değerlendirmek ve değerlendirme sonuçlarını rapor halinde Rektörlüğe sunmak,
- e) Müdürün ve Danışma Kurulunun görüş ve önerilerini değerlendirerek bir sonraki yılın çalışma programını hazırlamak,
- f) Yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla ortaklaşa yürütülecek çalışmaların temel ilkelerini saptamak, protokollerini hazırlamak,
- g) Müdür tarafından Rektörlüğe sunulmak üzere hazırlanan bütçe önerisini incelemek ve onaylamak,
- h) Merkezin, profesyonel sertifikalı eğitim programlarına katılanlara vereceği sertifika konusundaki ilkeleri belirlemek ve Sürekli Eğitim Merkezi’ne bildirmek.

Danışma Kurulu ve Görevleri

Madde 9 — Danışma Kurulu, gerek görüldüğü takdirde Yönetim Kurulunca önerilen ve Rektör tarafından onaylanan, Merkez amacı doğrultusunda çalışma yapan kişi ve kurum temsilcilerinden oluşur. Danışma Kurulu üyelerinin süresi iki yıldır. Süresi biten üye yeniden görevlendirilebilir. Danışma Kurulu yılda en az bir defa toplanarak Merkezin çalışmalarını değerlendirir ve yeni çalışmalar konusunda görüş ve önerilerini Yönetim Kuruluna bildirir. Danışma Kurulu toplantılarında çoğunluk aranmaz.

Madde 10 — Merkez çalışmalarını iş bölümü çerçevesinde yürütmek üzere Müdürün önerisi ve Yönetim Kurulu kararıyla Merkezin çalışma alanlarında Merkez Birimleri kurulabilir. Merkez Birimleri kuruluş ve çalışmaları Yönetim Kurulunca belirlenen esaslar uyarınca yürütülür.

Merkez Birimlerde görevlendirilecek her türlü personelin görevlendirilmeleri veya atanmaları Merkez Müdürünün önerisi ve Rektör'ün onayı ile yapılır.

Yürürlük

Madde 11 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 12 — Bu Yönetmelik hükümlerini Orta Doğu Teknik Üniversitesi Rektörü yürütür.

d) Raporlarında yer verdikleri önlem ve tavsiyeleri gerekçeli olarak belirtir.

Kamu Konutlarının Tahsis İşlemleri 2008/1 Genelge/ İlke Kararı ile alınmıştır. Kamu konutlarının ilgili mevzuatında düzenlenmesine rağmen çeşitli sorunlar yaşandığı gözlenmiştir. Bu çerçevede kamuoyuna yansıyan olumsuzlukların iyileştirilmesi ve kamu görevlilerine yönelik itibar ve güvenin artırılması için, kurum yöneticilerinin lojman tahsis komisyonu başkan ve üyeleri ile ilgili diğer kamu görevlilerinin kamu konutlarının kullanımı ve boşaltılmasına ilişkin her türlü işlemde şeffaflığı sağlamaları eşitlik ve tarafsızlıkla mevzuatta belirlenen düzenlemelere titizlikle uymaları ve etik ilkelere bağlı bir uygulama için gereken önlemleri almaları büyük önem taşımaktadır.

24 Kasım Öğretmenler Günü İlke Kararı 2008/2 de alınmıştır. Etik ile ilgili bilgilerin anaokulundan başlayarak topluma kazandırılmasında, etik kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi eğitim ve öğretim kurumlarının temel görevlerindendir. Bu nedenle hediye uygulamalarının öğretmenlik mesleğinin itibarını zedelemesi ve öğrencilerde etik değerler konusunda şüphe uyandırdığı düşünülmektedir. 24 Kasım olmak üzere diğer günlerde uyumlu ve maddi değeri olmayan sembolik(çiçek vb) hediyeler dışında hediye alınmaması konusunda “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” in 15 maddesine göre başta mülki yöneticiler olmak üzere Öğretmenler Kurulu ile her kademedeki yönetici ve personelin gerekli dikkati göstermesi kararlaştırılmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Hanife Melek KESİCİ
Uyruğu : T.C
Doğum Yeri ve Tarihi : Keban, 1972
Medeni Hali : Bekar
Adres : Sancak Mah. 552.Sok. Kalamış Apt. 10/9 Çankaya/ANKARA
E-Posta : melek.kesici@tcmb.gov.tr
İletişim (Telefon) : 05332302688

EĞİTİM

Lise : Altınova Lisesi, 1985-1988
Lisans : Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi, 2000-2004
Yüksek Lisans : Türk Hava Kurumu Üniversitesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon, 2012-Halen

MESLEKİ DENEYİM : 1993 yılından beri çalışma hayatında yer almaktayım. 21 yılı dolduran bir Kamu çalışanı olarak gözlemlediğim, deneyimlediğim bir konu hakkında bilgi edinmek ve bunu paylaşmak beni mutlu etmiştir. Günümüz dünyasında yaşam boyu öğrenme taraftarıyım. Bu nedenle yaşadığım sürece bilgi eğitim ve inovatif gelişmeleri takip etmek özel ilgi alanımdır. Yaşamın amaçlarından biri de sürekli gelişim ve değişimdir. Etik kamu bilinci yaratılması, kurumların etik gelişim göstermesi hayli önem taşımaktadır. İnsanın yaşam boyu öğrenme arzusu ve imkanlarıyla yenilenmesi etik yaşamın hayata geçirilmesiyle mümkün olacaktır. Temiz ve demokrat bir yaşam düzeninde etik algısı ve kurumların intibakı önem taşır.

YABANCI DİL : İngilizce