



KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURUL KARARLARI ÜZERİNDEN KAMU YÖNETİMİNDE ETİK KÜLTÜRÜNÜ OKUMAK

Arzu YILDIRIM

Doç. Dr. Şırnak Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü,
a.ucar@sirnak.edu.tr

ID: 0000-0002-8543-278X

Atıf / Citation: Yıldırım, A. (2024). Kamu görevlileri etik kurul kararları üzerinden kamu yönetiminde etik kültürünü okumak. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, (INIJOSS), 13(1), 1-20

<https://doi.org/10.54282/inijoss.1129910>

Öz

Kamu yönetiminde son dönemlerde yapılan reform düzenlemelerinin temelini açıklık, tarafsızlık, dürüstlük, şeffaflık gibi ilkeler oluşturmaktadır. Kamu yönetiminde hizmetlerin daha kaliteli sunulmasında, kamuya olan güvenin sağlanmasında etik konusu öne çıkmaktadır. Çünkü kamu yönetiminin etkin işlememesindeki en önemli engel etik dışı uygulamalar ve davranışlardır. Bu nedenle ülkemizde etik dışı uygulamaları engellemek, yönetimde etik değerlerin benimsenmesini sağlamak üzere kurumsal anlamda düzenlemeler yapılmaktadır. Bu konuda atılan en somut adımlardan birisi 5176 sayılı Kanun'un kabul edilmesidir. Bu kanun ile kamu yönetiminde etik kültürün benimsenmesini ve gelişmesini sağlamak için Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur. Böylece kamu çalışanlarının hizmetlerini yerine getirirken uymaları gereken etik ilkeler kapsamında hareket etmeleri beklenmektedir. Kamu kurumlarında etik kültürün gelişmesi aynı zamanda yeni kamu yönetimi anlayışının temel dinamikleri arasındadır. Kamuda etik anlayışın gelişmesi ile kamu kurumlarında yolsuzluk, kayırmacılık, rüşvet gibi yanlış uygulamaların önüne geçilebilecektir. Bu çalışmanın amacı, Kamu Görevlileri Etik Kurulu kararları üzerinden kurulun işlevselliğini kurul kararları üzerinden okumaya çalışmaktır. Çalışmada kamu yönetiminde etik kültürün geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla öneriler getirilmiştir. Çalışmada Kurul'un aldığı kararların yıllara göre dağılımları incelendiğinde 2013 yılından sonra Kurul'a yapılan başvurularda düşüşler yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun da en temel nedeni olarak Kurul Kararlarının Resmi Gazete'de yayınlanması uygulamasının kaldırılması olarak düşünülmektedir. Vatandaşların kamu yönetimine olan güvenlerinin sağlanmasında Kurul'un etkisi göz ardı edilmemelidir. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun kendisinden beklenen etkiyi oluşturması için dönemin şartları kapsamında genel yapısının ve etki alanının yeniden güncellenmesi gerektiği düşünülmektedir. Kurul'un yönetimde etik kültürün gelişmesi konusunda farkındalık çalışmaları yürüttüğü tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Etik Kültürü, Etik ilkeleri, 5176 sayılı Kanun

READING THE THE ETHICAL CULTURE IN PUBLIC ADMINISTRATION THROUGH THE ETHICS COMMITTEE DECISIONS OF PUBLIC OFFICERS

Abstract

It forms the basis of recent reform movements in public administration principles such as openness, impartiality, honesty, transparency. The issue of ethics in public administration comes forward in providing better quality services and ensuring public confidence. Because the most important obstacle to the effective functioning of public administration is unethical practices and behaviors. Institutional arrangements are made in our country to prevent unethical practices and to ensure the adoption of ethical values in management. One of the most concrete developments in this regard is the adoption of Law No. 5176. With this law, the Public Servants Ethics Committee was established to ensure the adoption and development of ethical culture in public administration. Thus, it is expected comply with ethical principles while performing their duties from public employees. The development of ethical culture in public institutions is also among the basic dynamics of the new public administration approach. With the development of ethical understanding in the public sector, it will be possible to prevent wrong practices in public institutions such as corruption, nepotism, bribery. The aim of this study is to examine the functionality of the board through the decisions of the Public Servants Ethics Committee. In the study, suggestions were made in order to contribute to the development of ethical culture in public administration. When the distribution of the decisions taken by the Board according to the years is examined in the study, it has been concluded that there has been a decrease in the applications made to the Board after 2012. The most fundamental reason for this is considered to be the abolition of the practice of publishing the Board Decisions in the Official Gazette. The influence of the Board in ensuring citizens' confidence in public administration should not be ignored. In order for the Public Servants Ethics Committee to achieve the expected effect, it is thought that its general structure and sphere of influence should be updated again within the scope of the conditions of the period. It has been determined that the Board carries out awareness studies on the development of ethical culture in management.

Keywords: Ethics, Public Servants Ethics Committee, Ethical Culture, Ethical principles, Law No. 5176

GİRİŞ

Günümüzde ortaya çıkan yozlaşmalar bazen kurumsal alanlarda da kendini göstermektedir. Kurumlardaki yozlaşmalar, kamu kurumlarına olan güvenin sarsılmasına neden olabilmektedir. Kamu kurumlarında bu gibi durumların yaşanmasının nedenleri arasında hukuk sisteminin özelliği de önem taşımaktadır. Hem toplumsal hem de kurumsal alanda ortaya çıkan hukuki yaptırımların yanı sıra etik anlayışın da benimsenmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır (Aydın ve Demirtaş, 2020: 3). Kamu yönetimine olan güvenin sağlanmasında etik konusu önemli bir konudur. Özellikle de toplumsal ve kurumsal anlamda yaşanan usulsüzlüklerin engellenmesinde etik anlayışı önemlidir.

Kamu kurumlarında hizmet sunan bazı çalışanlar; rüşvet alma, yolsuzluk konularına dahil olma, hizmet sundukları kesim arasında eşitlik ilkesine aykırı davranma ve buna benzer davranışlarda bulunabilir. Kamu kurumlarında bazen liyakat ilkesinin yerine kayırmacılığın, kamu yararının gözetilmesi ilkesinin yerine kişisel çıkarların öne çıktığı durumlar olabilmektedir. Kamu yönetiminde yozlaşmaya ilişkin davranışlar kimi zaman artış gösterebilmektedir. Kamu yönetiminde bu tür etiğe aykırı davranışların bulunması, Türkiye’de kamu yönetimi yapısının eleştirilere konu olmasına sebep olmaktadır. Bu husus, kamu yönetiminde etik konusunun öneminin üzerinde durulmasına ortam hazırlamış ve bu eğilimdeki çalışmaların son zamanlarda artışın olmasına neden olmuştur (Koçak ve Yüksel, 2010: 74). Kamu yönetiminde etik konusuna yönelimin kamu yönetimine yöneltilen eleştirilerin

azalmasında etkili olacağı düşünülmektedir. Böylece liyakate bağlı yönetim anlayışı, kamu yararının gözetilmesi, kurumlarda üzerinde durulan ilkeler olarak kabul görecektir.

Etik ilkelerin uygulanabilmesi, ülkelerin refah seviyelerinin önemli göstergeleri olarak kabul görmektedir. Devletin yönetilmesine etkili sistemlerin etik kurallarını uygulaması, aynı zamanda siyasal sistemin etkinliğinin artmasında da önemli bir işleve sahiptir. Kamu kurumlarında etiğe aykırı davranışların engellenmesi için etik ilkelerin uygulamaya yansması, daha açık ve şeffaf bir yönetim anlayışının uygulanması için zorunluluk durumuna gelmiştir. Devlete olan güvenin sağlanmasında, kamu kurumlarında etik ilkelerin uygulanması önemli rol üstlenmektedir. Türkiye’de de kamu kurumlarında etik yönetim anlayışının gerekliliği konusunda çalışmalar yapılmış, bu konuda farklı düzenlemeler yapılmıştır. Bütün toplumları etkileyen yolsuzluk ve rüşvet durumlarının gerek ulusal gerekse de uluslararası alanda işlerin yerine getirilmesi konusunda önemli kısıtlamaların ortaya çıktığı görülmüştür (Usta ve Arslan, 2020: 224).

Toplumların bilgi toplumuna geçişi ile beraber devletin üstündeki baskılar artmaya başlamıştır. Geline durumda, devletin kamusal yetkisini kullandığı durumlarda yalnızca kamu yararını değil, kamu yararını sağlayacak etik değerleri içeren standartların oluşturulması ve bu standartlara uygun davrandığını vatandaşlar ile paylaşması, bunun da denetlenmesi sürecini vatandaşa açık duruma getirmesi beklenmektedir (Koç, 2019: 1602).

Dünyada yaşanan gelişmelere bağlı olarak yaşanan kötü yönetim uygulamalarını, etiğe aykırı davranışların önlenmesi amacıyla yeni oluşumların ortaya çıktığı görülmektedir. Türkiye’de etiğe aykırı uygulamaları önlemek amacıyla 2004 yılında 5176 sayılı Kanun kabul edilmiştir. Kanun’un gereği olarak Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur. Yine bu kanuna bağlı olarak etik davranış ilkelerinin düzenlendiği Kamu Görevlilerinin Uyması Gereken Davranışları Hakkında yönetmelik uygulamaya konulmuştur. Bu amacı gerçekleştirmek amacıyla 2004 yılında Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur. Böylece Türkiye’de de etik konusunda kurumsallaşma yönünde gelişmeler yaşanmış ve kamu görevlilerinin uymak zorunda oldukları etik ilkeler yasal zemine kavuşturulmuştur. Kamu Görevlileri Etik Kurulu, kamu çalışanlarının uyması gereken kuralları, bu kuralların uygulanmasını sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Ayrıca etik kültürün Türkiye’de benimsenmesini ve yaygınlaşmasını sağlamak üzere çalışmalar yapmakla sorumlu tutulmuştur. Bu husustan hareketle çalışmanın amacı; Kamu Görevlileri Etik Kurulu kararları üzerinden Türkiye’deki etik kültürünü okumaktır. Çalışmada kamu yönetiminde etik kavramının ne ifade ettiği açıklanarak, Kurul’un almış olduğu kararlar incelenmiştir. Kurul’un aldığı kararlar üzerinde Türkiye’de etik yönetim anlayışı üzerinde çıkarımlarda bulunulmuştur.

1. KAMU YÖNETİMİNDE ETİK KAVRAMI

Genel olarak, “etik” denince kişinin aklına davranış kuralları, tutum ve davranışlar için kılavuzlar, başkalarıyla ilişki kurma veya doğru ile yanlış, iyi ile kötü arasındaki farkı bilmek için gerekli kurallar gelmektedir (Markham, 2007: 1). Etik, bir toplumda yazılı olmayan ancak uyulmadığı takdirde yasal sonuçlar kadar yaptırım gücü bulunan kurallar topluluğudur. Bir kurumda ise uyulması gereken kuralların belirlendiği, uyulmadığı takdirde yasal olarak sonuçları olan kurallar topluluğunu ifade etmektedir. Burada üzerinde durulması gereken husus,

kişilerin ya da kurumların herhangi bir yaptırım gücünü dikkate almadan içselleştirilmiş olarak kurallara uymalarıdır. Bu durum gerçekleşir ise kurumlarda ve toplumda etik kültürün benimsendiğinden söz edilebilir.

Etik, iyi kamu politikasının oluşturulması için ön koşulları sağlasa da etiğin öğretilmeyen bir şey olduğu söylenmektedir. Kamu yönetiminde etik; akıl yürütme, hesap verebilirlik, yasallık, dürüstlük ve yanıt verebilirlik olarak anlaşılan kamu çıkarına dayalı olarak devlet memurlarının davranışlarının ötesine geçmektedir. Etik aynı zamanda devlet kurumlarına ve kamu yönetimi yetkililerine duyulan güveni etkileyen önemli bir faktördür (Fuertes, 2021, s. 258).

Son yıllarda, kısmen genel olarak kamu yönetimi reformuna ve daha spesifik olarak Yeni Kamu Yönetimi'ne tepki olarak, kamu yönetiminde etik yönetimine olan ilgide etkileyici bir artış görülmektedir. Bu reformlar, hem devlet içinde hem de devlet kurumları ile özel sektör kuruluşları arasında rekabetin başlatılmasını, performans yönetimi sistemlerinin kullanılmasını, yöneticinin rolünün yöneticiden kamu girişimcisine dönüştürülmesini ve kalite yönetimi araçlarının ve müşteri odaklı bir yaklaşımın getirilmesini içermektedir. Bu aynı zamanda toplumun değişen değerlerine de bir tepki olarak görülebilir. Vatandaşlar hükümete karşı giderek daha iddialı ve talepkar olmaktadır. Aynı zamanda yöneticinin, muhatap olduğu vatandaşlara karşı bir tür doğrudan yatay hesap verme sorumluluğunu da talep etmektedirler. Bu kapsamda etik yönetimi, kamu görevlilerinin ahlakındaki değişiklik yönündeki bu ve diğer taleplerle başa çıkmanın bir yolu olarak ifade edilebilir (Maesschalcs, 2004, s.2-3). Hükümetler ve uluslararası kuruluşlar, yolsuzlukla mücadele aracı olarak kamu yönetiminde yüksek standartlar ve değerler, etik ve davranış biçimlerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesine dikkat çekmektedir. Tüm bu faktörler kamusal yaşamın etik altyapısının temel bileşenleridir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından tanımlanan etik altyapısı terimi, istenmeyen davranışlara karşı düzenleme yapmaya ve kamu görevlilerinin iyi davranışlarını teşvik etmek için teşvikler sağlamaya yönelik bir dizi araç ve süreci ifade eder. (Dmochowski vd., 2019, s. 4).

Dünyada ve Türkiye'de kötü yönetim uygulamaları, etiğe aykırı davranışlar, yolsuzluk gibi sorun alanları yıllardır kamuoyunun gündemini oluşturmakta, çoğu zaman oluşan ekonomik krizlerin sebebi olarak kabul edilmektedir (Gökçe ve Örselli, 2011: 48). Yönetim anlayışındaki değişimlere, iletişim teknolojisindeki ilerlemelere bağlı olarak vatandaşların bilgi edinme ve denetleme yol ve yöntemleri gelişmiş, bu noktada kamu yönetiminde yapılan faaliyet ve işleri daha fazla denetleyebilme durumuna gelmişlerdir. Bu hususta kamu yönetiminin vatandaş ve devlet arasındaki ilişkilerinin daha sağlıklı yürütülmesi için daha hassas davranması, yaptıkları bütün iş ve işlemlerin etik ilkeler kapsamında değerlendirmeye tutulması gerekir (Akdeniz, 2019: 30). Kamu çalışanlarının eylem ve faaliyetlerinin teknolojideki gelişmeyle beraber denetlenebilir duruma gelmesi hizmetlerin verimliliğini etkileyecektir.

Kamu yönetiminin etkili ve verimli bir şekilde çalışmasını sağlayacak faktörlerin başında etik değerlere göre yönetilen bir yönetim yapısı gelmektedir. Vatandaşların kamu yönetimine olan güvenlerinin oluşması, kamusal kaynakların ekonomik ve yerinde kullanılması, kaynakların adaletli bir şekilde dağıtılmasında bu tür yönetim anlayışının etkisi önem taşımaktadır (Aydın ve Demirtaş, 2020: 2). Böylece kaynakların daha adaletli dağılımı mümkün olacaktır.

Etik dışı davranış, toplumun birlikte yaşaması amacıyla zamanla ortaya çıkmış, genel olarak kabul edilen norm, ilke ve kuralların ihlal edilmesi ve vatandaşlar tarafından genel olarak kabul görmeyen, olumsuz olarak algılanan davranışı belirtmektedir. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun verdiği kararlarda ve Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te ifade edilen dürüstlük, tarafsızlık, nezaket, adalet, savurganlık gibi ilkelerin ihlal edilmesiyle oluşan davranışlar etiğe aykırı davranış şeklinde belirtilmektedir (Altun vd., 2013: 35). Belirtilen bu ilkeler aynı zamanda yeni yönetim anlayışının temel dinamiklerini oluşturmaktadır. Özellikle 1980'li yıllardan sonra yeni yönetim anlayışı geleneksel yönetim anlayışının yerini almaya başlamıştır.

Yeni Kamu Yönetimi anlayışı şeklinde kabul gören ve Türkiye'yi de etkileyen bu yaklaşım ile toplumun isteklerine karşı daha hassas; katılımcılık, eşitlik, açıklık, tarafsızlık gibi ilkelere önem veren yeni bir hizmet anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu yeni yönetim anlayışında, kurumları, örgütleri, bireyleri yönlendiren etik kurallara daha çok özen gösterilmekte, bu değerler kapsamındaki yönetim anlayışının yolsuzlukları engellemede, kaliteli hizmet sunma anlayışında ve kurumlara olan güvenin sağlanmasında etkili olacağı anlayışı kabul görmektedir (Bozkurt, 2010: 49). Kamu görevlilerinin etik davranışları, çalışanların görev ve sorumluluklarını yerine getirmesini kolaylaştırdığı gibi, yönetim faaliyeti yürüten kurum ve kuruluşların imajını da geliştirir (Fejzullahu ve Batalli, 2019, s. 269).

Bu anlayışın yansımaları Türkiye'de 2003 yılından sonraki dönemlerde yeniden yapılanma çalışmaları ile kendini hissettirmiştir. Etik kuralların yasal bir zemine kavuşturulmasında 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu ile 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gibi düzenlemeler mevcuttur ve kamu yönetiminde zihniyetin değişmesi bakımından önemli düzenlemelerdir (Yörükoğlu, 2012: 278). Bu düzenlemeler ile kamu yönetiminde etiğe aykırı eylem ve işlemlerin engellenmesi hedeflenmiştir.

2. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU

2004 yılında 5176 sayılı Kanun ile kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu; kamu çalışanlarının uymak zorunda oldukları saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, gibi etik davranış ilke ve kurallarını belirlemek üzere yönetmelik oluşturmak, etiğe aykırı davranış ilkelerinin tespit edilmesi iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yapmak, araştırmanın sonucunu ilgili makamlara bildirmek, kamu yönetiminde etik kültürün yerleşmesini sağlamak üzere bu konuda yapılacak çalışmaları desteklemek, 3628 sayılı Kanun kapsamında gerektiği zaman verilen mal bildirimlerini incelemek, kamu çalışanları bakımından hediye alma yasağının sınırlarını belirlemek ve en az genel müdür veya eşiti seviyesindeki üst düzey kamu çalışanları tarafından alınan hediyelerin listesini gerektiği zaman her takvim yılının sonunda bu çalışanlardan istemek ile yetkili kılınmıştır. Kurul, 11 kişiden oluşmaktadır. Kurulun üyelerinden birisi Başkan olmakta ve Cumhurbaşkanı tarafından seçilmektedir. Kurul ilk toplantısını 2004 yılında yaparak faaliyetlerine başlamıştır. Ancak Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı

mensupları ile üniversiteler Kurul'un inceleme alanı dışındadır (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2022).

Kurulda görev yapan üyelerin görev süresi dört yıldır. Süresi dolan üyeler Cumhurbaşkanı tarafından tekrar seçilebilmektedir. Herhangi bir kurul üyesinin görev süresi dolmadan görevlerine son verilmesi mümkün değildir. Fakat üyelerin, ciddi bir hastalık veya engellilik durumları sebebiyle iş yapamamaları ya da atamaya yönelik gerekli şartları kaybetmeleri durumunda, atandıkları yönetime göre süreleri dolmadan görevden alınabilirler. Üyelerin, görevi kötüye kullanmak ya da yüz kızartıcı bir suçtan dolayı mahkûm olmaları durumunda ise Cumhurbaşkanı'nın onayı ile görevden alınır. Görevden alınması sebebiyle ya da süresi dolmadan herhangi bir neden ile boşalan Kurulun üyeliğine bir ay içerisinde Cumhurbaşkanı tarafından tekrar atama yapılmaktadır. Bu şekilde göreve başlayan üye, yerine atanmış olduğu üyenin görev süresini tamamlamış olur (Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2004).

Kurula ya da yetkili disiplin kurullarına başvuru; kamu kurum ya da kuruluşlarında etik davranış ilkelerinin ihlalinin tespiti durumlarında, en az genel müdür ya da eşiti konumundaki kamu çalışanları hakkında Kurul'a başvuru yapılabilir. Unvanların hangilerinin genel müdür eşiti olarak kabul edileceği kurum ya da kuruluşların teşkilât yapısında ve sundukları hizmetlerin özelliği göz önünde bulundurularak Kurul tarafından belirlenir. Diğer kamu çalışanlarının, etik davranış kurallarının ihlal edilmesi iddiası ile yapılacak başvurularda, ilgili kurumların yetkili kılınmış disiplin kurullarında, Kurul aracılığı ile çıkarılan yönetmeliklerde tespit edilen etik davranış ilkelerine aykırı olup olmadığı araştırılır. Değerlendirmenin sonucunda alınan kararın, ilgililere ve başvuru sahibine bildirilmesi gerekir. Başvurular ise, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunda belirlenen ilkeler kapsamında, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile Türkiye'de ikamet eden yabancı gerçek kişiler tarafından yapılabilir. Fakat kamu çalışanlarını karalama amacı taşıyan, haklı bir nedene dayanmayan, başvuru konusuyla ilgili yeterli seviyede bilgi ve belge sunulmamış olan başvurular değerlendirmeye alınmamaktadır. Yargı organları tarafından görülmekte olan veya yargı makamları tarafından karara bağlanan uyuşmazlıklar ile ilgili Kurul'a ya da yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamamaktadır. İnceleme esnasında yargı makamlarına başvurulduğu ortaya çıkan başvuruların işlemi durdurulmaktadır. Kurul, kendisine yapılan başvuruları etik kuralların ihlal edilip edilmediği hususunda araştırmasını yapmaktadır. Kurul, kendisine şikâyet ya da ihbar yoluyla yapılan başvuruları en geç üç ay içerisinde sonuçlandırmalıdır (Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2004).

Bakanlıklar ve diğer kamu kurum veya kuruluşları, Kurul'un başvuruya ilişkin konu ile ilgili olmak şartıyla istenilen bilgi ve belgeleri vermekle yükümlü kılınmıştır. Kurul, bu Kanunun kapsamına giren kuruluşlardan ve özel kuruluşlardan ilgili temsilcileri çağırıp bilgi alma hakkına sahiptir (Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2004).

Kurul'un kurulmasından itibaren etik kültürün geliştirilmesi ve etik davranış ilke ve kurallarının benimsenmesi amacıyla birçok faaliyet gerçekleştirmiş ve bu alanda

akademisyenlerle birlikte Avrupa Birliği fonları ile desteklenmiş projeler yürütmüştür. Kurul kamu kurumlarında etik liderler ve eğitimcilerin yetiştirilmesi amacıyla birçok eğitim faaliyetleri gerçekleştirmiştir. Kurul, kanunun yayımlandığı gün olarak kabul edilen 25 Mayıs'ı ise Etik Günü olarak belirlemiştir (Koçak ve Yüksel, 2010: 86).

3. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU KARARLARININ İNCELENMESİ

Kamu kurumlarında etik kültürün yerleşmesi, etik davranış kurallarının belirlenmesi gibi kurula önemli sorumluluklar yüklenmiştir. Yönetmelikte etik davranış ilke ve kuralları "*Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci, halka hizmet bilinci, hizmet standartlarına uyma, amaç ve misyona bağlılık, dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, nezaket ve saygı, yetkili makamlara bildirim, çıkar çatışmasından kaçınma, görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması, hediye alma ve menfaat sağlama yasağı, kamu malları ve kaynaklarının kullanımı, savurganlıktan kaçınma, bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan, bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık, yöneticilerin hesap verme sorumluluğu, eski kamu görevlileriyle ilişkiler ve mal bildiriminde bulunma*" olarak belirtilmiştir. Kurul'un işlevselliğinin ortaya konulmasında Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun almış olduğu kararların istatistikî verilerinden hareket edilebilir. Denetleme fonksiyonu bakımından sınırlı bir alanda çalışmalar yürüten Kurul, son zamanlarda aldığı kararlar nedeniyle eleştirilmekte, etkinliği tartışılmaktadır. Kurul'un aldığı kararlara dikkat edildiğinde etik ihlal kararlarında düşüşün olduğu görülmektedir (Usta ve Arslan, 2020: 234-238). Kurul'un aldığı kararlarda yaşanan düşüşlerin nedenleri arasında, vatandaşlar arasında farkındalığın az olması ve alınan kararlar bakımdan bağlayıcı olmaması gibi etkenler sıralanabilir.

Anayasa Mahkemesinin 4/2/2010 tarihli kararında 5176 sayılı Kanun'un Kurul kararlarının Resmi Gazetede yayınlanmasına dair ilgili maddesi (3. Fıkrası) iptal edilmiştir. Böyle bir düzenleme ile Kurul'un yaptırım gücünün elinden alındığı düşünülmektedir. Bu düzenleme ile aslında sorun oluşturan alan düzeltilmiş görünmektedir. Çünkü Anayasa Mahkemesinin ilgili kararında belirtildiği gibi Kurul'un kararları icrai özellik taşımadığı için mahkeme kararı ile iptal edilebilmesinden dolayı telafi edilemeyecek mağduriyetlere neden olabilmekteydi. Örneğin, Kurul'un vermiş olduğu herhangi bir etik ihlali kararı Resmi Gazetede yayınlansa, sonrasında mahkeme tarafından iptal edilse böyle bir durumda kamu personeli yargı kararına karşın telafi edilemeyecek itibar kaybı yaşayabilecektir. Bu bakımdan konuya dair maddenin iptalini eleştirmek yerine bundan sonra Kurul kararlarının etkinliğinin nasıl sağlanabileceği konusunda öneriler geliştirilmesi daha çok önem arz etmektedir. Yapılan bu düzenlemenin ardından Kurul etik ihlal kararlarının isim ve kurum isimleri verilmeden Kurul'un web sayfalarında yayınlama yolunu seçmiştir. Fakat seçilen bu yöntem beklenen etkiyi göstermekten uzaktır. Çünkü Kurul'un aldığı etik ihlal kararları web sayfasında ilan edilmekte ancak alınan bu kararın hangi kamu personeli için alındığı konusu belirsiz olduğu için vatandaşlar ve kamuoyu için ilgi uyandırmamaktadır. Alınan bu kararın kamu çalışanları için bir yaptırım olması niteliğini taşımaktan uzak olduğu kabul edilmelidir (Akdeniz, 2016: 70). Alınan kararlar bağlayıcılık özelliği taşıması, vatandaşların Kurul'a başvurma konusunda isteksiz olmalarına neden olmaktadır. Vatandaşlar başka kurum ya da yöntemlere başvurmaktadır.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvuru konularında değişimlerin olduğu gözlenmektedir. 2010 yılında yolsuzluk konusu ikinci sırada yer alırken; kayırmacılık konusu dördüncü sırada bulunmaktadır. 2011 yılında ise kayırmacılık konusu ikinci sırada yer almaktadır. 2010 yılına göre 2011 yılında yolsuzluk iddiaları azalırken kayırmacılık konusunda artış olmuştur. Bunun yanında görevi ihmal ve görevi kötüye kullanma iddialarında 2010 yılına göre 2011 yılında bir azalma söz konusudur. Bu durumda Kurul'un bir gelişme gösterdiğini söylemek zor olmaktadır. Etik dışı uygulamalarda bir konuda azalma söz konusu iken diğer etik dışı konuda artış yaşanmıştır. Özellikle de 2011 yılında kayırmacılığın en yüksek yaşandığı, işe alımlarda, görevde yükselmelerde liyakat ilkesi yerine kayırmacılık ağır basmış; insanlar kendi eğitimlerini geliştirmek yerine kendilerine bir referans bulma gayreti içerisine girmişlerdir. Bu durum ise Kurul'un merkezîyetçi anlayışın ve bürokrasinin ağırlığı altında olduğunu göstermektedir (Yüksel-İnal, 2012: 113). 2020 yılında yayınlanan faaliyet raporu incelendiğinde Kurul'a yapılan başvuru konularının en fazla "Genel Etik Davranış İlkelerine Aykırılık" konusunda yapıldığı dikkat çekmektedir. Bunu "Kayırmacılık/Ayrımcılık", "Psikolojik Yıldırma" ve "Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlama Amacıyla Kullanılması" konularında en fazla şikayetin yapıldığı söylenebilir (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2020).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından 5176 sayılı Kanun ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında, Kurul'a yapılan başvuru üzerine ya da resen inceleme ve araştırma yapılmaktadır. Kurul'un kurulduğu yıldan itibaren yapılan başvurular ve sonuçlarını incelemek, Kurul'un işlevselliğinin ve ülkemizdeki etik kültürün gelişmesini hangi yönde etkileyeceği hususunda genel bir bilgi vereceğinden hareketle yıllar itibari ile Kurul'a yapılan başvurular ve sonuçlarını incelemek faydalı olacaktır.

Tablo 1: Kamu Görevlileri Etik Kuruluna Yapılan Başvuru Sayısı ve Yapılan İşlemler

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Toplam
Toplam Başv. Say.	78	47	64	114	115	311	305	243	326	218	126	145	126	126	132	2476
İnceleme ve Alınan Başvuru Sayısı	14	16	14	11	39	109	75	64	83	44	36	39	22	50	18	634
Etik İhlal Kararı Verilenler	0	0	0	1	6	30	9	10	9	6	7	5	5	6	3	97

Kaynak: Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2020.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na 2005-2019 yılları arasında yapılan başvurulara yönelik toplam 2476 başvuru yapılmıştır. Kurul'un inceleme kapsamına giren toplam 731 başvuru ile ilgili 97 başvuru hakkında etik ihlal kararı verildiği tespit edilmiştir. Etik ihlal kararı verilen başvuruların yıllara göre dağılımları incelendiğinde 2010 yılında 30, 2011 yılında 9, 2012 yılında 10, 2013 yılında ise 9 etik ihlal kararı verildiği görülmektedir. Daha sonraki yıllarda düşüşlerin yaşandığı görülmektedir. Bu durumunun, Kurul'un kararlarının kamuoyu ile paylaşılması kararının kaldırılmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 2: Kamu Görevlileri Etik Kuruluna Yapılan Başvuruların Konularına Göre Dağılımı

	Kamu Görevlileri Etik Kuruluna Yapılan Başvuruların Konularına Göre Dağılımı															Topl am
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlama Amacıyla Kullanılması	21	9	5	25	10	47	57	33	63	27	15	9	9	9	2	341
Kayırmacılık/Ayrımcılık	7	2	3	11	18	32	55	26	43	87	26	25	18	15	12	380
Genel Etik Davranış İlkelerine Aykırılık	10	8	4	14	20	46	34	56	36	7	12	28	43	41	45	404
Psikolojik Yıldırma	6	2	12	10	13	32	54	26	45	25	26	30	22	20	21	344
Çıkar Çatışması	4	5	8	18	23	41	21	25	46	28	13	14	3	2	4	255
Yolsuzluk/Usulsüzlük	7	12	4	13	15	35	53	17	26	23	16	13	9	12	7	272
Bilgi Edinme Hakkının İhlali	3	2	2	5	5	10	17	27	26	11	2	7	6	4	9	127
Kamu Malları ve Kaynaklarının Hizmet Gereklere Dışında Kullanılması	6	2	20	14	8	24	5	7	12	4	2	3	0	2	13	122
Savurganlık	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Kapsam Dışı İddialar/Talepler	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	10	20
Diğerleri	4	5	6	4	3	44	9	26	29	6	14	16	16	9	5	196
Toplam Başvuru Sayısı	78	47	64	114	115	311	305	243	326	218	126	146	126	126	120	2464

Kaynak: Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2020.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na 2005–2019 yılları arasında yapılan başvuruların sayısı 2464'tür. Tablo incelendiğinde ilk yıllarda yapılan başvuruların sayısının az olduğu görülmektedir. Bu durumda Kurul'un yeni oluşturulan bir kurum olmasının etkisinin olduğu düşünülmektedir. Kurul'a 2010 yılında toplam 311 başvuru yapılmış, 2011 yılında 305 başvuru yapılmıştır. 2013 yılında Kurul'a toplam 326 başvuru yapılmış, 2014 yılında 218 başvuru yapılmıştır. İzleyen yıllarda Kurul'a yapılan başvurularda düşüşler yaşanmıştır. Bu düşüşlerin temel nedenlerden birinin, 2012 yılında Anayasa Mahkemesi'nin Kurul'un aldığı kararların Resmi Gazete'de yayınlanmasına ilişkin hükmü kaldırması olduğu düşünülmektedir.

Tablo 3: Başvuruların Unvanlara Göre Dağılımı

	Başvuruların Unvanlara Göre Dağılımı															TOPL AM
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
TBMM/Cumhr. Genel Sekreteri	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	1	1	0	0	0	6
Dev.Den.Kur.Üyesi	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Müsteşar	1	0	0	0	0	1	3	10	7	0	1	3	0	6	1	33
Müsteşar Yrd.	0	1	1	0	0	3	3	0	1	3	0	4	0	1	0	15
Genel Müdür	7	6	2	7	8	23	27	26	20	8	16	7	7	15	7	186
Tef.Kur.Baş	2	1	0	3	0	3	2	3	4	1	1	2	0	1	2	25
Vali	2	2	2	1	3	9	6	6	20	5	9	7	6	4	4	86
Kaymakam	3	0	1	1	4	8	9	9	10	6	7	5	8	4	2	77
Büyüç. Bel. Baş.	0	0	0	0	2	11	4	1	1	3	2	1	1	5	0	31

Kaynak: Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2020.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na 2005–2019 yılları arasında yapılan başvuruların unvanlara göre dağılımları incelendiğinde bütün yıllarda genel olarak genel müdür unvanındaki başvuru sayısının olduğu görülmektedir. Yıllara göre başvuruların unvanlarına göre dağılımlarında en yüksek 186 başvuru ile genel müdür olmuştur, en az başvuru sayısı da Devlet Denetleme Kurulu Üyesine ait başvuru olmuştur.

Tablo 4: Etik İhlali Kararlarının İhlal Edilen Etik İlkelere Göre Dağılımı

	Etik İhlali Kararlarının İhlal Edilen Etik İlkelere Göre Dağılımı															
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOPLAM
Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci					1			3			3			1		8
Halka Hizmet Bilinci						1	1		2		1	1		1		7
Hizmet Standartlarına Uyma						5	1	3	4		1					14
Amaç Ve Misyonu Bağlılık					1	4		1			1					7
Dürüstlük Ve Tarafsızlık				1	1	21	5	8	8	6	5	2	3	5	3	68
Saygınlık Ve Güven					5	16	9	7	6	5	6	4	2	6	2	68
Nezaket Ve Saygı						1	1				1		1			4
Mal Bildiriminde Bulunma																0

Kaynak: Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2020

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na 2005–2019 yılları arasında ihlal edilen etik ilkelerine göre yapılan başvuruların dağılımları incelendiğinde en çok ihlal edilen etik ilkenin; 68 başvuru ile “dürüstlük ve tarafsızlık” ile “saygınlık ve güven” olduğu görülmüştür. En az ihlal edilen etik ilkesi ise hiçbir başvurunun yapılmadığı “mal bildiriminde bulunma” ilkesinin olduğu görülmektedir. Bu tabloya göre Kurul'a en çok; kamu kurumlarına güven, tarafsızlık ve dürüstlük konularında şikayet olmaktadır. Ortaya çıkan bu durum vatandaşların kurumlara olan güvenlerinin azaldığını göstermektedir.

Tablo 5: Yıllar İtibariyle Kamu Denetçiliği Kurumu'nun Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri	2021	2022	2023
Başvuru sayısındaki artış oranı	%10	%10	%10
KDK tarafından verilen dostane çözüm kararı sayısı	997	3000	3300
Tavsiye kararlarına uyum oranı	%79,28	%80	%81
Kabul edilebilir başvuruların tüm başvurulara oranı	%26,88	%28	%30
Bilgilendirme Bürosunun bilgilendirdiği kişi sayısı	25.376	100.650	102.000
KDK'nın toplumdaki tanınırlık oranı	%60	%65	%68

Kaynak: Kamu Denetçiliği Kurumu 2022-2026 Stratejik Planı yararlanarak oluşturulmuştur.

Kamu Denetçiliği Kurumu'nun yıllar itibariyle performans göstergeleri incelendiğinde, Kurum tarafından çözüme kavuşturulan dostane çözüm karar sayısının 2021 yılında 997 şikayet

başvurusu dostane çözüm ile karara bağlanmış; 2023 yılında ise 3300 şikayet başvurusu dostane çözüm ile karara bağlanmıştır. Kurum tarafından alınan kararlara uyum oranının da yıllar itibariyle artış gösterdiği gözlenmiştir. Ayrıca Kurum'un kurulduğu yıldan günümüze kadar yapmış olduğu çalışmalar, sempozyum, uluslararası düzeyde düzenlenen kongre, sosyal medya hesaplarında yapılan paylaşımlar sonucunda toplumdaki tanınırlık oranının da gittikçe arttığı gözlenmektedir.

Kurul'un kurulmasından günümüze kadar yapılan başvurular ve sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, Kurul'un en başta yeni kurulan bir kurum olması nedeniyle kamuoyu tarafından fazla bilinmediği için başvuru sayılarının diğer yıllara göre daha az olduğu gözlenmektedir. Ancak daha sonra Kurul'un kararlarının Resmi Gazete'de yayınlanmasından sonra kamuoyu tarafından diğer yıllara göre farkındalığı sağlanarak Kurul'a yapılan başvurularda önemli oranda artışlar olmuştur. Daha sonra yapılan düzenleme ile Kurul kararlarının Resmi Gazete'de yayınlanması usulünün kaldırılmasından sonra Kurul'un işlevselliğinin kamuoyu tarafından benimsenmediği için Kurul'a yapılan başvurularda önemli oranda düşüşlerin yaşandığı görülmektedir.

Sonuç olarak, Kamu Görevlileri Etik Kurulu kararlarının yaptırım gücünün sonlandırılması, sonraki süreçte kaldırılan yaptırım gücünün yerine alternatif çözümlerin sunulmaması, yasalarda Kurul'un yaptırım gücünün yeniden tesis edilmesi yönünde herhangi bir düzenlemeye gidilmemesi, Kurul'un inceleme ve araştırma işlevinin gittikçe azalmasına, başvuru sayılarında ciddi oranda düşüşlerin yaşanmasına, Kurul'un kamuoyu üzerindeki etkisinin ve saygınlığının azalmasına sebep olmuştur. Bu bakımdan Kurul'un sahip olduğu yapısı ve yasal düzenlemeler kapsamında kendisine gelen etik ihlal kararlarını tam anlamıyla inceleme, araştırma yapması konusunda sorun yaşadığını söylemek yanlış olmaz. Bu durum, Kurul'un kamuoyu üzerindeki etkisinin azalmasına, işlevselliğinin sorgulanmasına ortam hazırlamaktadır (Akdeniz, 2016: 72).

4. YÖNETİMDE ETİK KÜLTÜR; KAVRAM, TANIM VE İÇERİK BAKIMINDAN İNCELENMESİ

Yönetimde etik kültürü, kavramı henüz 25 yıldır var olan yeni bir kavramdır (Shafritz vd., 2005). Yönetimde etik, kuruluşların etik kültür gibi tanımlanabilir kültürlere sahip olduğunu ileri sürer. Kurumsal etik kültürü, bir kuruluşun üyelerinin etik değerlere ilişkin ortak inançlarıdır. Kurumsal etik kültürü, işletme, yönetim ve muhasebe alanlarında örgüt-birey merkezli çalışmalarda önemli bir kavram olmasına rağmen, kabul edilmiş ve birleşik bir tanıma bile sahip değildir (Chadegani ve Jari, 2015, s.52). Yönetimde etik kültürü, bir kamu yönetimi kuruluşunun sürdürülebilir bir şekilde faaliyet göstermesini sağlar (Riivari vd., 2012, s. 311).

Akademisyenler etik konusunu örgütsel bağlamda ilginç ve önemli bulurken, aynı zamanda yönetimde etik kültürün, sürdürülebilir performanslarında kritik bir rol oynadığı kuruluşların kendi içinde de giderek daha fazla kabul görmektedir. Sürekli değişen iş ortamında, kuruluşlar çatışan değer ve çıkarlarla ilgili zorluklarla karşılaşır ve bu durumları başarılı bir şekilde karşılayabilmek için yol gösterici ilke ve normlara ihtiyaç duyarlar. Kuruluşlarda yolsuzluk, ayrımcılık, hile ve sahtekârlık gibi suiistimler bireylere, kuruluşlara ve aynı zamanda toplumlara zarar verir. Yasal standartlar, değer beyanları ve davranış kuralları kuruluşlar için

önemlidir çünkü bunlar, uygun davranış için kurumsal veya organizasyonel çerçeve sağlar. Ancak kurumsal bütünlüğün inşası ve sürdürülmesi, yalnızca yasaların çıkarılması ve kamuoyuna açıklamalarda bulunulmasından daha fazlasını gerektirir. Durum böyle olunca, yönetimin kendi kültürünün, etik davranışların yaratılmasında, geliştirilmesinde ve yönetimin etik kültürünün somutlaştırılmasında önemli bir rolü vardır (Riivari ve Lamsa, 2014, s.2-3).

Yönetim süreci ve özellikle kurumsal önceliklerin belirlenmesi, yönetim için önemli görünen değerleri belirleyerek etik performansın elde edilmesini etkiler. Yönetimde etik anlayışın farkına varan yöneticiler, kurum kültüründe diğer değerlerin yanı sıra etiğin de önemini açıkça kabul edebilirler. Ancak yine de bu değerlerin kurumdaki çalışanlar tarafından açıkça anlaşılacak ve tutarlı biçimde takip edilecek şekilde iletilmesi kolay değildir. Bu nedenle, kurum yöneticilerinin etik değerleri destekleyen beyanları, yönetim kararlarıyla tutarlı bir şekilde güçlendirilmelidir (Longenecker, 1985, s. 69).

Çalışanların etik olmayan davranışlarının hem resmi hem de resmi olmayan örgütsel bağlamsal değişkenlerden etkilendiği söylenebilir. Resmi örgütsel değişkenler, iç yapıyı, seçim sistemlerini, oryantasyon ve eğitim programlarını, kuralları ve politikaları, performans yönetim sistemlerini ve resmi karar alma süreçlerini kapsamaktadır. Kurumların iç yapısını, karar haklarının tahsisi, performans değerlendirme sistemi ve ödül yapısı oluşturmaktadır. Gayri resmi örgütsel bağlam değişkenleri ise, örgütsel sosyalleşme süreçlerinin çalışan davranışını yönlendirdiğini varsayımından hareket ederek çalışanların, bir örgütün üyeleri tarafından paylaşılan temel varsayımlar ve inançlar olarak tanımlanabilecek örgüt kültürü tarafından oluşturulan değerlere, rollere ve normlara göre davrandıklarını kabul eder. Bunun nedeni ya çalışanların kültürel normları içselleştirmeleri ya da örgütte beklenen davranışlara sosyalleşmeleridir. İçselleştirme durumunda bireyler örgütün değer ve normlarını benimserler çünkü onları kendilerininmiş gibi kabul edip benimserler. Sosyalleşme durumunda çalışanlar, örgütsel bağlama uyum sağlamak ve örgütteki önemli kişiler tarafından onaylanmak için kendilerinden beklendiğini düşündükleri şekilde davranırlar. Gayri resmi bağlamsal faktörler arasında örgüt kültürü, çalışanların etik davranışlarını etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir. Etik olmayan davranışları tahmin etme açısından etik kültür, birçok bilim insanı tarafından örgüt kültürünün önemli bir boyutu olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda yönetimde etik kültür, örgüt üyelerinin etik davranışı teşvik eden ve etik olmayan davranışı engelleyen ortak varsayımları ve inançları olarak anlaşılabilir. Etik kültür, sosyal değer ve normların içselleştirilmesi yoluyla çalışanların etik karar almasına rehberlik sağlayan bir organizasyonel bağlam faktörüdür (Zaal vd, 2019, s. 826-827).

5. KAMU YÖNETİMİNDE ETİK KÜLTÜRÜN GELİŞMESİ

Kamu yönetiminde etik davranış kuralları en başta anayasa olmak üzere, çeşitli yasalarda, kamu yönetiminin disiplin kuralları içerisinde ve yönetime yönelik kılavuzlarda düzenlenmektedir. Belirlenen etik davranış kodlarının değişen şartlar kapsamında düzenli aralıklar ile güncellenmesi gerekir. Etik davranış kodlarının belirlenmesi ve güncellenmesi süreçlerinde sivil toplum ve ilgili diğer paydaşların katılımı, etik bilincin geliştirilmesinde ve yayılmasında önemli rol oynamaktadır (Eryılmaz, 2008: 8).

Bir toplumda etik kültürün oluşturulması, bu kültürü yaygınlaştırıp toplumun tamamı tarafından benimsenen davranışlara dönüştürülmesi, kişiler arasında daha sağlıklı bağların kurulması için önem taşımaktadır. Toplumdaki her kademedeki bulunan kişiler için önem taşıyan etik anlayışı, ne yazık ki zaman zaman göz ardı edilmekte, etiğe aykırı davranışlar artık toplum tarafından kabullenilmiş davranışlar arasında yer almaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak toplumsal yozlaşmanın ortaya çıkması, sosyal ve ahlaki değerlerin bozulması kaçınılmaz bir sonuçtur (Erbaş, 2017: 100). Çalışanların etik davranışı teşvik etmek için kuruluşların normatif beklentilerini tanımlayabilmeleri ve bunlarla ilişki kurabilmeleri önemlidir (Riivari ve Lamsa, 2014: 3).

Kısacası, kurumlarda geniş bir etik davranış yapısının geliştirilmesi gerekli ve mümkündür. Bu yapının, farklı paydaş grupları boyunca belirli etik olmayan davranış kümelerini yakalaması beklenir. Verilecek yetkilerin içeriğinin incelenmesi, etik olmayan davranışlar için bir ölçü geliştirmek ve test etmek için temel oluşturabilecek belirli kriterler üretebilir (Kaptein, 2008: 7).

Bir kurumda çalışanların faaliyetlerini etkileyen normları anlamak istemesi mantıklı olsa da kurum kültürünün ölçülmesinin zor bir kavram olduğu kanıtlanmıştır. Örgütsel etik kültürün ölçülmesinde de benzer zorluklar olabilir. Örgütsel etik kültürü gerçekten kurumdaki çalışanların faaliyetlerini etkiliyorsa, etik kültürün ne olduğu ve nasıl ölçülebileceği konusunda tek tip bir anlayışa ihtiyaç vardır (Key, 1999: 218).

Kamu kurumlarında etiğe aykırı davranışların ortadan kaldırılması ve etik değerlerin benimsenmesinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun önemli bir işlevi olmasına karşın, sadece Kurul'un bu görevi yerine getirmesi mümkün görünmemektedir. Kamu kurumlarında etik kültürün benimsenip yerleşmesi, yolsuzlukların önüne geçilmesi için eşitlik, adalet, tarafsızlık ilkelerini kapsayan kültürel alt yapının kamu kurumlarında kurumsallaşması önemlidir. Bu kapsamda, kamu kurumları, özel kurumlar ve sivil toplum kuruluşlarının ortak hareket etmesi gerekir (Altun vd., 2013: 53).

Kurumlarda açıklık, üst yönetimin ve çalışanların uyması beklenen etik standartların ne ölçüde somut, kapsamlı ve anlaşılır olduğuyla ilgilidir. Belirsizlik ve muğlaklığın etik olmayan davranışın potansiyel bir öncülü olduğu düşünüldüğünde, açıklık önemlidir. Bu nedenle, bir kuruluşun üst yönetimi ve çalışanları yalnızca ahlaki sezgilerine ve sağduyularına güvenmeyi bırakmaması, etik ve etik olmayan davranış arasındaki ayrımın net olduğu bir kültür yaratması önemlidir. Daha fazla netlik, üst yönetimin ve kurum çalışanlarının farkında olmadan etik olmayan bir şekilde davranma olasılığını azaltmalıdır. Daha fazla netlik, bu etik standartların önemini üst yönetime ve kurum çalışanlarına ileterek bu standartları ihlal etme olasılığını azaltabilir (Kaptein, 2011: 848).

Dünyada yaşanan gelişmelere bağlı olarak Türkiye'de düzenlenen yasalarda, yeni yönetim anlayışının benimsediği ilkelere yer verilmeyle beraber, bu yasaları uygulayacak çalışanların bu değişime uyum sağlayacak adaptasyon sağlanamamıştır. Öyle ki, personel yasasının temelini oluşturan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda çok sayıda değişikliklerin yapılmasına karşın yasanın temelini 1965 tarihinde düzenlenen ilk hali oluşturmaktadır. Gerçekleştirilmesi beklenen yasal düzenlemelerden etkili sonuçların alınması için yasal düzenlemelerin kamu

kurumlarında yerleşmesi gereken etik ilkeler ile ilişkisinin yeterli seviyede kurulması zorunlu hal almıştır (Bozkurt, 2010: 48).

Kabul edilen 5176 sayılı kanun ile etik konusundaki yasal alt yapının temellerinin atılmasına karşın gerek ilgili yasada bazı eksikliklerin bulunduğu gerekse de Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun yapısal ve işlevsel bakımdan sorunlarının sürdüğü bilinmektedir. Kurul'un faaliyet ve denetim sahasının oldukça sınırlı tutulması, Kurul'un etkinliğinin ve kamu yönetimi bakımından kabul edilebilirliğinin tartışılmasına sebep olmaktadır (Usta ve Arslan, 2020: 237-238). Kurul'un denetim alanı kapsamında tutulan kurum ya da kuruluşların, özel koşullar kapsam dışı bırakılarak genel olarak ülkede hizmet sunan kurumların Kurul'un yetki alanına dahil edilmesi, vatandaşların Kurul'un tarafsızlığı konusundaki olumsuz görüşlerin azalmasında önem taşımaktadır.

Türkiye'de yargı ve siyaset etiği konusunda düzenleme bulunmamaktadır. Üniversite ve askeri kurumlar Kanun kapsamında değildir. Bazı istisnai durumlar hariç bırakılarak herhangi bir kurum ya da kişiler etik denetimi dışında bırakılmamalıdır (Bozkurt, 2010: 49). 5176 sayılı Kanun kapsamında düzenlenen yönetmelikte, etik kavramının ve ilkelerinin net olarak tanımı yapılmalı, etik kurallar daha somut hale getirilmelidir. Etik yönetiminin yasal alt zeminin bütün kamu kurumlarını kapsayacak şekilde düzenlenmesi, Kurul'un faaliyet alanının genişletilerek almış olduğu kararların etkinliğinin artırılması önemlidir. Etik Kurul'un bağımsız ve tarafsız bir şekilde çalışması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması, Kurul üyelerinin seçiminin TBMM tarafından yapılması sağlanmalıdır. Kurul bünyesinde oluşturulan etik komisyonlar yeniden yapılandırılmalı ve işlevselliği artırılmalıdır. Etik kültürün oluşturulması için etik liderliğin teşvik edilmesi gerekmektedir (Çamur ve Aydın, 2021: 1159-1160).

Kanun'da etik kuralların net olarak belirtilmemiş olması ve etik kavramının belirsiz olması sebebiyle öznel ve keyfi uygulamaların görülmesi, uygulamada ciddi sorunların yaşanabilmesine neden olabilir. Etik ilkeler ve uyulacak kurallar, temel alınan ölçütler, değerler belirtilmeden tamamıyla Kurul'un inisiyatifine bırakılmıştır. Bu durumda istenilen etkiyi oluşturması beklenemez. Kurul üyelerinin bağımsız ve tarafsız olarak karar veremeyeceğine dair eleştiriler bulunmaktadır. Kurul'da görev yapacak personelin sahip olduğu nitelikler uygulama bakımından yeterli olabilir ancak etik ilke ve kuralların tespit edilmesi hususunda yeterli seviyede olmayabilir. Bu nedenle etik ilke ve kuralların hazırlanmasında, Kurul'a yardımcı olacak bir danışma kurulunun oluşturulmasında fayda görülmektedir (Koçak ve Yüksel, 2010: 90). Kamu çalışanlarının herhangi bir etiğe aykırı davranış durumunda hangi ilke kapsamında hangi yaptırımların uygulanacağı konusu açık bir şekilde belirtilmelidir.

Etik dışı uygulamalar, yolsuzluklar birden oluşan olgular değildir. Her toplumda etiğe aykırı davranış ve kurallara yönelik atasözleri ya da benzeri unsurlar yer almaktadır. Bu unsurlar, toplum, siyaset, yönetim ve yargı alanlarındaki dönemlerin ürünleri olarak oluşmuşlardır. Günümüzde önemli olan ise, sistemde bu tür davranışları destekleyen hususları ortadan kaldırmak, bu kuralların oluşmasını sağlayan örgüt iklimini değiştirmektir. Çünkü rasyonel bir şekilde düzenlenmeyen, etik değerler ile desteklenmeyen bir sistemde aktörlerin davranışları da olumsuz olarak gelişecektir. Bunu engellemenin yolu reformların sürekliliğini sağlamaktan geçmektedir (Eryılmaz, 2008: 9). Türkiye'de etik yönetim konusundaki yasal düzenlemelerin

olgunlaştırılması, mevcut yasal sorunların çözüme kavuşturulması kamu yönetiminde ahlaka aykırı ve adalete ters düşen davranışların ortaya çıkmasını azaltacaktır. Kurul'un etkinliği ve işlevselliği konusundaki sorunların çözülmesi ile hem kamu yönetiminde etik kültürün benimsenmesini hem de ahlaka aykırı ve adalete uygun olmayan davranışların önlenmesi sağlanacaktır (Çamur ve Aydın, 2021: 1160).

Kamu Yönetiminde kamu yararını sağlamak için etkili, verimli, dürüst ve adaletli olmasını sağlayacak siyasal, idari ve yargısal denetim türlerini uygulayan Türkiye'de oluşturulan Etik Kurul, ombudsmana benzeyen bir denetim yapabilme görünümüne sahiptir. Bu Kurul için en büyük tehlike, Kurul'a kamu kurumlarında adalet, dürüstlük, tarafsızlık ilkelerine zarar verecek davranışları ve toplumdaki güvensizlik ortamını ortadan kaldıracak bir özelliğin atfedilmesidir. Çünkü Kurul diğer denetim mekanizmalarını tamamlayacak özelliğe sahiptir (Yılmaz ve Arap, 2006: 65).

Kurul, yapmış olduğu çalıştaylar, sempozyumlar, afişlerin hazırlanması gibi çalışmalarını ile kamu kurumlarında etik konusunda yürütülecek çalışmalara öncü görevini yerine getirmektedir. Yapılan bu çalışmaların projelerin gerçekleştirildiği kurumlarda etik konusundaki algının değişmesi ve dönüşmesi, bunların iş ve işlemlerine yansması bakımından önem taşımaktadır (Akdeniz, 2016: 75).

Kamu yararının ne olduğu konusunda tartışmalar olsa da kamu vicdanını geliştirecek uygulamaların yapılması, kamu çalışanlarının vatandaşa, topluma daha iyi hizmet sunma bilincini artıracaktır. Bu nedenle hizmet sunanlar ile hizmetten yararlananların hata yapabilecek insan olduğu düşüncesi ile hareket edilmelidir. Kamu çalışanlarının makine gibi görülmesi yerine hizmetten yararlanan ve hizmeti sunanların insan kimliklerini öne çıkararak merhametli ve insafli davranışların hakim olması sağlanmalıdır. Bunun yanında kamu hizmetlerinin etkin olarak sunulmasında sadece hizmeti sunanın değil hizmetten yararlananların da eğitilmesi anlayışından yola çıkılarak etik eğitimlerinin kamu çalışanlarının dışındaki kişilere de verilmesi yerinde olacaktır. Kamu etiği konusunda yapılan eğitimler, insanları insanlaştırma yolunda en önemli adımdır. Bu nedenle değerler hiyerarşisi rehberi hazırlanarak, durakların geçici olduğu, zaman zaman yerlerinin daha iyileriyle değiştirilebileceği anlayışı ile hareket edilmeli, görüşlerin paylaşılacağı platformlar oluşturulmalıdır (Göre ve Selçuk, 2014: 10). Dünyada kamu yönetimine olan güvenin azalması nedeniyle kamu hizmetlerinde iyileştirmeler yapmak ve kamu güvenini yeniden kazanmak amacıyla yasal kapsamda birçok çalışmalar yapılmıştır. Birçok ülkede etik değerlerin oluşturulması amacıyla kurum ve kuruluşlar oluşturma yoluna gidilmiştir. Bütün bu uygulamalar ile hedeflenen kamu çalışanlarında etik bilincin oluşturulmasıdır (Çolak, 2021: 415).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun genel yapısı ve özellikleri değerlendirildiğinde, Kurul'un yapısı ve yetki alanı sınırlı olmasından dolayı yoğun eleştirilere maruz kalmaktadır. Bu nedenle Kurul'un tam olarak bağımsız ve tarafsız bir şekilde karar almadığını ve bunun mümkün olmadığını ileri süren görüşler bulunmaktadır. Bu kapsamda Kurul'un genel yapısının yeniden düzenlenmesi diğer kurumları bağlayıcı ve yaptırım gücünü kullanarak kararlar alabilmesi için gerekli ortamın oluşturulması gerekir. Kurul'un herhangi bir otoritenin etkisi altında kalmadan daha etkin ve ulaşılabilir kararlar almasının koşulları sağlanmalıdır. Alınan kararların kurumlar

ve kişiler üzerinde bir yaptırımı olması gerekir. Aksi durumda kamuoyu üzerinde beklenen etkiyi sağlamaktan uzak kalacaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türk kamu yönetiminde geleneksel kamu yönetimi anlayışından yeni kamu yönetimi anlayışına geçişle birlikte daha katılımcı, şeffaf, açık, tarafsız, dürüst bir yönetim anlayışına doğru geçiş olmuştur. Özellikle 1980 yılından sonra yapılan reform çalışmalarında söz konusu ilkeler yasal düzenlemelerin alt yapısını oluşturmaktadır. Kamu kurumlarında hizmetlerin daha etkili ve verimli sunulmasını sağlamak için sayılan bu ilkelerin yanında etik konusu da öne çıkmaktadır. Kamu kurumlarında etik yönetim anlayışının benimsenmesi amacıyla Türkiye’de birçok düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Her ne kadar gerçekleştirilen düzenlemelerin çoğu uluslararası aktörlerin etkileri sonucu olsa da kamu yönetiminde etik konusu her dönem üzerinde durulan konular arasında yer almaktadır.

Türkiye’de kamu yönetiminde etik ilkelerin benimsenmesi konusunda yapılan en önemli ve somut gelişmelerden birisi 2004 yılında kabul edilen 5176 sayılı Kanun olmuştur. Bu Kanun ile Türkiye’de Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun oluşturulması kararlaştırılmıştır. Kurul, 2004 yılından bu yana etik kültürün gelişmesi ve yerleşmesi amacıyla çok sayıda çalışma ve faaliyetler yürütmektedir. Özellikle 25-31 Mayıs haftası Etik Günü ve Haftası olarak kutlanmaya başlanmıştır. Kamu çalışanlarına ilişkin etik değerlerin benimsenmesi ve uygulanmasını sağlamak üzere birçok faaliyetler yapılmıştır. Kurul’un 2010 yılına kadar etik kültürün gelişmesine yönelik faaliyetleri kamuoyu denetimine açık olarak sürdürülmüştür. Bu tarihten sonra Anayasa Mahkemesi tarafından alınan karar ile alınan kararlara ait özelliklerin kamuoyu ile paylaşamayacağı, sadece ilgili kişi ve kurumlara iletilebileceği kararı alınmıştır. Kurul’un ülkede daha etkili olmasını ve işlevselliğini sağlayacak uygulamaya son verilmesi Kurul’un etkinliğini ve işlevselliğini olumsuz etkilemiştir. Kurum ve kişiler üzerinde herhangi bir yaptırım gücü bulunmadığı, bağlayıcı özelliği olmadığı dolayısıyla kişiler ve kurumlar tarafından alınan kararlar çok fazla önemsenmemektedir.

Kurul’un kurulmasından günümüze kadar olan süreçte, etik kültürün gelişmesini sağlamak konusunda çok sayıda başarılı sayılabilecek çalışmaları bulunmaktadır. Kurul’a yıllara göre yapılan başvurular ve sonuçları değerlendirildiğinde en başta yeni bir kurul olmasından dolayı bilinirliği çok fazla olmadığı için başvuru sayısı diğer yıllara göre daha az olmuştur. Daha sonra Kurul aldığı kararları Resmi Gazete’de yayınladığı için Kurul’a başvuru sayısında artış yaşanmıştır. 2012 yılında Kurul’un yapısına yönelik yapılan düzenlemede aldığı kararların Resmi Gazete’de yayınlanması usulünün ortadan kaldırılması ile Kurul’un en başta oluşturulmasındaki amacının göz ardı edildiği söylenebilir. Çünkü Kurul’un aldığı kararların kamu çalışanının ya da kamu kurumunun üzerinde herhangi bir yaptırım gücünün kalmadığını gören vatandaşlar Kurul’a başvurmadan vazgeçmektedir. Bunun yerine başka yollara başvurabilmektedir. Bu durum Kurul’un 2005-2022 yılları arasında yaptığı çalışmalarına dikkat edildiğinde görülecektir. Kurul’un etkisinin arttırılması, vatandaşların kamu yönetimine olan güvenlerinin sağlanması için Kurul’un yapısının günün koşullarına göre yeniden güncellenmesi yerinde olacaktır. Türkiye’nin siyasi, sosyal ve ekonomik yapısına uygun farklı yöntemler ile Kurul’un etkisini yeniden arttıracak, farkındalığın sağlanarak farklı usullere başvurulması önerilebilir. Örneğin,

Kurul kararlarının belli bir yasal süreden sonra yayınlanması şeklinde bir uygulama yapılabilir. Kurumlarda etik kültürün gelişmesini sağlamak üzere teşvik edici çalışmalar yapılabilir, etik dışı davranışın ihbar edilmesini sağlamak üzere ödül, motivasyon çalışmaları şeklinde farklı uygulamalar geliştirilebilir.

EXTENDED ABSTRACT

In Turkish public administration, there has been a transition from the traditional public administration approach to the new public administration approach, towards a participatory, transparent, open, impartial and honest management approach. These principles constitute the basis of legal regulations, especially in the reform studies carried out after 1980. The issue of ethics also comes to the fore in public institutions to ensure that services are provided more effectively and efficiently. Many regulations have been made in order to adopt an ethical management approach in public institutions in Turkey. Although most of the regulations are the result of the influence of international actors, ethics in public administration is among the issues that are emphasized in every period.

The corruption that occurs today sometimes also manifests itself in institutional areas. Corruption in institutions can cause the trust in public institutions to be shaken. The legal system stands out among the reasons why such situations occur in public institutions. In addition to legal sanctions, the existence of an ethical understanding is also necessary. Ethics is an important issue in ensuring trust in public administration. An understanding of ethics is especially important in preventing social and institutional irregularities.

In public institutions, there may sometimes be situations where nepotism comes to the fore instead of the principle of merit, and personal interests come to the fore instead of the principle of public interest. Behaviors such as corruption in public administration may sometimes increase. The presence of such unethical behavior in public administration causes the public administration structure in Turkey to be subject to criticism. This issue has created an environment for emphasizing the importance of ethics in public administration and has caused an increase in studies in this trend recently. It is thought that the focus on ethics in public administration will be effective in reducing criticism towards public administration. Thus, the management approach based on merit and the consideration of the public interest will be accepted as the principles emphasized in institutions.

Depending on the developments in the world, new formations are emerging to prevent bad management practices and unethical behavior. In order to prevent unethical practices in Turkey, Law No. 5176 was adopted in 2004. In accordance with the law, the Public Servants Ethics Board was established. Again, in accordance with this law, the regulation regulating the principles of ethical behavior has been put into practice. In order to achieve this purpose, the Public Officials Ethics Board was established in 2004 by Law No. 5176. Thus, there have been developments towards institutionalization in ethics in Turkey, and the ethical principles that public officials must comply with have been given a legal basis. The Ethics Committee for Public Servants is obliged to ensure the rules that public employees must comply with while performing their duties and to ensure that these rules are implemented. He has also been held responsible for

carrying out studies to ensure the adoption and dissemination of ethical culture in Turkey. Based on this issue, the aim of the study is; It is to read the ethical culture in Turkey through the decisions of the Public Servants Ethics Board. In the study, what the concept of ethics means in public administration is explained, the general structure and features of the Public Servants Ethics Board are emphasized, and then the decisions taken by the Board are examined. Inferences were made about the understanding of ethical management in Turkey based on the decisions taken by the Board.

In the process from the establishment of the Board to the present day, there are many studies that can be considered successful in ensuring the development of ethical culture. When the applications made to the Board over the years and their results are evaluated, the number of applications was lower than in other years, primarily because it is a new board and is not well known. Later, since the decisions taken by the Board were published in the Official Gazette, there was an increase in the number of applications to the Board. It can be said that the purpose of establishing the Board in the first place was ignored by eliminating the publication of the decisions taken in the Official Gazette in the regulation made in the structure of the Board in 2012. Because citizens see that the decisions taken by the Board do not have any sanction power on the public employee or public institution, they give up applying to the Board. Instead, he may resort to other means. This situation will be seen when the work carried out by the Board between 2005 and 2022 is taken into consideration. In order to increase the impact of the Board and ensure citizens' trust in public administration, it would be appropriate to update the structure of the Board according to current conditions. It may be suggested that different methods be used to increase awareness and increase the influence of the Board through different methods appropriate to Turkey's political, social and economic structure. For example, a practice may be carried out such that the Board's decisions are published after a certain legal period. Incentive studies can be carried out to ensure the development of ethical culture in institutions, and different practices such as rewards and motivation studies can be developed to ensure the reporting of unethical behavior.

Çıkar Çatışması Bildirimi/ Conflict of Interest Statement:

Yazar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve yayımlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir. / The authors declared no potential conflict of interest regarding the research, authorship, and publication of this article.

Destek/Finansman Bilgileri/ Support Financing Information:

Yazar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve yayımlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır. / The authors have received no financial support for the research, authorship, and publication of this article.

Etik Kurul Kararı/ Ethics Committee Decision: Bu çalışma için etik izin alınmasına gerek yoktur / No ethical clearance is required for this study.

Yazar Katkı Oranı/ Author Contribution Rate: Çalışma tek yazarlıdır. / The study has a single author.

KAYNAKÇA

- Akdeniz, İ. (2019). Yerel yönetimlerde etik kültürün geliştirilmesi. *Sayıştay Dergisi*, (112), 27-52.
- Altun, M., Sayer, A., & Barutçu, A. (2013). Kamu görevlileri etik kurulu kararları ışığında kamuda görülen etik dışı davranışlar ve yolsuzluklar. *Sayıştay Dergisi*, (91), 33-55.
- Aydın, S., & Demirtaş, F. (2020). Kamu görevlileri etik sözleşmesi maddelerinin değerlendirilmesi (odak grup çalışması). *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 1(1).
- Bozkurt, C. (2010). Yolsuzlukla mücadele boyutuyla etik ve etik kültürü. *Denetim Dergisi*, (5), 44-53.
- Chadegani, A. A., & Jari, A. (2015). Corporate ethical culture: review of literature and introducing pp model. *Procedia Economics and Finance*, 36, 51-61. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30015-6](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30015-6)
- Çamur, Ö., & Aydın, A. (2022). Yeni kamu yönetimi anlayışının etik temelleri ve kamu yönetiminde etik yönetimin gelişmesi üzerindeki etkisi. *Denetim*(25), 148-159.
- Çamur, Ö., & Aydın, A. H., (2021). Kamu yönetiminde siyasallaşma ve kayırmacılık sorununa ahlak ve adalet eksenli çözüm önerileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 1140-1166, <https://doi.org/10.33437/ksusbd.645929>
- Dmochowski, M., Jurczuk, A., & Szczepankowski, R. (2019). Ethics in public administration. *Szczepankowski, "Ethics in Public Administration"*, January.
- Erbaş, İ. (2017). Kamu kurumlarında etik kültürün oluşturulmasında Türk ulusal etik mevzuatın rehberliği. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(31), 87-102, <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.12462>
- Eryılmaz, B. (2008). Etik kültürü geliştirmek. *Türk İdare Dergisi*, 80(459), 1-13.
- Fejzullahu, A., & Batalli, M. (2019). The role of ethics in public administration. *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 22(2), 267-278. <https://www.jstor.org/stable/27096120>
- Fuertes, V. (2021). The rationale for embedding ethics and public value in public administration programmes. *Teaching Public Administration*. <https://doi.org/10.1177/01447394211028275>
- Gökçe, O., & Örselli, E., (2011). Kamu yönetiminde etik ve etik dışı davranış algısı. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 47-63.
- Göre, P., & Selçuk, F. Ü., (2014). Kamu görevlileri etik kurulu eğitim materyallerindeki kabuller ve değerler hiyerarşisine ihtiyaç. F. Uluğ vd. (der.), II. Kamu Etiği Seçilmiş Kongre Bildirileri, 174-191.
- KGEK. (2017a). Kamu görevlileri etik kurulu etik rehberi 2017. http://etik.gov.tr/etik_rehberi.pdf
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (2020). *2005-2020 yıllarına ait Kamu Görevlileri Etik Kuruluna yapılan başvuruların istatistik bilgileri*. <https://www.etik.gov.tr/istatistiki-veriler>
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (2022). <https://www.etik.gov.tr>
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, (2004). <https://www.etik.gov.tr/etik-mevzuati>
- Kaptein, M. (2011). Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. *Human Relations*, 64(6), 843-869, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018726710390536>
- Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: the corporate ethics virtue model. *Journal of Organisational Behaviour*, https://www.researchgate.net/publication/281652432_Developing_and_Testing_a_Measure_for_the_Ethical_Culture_of_Organizations_The_Corporate_Ethical_Virtues_Model#fullTextFileContent
- Key, S. (1999). Organizational ethical culture: real or imagined?, *Journal of Business Ethics*, 217-225, <https://link.springer.com/content/pdf/10.1023/A:1006047421834.pdf>
- Koç, H. (2019). Kamu yönetiminde etik-medya ilişkisi: Kamu görevlileri etik kurulu faaliyet ve kararlarının ulusal gazetelerdeki temsili üzerinden bir deneme. *e-GİFDER*, Cilt:7, Uluslararası Türk Dünyası Basın Sempozyumu Özel Sayısı, 1584-1608.
- Koçak, S. Y., & Yüksel, G., (2010). Türk kamu yönetiminde etik ve kamu görevlileri etik kurulu. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 73-95.
- Longenecker, J.G. (1985). Management priorities and management ethics. *J Bus Ethics* 4, 65-70 <https://doi.org/10.1007/BF00382676>
- Maesschalck, J. (2004) Approaches to ethics management in the public sector : a proposed extension of the compliance-integrity continuum. *Public Integrity*, 7(1), 20-41, 10.1080/1099922.2004.11051267

- Markham, A. N. (2007). Ethic as method, method as ethic a case for reflexivity in qualitative ıct research. *Journal of Information Ethics*, 15(2), 37-55, https://www.researchgate.net/profile/Annette-Markham/publication/238450919_Ethic_as_Method_as_Ethic_A_case_for_reflexivity/links/552558380cf24b822b3fdec6/Ethic-as-Method-Method-as-Ethic-A-case-for-reflexivity.pdf
- Riivari, E., & Lamsa, A. M., (2014). Does it pay to be ethical? examining the relationship between organisations' ethical culture and innovativeness. *Journal of Business Ethics*, 124(1), 1-17, <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1859-z>
- Riivari, E., Lämsä, A., Kujala, J. & Heiskanen, E. (2012), The ethical culture of organisations and organisational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 15(3), 310-331. <https://doi.org/10.1108/14601061211243657>
- Shafritz, J. M., Ott, J. S., & Jang, Y. S. (2005). *Classics of organization theory* (6th ed.). Boston: Thomson Wadsworth.
- Usta, S., & Arslan, Ş., (2020). Türkiye'de etik yönetim anlayışına yönelik çerçeve arayışı: Kamu görevlileri etik kurulu üzerinden bir inceleme. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 11(2), 222-244.
- Yılmaz, L., & Arap, İ., (2006). Yeni kamu yönetimi anlayışının "yeni" kurumu: Kamu görevlileri etik kurulu. *Amme İdaresi Dergisi*, 39(2), 51-69.
- Yörükoğlu, F. (2012). Türkiye'de metropoliten yönetimler ve etik değerler açısından bir inceleme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(40), 268-292.
- Yüksel İnal, G. (2012). Kamu yönetiminde merkezileşmiş bir otorite olarak kamu görevlileri etik kurulu. [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi].
- Zaal, R.O.S., Jeurissen, R.J.M. & Groenland, E.A.G. (2019). Organizational architecture, ethical culture, and perceived unethical behavior towards customers: evidence from wholesale banking. *J Bus Ethics* 158, 825-848. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3752-7>