

# KAMU YÖNETİMİNDE ETİK KAVRAMININ İZİNİ SÜRMEK: KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU ÜZERİNE BİR İNCELEME<sup>1</sup>



Kafkas Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler  
Fakültesi  
KAÜİBFD  
Cilt, 13, Sayı 25, 2022  
ISSN: 1309 – 4289  
E – ISSN: 2149-9136

Makale Gönderim Tarihi: 28.06.2021 Yayına Kabul Tarihi: 07.12.2021

**Emre AKCAGÜNDÜZ**  
Arş. Gör. Dr.  
Trakya Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,  
Edirne, Türkiye  
emreakcagunduz@gmail.com  
**ORCID ID: 0000-0003-2829-0794**

**Melek Busem EKEN**  
Arş. Gör.  
Trakya Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,  
Edirne, Türkiye  
mbusemeken@gmail.com  
**ORCID ID: 0000-0001-9408-9840**

**ÖZ** | Bu çalışmanın temel amacı, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun, yapısı, mevzuatı ve kararları çerçevesinde, kamu yönetimi etik kültürün gelişmesindeki yerini ve etkinliğini tartışmaktır. Çalışma üç bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde çalışmanın kuramsal çerçevesi “yönetişim anlayışı” çerçevesinde tartışılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun tarihsel gelişimi anlatılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'ndan alınan veriler ışığında, Türkiye'de 2017-2019 yıllarını içeren 3 yıllık dönemde hangi konularda etik davranış ihlalleri yapıldığı, Kurul'a kaç başvuru yapıldığı, başvuruların kaç tanesinin kabul edilip/edilmediği, başvuru içerikleri, etik ihlal başvurularının konulara göre dağılımı, başvurular sonucu hangi etik ilkelerin ihlal edildiği ve etik kültürün gelişmesi için yapılan faaliyetler incelenmiştir. Çalışmanın sonuç bölümünde elde edilen veriler çerçevesinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun etkinliği tartışılarak, Kurul'un daha etkin olabilmesi için çeşitli öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Etik, kamu yönetimi, kamu görevlileri etik kurulu

**JEL Kodları:** H83, D73, M42

**Alan:** Kamu Yönetimi

**Türü:** Araştırma

**DOI:** 10.36543/kauibfd.2022.020

**Atıfta bulunmak için:** Akcagündüz, E., & Eken, M. B. (2022). Kamu yönetimi etik kavramının izini sürmek: Kamu görevlileri etik kurulu üzerine bir inceleme. *KAÜİBFD*, 13(25), 473-496.

<sup>1</sup> İlgili çalışmanın etik kurallara uygunluğu beyan edilmiştir.

# TRACING ETHICS IN PUBLIC ADMINISTRATION: A STUDY ON TURKISH COUNCIL OF ETHICS



Kafkas University  
Economics and Administrative  
Sciences Faculty  
KAUJEASF  
Vol. 13, Issue 25, 2022  
ISSN: 1309 – 4289  
E – ISSN: 2149-9136

Article Submission Date: 28.06.2021

Accepted Date: 07.12.2021

**Emre AKCAGÜNDÜZ**  
Res. Asst. Dr.  
Trakya University  
Faculty of Economics and  
Administrative Sciences,  
Edirne, Turkey  
emreakcagunduz@gmail.com  
**ORCID ID: 0000-0003-2829-0794**

**Melek Busem EKEN**  
Res. Asst.  
Trakya University  
Faculty of Economics and  
Administrative Sciences,  
Edirne, Turkey  
mbusemeken@gmail.com  
**ORCID ID: 0000-0001-9408-9840**

**ABSTRACT** | This study aims to discuss the role and effectiveness of the Council of Ethics for Public Service in the improvement of ethical culture Turkish public administration within the framework of its structure, legislation and decisions. The study consists of three chapters. In the first chapter, the theoretical framework of the study is drawn on the basis of the understanding of governance. The history of the Council of Ethics for Public Service from its establishment to its development is explained in the second chapter. The third chapter includes an analysis of the Council's functioning throughout a three years period from 2017 to 2019. The number and content of applications, the number of applications that have been accepted or rejected, the type of ethical breaches, the ethical principles that were determined to have been violated and the Council's strategies to help improve and sustain the culture of ethics are evaluated in light of data obtained from the Council. Finally, the effectiveness of the Council of Ethics for Public Service is discussed, and recommendations are made in this regard.

**Keywords:** *Ethics, public administration, council of ethics for public service*

**JEL Codes:** *H83, D73, M42*

**Scope:** *Public Administration*

**Type:** *Research*

## 1. GİRİŞ

Etik, sosyal bilimlerin pek çok alanında işlenmiş bir kavramdır. Etik kavramının tarihsel kökenine bakıldığında, kavramın farklı coğrafyalarda farklı şekillerde tanımlandığı ve anlamlandırıldığı görülmektedir (Aktaş, 2014). Bu nedenle etik kavramının etimolojisi, kavramın anlaşılmasında önemli bir yol gösterici olmaktadır. Etik, Yunanca bir kavram olan “ethos” tan türemiştir. Ethos’tan türetilen “ethics” kavramı, “gelenek, alışkanlık, töre, karakter” (Tepe, 1998, s. 12) gibi anlamlara gelmektedir. Kavramın Türkçeye geçişi ise Fransızcadan olmuştur. Fransızca “éthique” kelimesi özellikle son dönem Osmanlı aydınlarınca sıklıkla kullanılmış ve Türkçeye yerleşmiştir. Kavram Türkçede “Töre Bilim” olarak da kullanılmıştır (Özturan, 2011, s. 171). Etik kavramının farklı tanımları yapılmıştır. Bu tanımlamaların bazıları şu şekildedir: “Varoluş tarzı ya da bilgece bir eylem yolu arayışı” (Badiou, 2004, s. 17) “belli bir ahlaklılık idesine sahip, belli bir yaşama idealini hayata geçirmek için mücadele eden bireyin yaşayışı” (Cevizci, 2002, s. 1), “çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü” (TDK, 2020).

Türkiye’de etik kavramı sosyal bilimlerin birçok farklı alanında işlenmiştir. Bu çalışmada etik kavramı, kamu çalışanlarının uyması gereken kurallar özelinde incelenmiştir. Türkiye’de etik kavramının kamu sektöründe algılanması, hangi davranışların etik kavramı içinde olduğu, hangi kavramların etik dışı olduğu sürekli tartışma konusu olmuştur. Bu tartışmaların izi, Türkiye’de kamu yönetiminde reform çalışmalarının tarihi içerisinde görülebilir. Türkiye’de kamu yönetiminin daha etkin ve verimli bir şekilde yapılandırılması için belirli dönemlerde araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar hem yerli hem de yabancı uzmanlarca yapılmıştır. Yapılan her araştırmanın sonunda da bir rapor hazırlanmıştır. Hazırlanan her raporda kamu görevlileri ile ilgili sorunlar belirtilmiştir. Raporlarda kamu personeli ile ilgili şu ifadelere yer verilmiştir (Yayman, 2016, s. 23-24):

- Kamu personeli sistemi baştan değiştirilmelidir.
- Kamu personelinin işe alınmasında rasyonel ilkeler belirlenmelidir.
- Kamu personeline, vatandaşa nasıl davranması gerektiği ile ilgili eğitimler verilmelidir.
- Kamu kurumlarında mutlak suretle çalışma yaşamına dair etik ilkeler belirlenmeli ve keyfiyete dayalı davranışlar engellenmelidir.

Yukarıda 1933-2002 yılları arasında yerli ve yabancı uzmanlarca yapılan araştırmaların sonuçlarında da görüldüğü gibi, kamu hizmetlerinin sunumunda kamu görevlilerinin uyması gereken etik kuralların hazırlanması gerektiği vurgulanmıştır.

Türkiye’de her ne kadar belirli aralıklarla kamu yönetimi alanında reform yapılmak istenmişse de buna yönelik yapılan araştırmalarda [Kamu Yönetimi Araştırması Genel Raporu (KAYA) ya da Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırması Projesi (MEHTAP) gibi] elde edilen sonuçlar çerçevesinde somut adımlar atılamamıştır. Kamu yönetiminde reform için somut adımların 3 Kasım 2002 seçimleri sonrasında seçimi kazanan siyasi partinin öncülüğünde atılmaya başlandığını söylenebilir. Bu adımların temel amacı; dünyada 1980’lerde başlayan yeni liberal dönüşümün etkisiyle yaygınlık kazanan yönetim anlayışı çerçevesinde şeffaf, hesap verebilir, etkin, cevap verebilir, katılımcı bir kamu yönetimi yapısı oluşturmaktır. Buna yönelik ilk gelişme 2003 yılında Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı’nın hazırlanması olmuştur. İlgili tasarı farklı açılardan eleştirilmiş ve yürürlüğe girmemiştir. Sonrasında 2003 yılında 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim Kontrol Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu somut adımlardan sonra ise etik yönetim ve kamu yönetiminde etik davranışların geliştirilmesi için 2004 yılında 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. Kamu Görevlileri Etik Kurul’u 2004 yılından itibaren kamu yönetimi alanında hem bir denetim hem bir eğitim kurumu olarak çalışmaktadır. Kurul’a 2005-2019 yılları arasında 2476 tane başvuru yapılmıştır. Kurul sadece etik ihlalleri araştırmakla kalmamış etik bilincin gelişmesi için bakanlıklar ve sivil toplum kuruluşları ile projeler geliştirmiştir. Yine Kurul, etik kültürün geliştirilmesi amacıyla kurumlar bazında eğitim faaliyetleri düzenlemiştir. Ayrıca Kurul etik konusunda hazırlanan bilimsel çalışmalara maddi açıdan destek sağlamıştır.

Bu çalışmanın temel amacı, Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun, yapısı, mevzuatı ve kararları çerçevesinde, kamu yönetiminde etik kültürün gelişmesindeki yerini incelemek ve Kurul’un daha etkin çalışması için tespit edilen sorunlara çözüm önerileri üretmektir. Çalışma üç bölüm ve bir sonuç olarak tasarlanmıştır. Birinci bölümde çalışmanın kuramsal çerçevesi olan “Yönetişim” kavramı tartışılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun tarihsel gelişimi anlatılmıştır. Üçüncü bölümünde, çalışmanın temel amacı yansıtılmıştır. Bu bölümde Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun, yapısı, mevzuatı ve kararları çerçevesinde, kamu yönetiminde etik kültürün gelişmesindeki yeri incelenmiş ve daha etkin çalışabilmesi için önerilerde bulunulmuştur. Çalışmada 2017-2019 yıllarında Etik Kurul’a yapılan başvurular ve Kurul’un bu başvurulara vermiş olduğu geri dönüşler incelenmiştir. Üç yıllık dönemde hangi konularda etik davranış ihlalleri yapıldığı, Kurul’a kaç başvuru yapıldığı, başvuruların kaç tanesinin kabul edilip/edilmediği, başvuru içerikleri, etik ihlal başvurularının konulara göre dağılımı, başvurular sonucu

hangi etik ilkelerin ihlal edildiği incelenmiştir. Ayrıca Kurul'un etik eğitimi ve etik kültürün gelişmesi için yaptığı faaliyetler incelenmiştir. Çalışmanın sonuç bölümünde elde edilen veriler çerçevesinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun, Türk kamu yönetiminde etik değerlerin ve etik kültürün gelişmesindeki rolü ve daha etkin nasıl çalışabileceği tartışılmıştır.

## 2. TEORİK ARKA PLAN: YÖNETİŞİM ANLAYIŞI VE KAMU YÖNETİMİNDE ETİK KÜLTÜRÜN GELİŞMESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Türkiye'de kamu yönetiminin daha etkin ve daha verimli bir yapıya kavuşturulması için yapılan çalışmaların tarihi 1930'lu yıllara kadar götürülebilir. 1923 yılında kurulan Türkiye Cumhuriyeti uzun yıllar süren savaş nedeniyle insan gücünün önemli bir bölümünü yitirmiştir. Bu durum nedeniyle ülke genelinde ekonomiden, eğitime, kamu yönetiminden kalkınmaya kadar yapılması planlanan bütün reformlar, yabancı ülkelere gelen uzmanlar tarafından tasarlanmıştır. Bu nedenle 1933 yılından itibaren hem yerli hem de yabancı uzmanlarca çeşitli reform araştırmaları yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda, kamu personelinin kamu hizmetlerine kadar pek çok alanın yeniden düzenlenmesi gerektiği tekrar tekrar vurgulanmıştır.

Türkiye'de her ne kadar çeşitli araştırmalar yapılsa da kamu yönetiminde reform süreci için iki temel itici gücün varlığı, somut adımların atılmasına neden olmuştur. Bu iki temel güç: 1980'lerde başlayan neo-liberal dönüşüm ve Türkiye'nin 2000'li yıllarda Avrupa Birliği'ne (AB) üyelik sürecidir. Bu iki temel güç çerçevesinde Türkiye'de birçok alanda önemli reformlar yapılmıştır. Bu reformlar çerçevesinde yeni kurumlar ve kurullar ortaya çıkmaya başlamıştır<sup>2</sup> (Eryılmaz & Biricikoğlu, 2011).

2003 yılında Türkiye'de kamu yönetimi reformu için bir reform kurulu oluşturulmuştur. Bu reform kurulu öncelikle iki adet belge hazırlamış ve bunları kamuoyunun tartışmasına açmıştır. Bu belgeler şunlardır (Dinçer ve Yılmaz, 2003):

- Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma 1: Değişim Yönetimi İçin Yönetimde Değişim
- Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma 2: Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı

<sup>2</sup> Türkiye'deki kamu yönetimi yapısının yeniden düzenlenmesine yönelik bu reformlar kapsamında kamu yönetiminde etik kültürün geliştirilmesi özelinde atılan adımlara çalışmanın dördüncü bölümünde yer verilmiştir.

Bu iki belge Türkiye’de yapılması planlanan kamu yönetimi reformunun temel felsefesini yansıtmaktadır. Bu belgeler dönemin hâkim yönetim anlayışı olan “Yönetişim” çerçevesinde tasarlanmıştır. Bu iki belgenin anlaşılması için “Yönetişim” kavramının incelenmesi gerekmektedir.

Yönetişim kavramının kökeni ile ilgili çeşitli tartışmalar bulunmaktadır. Örneğin Yüksel (2000, s. 145) terimin kökenini 16. yüzyıla dayandırılmaktadır. Yüksel, yönetişimi, Fransızcada yer alan “gouvernance” terimiyle temellendirildiğini belirtmiştir. Bu değerlendirmeye göre yönetişim, iktidarı sivil toplumla uzlaştırmayı amaçlayan bir yaklaşımı ifade etmektedir. Yönetişim kavramının sistemli ve net bir tanımı ise, ilk defa 1989 yılında Dünya Bankası tarafından hazırlanan Afrika’nın kalkınması ile ilgili bir raporda kullanılmıştır (Sobacı, 2007, s. 220; World Bank, 1989, s. xii). Yönetişim kavramının pek çok tanımı yapılmıştır. Bu tanımlara şu örnekler verilebilir: Yönetişim; “yönetim ve karar alma süreçlerinin bütün paydaşların iş birliği ve katılımı ile yapılmakta olduğu, yöneticilerin uzlaşmacı, saydam, hesap verebilir, etkin ve sorumlu bir yönetim anlayışıdır.” (TESEV, 2008, s. 17). Başka bir tanımda ise yönetişim; “bir siyasal-toplumsal sistemdeki ilgili bütün aktörlerin ortak çabalarıyla elde edilen sonuçların oluşturduğu bir yapı ya da düzen anlamına gelmektedir.” (Bozkurt vd., 2014, s. 274). Kısacası yönetişim; yönetsel süreç, süreçle alakalı bütün aktörlerin dâhil edilmesidir. Yönetişim yaklaşımında yönetim, yalnızca devlet (bürokrasi) tarafından gerçekleştirilen bir eylem olmaktan çıkarılarak, devletin yanı sıra özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının da yönetim sürecine dâhil edildiği bir mekanizma haline gelmiştir. Yönetişimle ilgili yapılan tanımların özü bu şekilde ifade edilebilir.

Yönetişim kavramının özellikleri, kavramın içeriğini yansıtmaktadır. Yönetişim kavramının özellikleri; “hesap verebilirlik, saydamlık, açıklık, etkinlik, verimlilik, eşitlik, adillik, sorumluluk, katılımcılık, hukukun üstünlüğü” olarak sıralanabilir (TESEV, 2008, s.8; Güzelsarı, 2004, s. 17). Yönetişim, tanımından ve özelliklerinden de anlaşıldığı gibi; klasik Weberyan yönetim anlayışının sahip olduğu, sert, kuralcı, merkeziyetçi, halka kapalı yönetim anlayışı yerine daha şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışını betimlemektedir.

Yönetişim kavramının içeriğini yansıtan bu özelliklerden de anlaşılacağı gibi, yönetişim ve kamu yönetiminde etik birbirleriyle yakından ilişkilidir. Kamu görevlileri, kamu hizmetlerini yerine getirirken hesap verebilir ve saydam olmalıdırlar. Bu iki özellik etkin bir kamu yönetimi için olmazsa olmaz özelliklerdendir. Yönetişim yaklaşımının barındırdığı özellikler, yönetim yapılarına entegre edildiğinde, kamu hizmetlerinin sunumunda yaşanan; yolsuzluk, yozlaşma, kayırma, belge saklama ve özel çıkarların peşinde koşma

gibi etik sorunların engellenmesi kolaylaşmaktadır. Kısacası yönetişim anlayışı, kamu yönetimi yapılarının daha şeffaf ve daha hesap verebilir bir yapıya kavuşmasını amaçlamaktadır. Bu durumda kamu yönetiminde sıklıkla görülen etik dışı davranışların engellenmesini sağlayacaktır.

Türkiye’de kamu yönetimi alanındaki reform çalışmaları kapsamında 2003 yılında Kamu Yönetimi Reform Kurulu tarafından hazırlanan belgeler, takip eden dönemlerde yapılan reformların temel kaynağını oluşturmuştur. Bu belgelerin içeriği incelendiğinde planlanan reformların kuramsal bakış açısının “Yönetişim” olduğu da açıkça görülmektedir. “Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma 1: Değişim Yönetimi İçin Yönetimde Değişim” adlı raporun 11. ve 13. sayfaları arasında yukarıda belirtilen ve kamu yönetiminde önceden yapılan reform araştırmalarına yer verilmiştir. Bu rapor hazırlanırken geçmişte elde edilen bilgi birikiminden yararlanıldığını göstermektedir. Raporun 29. sayfasında, 21. yüzyılda kamu yönetiminin sahip olması gereken özelliklerden bahsedilmektedir. Buna göre Türkiye’de kamu yönetimi “katılımcı, saydam, etkin, hesap verebilir, verimli, öngörülebilir, hızlı, esnek, hukukun üstünlüğüne dayalı, belirsizliğe izin vermeyen, insan haklarına dayalı” bir yapıya sahip olmalıdır (Diñer & Yılmaz, 2003, s. 29; World Bank, 1989: xii). Benzer şekilde, yeniden yapılanma çalışmalarının ikinci belgesi olan “Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı” da aynı ilkeler çerçevesinde şekillenmiştir. Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısının 29/12/2003 tarihli genel gerekçe metni Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma 1: Değişim Yönetimi İçin Yönetimde Değişim adlı raporun aynısıdır. Kanun tasarısının birinci maddesinde kanun amacı şu şekilde belirtilmiştir: “Kanunun amacı, saydam, katılımcı, hesap verebilir, insan hak ve özgürlüklerini esas alan bir kamu yönetimi yapısı oluşturmaktır.”

2003 sonrası kamu yönetimi reform kurulu tarafından hazırlanan bu iki temel belgede de açıkça görüldüğü gibi, yönetişim kavramı Türkiye’deki reform sürecinin temel yol göstericisi olmuştur. Reform sürecinin temel metinleri yayımlandıktan sonra bu konuda somut adımlar atılmaya başlanmıştır. İlk somut adım 4972 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunudur. 24/10/2003 tarihinde kabul edilen Bilgi Edinme Hakkı kanunun amacı, “saydam ve demokratik yönetim çerçevesinde: tarafsız, şeffaf ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme haklarını kullanmalarını” sağlamaktır (1. Madde).

İkinci somut adım 10/12/2003 tarih ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu’nun çıkarılması olmuştur. 5018 sayılı kanunun amacı şu şekilde belirtilmiştir: “...Kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasını, hesap verebilirliği ve malî saydamlığı sağlamak üzere, kamu malî yönetiminin yapısını ... düzenlemektir.” (1. Madde)

Yukarıdaki bilgilerde açıkça görüldüğü gibi, iki kanunun da amacı yönetim kavramı ve özellikleriyle eş değerdir. Bu kanunların çıkarılmasından sonra kamu yönetimi alanında belirlenen diğer sorunlara yönelik reform düzenlemeleri ardı ardına gelmiştir. Bu çerçevede reform kurulu tarafından, kamu yönetiminin daha şeffaf, dürüst, hesap verebilir ve katılımcı olması için “kamu yönetiminde etik” konusunda düzenlemeler yapılması gerektiği kararlaştırılmıştır. 25/05/2004 tarihinde kamu yönetimi ve etik alanında o döneme kadar atılan en somut adım olan 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun çıkarılmıştır. Kanun metni incelendiğinde, ilk maddenin, kanunun özünü açıklar nitelikte olduğu görülmektedir: “Kanunun amacı, kamu görevlilerinin uymaları gereken şeffaflık, dürüstlük, hesap verebilirlik, tarafsızlık, dürüstlük ve kamu yararını savunma/gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmektir.” Dikkat edilirse 5176 sayılı kanunun amacında belirtilen ilkelerin, yönetim kavramının özellikleri ile birebir örtüştüğü görülmektedir.

Sonuç olarak buraya kadar incelenen reform düzenlemelerinin (mevzuatların/kanunların) içeriğinden de anlaşılacağı gibi, Türkiye’de kamu yönetiminde etik hakkında yapılan temel düzenlemelerin kuramsal boyutunun yönetim kavramı çerçevesinde şekillendirildiği açıkça görülmektedir. Yönetim yaklaşımında da vurgu yönetimde açıklık ve şeffaflığın sağlanmasına yapılmaktadır. Kamu yönetiminde etik dışı davranışların en temel nedenleri yönetimin halka kapalı, katı, denetime kapalı ve hesap verebilir olmayışıdır (Eken, 1994). Kamu yönetiminde etik denetim sadece devlet eliyle yapıldığında istenilen sonuçlara ulaşılamamaktadır. Kamu yönetiminde etik dışı davranışların önüne geçmek için olmazsa olmaz üç temel ilke bulunmaktadır. Bunlar kamuoyu denetimi, şeffaflık ve hesap verebilirliktir. Tam da bu özelliklere sahip bir yönetim anlayışını vurgulayan yönetim yaklaşımı, Türkiye’de 2002 sonrası yapılan yasal düzenlemelerle Türk kamu yönetiminin en temel şekillendirici unsuru olmuştur. Zaten 2002 sonrası çıkarılan bütün reform yasalarında yönetim yaklaşımının temel ilkeleri, ilgili mevzuatların temel gerekçesi olarak belirtilmiştir.

### 3. YÖNTEM

Çalışma genel olarak nitel araştırma tekniği çerçevesinde şekillendirilmiştir. Çalışmada, nitel araştırma tekniğinin bir alt dalı olan “nitel durum analizi” yöntemi kullanılarak veriler harmanlanmış ve çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Nitel araştırma “gözlem, doküman/belge analizi (ses, içerik vb.) ve görüşme gibi nitel veri yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların rasyonel veriler ile doğal ortamda ve gerçekçi veriler ile bütüncül bir biçimde ortaya



konmasına yönelik bir araştırma sürecidir.” (Yıldırım & Şimşek, 2006, s. 39). Nitel durum analizi, “belirli bir vakanın, çeşitli verilerle neden-sonuç ilişkisi içerisinde incelenerek, önceden belirlenen araştırma sorularına yanıt bulmayı amaçlayan” bir nitel araştırma yöntemidir (Subaşı & Okumuş, 2017). Çalışmada ilk iki bölüm genel olarak doküman incelemesi çerçevesinde hazırlanmıştır. İlk bölümde çalışmanın kuramsal çerçevesi olan “yönetişim” anlayışı literatürdeki akademik makale ve kitaplar taranarak hazırlanmıştır. İkinci bölümde yine Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun tarihsel gelişimi, ilgili mevzuat ve akademik eserler taranarak oluşturulmuştur. Üçüncü bölümde ise Kamu Görevlileri Etik Kurulu’ndan gerek bilgi edinme hakkı kanunu gerekse Kurulla bizzat iletişime geçilerek elde edilen veriler yorumlanarak çalışmanın ana amacını oluşturan temel araştırma sorularına yanıtlar bulunmuştur. Bu yanıtlar da sonuç bölümünde tartışılmıştır.

Çalışma çeşitli açılardan bazı sınırlılıklar içermektedir. Bu sınırlılıklar nedeniyle bazı konulara değinilememiştir. Öncelikli çalışmada en son 2019 yılı verilerine yer verilebilmiştir. 2020 verileri Kamu Görevlileri Etik Kurul’u resmî web sitesine eklenmemiştir<sup>3</sup>. Bu konu ile ilgili çalışmanın yazarı tarafından Kamu Görevlileri Etik Kurulu’na hem mail yoluyla hem de bilgi edinme hakkı yoluyla ulaşılmaya çalışılmıştır. Yine Kurul telefon yoluyla aranmıştır. Fakat Covid-19 Pandemisinin de etkisiyle yetkililere ulaşılamamıştır. Bilgi edinme hakkı kanunu çerçevesinde Kurul’a 2020 verileri için 11.05.2021 tarihinde başvuru yapılmıştır. 05.08.2021 tarihinde Kurul adına verilen cevapta, 2020 yılı istatistikî verilerinin sisteme işlenemediği, en son 2019 verilerinin sistemde olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle 2020 yılı verilerine ulaşılamamıştır. Ayrıca çalışmanın sayfa sınırlılığı nedeniyle Avrupa Birliği (AB) ilerleme raporlarındaki Türk kamu yönetiminde etik kültürünün gelişmesine dair tavsiyeler incelenememiştir. Aynı nedenle Kurul’un ancak son üç ait (2017-2019) verileri analiz edilebilmiştir. Çalışmada özellikle sonuç kısmına ağırlık verilmiştir. Sonuç kısmında iki noktaya önem verilmiştir. Birinci nokta, Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun nasıl daha etkin ve verimli çalışacağı konusudur. Bu konuda çalışma sürecinde yapılan incelemeler sonucunda çeşitli öneriler getirilmiştir. İkinci nokta ise Kurul’un yapısı ve işleyişinde yaşanan sorunların nasıl çözülebileceğine dair çözüm önerileridir. Bu öneriler, çalışma sürecinde yapılan incelemeler sonucunda elde edilen veriler çerçevesinde geliştirilmiştir.

<sup>3</sup> Çalışmanın yayınlanması sürecinde, en son Kasım 2021’de olmak üzere, düzenli aralıklarla tekrar kontrol edilmişse de sözü edilen veriler Kamu Görevlileri Etik Kurul’u resmî web sitesinde henüz yer almamaktadır.

#### 4. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU'NUN KISA TARİHÇESİ VE GENEL YAPISI

Türkiye’de 2000 yılından itibaren etik alanında bazı reformların yapılması gerektiği tartışılmıştır. Bu tartışmanın fitilini ateşleyen itici güç uluslararası kuruluşlar ve örgütler olmuştur. Başta AB, Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu, Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Dünya Ticaret Örgütü olmak üzere pek çok kuruluşun Türkiye hakkında hazırladığı gelişme ve ilerleme raporlarında kamu yönetiminde etik kültürün geliştirilmesi için tavsiyelerde bulunulmuştur. Uluslararası kuruluşlar ve örgütlerin Türkiye özelinde hazırladıkları raporlarda özellikle etik ile ilgili hükümlerin mevzuat açısından dağınık olduğu vurgulanmıştır. Mevzuatın dağınık olmasının yanında etik ilkelerin tek bir mevzuat altında tedvin edilememesi de raporlarda sıklıkla vurgulanmıştır. Etik davranışlar ve bu davranışlara karşı uygulanacak olan müeyyideler; 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun yasalaşmadan önce 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu; 832 Sayılı Sayıştay Kanunu; 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu<sup>4</sup> çerçevesinde şekillenmiştir (Yüksel, 2007, s. 348-349; Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2020):

Yukarıda belirtilen kanunlara ek olarak pek çok kanun, yönetmelik vb. mevzuatla etik ilkeler ve bu ilkelere aykırı davranılması sonucunda ortaya çıkacak müeyyideler düzenlenmiştir. Yine bu mevzuata ek olarak çeşitli uluslararası sözleşmeler, eylem planları ve bilimsel raporlarda<sup>5</sup> kamu yönetiminde etiğin geliştirilmesi ile ilgili tavsiyelerde bulunulmuştur. (Yüksel, 2007, s. 349; Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2020):

25/05/2004 tarihinde 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun yasalaşmıştır. Kanun içeriği incelendiğinde, ilk maddenin, kanun özünü açıklar nitelikte olduğu görülmektedir. Kanunun ilk maddesinde, kanun amacı, “kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek” olarak belirtilmiştir. Dikkat edilirse ilk maddede daha önce yapılan kamu yönetimi araştırmaları ve uluslararası kuruluşların raporlarında belirtilen önemli bir eleştiriye cevap verilmiştir. Bu kanunla birlikte artık Türk kamu yönetiminde, kamu personelinin uyması gereken etik kurallar tek mevzuatta açıkça

<sup>4</sup> Bu kanunlar haricinde de etik ile ilgili hüküm ve ibare içeren kanunlardan yararlanılmıştır.

<sup>5</sup> Bu uluslararası belgelere örnek olarak, 2001 tarihli OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi (4518 sayılı Kanunla onaylanan) ve yine aynı tarihli Türkiye’de Saydamlığın Artırılması ve Kamuda Etkin Yönetimin Geliştirilmesi Eylem Planı’nın kabulü verilebilir.

belirtilmiştir. Bu durum da kamu yönetiminde etik kavramının ve kültürünün gelişmesi için önemli bir adımdır.

5176 sayılı kanunda, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun yapısı ve üyelerinin seçim usulünden bahsedilmiştir. Kurul 11 üyeden oluşmaktadır. Kurul üyeleri üst düzeyde görev yapmış bürokratlar arasından seçilmektedir. Kurul'un bütün üyeleri Cumhurbaşkanı tarafından seçilmekte ve atanmaktadır. Görev süresi dolan üyeler tekrar seçilebilmektedir. Fakat 5176 sayılı kanunun 2. maddesinde önemli bir detaya yer verilmiştir. Seçilen herhangi bir üyenin, görev süresi dolana kadar görevine son verilememektedir. Fakat üyeler, önemli bir hastalığa yakalanırsa ya da herhangi bir olay sonucunda engellik durumu ile iş göremez hale gelirlirse, mevzuatta belirtilen görev sürelerini tamamlamadan atandıkları şekilde görevden alınabilirler. Ayrıca üyeler bazı özel durumlarda (yüz kızartıcı bir suçtan mahkûm olma ya da görevi kötüye kullanma gibi) Cumhurbaşkanınca (onayı ile) görevden el çektirilebilirler. Eğer herhangi bir kurul üyesi görevden el çektirilirse, boşalan üyeliğe Cumhurbaşkanı yeniden atama yapar. Kurul, başkanın çağrısı ile en az altı üyenin katılımı ile toplanabilir. Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verebilir. Kurul, genel olarak ayda dört kez toplanır. Fakat Kurul toplantılarına herhangi bir üye arka arkaya üç defa ya da yılda on toplantıya katılmazsa, Kurul'dan istifa etmiş sayılır.

5176 sayılı kanunun 3. maddesinde, Etik Kurulu'nun görevi tanımlanmıştır. Kurul, kamu görevlilerinin, kamu hizmetlerini sunarken, uymakla yükümlü oldukları etik davranış ilkelerinin neler olduğunu çıkaracağı yönetmelikle belirlemektedir. Yine Kurul, kamu görevlilerinin kamu hizmetlerini sunarken etik dışı davranış sergilemeleri durumunda, ilgili kamu personeli hakkında yapılacak olan şikâyetleri inceleyip araştırmaktadır. Kurul, kamu hizmetlerinin sunumunda, kamu personelinin etik ilkeleri benimsemesi ve kamuda etik kültürün yerleşmesi için çalışmalar yapmakla yükümlüdür. Kurul, kamuda etik kültürün gelişmesi için yapılan çalışmalara destek de sağlamaktadır.

Kanunun 4. maddesinde Kurul'a kimler hakkında başvurulabileceği belirtilmektedir. Bu madde Kurul'un görev alanını belirlemektedir. Kurul'a ancak bir kamu kurumunda en az genel müdür veya eşit/aynı seviyede bulunan kişiler hakkında başvurulabilir. Fakat kamu kurumlarında bazen kimin genel müdür ya da eşiti konumunda olduğuna dair karmaşa çıkabilmektedir. Bu durumda kimin genel müdür ya da eşiti konumunda olduğuna ilgili kamu kuruluşunun teşkilat yapısı incelenerek, Kurul tarafından karar verilir. Genel müdür veya eşit seviyede bulunan kamu görevlileri dışında diğer kamu görevlileri hakkında etik dışı bir davranış sergiledikleri ile ilgili şikâyet ancak ilgili kamu görevlisinin bağlı bulunduğu kurumun disiplin kurullarınca yürütülmektedir.

Yine kanunun 4, 5 ve 6. maddelerinde Kurul'un yapısı ve çalışma sistemi ile ilgili önemli bilgiler verilmektedir. Kurul'a, hak ve fiil ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile Türkiye'de ikamet eden yabancı uyruklu gerçek kişiler tarafından başvuru yapılabilir. Yapılan başvurularda herhangi bir kamu görevlisini karalama ya da gerçeğe dayanmayan ifadeler yer alırsa, başvuru değerlendirme sürecine alınmaz. Yine başvuruda yeterli belgeler sunulmazsa, başvuru değerlendirmeye alınmaz. Yine Kurul'a yargıya intikal etmiş ya da yargı organlarıncaya karar verilmiş konular hakkında başvuru yapılamaz. Kurul'a yapılan başvurular, etik mevzuatında belirtilen ilkelere aykırı davranılıp davranılmadığı konusunda incelenir. Kurul, kendisine yapılan başvuruyu en geç üç ay içinde cevaplandırmak zorundadır. Kamu kurum ve kuruluşları (Bakanlıklar dahil) Kurul'un talep ettiği belgeleri vermek zorundadır. Kurul, bu konuda 5176 sayılı kanunun kapsamındaki kurum ve kuruluşlardan temsilci çağırarak bilgi alma yetkisine sahiptir. Sonuç olarak 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkındaki Kanun ile etik konusunda sistematik bir düzenleme yapılmaya çalışılmıştır. Kanunda Kurul'un yapısı ve görevleri açıkça belirtilmiştir.

Son olarak 5176 sayılı kanunun nasıl uygulanacağını detaylı olarak gösteren, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru ve Esasları Hakkında Yönetmelik 2005 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikte, kamu görevlilerinin uyması gereken "Genel Etik İlkeler" madde madde sayılmıştır. Bu ilkeler şunlardır:

- Tarafsızlık ve dürüstlük
- Halka hizmet etmenin önemi ve bilinci
- Saygı ve nezaket
- Menfaat sağlamama
- Çıkar çatışmasından uzak durma
- Görev ve amaçlara bağlı kalma
- Güven ve saygıya önem verme
- İstif ve savurganlıktan uzak durma
- Mal bildiriminde bulunulması
- Hediye almama
- Kamu hizmeti bilinci ile hareket etme
- Kamu mallarının ve kaynaklarının en etkin ve verimli şekilde kullanılması
- Kamu görevinde şeffaf ve katılımcı olma
- Kamu hizmeti standartlarına uyulması
- Yönetici konumunda bulunan kamu görevlilerinin hesap verebilmesi
- Gerekğinde talep edilen konularda bilgi verme

- Yetkili makamlara gerekli bildirimlerin yapılması
  - Gerçek dışı beyanda bulunmadan kaçınma
  - Emekli ya da daha önce çalışmış kamu görevlileriyle kurulan ilişkiler
- Kamu görevlileri etik davranış ilkeleri ile başvuru ve esasları hakkında yönetmelik, kamuda etik ilkelerin açık ve net bir şekilde belirlenmesi açısından önemlidir. Zira bu yönetmelik ile genel etik kurallara aykırı davranışlar net bir şekilde belirtilmiştir. Bu durum Etik Kurul'un görev alanının da net olarak belirlenmesine yardımcı olmuştur.

##### **5. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU'NUN İŞLEVİ VE KARARLARI ÜZERİNE DEĞERLENDİRME**

02/07/2019 tarihinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu'ndan bu çalışmada kullanılmak amacıyla bazı veriler talep edilmiştir. Verileri elde etmek amacıyla öncelikle Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na telefon vasıtasıyla ulaşılmıştır. Kurul'dan talep edilen verilerin toparlandığı birim ile görüşülmüştür. Bu görüşme sonucunda istenilen verilerin üniversite aracılığı ile resmî bir yazışma ile talep edilmesi gerektiği aksi takdirde verilerin verilemeyeceği belirtilmiştir. Bu bilgi üzerine 03/07/2019 tarihinde resmî yazı ile Etik Kurul'dan veriler talep edilmiştir. Bu süreçte Etik Kurul'daki uzmanlarla görüşülerek ilgili verilerin Kurul'un internet sayfasına konulması ile kamuya ve araştırmacılara önemli bir destek sağlanacağı belirtilmiştir. Bu talep daha sonra Etik Kurul'ca değerlendirilmiş, çalışma için yazarlara gönderilen istatistikî veriler, internet sayfasında paylaşılmıştır. Gönderilen veriler sekiz başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklar şu şekildedir:

- Etik Kurul'a Yapılan Başvuru Sayısı ve Durumları
- Etik Kurul'a Yapılan Başvuruların Konulara Göre Dağılımı
- Etik Kurul'a Yapılan Başvuruların Unvanlara Göre Dağılımı
- Etik Kurul'unca Verilen Etik İhlal Kararlarının Etik İlkelerine Göre Dağılımı
- Etik İhlali Yapan Kişilerin Unvanlara Göre Dağılımı
- Usule Aykırılık Nedeniyle Reddedilen Başvuruların Ret Nedenlerine Göre Dağılımı
- Yargıya İntikal Eden Kurul Kararları
- Etik Kurul Tarafından Eğitim Verilen Kuramlar ve Eğitim Alan Personel Sayısı

Yukarıda belirtilen başlıklarda elde edilen veriler tablolar eşliğinde yorumlanacaktır. Tablo 1'de Kurul'a yapılan başvurular belirtilmiştir. Dikkat edilirse 2017 ve 2018 yıllarında Kurul'a yapılan başvuru sayısı aynıdır (126 başvuru). Fakat bu sayı 2019'da artarak 132'ye ulaşmıştır. Tablo 1'de belirtilen yıllar arasında usule aykırılık nedeniyle reddedilen başvuru sayısının fazlalığı

dikkat çekmektedir. 2017 yılında 73; 2018 yılında 99; 2019 yılında 105 başvuru usule uygun olmadığı için reddedilmiştir. Bu durum Kurul'a başvuruda izlenecek yol ve yöntemlerin kamuoyuna iyi bir şekilde duyurulması gerektiğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 1:** Etik Kurul'a Yapılan Başvuru Sayısı ve Durumları<sup>6</sup>

	Yıllar		
	2017	2018	2019
Usule Aykırılık Nedeniyle Reddedilen Başvuru Sayısı	73	99	105
İncelemeye Alınan Başvuru Sayısı	22	50	18
Etik İhlal Kararı Verilen Başvuru Sayısı	5	6	3
İncelemeye Alınıp Etik İhlal Kararı Verilmeyen Başvuru Sayısı	17	16	3
İncelemeye Alınan Fakat Yargıya İntikal Etmesi Nedeniyle Süreci Durdurulan Başvurular	0	4	1
Karar Verilmesine Yer Olmadığına Karar Verilen Başvurular	0	24	11
Toplam Başvuru Sayısı	117	199	141

**Kaynak:** (<http://www.etik.gov.tr/istatistiki-veriler/>)

Tablo 2'de Etik Kurul'a hangi konularda başvuru yapıldığına dair bilgiler yer almaktadır. Bu tabloda dikkat çeken nokta en çok başvurunun yapıldığı konuların genel etik ilkelere aykırılık konusunda (129 başvuru), Psikolojik Yıldırma (Mobbing) (63 başvuru), Kayırmacılık/Ayrımcılık (45 başvuru) ve Yolsuzluk/Usulsüzlük (28 başvuru) hakkında olmasıdır.

**Tablo 2:** Etik Kurul'a Yapılan Başvuruların Konulara Göre Dağılımı

	Yıllar		
	2017	2018	2019
Görev ve Yetkilerin Menfaat Amacıyla Kullanıldığı İddiası	9	9	2
Kayırmacılık/Ayrımcılık	18	15	12
Genel Etik İlkelere Aykırı Davranış İddiası	43	41	45
Psikolojik Yıldırma (Mobbing) İddiası	22	20	21
Çıkar Çatışması	3	2	4
Yolsuzluk/Usulsüzlük	9	12	7
Bilgi Edinme Hakkının İhlali İddiaları	6	4	0

<sup>6</sup> Çalışmada 8 adet tablo kullanılmıştır. Bu tablodaki veriler çalışmanın yazarları tarafından Kamu Görevlileri Etik Kurulu'ndan resmî yazı ve bilgi edinme yoluyla talep edilmiştir. Veriler alındıktan sonra çalışmanın yazarlarının tavsiyeleri ile ilgili veriler yetkililerce, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun resmî internet sayfasına konulmuştur. **Daha sonra araştırma yapmak isteyen araştırmacıların verilerin tamamına kolayca ulaşabilmesi için tabloların altındaki kaynak kısmına Etik Kurul'un internet sayfası linki verilmiştir.** İsteyen araştırmacılar, bu linkten verilerin tamamına ulaşabilirler.

<b>Kamu Malları ve Kaynaklarının Hizmet Gereği Dışında Kullanılması İddiaları</b>	0	2	13
<b>Savurganlık İddiaları</b>	0	2	1
<b>Kurul'un Kapsamı Dışındaki İstem ve Talepler</b>	0	10	10
<b>Diğerleri</b>	16	9	5
<b>Toplam</b>	126	126	120

**Kaynak:** (<http://www.etik.gov.tr/istatistiki-veriler/>)

Tablo 2’de belirtilen şikâyet konuları, kamu yönetiminde yaşanan sorunlara da ışık tutar niteliktedir. Tablo 2’deki şikâyet konuları, tüm kurumlar bazında derinlemesine incelenmelidir. Yapılan incelemeler rapor haline getirilip uzmanlar eşliğinde bu sorunların nasıl çözüleceğine dair stratejiler geliştirilmelidir. Zira Tablo 2’de en çok şikâyete konu olan etik dışı davranış “işyerinde psikolojik yıldırma” olarak adlandırılan “mobbing” dir. Mobbinge maruz kalan çalışanların iş veriminin düştüğü, örgütsel bağlılığının zayıfladığı, psikolojik sorunlarının başladığı ve çalışma veriminin düştüğüne dair pek çok bilimsel çalışma (Değer, 2007; Kaya, 2015; Öztürk vd., 2015) bulunmaktadır.

**Tablo 3:** Etik Kurul’a Yapılan Başvuruların Unvanlara Göre Dağılımı

	Yıllar		
	2017	2018	2019
<b>Genel Müdür</b>	7	15	7
<b>Teftiş Kurulu Başkanı</b>	0	1	2
<b>Düzenleyici-Denetleyici Kurul Başkanı</b>	0	0	2
<b>Vali</b>	6	4	4
<b>Bağlı ve İlgili Kurumların Genel Sekreterleri ve Yardımcıları</b>	0	1	1
<b>Bağlı ve İlgili Kurumların Başkanları</b>	1	5	1
<b>Kaymakam</b>	8	4	2
<b>Büyükşehir Belediye Başkanı</b>	1	5	0
<b>Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri</b>	0	1	0
<b>İl Belediye Başkanı</b>	3	1	0
<b>İlçe Belediye Başkanı</b>	6	9	8
<b>Müsteşar<sup>7</sup></b>		6	1
<b>Toplam</b>	32	52	28

**Kaynak:** (<http://www.etik.gov.tr/istatistiki-veriler/>)

<sup>7</sup> Müsteşarlık makamı, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemiyle birlikte 09/07/2018 tarihinde kaldırılmıştır.

Tablo 3'te Etik Kurul'a hangi unvanlar hakkında başvurulduğu belirtilmektedir. Tablo 3 incelendiğinde hakkında başvuru yapılan kamu görevlilerinin unvanları sırasıyla: Genel Müdür (29 başvuru), İlçe Belediye Başkanı (23 başvuru), Vali (14 başvuru) ve Kaymakamdır (14 başvuru). Bu tabloda genel müdür ve ilçe belediye başkanları hakkında son üç yılda istikrarlı bir şekilde Etik Kurul'a başvuru yapıldığı görülmektedir. Bu durumun nedenleri araştırılmalı ve çözüm önerileri geliştirilmelidir.

**Tablo 4:** Etik Kurulunca Verilen Etik İhlal Kararlarının Etik ilkelere Göre Dağılımı

	Yıllar		
	2017	2018	2019
<b>Kamu Hizmeti Bilinci</b>	-	1	-
<b>Halka Hizmet Etme Bilinci</b>	-	1	-
<b>Tarafsızlık ve Dürüstlük</b>	3	5	3
<b>Saygınlık ve Güven</b>	2	6	2
<b>Saygı ve Nezaket</b>	1		
<b>Menfaat Sağlama Amacıyla Görev ve Yetki Kullanımı</b>	-	2	-
<b>Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu</b>	1	-	-

**Kaynak:** (<http://www.etik.gov.tr/istatistiki-veriler/>)

Tablo 4'te Etik Kurul'un yaptığı inceleme sonrası hangi etik kurallara aykırı davranıldığına dair veriler yer almaktadır. Tabloda dikkat çeken nokta, "dürüstlük ve tarafsızlık" ilkelerine uyulmaması konusunda Kurul'un tam 11 kez ihlal kararı vermesidir. Yine aynı şekilde Kurul, "saygı ve güven" ilkelerine aykırılık konusunda 10 kez ihlal kararı vermiştir. Bu tabloda açıkça görüldüğü gibi son üç yılda Etik Kurul'un verdiği etik ihlal kararlarının yaklaşık %77'si "dürüstlük ve tarafsızlık" ile "saygı ve güven" ilkelerine aykırılık konusunda verilmiştir. Bu durum dikkate alınmalı ve sorunların çözümü için stratejiler geliştirilmelidir.

**Tablo 5:** Etik İhlali Yapan Kişilerin Unvanlara Göre Dağılımı

	Yıllar		
	2017	2018	2019
<b>Genel Müdür</b>		2	
<b>Bağlı ve İlgili Kurum/ Kuruluş Başkanları</b>	1	1	0
<b>Kaymakam</b>	1		
<b>Büyükşehir Belediyesi Başkanı</b>	1	1	0
<b>Büyükşehir Belediye Genel Sekreteri</b>		1	
<b>İlçe Belediye Başkanı</b>	2	0	2
<b>Müsteşar</b>		1	1
<b>Toplam</b>	5	6	3

**Kaynak:** (<http://www.etik.gov.tr/istatistiki-veriler/>)



Tablo 5’te etik ihlal yapan kişilerin unvanlarına göre yapılan dağılımda, ilçe belediye başkanlarının (4) başı çektiği görülmektedir. Yine aynı şekilde Genel Müdür (2 kişi), Büyükşehir Belediye Başkanı (2 kişi), Bağlı ve İlgili Kurum/ Kuruluş Başkanları (2 kişi) etik ihlal yaptığına karar verilen unvandaki kişilerdir.

**Tablo 6:** Usule Aykırılık Nedeniyle Reddedilen Başvuruların Ret Nedenlerine Göre Dağılımı

	Yıllar		
	2017	2018	2019
Şikâyet Edilen Kişinin Genel Müdür veya Altta Bir Makamda Bulunması	21	34	40
Şikâyet Edilenin Kimlik Bilgilerinin Bildirilmemesi	21	19	25
Şikâyet Edilen Görevlinin 5716 Sayılı Kanun Kapsamında Olmaması	8	16	13
Şikâyet Konusunun Kurulun Görev Alanına Girmemesi	10	6	9
Başvuru Konusunun Yargıya İntikal Etmiş Olması	1	6	11
Başvuruda Somut Bilgi ve Belgenin Olmaması	3	9	3
Başvuru Sahibinin Kimlik ve Adres Bilgilerinin Olmaması	0	2	1
İlgili Kurum ya da Kurulaşa Sevk	6	1	1
Şikâyet Konusunun 2 Yıllık Zaman Aşımına Uğraması	1	2	6
Daha Önce Alınan Kararlara Ek Bilgi ve Belge Bulunmaması	1	1	5
Şikâyet Edilenin Kamu Görevlisi Olmaması	1	2	6
Başvuru Sahibinin Tüzel Kişi Olması	3	2	2
Diğer Nedenler	4	2	0
<b>Toplam</b>	<b>80</b>	<b>102</b>	<b>122</b>

**Kaynak:** (<http://www.etik.gov.tr/istatistiki-veriler/>)

Tablo 6 çalışma açısından dikkat çeken bilgiler içermektedir. Tablo 6’da Etik Kurul’a başvuruda usule aykırılık nedeniyle reddedilen ve ret nedenlerinin neler olduğunu gösteren veriler mevcuttur. Öncelikli olarak Tablo 6’da reddedilen başvuruların sayısı dikkati çekmektedir. 2017-2019 yılları arasında toplam 304 başvuru reddedilmiştir. Bu sayı, yapılan başvuru sayısı ve kabul edilen başvuru sayısı ile karşılaştırıldığında büyük bir orana sahiptir. Reddedilme nedenleri arasında ilk üç sırayı aşağıda belirtilen konular almaktadır:

- Şikâyet edilen kişinin genel müdür veya altta bir makamda bulunması (95 başvuru)
- Şikâyet edilenin kimlik bilgilerinin bildirilmemesi (65 başvuru)
- Şikâyet edilen görevlinin 5716 sayılı kanun kapsamında olmaması (37 başvuru)

Reddedilen başvuruların sayısının oldukça fazla olması Kurul'un etkin çalışmasına engel teşkil etmektedir. Bu nedenle yapılan başvuruların daha az reddedilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

**Tablo 7:** Yargıya İntikal Eden Kurul Kararları

	Yıllar		
	2017	2018	2019
<b>Etik İhlal Kararları Üzerine Yargıya Götürülenler</b>	4	2	2
<b>Etik İhlal Olmadığı Kararı Üzerine Yargıya Götürülenler</b>	0	0	0
<b>Başvurunun Usule Aykırılık Nedeniyle Reddi Üzerine Yargıya Götürülenler</b>	0	1	0
<b>Toplam</b>	4	3	2

**Kaynak:** (<http://www.etik.gov.tr/istatistiki-veriler/>)

Tablo 7'de Etik Kurul'un vermiş olduğu karar neticesinde yargıya intikal eden başvurular görülmektedir. 2017-2019 yılları arasında Etik Kurul'un verdiği 8 etik ihlali konusunda ilgililer yargıya başvurmuştur.

**Tablo 8:** Etik Kurul Tarafından Eğitim Verilen Kuramlar ve Eğitim Alan Personel Sayısı

	Yıllar		
	2017	2018	2019
<b>Bakanlıklar</b>	224	345	408
<b>Bağlı/İlgili/İlişkili Kuruluşlar</b>	627	2170	1386
<b>Valilik/Kaymakamlık</b>	20	60	450
<b>İl/İlçe Belediyeleri</b>	566	245	1483
<b>Diğer kamu kurumları (Üniversiteler vb.)</b>	60	55	205
<b>Toplam</b>	1497	2875	3932

**Kaynak:** (<http://www.etik.gov.tr/istatistiki-veriler/>)

Son olarak Tablo 8'de Etik Kurul'un Türk kamu yönetiminde etik kültürün yerleşmesi için yapmış olduğu faaliyetlere yer verilmiştir. Etik Kurul, etik kültürün yerleştirilmesi noktasında eğitim faaliyetlerine önem vermektedir. Kurul'un sadece denetim boyutu olmayıp eğitim boyutu da mevcuttur. Kurul, 2017-2019 yılları arasında farklı kurumlarda, uzmanlar eşliğinde 8304 kamu görevlisine eğitim vermiştir.

## 6. SONUÇ

Çalışmanın temel amacı, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun, yapısı, mevzuatı ve kararları çerçevesinde, kamu yönetiminde etik kültürün gelişmesindeki yerini tartışmak ve etkinliğini incelemektir. Bu çerçevede elde edilen veriler ışığında bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Öncelikle Türkiye'de 2004 yılına kadar kamu görevlilerinin etik olarak nasıl davranacağını açıkça belirten bir mevzuatın olmaması büyük bir eksiklik olarak görülmüştür. 2004 yılından önce farklı mevzuatlardan yararlanılarak belirlenmeye çalışılan etik ilkeler, öznel (sübjektif) değerlendirmeler nedeniyle sistemleştirilememiştir. Burada öznelleşmeden kasıt, herhangi bir kamu görevlisinin yapmış olduğu bir davranışın, etik olup olmadığına farklı mevzuat çerçevesinde hâkimler karar vermiştir. Hâkimler arasında bir görüş birliği olmadığı için öznel kararlar ortaya çıkmıştır. Örneğin A ilinde bir kamu görevlisi B davranışında bulunmuştur. Yapılan şikâyet üzerine A ilindeki hâkim bu davranışı etik ihlal olarak görmemiştir. Fakat D ilinde bir kamu görevlisi aynı B davranışında bulunup hakkında şikâyet olduğunda D ilindeki hâkim bu davranışı etik ihlal olarak saymıştır. Bu durum hem yargıya olan güveni sarsmış hem de hangi davranışların etik olup olmadığı konusunda kafa karışıklığına neden olmuştur. Bu nedenle 2004 yılında yasalaşan 5176 sayılı kanun ve bu kanun ile ilgili yönetmelik, önemli bir sorunu ortadan kaldırmıştır.

Çalışma sonucunda, 2017-2019 yılları arasında Kamu Görevlileri Etik Kurulu kararları, mevzuatı, yapısı ve faaliyetleri ile ilgili yapılan araştırmada, bazı önemli sorunlar/eksiklikler tespit edilmiştir. Bu sorunların/eksikliklerin giderilmesi ve Kurul'un daha etkin çalışabilmesi için şu öneriler ortaya konulmuştur:

- Kamu Görevlileri Etik Kurulu, kamuoyuna yeterince tanıtılmamıştır. Kurul'un varlığını çoğu vatandaş bilmemektedir. Bu nedenle Kurulun tanıtımına önem verilmelidir.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun çalışmasına dair yönetmelikte etik kurallar belirtilmiştir. Fakat etik kavramı, çalışmanın kavramsal tartışmasının yapıldığı bölümde de belirtildiği gibi oldukça muğlak ve geniş kullanım alanına sahip bir kavramdır. Bu nedenle etik kuralların çeşitlendirilmesi ve geliştirilmesi için çalışmalar yapılmalıdır. Yeni etik davranış ilkeleri mevzuata eklenmelidir.
- 5176 sayılı Kanununun 4. maddesi, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nu işlevsizleştirilen ve hemen düzeltilmesi gereken bir maddedir.. Bu maddede Kurul'a ancak genel müdür seviyesinde bulunan kişiler için başvurulabileceği belirtilmiştir. Bu madde Kurul'a olan başvuru sayısını oldukça azaltmaktadır. Ayrıca kanunda hangi makamların genel müdür eşiti

sayılacağına dair herhangi bir ibare bulunmamaktadır. Hangi makamın genel müdüre eş olduğuna Kurul, ilgili kamu görevlisinin çalıştığı ilgili kurumun teşkilatına bakarak karar vermektedir. Bu durum, tamamen öznel kararların verilmesine neden olabilir. Bu nedenle kanundaki muğlak kavramların giderilmesi gerekmektedir.

- Kurul'a yapılan başvuruların genel müdür unvanı ile sınırlandırılıp diğer unvanlardaki kişiler hakkında yapılacak olan başvuruların ilgili kamu görevlisinin bağlı bulunduğu disiplin kurullarına yapılması 5176 sayılı kanunda belirtilmiştir. Etik kuruldan alınan verilerde 2017 yılında 21; 2018 yılında 34; 2019 yılında 40 başvuru, genel müdür unvanının altındaki makamda bulunan kişiler için yapıldığından direk reddedilmiştir. Bu durum da Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun etkinliğini azaltmaktadır. Çünkü diğer kamu görevlilerinin bağlı oldukları disiplin kurullarında soruşturulmaları, Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmadan önce uygulanan sistemdir. Zaten bu sistemde kamu görevlileri kayırılıp hak ettikleri cezayı almadıkları için yeni bir kuruma ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun yapısı değiştirilmedi. Kurul'a bağlı alt kurullar oluşturulup, Kurul'un bakacağı kamu görevlileri "unvan" sayısı artırılmalıdır.
- Kurul'a 2017 yılında 126 başvuru yapılmıştır. Yapılan başvuruların 80 tanesi usule aykırılık nedeniyle reddedilmiştir. 2018'de 126 başvuru yapılmış; 102 tanesi usule aykırılık nedeniyle reddedilmiştir. 2019'da ise 132 başvuru yapılmış 122 tanesi usule aykırılık nedeniyle reddedilmiştir. Burada toplam başvuru içerisindeki usule aykırılık nedeniyle reddedilen başvuru sayısının çokluğu dikkat çekmektedir. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun kamuoyu tarafında yeterince bilinmemesi, Kurul'a olan başvuruların belirli bir prosedür izlendikten sonra yapılabilmesi pek çok kişi tarafından bilinmemektedir. Reddedilen başvurular sadece başvuru usulleri nedeniyle reddedildiğinde, bazı önemli konuların göz ardı edilmesine neden olabilmektedir. Örneğin çok önemli bir etik ihlal davranışını ortaya çıkarmak isteyen bir kişi sadece şekil şartlarına aykırı başvuru yaptığı için başvurusu reddedilebilmektedir. Bu nedenle şekil şartlarına bağlı başvuru reddi konusu tekrar düşünülmelidir.
- Etik Kurul'a yapılan başvurularda ilk üç sırayı: Kayırmacılık/Ayrımcılık; Genel etik ilkelere aykırılık ve Psikolojik yıldırma/mobbing almaktadır. Bu konularla ilgili idare/hükümet ayrıca önleyici ve eğitici tedbir almalıdır.
- Etik Kurul'a unvan bazında yapılan başvurularda; Vali, Kaymakam, İlçe Belediye Başkanı, Büyükşehir Belediye Başkanı ünvanlı kişiler başı çekmektedir. Bu unvana sahip kişilere Etik Kurul kapsamında etik değerler

ile ilgili eğitimler verilmelidir. Örneğin kaymakamlık kurslarında kaymakam adaylarına; seçilmeden önce belediye başkanlarına etik eğitim verilmesi oldukça yerinde bir faaliyet olabilir.

- Kurul, 2017-2019 yılları arasında en çok dürüstlük ve tarafsızlık; saygınlık ve güven konularında etik ihlal kararları verilmiştir. Aynı şekilde; “Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılması” ve “Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu” konularında da etik ihlal kararı verilmiştir. Bu veriler oldukça önemlidir. Çünkü hangi konularda ihlal kararının verildiği bilinirse verilen eğitimlerde o konular üstünde durularak bu davranışların tekrar edilmesi engellenebilir.
- 5176 sayılı kanunla, “Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlar, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ve üniversitelerin” Kurul’un denetimi alanı dışında tutulmuştur. Bu durum oldukça önemli bir eksiklik. Böyle bir muafiyet nedeniyle Etik Kurul’a yapılan 37 başvuru geçersiz sayılmıştır. Sayılan kurumlar oldukça önemli kurumlardır. Bu kurumların personel sayıları da oldukça fazladır. Bu şekilde kanun içinde yapılan muafiyetler, Kurul’un etkinliğini azaltmaktadır. Aynı şekilde şikâyet eden kişiler çoğu zaman mobbing vb. davranışlarla karşı karşıya kalacaklarından korktukları için kimlik bilgileri eksik ya da farklı belirterek Kurul’a başvurmaktadır. Bu başvurularda önemli konular olabilir. Bu nedenle başvurular direk reddedilmemelidir. İçeriğine ve gönderilen belgelere bakıp Kurulca dikkate alınıp alınamayacağı kararlaştırılmalıdır.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu’na tüzel kişilerin başvuru yapması yasaktır. Bu durum da düzeltilmelidir. Gerçek ya da tüzel kişinin Kurul’a başvurusunda herhangi bir fark yoktur. Burada önemli olan yapılan başvurunun içeriğidir.

Yukarıda belirtilen konular, çalışma sürecinde yapılan araştırmalar sonucunda, Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun etkin olarak çalışmasını engelleyen faktörler olarak belirlenmiştir. Bu faktörlerin giderilmesi ile Kurul’un daha etkin şekilde çalışabileceği düşünülmektedir.

Etik Kurul, 2017-2019 yılları arasında eğitim faaliyetleri de yapmıştır. Kurul, farklı kamu kurumlarında üç yılda 8304 kişiye etik konusunda eğitim vermiştir. Bu sayı, Kurul’un, etik kültürün geliştirilmesi için önemli ölçüde çalıştığını göstermektedir. Fakat çalışma sürecinde yapılan araştırmada aşağıda belirtilen faaliyetlerin Etik Kurulca yapılması ile Türkiye’de etik kültürün daha fazla yerleşeceği düşünülmektedir:

- Kamu yönetiminde etik kültürün geliştirilmesi için üniversitelerle iş birliği yapılmalıdır. Üniversitelerde “Etik Kulüpleri” kurulması teşvik edilmelidir.

Bu kulüplerle ilişki kurulmalı ve etik kültürün yaygınlaştırılmasına yönelik faaliyetler yapılmalıdır.

- Etik kültürün yerleşmesi için özellikle çocuklara yönelik faaliyetler yapılmalıdır. Basın-yayın kuruluşları ile anlaşmalar yapıp, çizgi film içeriklerinde etik kültürün yerleşmesi ile ilgili faaliyetler yapılmalıdır.
- Üniversitelerde zorunlu “etik eğitimi” derslerinin konulması sağlanmalıdır. Bu konuda Etik kurulca üniversitelere destek verilmelidir. Dönem içerisinde uzmanlar derslere davet edilmelidir.
- Etik kültürün gelişimi için konferans ve paneller düzenlenmelidir.
- Etik kültürün yerleştirilmesi konusunda yapılan akademik araştırmalar destek verilmelidir.
- Etik kültürün yerleşmesi için televizyon kanalları ile iş birliği yapıp özellikle çok izlenen dizi ve film gibi etkinliklerin içerisinde etik eğitimi ile ilgili içerikler koyulmalıdır.

Sonuç olarak genel bir değerlendirme yapıldığında Türkiye’de etik kültürün yerleşmesinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun önemli bir yeri olduğu söylenebilir. Zaten 2004 yılına kadar etik davranışların denetimi ile ilgili sistemli bir mevzuatın olmaması pek sorunu beraberinde getirmiştir. 5176 sayılı kanun ve kanun yönetmeliği bu sorunu çözmüştür. Çalışmada Etik Kurul’un mevcut durumu ve sahip olduğu eksiklikler açıkça ortaya konulmuştur. Bu eksiklikler ve öneriler dikkate alınıp gerekli düzenlemeler yapılırsa Etik Kurul daha verimli ve etkin bir şekilde çalışacaktır. Fakat her ne kadar Kurul’un eksikleri olsa da şimdiye kadar vermiş olduğu kararlar ve etik eğitimi konusunda yaptığı faaliyetler takdir edilebilir niteliktedir.

#### **7. ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI**

Çalışmada hem yazarlar hem de üçüncü kişiler arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

#### **8. MADDİ DESTEK**

Bu çalışmada herhangi bir fon veya destekten yararlanılmamıştır.

#### **9. YAZAR KATKILARI**

EA-MBE: Fikir;

EA-MBE: Tasarım;

EA-MBE: Denetleme;

EA-MBE: Kaynakların toplanması ve/veya işleme;

EA-MBE: Analiz ve/veya yorum;

EA-MBE: Literatür taraması;

EA-MBE: Yazıyı yazan;  
EA-MBE: Eleştirel inceleme

## 10. ETİK KURUL BEYANI VE FİKRİ MÜLKİYET TELİF HAKLARI

Çalışmada etik kurul ilkelerine uyulmuştur ve fikri mülkiyet ve telif hakları ilkesine uygun olarak gerekli izinler alınmıştır.

## 11. KAYNAKÇA

- Aktaş, K. (2014). Etik-ahlâk ilişkisi ve etiğin gelişim süreci. *Journal of International Management and Social Researches*, 1(2), 22-32.
- Badiou, A. (2004). *Etik*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Bozkurt, Ö., Ergun, T. & Sezen, S. (2014). *Kamu yönetimi sözlüğü*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Cevizci, A. (2002), *Etiğe giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları
- Değer, K. (2017). İş hayatında uygulanan mobbingin çalışanlar üzerindeki etkileri: bir uygulama çalışması Türk bilişim sektörü. *İletişim Çalışmaları Dergisi*, 3(2), 1-26.
- Dinçer, Ö., Yılmaz, C. (2003), *Değişimin yönetimi için yönetimde değişim*. Ankara: T.C. Başbakanlık Yayınları.
- Eken, M. (1994). Kamu yönetiminde gizlilik geleneği ve açıklık ihtiyacı. *Amme İdaresi Dergisi*, 27(2), 25-54.
- Eryılmaz, B. & Biricikoğlu, H. (2011). Kamu yönetiminde hesap verebilirlik ve etik. *Turkish Journal of Business Ethics*, 4(7), 19-45.
- Güzelsarı, S. (2004). *Kamu yönetimi disiplininde yeni kamu işletmeciliği ve yönetim yaklaşimleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Kamu Görevlileri Etik Kurul'u Web Sitesi (2020). Etik mevzuat. 18.04.2021 tarihinde <https://etik.gov.tr> adresinden erişildi.
- Kaya, M. (2015). Mobbingin kurumsal etkileri ve maliyeti. *Sayıştay Dergisi*, 97: Nisan-Haziran, 77-88.
- Özturan, H. (2011). Etik ile ahlâk arasında Türkçe ahlâk felsefesi literatürüne dair etik kavramı kullanımı üzerinden bir değerlendirme. *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*, 9(17), 169-202.
- Öztürk, H., Dereli, E., Elif, İ., Nazenin, M.A. & Faikoğlu, R. (2015). Mobbing (psikolojik yıldırma), örgüt üzerindeki etkileri ve çözüm önerileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(1), 27-33.
- Sobacı, M. Z. (2007). Yönetişim kavramı ve Türkiye'de uygulanabilirliği üzerine tartışmalar. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 195-208.
- Subaşı, M. & Okumuş, K. (2017). Bir Araştırma yöntemi olarak durum çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 419-426.
- Tepe, H. (1998). Bir felsefe dalı olarak etik. *Doğu Batı*, 1(4), 9-24.

- Türk Dil Kurumu (2020). Etik nedir? 03.04.2021 tarihinde <https://sozluk.gov.tr> adresinden erişildi.
- Türkiye Ekonomi ve Sosyal Etüdler Vakfı-TESEV, (2008). *İyi yönetim el kitabı*. İstanbul: TESEV Yayınları
- World Bank (1989) Sub-saharan Africa: from Crisis to Sustainable Development, Washington D.C.: World Bank.
- Yayman, H. (2016). *Türkiye’de devlet reformu ve başkanlık sistemi*. İstanbul: Doğan Kitap Yayıncılık.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, C. (2007). Kamu yönetiminde etik davranış kuralları. Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve Lütfi Şen (Ed.), *Kamu yönetimi yazıları içinde*, (ss. 582-607). Ankara: Nobel Yayınevi.
- 2003 Tarihli 4972 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu
- 2003 Tarihli 5018 Sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu
- 2004 Tarihli 5716 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
- 2005 Tarihli Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru ve Esasları Hakkında Yönetmelik