

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU KARARLARI IŞIĞINDA KAMUDA GÖRÜLEN ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR VE YOLSUZLUKLAR

Murat ALTUN *
Ahmet SAYER **
Abdulkadir BARUTÇU ***

ÖZET

Etik değerlere bağlı bir yönetim anlayışı iyi bir kamu yönetiminin temel unsurlarından biridir. Kamuda etik değerlere bağlılık, halkın kamu kurumlarına, siyasete ve yargıya karşı güven duymalarını ve bunu sürdürmelerini sağlayan bir işleve sahiptir. Türk kamu yönetiminin etkin ve verimli işlememesinin en büyük nedenlerinden birisi de etik dışı davranışlar ve yolsuzluklardır. En sık görülen bu davranışlar arasında; kamu ihalelerinde görülen etik dışı davranışlar, takdir yetkisinin kötüye kullanılması, personel alımı ve personel istihdamındaki kayırmacılık ve ayrımcılık, kamu kaynaklarının israfı, kamu kaynakları ile hediye verilmesi, şahsi giderlerin kurum bütçelerinden karşılanması ve çalışanlara yönelik psikolojik taciz (mobbing) gelmektedir.

Türk kamu yönetiminde görülen bu davranışların nedenleri olarak; kamuda etik kültürünün yerleşmemiş olması, siyasilerin bürokratik yapı üzerindeki etkisi, takdir yetkisinin keyfi kullanılışı, bürokratik ayrıcalıklar, kamu yönetiminde saydamlık eksikliği, kamu yönetiminde denetim yetersizliği, medya ve sivil toplumun etkinliğinin az oluşunun ön plana çıktığı görülmektedir.

Bu çalışmada, etik, kamu yönetiminde etik ve etik dışı davranış kavramları ile Kamu Görevlileri Etik Kurulundan bahsedildikten sonra Kurulun vermiş olduğu kararlar ışığında, kamuda karşılaşılan etik dışı davranışlar ve yolsuzluklara değinilecektir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Yolsuzluk, Etik Dışı Davranış, Kamu Görevlileri Etik Kurulu.

ETHICAL VIOLATIONS AND CORRUPTIONS EXPERIENCED AT THE PUBLIC SECTOR IN THE LIGHT OF THE DECISIONS BY THE COUNCIL OF ETHICS FOR PUBLIC SERVICE

ABSTRACT

A management mentality based on ethical values is one of the main elements for a good public administration. A commitment to ethics has a function, which ensures that the public trusts the public entities, politics and the judiciary and continues to trust them. One of the main reasons that the Turkish public administration does not operate effectively and efficiently is the ethical violations and corruptions. The most common ones of those include

* Sayıştay Uzman Denetçisi, Kamu Görevlileri Etik Kurulu (E) Raportörü

** Sayıştay Başdenetçisi, Kamu Görevlileri Etik Kurulu (E) Raportörü, Sakarya Üniversitesi Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi

*** Sayıştay Başdenetçisi, Kamu Görevlileri Etik Kurulu (E) Raportörü

ethical violations in public procurements, the misuse of discretionary powers, favoritism and discrimination in personnel recruitment and employment, the extravagance of public resources, giving gifts by using public resources, compensating personal expenses from the public budget, and psychological harassment (mobbing) toward employees.

It is observed that the lack of ethical culture within the public sector, the influence of politicians on the bureaucratic structures, the arbitrary use of discretionary powers, bureaucratic favoritism, the lack of transparency in public administration, the lack of auditing in public administration, and the minor influences of media and civil society are among the reasons for ethical violations in Turkish public administration.

This study will discuss the concepts of ethics, ethics in public administration, and ethical violations along with the Council of Ethics for Public Service, and then it will deal with ethical violations and corruptions in the public sector based on the decisions of the Council.

Keywords: Ethics, Corruption, Ethical Violations, the Council of Ethics for Public Service.

GİRİŞ

Kamu yönetiminin etkin ve verimli bir şekilde işlemlerini sağlayan en önemli faktörlerin başında etik değerlere bağlı bir yönetim anlayışı gelmektedir. Vatandaşların devlete olan güveninin sağlanması, kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılması ve kamu kaynaklarının dengeli dağılımının sağlanmasında böyle bir yönetim anlayışının önemli bir rolü bulunmaktadır.

Etik dışı uygulamaların oldukça geniş yer tuttuğu bir kamu yönetiminin etkin ve verimli işlemlerinden bahsetmek oldukça zordur. Ekonomik büyüklük açısından G-20 ülkeleri arasında olan ülkemizin, Uluslararası Saydamlık Örgütü'nün yayınladığı 2013 yolsuzluk algı endeksinde 177 ülke arasında 50 puanla 53. sırada yer almasının (Şeffaflık Derneği, 2014), şeffaf, hesap verebilir ve etik değerlerin hâkim olduğu bir kamu yönetim mekanizmasına sahip olmadığımızın bir göstergesi olduğunu ifade etmek mümkündür.

1980'li yıllardan itibaren kamu yönetimi anlayışında önemli değişiklikler olmuştur. Yeni kamu yönetimi anlayışı olarak da adlandırılan bu süreçte, hesap verilebilirlik, saydamlık, etkinlik, verimlilik, ekonomiklik ve etik kavramları ön plana çıkmıştır (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 19-45). Bu gelişmelere paralel olarak yolsuzlukları önleyici mekanizmaların tüm dünyada giderek artan bir oranda ülke yönetimlerine entegre edildiği görülmektedir. Ülkemizde de bu anlayışının bir sonucu olarak kamu yönetiminde bir dizi reform yapılmıştır. 2004 yılında 5176 sayılı Kanun'la Kamu Görevlileri Etik Kurulu idari yapımıza kazandırılmıştır. Kurul, kamu görevlilerinin uyacakları meslekî ve etik ilke ve kuralları belirlemek, bunların uygulanmasını gözetmek, kamu görevlilerinin görevlerini eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak yapmalarını sağlamak ve etik kültürü ülkemizde benimsetmek ve yerleştirmek üzere çalışmalar yapmaktadır.

Çalışmamızın ilk bölümünde etik, etik dışı davranışlar ve yolsuzluk kavramlarından bahsedilecektir. İkinci bölümde Kurulun yapısına, başvuruların değerlendirilmesi ile karar sürecine ve kararların yaptırımına kısaca değinilecektir. Son olarak da Kurulun vermiş olduğu etik ihlal kararları ışığında kamu yönetiminde en sık sık ortaya çıkan etik dışı davranışlar bir sınıflandırma mantığı çerçevesinde incelenecektir.

1. ETİK, ETİK DIŞI DAVRANIŞ VE YOLSUZLUK

1.1. Etik Kavramı ve Kamu Yönetiminde Etik

Etik kavramı, Yunanca “karakter, davranış, töre” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiş ve felsefenin, ahlaki değerleri inceleyen dalı olarak tanımlanmıştır. İnsan ilişkilerinin temelini oluşturan değer, norm ve davranışlara ilişkin doğru ya da yanlış ölçütler “etik” olarak adlandırılmaktadır (Pieper, 1999: 22). Etik kavramının birçok tanımı bulunmakla birlikte, etiği, bireylerin uyması gereken ahlaki standartlar, kurallar, ilkeler ve değerler sistemi olarak ifade etmek mümkündür (Köprü, 2007: 5).

Kamu yönetiminde etik, “kamu yöneticilerinin, karar alırken ve kamu hizmetlerini yürütürken uymaları gereken tarafsızlık, dürüstlük, sosyal adalet, saydamlık, hesap verebilirlik, kamu yararı gözetme gibi bir takım ahlâkî ilke ve değerler bütünüdür.” Bu ilke ve değerleri benimseyen, karar ve işlemlerinde uygulayan yönetime de “etik yönetim” adı verilmektedir (Eryılmaz, 2011: 356). Etik değerlerin içselleştirilmesinin, yolsuzluğa giden yolların engellenmesi, halkın kamu kurumlarına, siyasete ve yargıya karşı güven duymaları ve dolayısıyla siyasal ve yönetsel sistemin düzgün işleminde çok önemli bir rolü bulunmaktadır (Eryılmaz, 2008: 9).

Kamu görevlilerinin davranışlarında rol oynayan temel etkenlerden biri yasalar diğeri ise etik değerlerdir. Yasalar, kamu görevlilerinin davranışlarını dışsal olarak belirlemekte ve denetlemekte iken etik değerler, davranışları içsel olarak yönetmekte ve denetlemektedir (Cooper, 1998: 91’den aktaran Özdemir, 2008: 180).

1.2. Etik Dışı Davranış ve Yolsuzluk

Etik dışı davranış, toplumların bir arada yaşayabilmesi için zaman içerisinde oluşmuş ve genel kabul görmüş norm, kural ve ilkelerin ihlal edilmesi ile ortaya çıkan ve toplumun geneli tarafından kabul edilmeyen ve olumsuz karşılanan davranış ifade etmektedir. Kamu Görevlileri Etik Kurulu verdiği kararlarda, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te belirtilen dürüstlük ve tarafsızlık, nezaket ve saygı, adalet, tarafsızlık, savurganlıktan kaçınma

vd. ilkelerinin¹ ihlal edilmesi sonucu ortaya çıkan davranışları etik dışı davranış olarak değerlendirmektedir.

Yolsuzluk, en bilinen ve yaygın tanımıyla kamu görevlisinin görevini kişisel çıkar elde etmek için kötüye kullanmasıdır (Klitgaard, 1991: 120). Yolsuzluk olgusunun tek başına “kamu gücüyle” açıklanması yetersiz kalmaktadır. Yolsuzluğun sadece kamuya indirgenmesi, sosyal ve ekonomik hayatta yaşanan bazı olayların yolsuzluk olarak değerlendirilmesini engellemiştir (Çakır, 2013: 54). Kamu gücüyle sınırlı olmayan daha geniş bir tanıma göre yolsuzluk, herhangi bir görevin kişisel çıkar için kötüye kullanılmasıdır (Özbaran, 2003: 17). Başka bir ifadeyle emanet edilmiş yetkinin kamusal ve özel çıkarları zedeleyecek şekilde her türlü kötüye kullanımıdır (TEPAV, 2005: 30)

Yolsuzluk, etik değerlere uymamakla başlar ve her türlü yolsuzlukta etik ihlali bulunmaktadır. Ancak, her etik dışı davranışın yolsuzluk olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Örneğin, emekli olduktan sonra hizmet almak üzere kurumuna gelen kamu görevlisine, sırada bekleyen birçok kişi varken öncelik tanınması bir etik dışı davranıştır, ancak yolsuzluk değildir. Buna rağmen kamuoyunda etik dışı davranış denilince genellikle yolsuzluk anlaşılmaktadır (Yüksel, 2005a: 71).

“Yolsuzluk ve yozlaşma olguları, insan unsuru ile doğrudan alakalıdır. Kamu görevlileri takdir yetkilerini zaman zaman yasalara veya etik kurallara aykırı şekilde kullanmaktadır. Kamu adına kullanılan yetkinin saptırılması ise yozlaşma ya da yolsuzluk olgusuna neden olmaktadır.” (Özsemerci, 2005: 3). Bu nedenle, kamu görevlisi mevzuatın kendisine bıraktığı serbest alan içinde kalmalı, eşitlik ilkesini gözeterek kamu yararı amacından ve kamu hizmetinin gereklerinden ayrılmamalıdır. Böylece, kamu yönetiminde etik dışı davranışların sıklıkla ortaya çıktığı bir alan olan idari takdir yetkisinin, kamu yönetiminde oluşturduğu zararlar azaltılabilecektir (Yüksel, 2005b: 24, 96)

Kamu yönetiminde etik dışı davranışlardan bahsedildiğinde pek çok insanın aklına yolsuzluk ve yolsuzluğun yaygın bir türü olan rüşvet gelmektedir. Bu nedenle literatürde yolsuzluk ve rüşvetin daha ayrıntılı bir biçimde ele alındığı görülmektedir (Özdemir, 2008: 187). Rüşvetin, kamu görevlisini yasa dışı ve ahlaka aykırı bir şekilde davranmaya sevk ettiği konusunda kuşku bulunmamaktadır. Bununla birlikte kamu görevlileri, kesin bir şekilde rüşvet olarak nitelendirilemeyen, ancak davranış, karar ve seçimlerini etkileme “ihtimal”i bulanan çıkar çatışmalarıyla da karşı karşıya kalabilmektedir. Kamu görevlilerine sağlanan kişisel çıkarlar, onların davranışlarını,

1 Yönetmelik’de belirtilen diğer etik ilkeler: Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci, halka hizmet bilinci, hizmet standartlarına uyma, amaç ve misyona bağlılık, saygınlık ve güven, yetkili makamlara bildirim, çıkar çatışmasından kaçınma, görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması, hediye alma ve menfaat sağlama yasağı, bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan, bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık, mal bildiriminde bulunma ve yöneticilerin hesap verme sorumluluğu.

kararlarını ve seçimlerini çıkar sağlayan lehine etkilemektedir. Ayrıca hediye, bağış vb. kişisel çıkarlar, ileride kamu görevlisinin tarafsızlığını zedeleyecek bir tuzağa dönüşebilecek ve etik ikilemlerle karşı karşıya kalmasına neden olabilecektir. Bu tür durumlarda, yolsuzluk veya yozlaşma “ihtimal”i bulunmaktadır (Şen, 2005: 363)

Türk kamu yönetiminde etik dışı davranışların ve yolsuzluğun birçok nedeni bulunmaktadır. Bunların başında, hukuk devleti ilkesinin ve etik kültürünün yerleşmemiş olması, bürokrasinin merkeziyetçi ve statükocu yapısı, siyasilerin bürokratik yapı üzerindeki etkisi, takdir yetkisinin keyfi kullanılışı, bürokratik hizmetlerin kalitesi, kamu görevlilerinin kamu hizmetine adanmışlığında yetersizlik, bürokratik işlemlerdeki kuralların çokluğu ve karmaşıklığı, idari usul eksikliği, kamuda istihdam sorunları, kamu yönetiminde saydamlık eksikliği, kamu yönetiminde denetim yetersizliği, ekonomik nedenler, eğitimin yetersizliği, medya ve sivil toplumun etkinliğinin az oluşu ve bürokratik ayrıcalıklar gelmektedir (Yüksel, 2005b: 24).

Etik dışı davranışlar ve yolsuzluk her toplumda psikolojik, ekonomik, sosyal, siyasal ve yönetsel sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunları, yönetime karşı güven krizi, yabancılaşma ve meşruiyet sorunu, verimsizlik, israf, mali kriz, kamu hizmetlerinin pahalılaşması, gelir dağılımında bozulma, kamu görevlilerinin liyakatsizliği, etik değerlerin itibardan düşmesi, sosyal dokunun, ekonomik gelişmenin, demokrasinin ve hukuk devletinin zayıflaması şeklinde sıralamak mümkündür (Eryılmaz, 2008: 4).

Çalışmamızda Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kamu görevlileri hakkında vermiş olduğu etik ihlal kararları esas alınarak, kamu yönetiminde en sık görülen etik dışı davranışlar tespit edilmiş ve bir sınıflandırma çerçevesinde açıklanmıştır. Buna göre, kamu kurumlarına personel alımında usulsüzlük, kayırmacılık ve ayrımcılık yapılması, takdir yetkisinin kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda kullanılmaması, personele psikolojik taciz (mobbing) yapılması, kamu hizmetine güven duygusunun zedelenmesi ve adalet ilkesine zarar verilmesi, çıkar çatışmasından kaçınılması, hediye alınması, kamu kaynaklarının israf edilmesi, amaçları dışında kullanılması ve kamu alımlarında usulsüzlük yapılmasının ön plana çıktığı görülmüştür.

2. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU

Kurul, 5176 sayılı Kanun ile Başbakanlık bünyesinde kurulmuştur. 11 üyeden oluşan Kurulun üç temel görevi bulunmaktadır. Bunlardan ilki kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerinin belirlenmesidir. Bu çerçevede, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (Yönetmelik) 13.04.2005 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Yönetmelik’te kamu görevlilerinin uyması gereken 18 adet etik davranış ilkesi yer almaktadır. Ayrıca Kurul tarafından “Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik” hazırlanarak 14.09.2010 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Kurulun ikinci görevi, etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiasıyla Kurula yapılan başvuruları inceleyerek karara bağlamaktır. Kurulun resen inceleme yetkisi bulunmaktadır. İnceleme ve araştırmalar, Yönetmelik'te yer alan etik davranış ilkelerinin ihlâl edilip edilmediği çerçevesinde yürütülmekte ve en geç üç ay içerisinde sonuçlandırılmaktadır. Kurul kararları, yapısı ve içeriği itibariyle bir tespit kararı niteliğindedir ve idari yargı denetimine tabidir. Kurul kararları, hakkında inceleme yapılan kamu görevlisine, Kurula başvuru yapana, kamu görevlisinin ilgili olduğu kuruma ve Başbakanlık makamına bildirilmektedir.

Kurulun üçüncü görevi ise, kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmaktır. Bu kapsamda, Kurul tarafından birçok kamu kurumunda seminerler verilmiş ve etik eğitici programları düzenlenmiş, kamuda etik ilkelerin yerleştirilmesi için Avrupa Birliği destekli "Türkiye'de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi" gerçekleştirilmiştir (KGEK, 2012: 21).

Kurul, hediye alma yasağının kapsamını belirlemeye, kapsamındaki kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemeye ve mal bildirimlerini incelemeye yetkilidir.

Kurul, en az genel müdür veya eşiti seviyesindeki kamu görevlileri hakkındaki başvuruları incelemektedir. Diğer kamu görevlilerinin, etik davranış ilkelerine aykırı davranışları iddiasıyla yapılacak başvurular ise ilgili kurumların yetkili disiplin kurullarında incelenmektedir. Kanun, hangi unvanların genel müdür eşiti sayılacağını belirleme yetkisini Kurula vermiştir. Kurul tarafından belirlenen listeye göre, TBMM ve Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri, Devlet Denetleme Kurulu üyeleri, müsteşarlar, müsteşar yardımcılar, genel müdürler, teftiş kurulu başkanları, valiler, kaymakamlar, büyükelçiler, düzenleyici ve denetleyici kurul başkan ve üyeleri vd. kamu görevlileri Kurulun inceleme alanında bulunmaktadır (Yönetmelik EK-2 sayılı liste)

Kanun'un 1. maddesi ile Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ile üniversiteler Kurulun denetimi kapsamında bırakılmıştır. Bunun yanında, yargı organlarıncı incelenmekte olan veya karara bağlanan uyuşmazlıklar hakkında inceleme yapılamamaktadır.

2.1. Kurula Yapılan Başvurular

Kurula birçok konuda başvuru yapılmaktadır. 2005-2012 döneminde Kurula yapılan başvuruların yıllara ve konulara göre tasnifine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir (Kurul Faaliyet Raporları).

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

Kurula 2005–2012 yılları arasında toplam 1358 başvuru yapılmıştır. İlk yıllardaki başvuruların az olmasında Kurulun çok yeni oluşu etkili olmuştur. Kurulun ilk kararının 2008 yılında Resmi Gazetede yayımlanmasından sonra Kurulun bilinirliği artmıştır. Kurula 2005–2008 döneminde toplam 265 başvuru yapılmışken sadece 2009 yılında 183 başvuru yapılmıştır. 2010 yılında ise 358 adet başvuru yapılmıştır. Başvurusu sayısının 2011 yılında 305'e, 2012 yılında ise 247'ye gerilemesinde Anayasa Mahkemesinin Kurul kararlarının Resmi Gazetede yayımlanmasına ilişkin kanun hükmünü iptal etmesi etkili olmuştur.

Başvurular üzerine Kurulun verdiği karar	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Toplam
Etik ihlali tespit edilmeyenler	1	4	6	5	18	42	35	17	128
Usulden reddedilenler ve diğer kararlar ²	64	32	46	58	14	34	232	175	655
Etik ihlali kararı verilenler	-	-	-	1	6	30	9	10	56
Yargı konusu yapıldığı için incelenemeyenler	13	11	8	4	15	11	21	14	97
TOPLAM	78	47	60	68	53	117	297	216	936

Kurula 2005-2012 yılları arasında yapılan başvurularla ilgili olarak 936 adet karar verilmiştir. Kurulun inceleme alanındaki kamu görevlileri hakkındaki 285 başvuruyla ilgili olarak verilen 56 kararda kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine aykırı davrandığı, 128 başvuru hakkında etik davranış ilkelerine aykırılık tespit edilmediği ve 101 başvurunun da yargıya intikali nedeniyle incelenemediği anlaşılmıştır.

Etik ihlal kararlarının yıllara göre dağılımına bakıldığında, Kurulun 2008 yılında 1, 2009 yılında 6, 2010 yılında 30, 2011 yılında 9 ve 2012 yılında 10 adet olmak üzere toplam 56 adet etik ihlali kararı verdiği görülmektedir (Tablo 2). Kurulun, inceleme kapsamındaki kamu görevlileri hakkında yapılan başvuruların % 30'unda etik ihlal kararı verdiği görülmüştür. Bu kararlardan 8 tanesi Resmi Gazetede, 10 tanesi ise Kurulun internet sitesinde yayımlanmıştır.

2.2. Kurul Kararlarının Yaptırımını

5176 sayılı Kanun'da, Kurul kararlarının yaptırımını doğrudan düzenleyen bir hükme yer verilmemiştir. Kanun'un "İnceleme ve araştırma başlıklı" 5. maddesinin son fıkrasında "Kurul, başvuruya konu işlem veya eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin, etik davranış ilkelerine aykırı işlem veya eylemi olduğunu tespit etmesi ve bu kararın kesinleşmesi halinde, bu durumu Başbakanlık, Kurul kararı olarak Resmi Gazete aracılığıyla kamuoyuna duyurur. Ancak, Kurul kararlarının yargı tarafından iptali halinde Kurul, yargı kararını yerine getirir ve Resmi Gazetede yayımlar." hükmü yer almaktaydı. Anayasa Mahkemesi, 4.2.2010 tarih ve 2010/33 sayılı kararı ile bu hükmü iptal etmiştir (AYM, 2013). İptal kararında özetle;

2 Usulden reddedilen başvuruların niteliği: Kapsamda olmayan kamu kurumları ve kamu görevlileri (5176 s. Kanun m.1 ve 4/2), oluştuğu tarihten itibaren 2 yıl geçmiş olaylar (Yön. md. 39), iddiaların genel ve soyut nitelikte olması ve başvuruda kimlik bilgilerinin yer almaması (Yön. md. 31, 33, 34) vd.

“Etik Kurulun, etik ilkeye aykırı davranışın tespitine ilişkin verdiği kararların yargısal kesinlik kazanmadan Resmi Gazete ile kamuoyuna duyurulması ilgilinin herkese teşhiri anlamına gelmekte; bu durum ise bütün temel hak ve özgürlükler için dokunulmaz ve her türlü değerler ölçütünün dışında kabul edilen insan onuru ile kişinin maddi ve manevi varlığının önemli ölçüde zedelenmesine yol açmaktadır. Öte yandan, Kamu Görevlileri Etik Kurulu kararının idari yargı tarafından iptal edilerek maddi olguların mevcut olmadığına tespiti halinde, Yasa gereği bu iptal kararının da Resmi Gazetede yayımlanmasının, daha önceki yayım nedeniyle yazılı ve görsel medyaya haber teşkil edip farklı subjektif değerlendirmelere maruz kalarak onuru zedelenen ve toplum önünde teşhir edilen kişilerin, uğradıkları manevi zararlarını tümüyle gidermeyeceği de açıktır. Bu nedenlerle Etik Kurul kararlarının Resmi Gazete’de yayımlanmasını düzenleyen Kanun hükmü Anayasa’nın 2. ve 17. maddelerine aykırıdır ve iptali gerekir.” görüşlerine yer verilmiştir.

Anayasa Mahkemesi, bu kararıyla Kurulun etik dışı davranışların tespiti ile ilgili vermiş olduğu kararların kamuyla paylaşılmasının önünü kapatmıştır. Etik dışı davranışların kamu görevlileri arasında bilinmesini ve kamuda etik kültürün yerleştirilmesini amaçlayan böyle bir uygulamanın iptali Kurul kararlarını sadece gizli bir hale getirmekle kalmamış aynı zamanda tamamen yaptırımsız bırakmıştır.

Aslında Kurul kararlarının yaptırımı, kamuoyu baskısı ve kınanma gibi manevi bir yaptırımdır. Bu manevi yaptırımın en önemli boyutunu, Kurul kararlarının yayımlanması suretiyle kamuoyu denetiminin sağlanması oluşturmaktadır. Etik dışı davranışlara, toplumsal tepkiyle yaklaşıldıkça bu tür davranışların görülme payının ve yine bu tür davranışların doğal karşılanıyor olmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır (Köprü, 2007: 114) Çoğu zaman yasal boşluklar nedeniyle yaptırım uygulanamayan kişiler için en caydırıcı unsurlardan biri kamusal tepkilerdir (Altun ve Kuluçlu, 2005: 48). Bu açıdan, Kurul kararlarının kamuoyu ile paylaşılması önem arz etmektedir.

Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonra, 11.02.2011 tarih ve 2011/14 sayılı Kurul kararı ile “etik ihlale ilişkin Kurul kararlarının isim, açık unvan ve yer belirtilmeksizin resmi internet sitesinde yayımlanmasına” karar verilmiştir. Bu karardan sonra on adet Kurul kararı resmi internet sitesinde şifreli olarak yayımlanmıştır. Kurulun aldığı bu karar, Anayasa Mahkemesinin kararının temelini teşkil eden “teşhir”in sakıncalarını da giderecek bir yaklaşımı barındırmaktadır. Ancak söz konusu Kurul kararının iptali istemiyle dava açılmıştır. Açılan bu dava üzerine 15.03.2012 tarih ve 2012/18 sayılı Kurul kararı ile kararların dava sonuçlanana kadar internet sitesinde yayımlanmasına ara verilmiştir (TBMM, 2013).

3. KURUL KARARLARI IŞIĞINDA KAMU YÖNETİMİNDE GÖRÜLEN ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR VE YOLSUZLUKLAR

3.1. Personel Alımı ve Atamasında Etik Dışı Davranışlar

3.1.1. Özel Kalem Müdürlüğünün Memuriyete Geçiş İçin Kullanılması

Kurulun 24.02.2011 tarih ve 2011/16 sayılı kararında, bir Belediye başkanının, bir akrabasını Belediyeye geçici işçi olarak aldırıldığı, iki ay sonra bu akrabasının istisnai bir memuriyet olan özel kalem müdürü olarak atanmasını sağladığı, çok kısa bir süre sonra bu kişinin Milli Eğitim Bakanlığına öğretmen olmak için başvurduğu, ardından da kurumlar arası ilk atamayla öğretmen olarak atandığı, izlenen bu yöntemle normal şartlarda sınavla girilebilecek bir mesleğe, sınavın devre dışı bırakılması suretiyle çok kısa bir zaman diliminde atanmasının sağlandığı ifade edilerek Belediye Başkanının bu davranışları Yönetmeliğin 10. maddesindeki etik davranış ilkesine aykırı bulunmuştur (Sayer ve Barutçu, 2011: 61).

3.1.2. Mevzuata Aykırı Danışman Alımı

Kurulun 24.02.2011 tarih ve 2011/16 sayılı kararında, 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda, Başkan danışmanı adı altında görevlendirme yapılmasına izin veren bir hüküm bulunmamasına rağmen bir İl Belediye Başkanı tarafından bir kişinin tam yetkili Başkan danışmanı olarak görevlendirilmesi ve bu kişinin ücretinin Belediye şirketinden karşılanması Yönetmeliğin 9 ve 10. maddelerindeki etik ilkelere aykırı bulunmuştur (Sayer ve Barutçu, 2011: 62).

Konuyla ilgili olarak Kurulun bir başka kararında, A kurumunda hizmet alım usulüyle danışmanlık şirketi üzerinden göreve başlatılan Başkan danışmanının istihdamı için bir üst makamdan onay alınması gerektiği halde bu onayın alınmaması, bu yöntemle ülke içerisinde oturan danışmana başkandan yaklaşık üç kat daha fazla ücret ödenmesiyle Kurum personeli arasındaki ücret rejiminde önemli uçurumlar meydana getirilmesi ve söz konusu danışmana organizasyon şemasında özel bir yer verilerek A kurumu mevzuatının öngördüğü geçicilik ilkesinin zedelenmesi, Yönetmeliğin 7, 10 ve 17. maddelerinde düzenlenen etik ilkelere aykırı bulunmuştur (17.02.2012 tarih ve 2012/16 sayılı karar, Focushaber, 2013).

3.1.3. “Adrese teslim” İlanlarla Personel Alınması

Kurulun bir kararında, B Kurumu Başkanı hakkındaki “Personel alımlarını adrese dayalı olarak, ilansız ve göstermelik sözlü sınavlarla gerçekleştirdiği” iddiası üzerine Kurul tarafından başlatılan incelemede, 20 kişilik sözleşmeli tecrübeli personel alımı için yapılan ilanda, “Jeoloji mühendisi için İngilizce ve Rusça, ilaçlama personeli için Fransızca bilmek, yönetim personeli için KPDS'den en az 82 puan almak” gibi özel şartların belirlendiği tespit edilmiştir. Bu şekilde bir ilanla personel

alımı yapılmasının, fırsat eşitliğini engelleyici bir uygulama olduğu değerlendirilmiş ve Yönetmelikte belirlenen etik davranış ilkelerine aykırı olduğuna karar verilmiştir (Sabah Gazetesi, 2013).

3.1.4. Sınav ve Eğitim Şartının Bir Üst Kadroya Atanma Yöntemiyle Aşılması

Kamu görevlilerinin görevde yükselme ve unvan değişikliklerine ilişkin yönetmeliklerde, bazı yöneticiliklere atanabilmek için sınav ve eğitim şartı aranmaktadır. Ancak özellikle yerel yönetimlerde sınav ve eğitim şartını devre dışı bırakmak için kamu görevlisi önce üst bir kadroya atanmakta, kısa bir süre sonra da alt kadroya atanmaktadır.

Konuyla ilgili Kurulun bir kararında; bir İl Özel İdare Genel Sekreterinin Genel sekreter yardımcılığına eşini atamasına o İlin Valisi tarafından onay verilmesi etik bulunmamıştır. Valinin, Genel sekreterin eşini önce genel sekreter yardımcısı, yirmi beş gün sonra da İl Özel İdaresine birim müdürü olarak atayarak görevde yükselme eğitimine katılmak ve eğitim sonucunda yapılacak olan sınavda başarılı olmak koşulunu devre dışı bıraktığı tespit edilmiştir (Radikal Gazetesi, 2012).

3.2. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)

İşyerinde psikolojik taciz çalışanlara üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlardır (Tınaz, 2006: 13). “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesinde de, psikolojik tacizin, kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir (19.03.2011 sayılı Resmi Gazete).

Kurula son iki yıl içinde psikolojik taciz konusunda yapılan başvurularda ciddi bir artış olmuştur. 2005-2010 yılları arasında ortalama olarak dokuz başvuru yapılmışken son iki yılda ortalama otuz dokuz başvuru yapılmıştır.

Kurulun psikolojik tacizle ilgili on adet kararı bulunmaktadır. Bu on karardan yedisi Belediye Başkanları hakkındadır. Kurulun bahse konu kararlarında, Belediye Başkanlarının memur kökenli Belediye Başkan Yardımcılarına yaptıkları psikolojik taciz davranışlarının ön plana çıktığı görülmüştür.

Yönetmelik’de psikolojik tacizle ilgili doğrudan bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak Yönetmeliğin 9, 10 ve 11. maddelerinde³ yer verilen etik ilkeleri, kamu görevlilerine karşı yapılan psikolojik tacizi önleyici ilkeler olarak değerlendirmek mümkündür.

Kurul kararlarına göre, psikolojik taciz sürecinde kamu görevlilerine aşağıdaki işlemlerin uygulandığı görülmüştür:

- Kamu görevlisinin makamına uygun olmayan, tefrişatı bulunmayan bir ortamda çalışmaya mecbur bırakılması, diğer birim amirlerinden farklı olarak makam odası, sekreter, makam aracı vb. imkânlardan mahrum bırakılması, toplu taşıma araçları ile ulaşım imkânı olmayan şantiye vb. yerlere görevlendirme yapılması vd. ayrımcılık davranışları.

-Kurum teşkilat şemasından, internet sitesinden ve telefon rehberinden isminin ve unvanın silinmesi, tebliğ edilmesi gereken kurum içi yazışmaların tebliğ edilmemesi vd. “yok sayma” davranışları.

- Diğer birim başkanlarına müdürlükler bağlanırken psikolojik taciz mağduru kamu görevlisine hiçbir müdürlüğün bağlanmaması, hiçbir görev verilmemesi, bulunduğu kadroya uygun olmayan işler verilmesi, görev tanımının yapılmaması, verilen görevi yerine getirebilmek için gerekli bilgi ve belgeleri Başkanlıktan dilekçelerle sormasına rağmen bu dilekçelere cevap verilmemesi, kısa süre içerisinde birçok farklı görevlendirme yapılması.

-Uydurma bahanelerle soruşturma açılarak disiplin cezası verilmesi.

Kurulun 25.09.2009 tarih ve 2009/37 sayılı kararında; yerel seçimlerde Büyükşehir Belediye Başkan adayı olmak için görevinden istifa eden Genel sekreter yardımcısının, seçimlerin ardından tekrar eski görevine dönmek istediğinde uzun bir süre Büyükşehir Belediye Başkanı tarafından görevine başlatılmadığı, istifa edip de seçilemeyip görevine dönmek isteyen diğer Daire Başkanlarının görevlerine hemen başlatıldıkları, bu Genel sekreter yardımcısının farklı bir muameleye tâbi tutulduğu, göreve başlatıldıktan sonra ise diğer Genel sekreter yardımcılarının aksine giriş katta

3 Dürüstlük ve tarafsızlık” başlıklı 9. madde: Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırımda dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar. Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.”

“Saygınlık ve güven” başlıklı 10. madde: “Yönetici ve denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz.”

“Nezaket ve saygı” başlıklı 11. madde: “Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar.”

Belediye polikliniğinin yanındaki bir odanın kendisine verildiği ve yine diğer Genel sekreter yardımcılarında farklı olarak hizmet aracı ve şoför tahsisinin de kaldırıldığı tespit edilerek Genel sekreter yardımcısına karşı bu davranışları sergileyen Büyükşehir Belediye Başkanının Yönetmeliğın 9. maddesine aykırı davrandığına karar verilmiştir (16.01.2010 tarihli Resmi Gazete).

3.3. Takdir Yetkisinin Kamu Yararı ve Hizmet Gerekleri Doğrultusunda Kullanılmaması

Yönetmeliğın “Dürüstlük ve tarafsızlık” başlıklı 9. maddesinde, “Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.” hükmüne yer verilmiştir.

Kurulun 17.02.2012 tarih ve 2012/16 sayılı kararında, A kurumunda çalışan bazı personelin “işgücüne ihtiyaç olmadığı” gerekçesiyle işten çıkarılmasından hemen sonra bunların yerine aynı vasıflarda başka personelin aynı firmadan hizmet alım yöntemiyle işe alınması yönündeki Kurum Başkanının takdirinin Yönetmeliğın 9. maddesine aykırı olduğu belirtilmiştir. Yine aynı kararda, milletvekili genel seçiminde aday olmak için Kurumdan istifa eden bir personelin milletvekili seçilememesi üzerine görevine tekrar başlamak üzere Kuruma başvuruda bulunmasına rağmen önceki kadrosunda işe başlatılmamasında, Kurum Başkanının takdir yetkisini kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda kullanmadığı belirtilmiştir (Focushaber, 2013).

3.4. Kamu Hizmetine Güven Duygusunu Zedeleyen ve Adalet İlkesine Zarar Veren Davranışlar

Yönetmeliğın “Saygınlık ve güven” başlıklı 10. maddesinde “Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler. Halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar.” hükmü yer almaktadır. Saygınlık ve güven ilkesi en fazla ihlal edilen etik ilkelerin başında gelmektedir.

Konuyla ilgili Kurul kararlarında;

-Belediye Başkanı'nın encümen toplantısına katılmadığı halde karar defterine katılmış gibi imza atması,

-Belediye Başkanının, “evrakta sahtecilik” suçundan yargılanan eski iş ortağını İmar ve Şehircilik Müdürlüğünden sorumlu Başkan Yardımcılığı görevine getirmesi,

-Kamu görevlisinin, resmi konuta yapılan mutfak harcamalarını resmi ve özel harcama ayrımı yapmadan temsil ağırlama ödeneğinden karşılaması,

-Kamu görevlisinin kamu konutunda ev işlerine yardımcı olarak çalıştığı kişilerin ücretini sosyal yardım bütçesinden ödetmesi,

-Bir kurumun üst yöneticisinin, sürekli görev yaptığı Ankara'dan ailesinin ikamet ettiği başka bir şehre hafta sonları gitmek için kendisini görevli-izinli göstermek suretiyle hem uçak hem de harcırah imkânlarından yararlanması,

-Bir kamu kurumundaki üst yöneticilerin yönetim kurulu toplantılarını, mevsimine göre yazın sahilde, yaylada; kışın kayak merkezlerinde düzenlemesi,

-Kamu görevlisinin özel tahsisli kamu konutundan taşınırken, konuta ait bazı demirbaşları yanında götürmesi,

-Kamu görevlisinin, bir köyde çıkan yangın nedeniyle evleri yanan ve zarar gören köylülere yardım amacıyla Bankada açtırılan hesapta toplanan paranın bir kısmını, kurumun dış cephe boyasının yapımı ve kuruma bilgisayar, masa ve klima alımı için kullanması,

- Kamu görevlisinin kurum hizmetlerinde kullanılmak üzere kuruma hibe edilen araç ve gereçleri özel işlerinde kullanması,

Saygınlık ve güven ilkesinin ihlali olarak değerlendirilmiştir.

Kurulun 08.01.2010 tarih ve 2010/3 sayılı kararında, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfına personel alımına ilişkin Resmî Gazete'de yayımlanan genelgeye göre vakfa alınacak personelin üniversite mezunu olması gerektiği halde bir ilçenin Vakıf Başkanının, Kaymakamın lise mezunu arkadaşını Vakfa memur olarak almakta ısrar ederek Vakıf Yönetim Kurulu toplantısında bu yönde karar aldırması, arkadaşının Vakfın çalışma disiplinine uymamasına rağmen Kaymakamın bu duruma göz yumması "saygınlık ve güven" ilkesine aykırı bulunmuştur. Aynı kararda, Kurumun resmi aracını alkollü olarak kullanan Kaymakamın başka bir araca çarparak trafik kazasına sebebiyet vermesi de yine saygınlık ve güven ilkesinin ihlali olarak değerlendirilmiştir (28.01.2010 tarihli Resmi Gazete).

Saygınlık ve güven ilkesinin ihlaline ilişkin Kurulun bir başka kararında, sosyal güvenlik konusundaki işlemlerinin yürütülmesi ve denetlenmesinden sorumlu bir kurumun üst yöneticisi bir kamu görevlisinin, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce erken emeklilik ve diğer avantajlardan yararlanabilmeleri için 5 ve 13 yaşlarındaki iki çocuğunu bir şirkette sigortalı olarak çalışıyor gösterdiği, bu dönem için 3 gün prim ödemesi yaptığı, sosyal güvenlik kontrol memurlarınca yapılan denetleme neticesinde çocuklara ait işe giriş bildirgelerinin gerçeğe dayanmadığı gerekçesiyle iptal edildiği tespit edilmiştir. 5510 sayılı Kanun'un hazırlanması aşamalarında etkin rol oynamış bu kamu görevlisinin böyle bir davranışı Kurul tarafından kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren bir davranış olarak değerlendirilmiştir (09.10.2009 tarih ve 2009/38 sayılı Kurul kararı, 02.11.2009 tarihli Resmi Gazete).

3.5. Çıkar Çatışmasından Kaçınılması

Yönetmeliğin “Çıkar çatışmasından kaçınma” başlıklı 13. maddesinde çıkar çatışması, “kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükten ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları” şeklinde tanımlanmıştır.

Çıkar çatışmasının bulunduğu durumlarda, kamu görevlisinin bireysel çıkarları ile genel anlamda kamu çıkarı çatışmaktadır. Örneğin, bir ihalede kontrol mühendisi olarak görev yapan bir kamu görevlisinin, firma sahiplerine ait tatil köyünde ailecek ücretsiz tatil davetini kabul etmesi durumunda çıkar çatışması durumu ortaya çıkmaktadır. Bu kamu görevlisi tatil dönüşünde firmaya ait hak edişlerde imalatlarda eksiklik tespit etmesi halinde kendisine sağlanan kişisel çıkarın (ücretsiz tatil) etkisiyle bu eksikliği görmezden gelebilecektir. Bu nedenle kamu görevlilerinin, çıkar çatışmasıyla karşı karşıya kalmamak için, bu tür teklifleri/hediyeleri/bağışları daha baştan kabul etmemeleri gerekmektedir. Bu kamu görevlisinin, ücretini bizzat ödeyerek firma sahibinin tatil köyünde tatil yapması dahi, dışardan bakanlar tarafından bir çıkar ilişkisi olarak algılanacaktır. Bu nedenle kamu görevlilerinin böyle bir algıya neden olabilecek her türlü davranıştan da kaçınması gerekmektedir.⁴

Kamu görevlileri, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptirler; herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranmalı, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atmalı ve çıkar çatışmasının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirmelidirler (Yönetmelik md. 13).

Kamu yönetiminde etik ikilemler (conflict of interest), daha çok çıkar çatışması durumunda ortaya çıkmaktadır. Kamu görevlileri, aldıkları kararlar ve sergiledikleri davranışlar esnasında her biri farklı değer taşıyan alternatif seçenekler arasından tercih yapmakta zorlanmakta, başka bir ifade ile neyin etik ve neyin etik dışı olduğu konusunda tereddüde düşmekte ve etik ikilemlerle karşı karşıya kalabilmektedir. Etik ikilem, iki veya daha fazla yarışan değerler çatışma halinde olmasıdır. Eğer, çatışan bu değerlerden birisi korunursa, diğeri korunamamakta ya da bir veya daha fazlasını koruyabilmek için, diğerlerini göz ardı etmek zorunluluğu bulunmaktadır. Kamu görevlisi, karşılaştığı her biri farklı bir değer taşıyan alternatifler içerisinde birisini seçmekle, değer taşıyan diğer alternatif reddetmiş olmaktadır. Görevlinin bu seçimi, yasalara uygun olsa bile, etik dışı bir davranış olarak değerlendirilebilecektir (Şen, 2005: 361).

4 Gerçek çıkar çatışması, algılanan çıkar çatışması ve potansiyel çıkar çatışması olmak üzere üç tür çıkar çatışması bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz: Gençkaya, Ömer Faruk (2009), Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması, Çıkar Çatışması, Ankara.

Kurulun 26.12.2008 tarih ve 2008/206 sayılı kararında; bir Büyükşehir Belediye Başkanının eşinin arsasının da bulunduğu alanın mesken alanından çıkarılıp ticaret alanına dâhil edilerek inşaat taban alanının 0.40'tan 0.60'a çıkartıldığı toplantıya Büyükşehir Belediye Başkanının da katılması ve anılan karara imza atması 5393 Sayılı Belediye Kanunu'nun 27. maddesindeki; "Belediye başkanı ve meclis üyeleri, münhasıran kendileri, ikinci derece dâhil kan ve kayın hısımları ve evlatlıkları ile ilgili işlerin görüşüldüğü meclis toplantılarına katılmazlar" hükme ve aynı zamanda Yönetmeliğin 13. maddesinde belirtilen "çıkar çatışmasından kaçınma" ilkesine aykırı olduğu sonucuna varılmıştır.(27.01.2009 tarihli Resmi Gazete).

Kurulun bir başka kararında, Başkanlığını Kaymakamın yaptığı İlçe Mermerciler Organize Sanayi Bölgesi Yönetim Kurulunun kararıyla, personel ihtiyacı bulunmamasına ve bütçe imkânlarının da kısıtlı olmasına rağmen, Kaymakamın ısrarı ile Kaymakamın oğlunun işe alındığı belirtilmiştir. Kaymakamın, Yönetim Kurulu toplantısına bizzat katılarak oğlunu işe aldırması ve işe alım sözleşmesini imzalaması Yönetmeliğin 13. maddesine aykırı bulunmuştur (08.01.2010 tarih ve 2010/3 sayılı karar, 28.01.2010 tarihli Resmi Gazete).

3.6. Hediye Alma Yasağına Uyulmaması

Yönetmeliğin 15. maddesinde hediyein tanımı yapılarak hediye yasağı kapsamına giren ve girmeyen hususlar belirlenmiştir.⁵² Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye yasağı kapsamındadır. Kamu görevlileri, yürüttükleri görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden kendileri, yakınları veya üçüncü kişi veya kuruluşlar için doğrudan doğruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye alamazlar ve menfaat sağlayamazlar.

5 Görev yapılan kuruma katkı anlamına gelen, kurum hizmetlerinin hukuka uygun yürütülmesini etkilemeyecek olan ve kamu hizmetine tahsis edilmek, kurumun demirbaş listesine kaydedilmek ve kamuoyuna açıklanmak koşuluyla alınanlar (makam aracı ve belli bir kamu görevlisinin hizmetine tahsis edilmek üzere alınan diğer hediyeler hariç) ile kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar, kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olanlar, halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler, herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler, tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklam ve el sanatları ürünleri, finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler hediye alma yasağı kapsamı dışındadır.

Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri, taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler, hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler, görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler hediye alma yasağı kapsamındadır.

Kurulun 5.11.2009 tarih ve 2009/40 sayılı kararında, çalıştığı yerden başka bir yere atanan bir kamu görevlisi onuruna düzenlenen veda gecesinde bu kamu görevlisine geceye katılan kamu görevlileri ve halkın katkılarıyla alınan takım elbise, ayakkabı, kemer, kravat ve gömlek hediye edilmesi Yönetmeliğin 15. maddesine aykırı bulunmuştur (18.12.2009 tarihli Resmi Gazete).

Kurulun 23.1.2009 tarih ve 2009/1 sayılı kararında, bir Üst Kurul Başkan ve Üyelerinin il dışında yaptıkları yönetim kurulu toplantısından sonra lüks bir otelde konakladıkları, konaklama giderleri ile diğer otel masraflarının sektörde faaliyette bulunan bir firma tarafından karşılandığı, bu nedenle söz konusu kamu görevlilerinin Yönetmelik'in hediye alma ve menfaat sağlama yasağı ilkesine aykırı davrandıkları sonucuna varılmıştır (07.03.2009 tarihli Resmi Gazete).

3.7. Kamu Kaynaklarının Kullanımında Etik Dışı Davranışlar

Kamuda en çok eleştirilen konuların başında, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının israf edilmesi, kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanılması gelmektedir.

3.7.1. Kamu Araçlarının Keyfi Kullanımı

Kurula “kamu araçlarının hizmet gerekleri dışında ve şahsi amaçlar için kullanıldığı” iddiasıyla birçok başvuru yapılmaktadır. 237 sayılı Taşıt Kanunu'nda ve Başbakanlığın 2007/3 sayılı tasarruf genelgesinde sıkı tedbirlere yer verilmesine rağmen, kamu kurumlarında lüks makam araçlarının, araç kullanımındaki keyfiliklerin ve mevzuata aykırı araç tahsislerinin önüne geçilememektedir.

Konuyla ilgili Kurul kararlarında;

- Kamu kurumlarının yaptıkları araç kiralama ihaleleri ile kurum hizmetlerinde kullanılmak üzere kiralanan araçların, Taşıt Kanunu'nda yer verilmeyen bazı kamu görevlilerine tahsis edildiği,

- Kamu kurumlarının parasal kaynaklarını bankalarda tutmaları veya diğer bankaya transfer etmeleri karşılığında bankalar tarafından kurumların üst yöneticilerine lüks araçların tahsis edildiği, söz konusu lüks araçların bankalar ile imzalanan protokoller veya sözlü mutabakatlar çerçevesinde verildiği ve bu araçların Kurum kayıtlarında gözükmediği,

- Araçların özel işlerde kullanılmasını önlemek amacıyla kurulan araç tanıma sisteminin sadece hizmet araçlarında mevcut olduğu, kurum başkanı ve üst yöneticilerine tahsisli araçlara araç tanıma sisteminin kurulmadığı,

Yönünde tespitler yer almıştır.

Yönetmeliğin “Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı” başlıklı 16. maddesinde, “Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını

kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanamaz ve kullandıramazlar, bunları korur ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri alırlar.” ve “Savurganlıktan kaçınma” başlıklı 17. maddesinde “Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınır; mesai süresini, kamu mallarını, kaynaklarını, işgücünü ve imkânlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranırlar.” hükümlerine yer verilmiştir.

Kurulun 17.11.2011 tarih ve 2011/79 sayılı kararında bir kurumdaki araç israfına şu şekilde değinilmiştir: “Kurum Başkanının makam aracı olduğu halde, bir kamu bankası ile imzaladığı protokol ile kendisine bir makam aracı daha tahsis ettirmesi, tahsis edilen bu aracın kendisi ve ailesi tarafından şahsi işlerde kullanılması, araca sürekli olarak ailesinin ikamet ettiği ilden yakıt alınması, ayrıca bu araca Kurban Bayramı, yılbaşı tatili, yıllık izin, hafta sonları ve resmi görevle gidilmeyen yerlerden de yakıt alınması şeklindeki davranışlarıyla Kurum Başkanı Yönetmeliğin 16 ve 17. maddelerine aykırı davranmıştır.” (Radikal Gazetesi, 2012).

3.7.2. Kamu Kaynaklarının Kamusal Amaçlar Dışında Kullanılması

Kurulun 06.05.2009 tarih ve 2009/19 sayılı kararında; bir kamu görevlisinin evinin boyanması işini Kurumun temizlik hizmetlerini yürüten özel şirkette görevli üç işçiye yaptırdığı, bu üç işçiden birini mesai saatleri içinde bir tam gün, iki işçiyi ise yarım gün çalıştırdığı, bu işçilere hizmet karşılığı olarak bir miktar para ödediği tespit edilmiştir. Kurum hizmetlerinde çalıştırılması gereken bu işçilerin mesai saatleri içerisinde özel bir işte kullanılması kamu malları ve kaynaklarının kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanılması olarak değerlendirilmiştir (16.06.2009 tarihli Resmi Gazete).

3.7.3. Kamu Kaynaklarıyla Hediye Verilmesi

Yönetmeliğin 15. maddesinin dördüncü fıkrasında, “Kamu görevlileri, kamu kaynaklarını kullanarak hediye veremez, resmi gün, tören ve bayramlar dışında, hiçbir gerçek veya tüzel kişiye çelenk veya çiçek gönderemezler; görev ve hizmetle ilgisi olmayan kutlama, duyuru ve anma ilanları veremezler.” hükmüne yer verilmiştir.

Kurula yapılan başvurularda kamu kaynaklarıyla hediye verilmesi konusunun özellikle Belediyelerde sıkça görüldüğü tespit edilmiştir. Örneğin Kurulun 11.06.2009 tarih ve 2009/23 sayılı kararında, bir Belediye Başkanının ilçede yapılan düğün ve sünnet törenlerine hediye olarak çeyrek altın götürdüğü, söz konusu altınların parasını Belediye bütçesinin temsil ve ağırlama ödeneğinden karşıladığı, bu altınların kimlere, ne zaman ve ne kadar verildiği hususlarına ilişkin herhangi bir kaydın da mevcut olmadığı tespit edilmiştir. Kararda, temsil ve ağırlama giderleri kapsamında yapıldığı savunulan bu eylemin kamu hizmetlerinin bir parçası olarak değerlendirilemeyeceği de belirtilmiştir (26.06.2009 tarihli Resmi Gazete).

Belediyelerde bu tür harcamalara dayanak olarak gösterilen Belediye Bütçesinden Yapılacak Temsil, Ağırılama ve Tören Giderleri Yönergesinin 10. maddesindeki “Yapılması belde için gerekli olan veya mahalli örf, adet ve sosyal yaşantı içinde gerekli sayılan etkinlik ve törenler için (nişan, nikâh, ölüm gibi) harcama yapılabilir.” hükmü ile Yönetmeliğin 15. maddesinin dördüncü fıkrası arasında çelişki bulunmaktadır. Bu durumda normlar hiyerarşisi gereği Yönetmelik hükmü esas alınmalıdır. Ayrıca 11.06.2009 tarih ve 2009/23 sayılı kararın gerekçesinde de belirtildiği gibi “etik davranış ilkelerini belirleme yetkisi 5176 sayılı Kanun ile Kurula verilmiş ve Kurul da bunu bir Yönetmelikle düzenlemiştir. Kanun’un açıkça vurguladığı gibi, Kurulun temel amacı, kapsam içindeki kurum ve kuruluşlarda, saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik ve kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini yalnızca belirlemek değil aynı zamanda uygulamayı da gözeterek etik kültürün yerleştirilmesini sağlamaktır” (26.06.2009 tarihli Resmi Gazete).

3.8. Kamu Alımlarındaki Etik Dışı Davranışlar

Kamu alımlarının çok önemli bir kısmını ihale yoluyla yapılan alımlar oluşturmaktadır. Kamu yönetiminde en yaygın olarak görülen ve en fazla kamu zararına yol açan yolsuzluklar, kamu ihalelerinde yapılan yolsuzluklardır (Sayer ve Barutçu, 2010: 78).

Kamu ihalelerine yeterli hazırlık ve planlama yapılmadan çıkılması, ihale dokümanlarındaki ihale katılım ve kazanma kriterlerinin açık olmaması, idari ve teknik şartnamelerin objektif olarak hazırlanmaması, ihale planlamasının kötü yapılması, ihaleye çıkılması kararının verilmesi aşamasında üst düzey yöneticilerin müdahil tavırları, yaklaşık maliyetin gerekli hassasiyet ile hazırlanmaması, isteklilerin, ihaleyle ilgili bilgi ve belgelere uygun olmayan yollarla ulaşması, isteklilerin kendi aralarında gizli anlaşma yaparak teklif vermeleri, tekliflerin değerlendirilmesi ve onaylama sürecinde yanlı tutum takınılması, kontrol görevlilerinin görevlerini tam olarak yerine getir(e)memesi, yüklenicilerin yükümlülüklerini yerine getirme noktasında yeterince izlen(e)memesi vb. nedenler ihale sürecinde ve sonrasında birçok etik dışı davranışa/ yolsuzluğa neden olmaktadır (Bilgiç vd, 2009: 16-19)

Kamu alım sürecinde ve sonrasında görülen başlıca etik dışı davranışları ve yolsuzlukları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Haksız mal edinme, rüşvet alma, irtikâp, ihtilas, zimmete para geçirme, ihaleye fesat karıştırma, görevin kötüye kullanılması ve menfaat temin edilmesi, istekliler arasında kayırmacılık, tekliflerin değerlendirilmesi ve onaylama sürecinde yanlı tutum takınılması.

- İhale şartnamelerinin “adrese teslim” olarak hazırlanması ve ihaleyi kazanan firmanın bunun karşılığı olarak ihale sürecindeki kamu görevlilerinin kişisel harcamalarını karşılaması.

-İhale öncesinde ve sonrasında isteklilere ve yüklenicilere dernek, vakıf, spor kulüplerine ve yardım sandıklarına bağış yapılmasının şart koşulması.

- Sözleşme konusu için yapılması veya teslimi sırasında hileli malzeme, araç veya usullerin kullanılması, fen ve sanat kurallarına aykırı, eksik, hatalı veya kusurlu imalat yapılmasına bir takım çıkarlar karşılığında göz yumulması.

- Sözleşme hükümlerinin uygulanmasında idare ve yüklenicinin eşit hak ve yükümlülüklerle sahip olması gerekirken kamu gücünün kullanılarak taraflar arasındaki dengenin idare lehine bozulması, sözleşmelerdeki ağır ceza hükümlerinin bir tehdit unsuru olarak yüklenici aleyhine kullanılması,

- İdareler tarafından, ihale konusu işle ilgili olmayan araç, bilgisayar, telefon, faks vb. şeylerin yüklenicilerden talep edilmesi. Bu taleplerin yükleniciler tarafından karşılanmaması halinde ihale dokümanındaki ceza hükümlerinin bir tehdit unsuru olarak yüklenicilerin aleyhine kullanılması ve hakedişlerin kasıtlı olarak geciktirilmesi.

SONUÇ

Türk kamu yönetiminde etik anlayışın ve kültürün inşa edilmesine, etik ilkelerin yerleşmesine ve dolayısıyla daha şeffaf, tarafsız, dürüst, hesap verebilir ve kamu yararını esas alan bir kamu hizmeti anlayışına katkı sağlamak amacıyla 2004 yılında Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur. Kurul, etik değerlere dayalı bir yönetim anlayışı geliştirmeyi, devletin toplum nazarındaki etik görünümünü iyileştirmeyi ve kamu kurum ve kuruluşlarında etik kültürün yerleştirilmesini amaçlamaktadır (Biricikoğlu ve Sayer, 2012: 79).

Bu doğrultuda çalışmalar yapan Kurula bazı eleştiriler yöneltilmektedir. Başbakanlık bünyesinde kurulmuş olması, kendine ait müstakil bütçesi, personel kadrosu ve dolayısıyla tüzel kişiliğinin olmaması hem GRECO'nun (The group of states against corruption/ Yolsuzluğa karşı devletler grubu) hem de Avrupa Birliği'nin ilerleme raporlarında eleştirilen konuların başında gelmektedir. Her iki uluslararası kurum da Kurulun idari ve mali kapasitesinin geliştirilmesi önerisini tekrarlamaktadırlar. Batı standartlarına göre bu idari ve mali kapasite konusu ciddi bir sorun olarak ortada durmaktadır (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 40).

Kanun, Cumhurbaşkanını, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri ile Bakanlar Kurulu üyelerini, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ile üniversiteleri Kurulun denetimi kapsamı dışında bırakmıştır. TSK mensupları ile üniversitelerin kapsam dışında tutulması, etik ilkeleri belirleme ve uygulamayı gözetme işlevi bulunan Kurulun bu işlevini tüm kamu görevlileri açısından tam anlamıyla yerine getirmesine engel teşkil etmektedir (Arap ve Yılmaz, 2006: 60). Teknik anlamda İdare içinde yer aldığı halde TSK ile üniversitelerin Kurulun kapsam alanı dışında tutulması, etik konusunun bütünselliğini zayıflatmaktadır (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 40).

Kurula yöneltilen en önemli eleştirilerden birisi de Kurul kararlarının bir yaptırımının bulunmamasıdır. Kurul kararlarının Resmi Gazete’de yayımlanması, ayıplama ve kınama gibi daha çok manevi bir yaptırım olarak ele alınmıştır. Ancak böyle dar kapsamlı bir yaptırımın, Yönetmelikle düzenlenen etik standartların hayata geçirilmesinde etkili olmadığı ortaya çıkmıştır. Bazı ülkelerdeki uygulamalara bakıldığında kamu yönetiminde etikle ilgili kanunlarda disiplin cezalarının öngörüldüğü görülmüştür. Bu çerçevede bir yasa değişikliği ile mevcut kanuna etkili yaptırım mekanizmalarının eklenmesi etik standartların hayata geçirilmesi için gereklidir (Yüksel, 2005b: 113).

Kurulun yaptığı çalışmaların ve incelemelerin temel fonksiyonu etik dışı davranışların önlenmesidir. Dolayısıyla, Kurulun etik ihlal kararlarının yayımlanmasındaki en temel amacı, etik dışı davranışların kamuoyuyla paylaşılması suretiyle kamu görevlilerinin hesap verme sorumluluğu çerçevesinde davranmalarının teşvik edilmesidir. Hesap verebilirlikle etik arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Her ikisi de bir kontrol biçimidir; kişilerin ve kurumların sorumluluğunu geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Türk idari yapısında çok yeni bir yapı olan Kurulun kamu görevlilerine verdiği etik eğitimler ve üst düzey kamu görevlilerinin etik yönden denetimi konusunda yaptığı çalışmalar, etik dışı uygulamaların sona ermesine ve etik ilkelerin yerleşmesine önemli katkılar sağlamaktadır. Ayrıca Kurul, etik dışı uygulamalara yol açan bazı mevzuat hükümlerinin değiştirilmesine katkı vermektedir (Sabah Gazetesi, 2013). Kurulun verdiği kararlar ve etik eğitimlerle, etik kültürün yerleşmesi konusunda farkındalık oluşturmuştur.

Kamuda etik dışı uygulamaların sona ermesi ve etik ilkelerin yerleşmesinde Kurulun önemli bir fonksiyonu olmasına rağmen Kurulun tek başına bu görevi yerine getirmesi mümkün değildir. Kamu yönetiminde etik kültürü yerleştirmek ve yolsuzlukları önlemek için, adalet, eşitlik, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerine dayalı bir kültürel altyapının kamuda kurumsallaştırılması gerekir. Bu çerçevede, kamu, özel ve sivil toplum kuruluşlarının ortak işbirliğine ihtiyaç vardır.

KAYNAKÇA

- Altun, Murat ve Kuluçlu, Erdal (2005), Doktrin ve Mevzuat Işığında Kamuoyu Denetimine Genel Bir Bakış, Sayıştay Dergisi, Sayı 56.
- Arap, İbrahim ve Yılmaz, Levent (2006), Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının “Yeni” Kurumu: Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 39, Sayı 2.
- Bilgiç, K. Veysel, Karaosmanoğlu, Fatih ve Köktaş, Arif (2009), Kamu İhaleleri ve Etik, Yolsuzluğun Önlenmesi için Etik Projesi, Kamu Etiği Akademik Araştırmaları, Cilt 2.
- Biricikoğlu, Hale ve Sayer, Ahmet (2012), “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Etik İlke ve Değerlerin Kamu Yönetiminin Hesap Verebilirliğini Sağlamadaki Rolü”, Kuram ve Yöntem Açısından Türkiye’de Kamu Yönetimi IX. KAYFOR Bildiriler Kitabı, TODAİ Yayınları, Ankara.
- Çakır, Yafes (2013), Sosyal Güvenlik Hizmetlerinde Yolsuzluk, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.
- Eryılmaz, Bilal (2011), Kamu Yönetimi, Okutman Yayıncılık, Ankara.
- Eryılmaz, Bilal ve Biricikoğlu, Hale (2011), Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik, İş Ahlakı Dergisi, Cilt 4, Sayı 7.
- Eryılmaz, Bilal (2008), Etik Kültürü Geliştirmek, Türk İdare Dergisi, Sayı 459.
- Gençkaya, Ömer Faruk (2009), Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması, Çıkar Çatışması, Ankara.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporu 2005-2008. Klitgaard, Richard (1991), Adjusting to Reality: Beyond “Stata versus Market” in Economic Development, California, ICS Pres.
- Köprü, Burcu (2007), Türk Kamu Yönetiminde Etik Değerlerden Sapma ve Yönetimsel Yozlaşma, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi, Ankara.
- Özbaran, M. Hakan (2003), Yolsuzluk ve Bu Alanda Mücadele Eden Uluslararası Örgütler ve Birimler, Sayıştay Dergisi, Sayı 50–51.
- Özdemir, Murat (2008), Kamu Yönetiminde Etik, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 7.
- Özsemerci, Kemal (2005), Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Yozlaşmanın Kültürel Altyapısı, Sayıştay Dergisi, Sayı 58.
- Özsemerci, Kemal (2003), Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri, T.C. Sayıştay Araştırma, İnceleme, Çeviri Dizisi.
- Sayer, Ahmet ve Barutçu, Abdulkadir (2010), “Kamu İhaleleri ve Etik Dışı Uygulamalar”, Dış Denetim Dergisi, Sayıştay Denetçileri Derneği Yayını, Sayı 2.

- Sayer, Ahmet ve Barutçu, Abdulkadir (2011), “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Belediyelerde Görülen Etik Dışı Uygulamalar”, Dış Denetim Dergisi, Sayıştay Denetçileri Derneği Yayını, Sayı 4.
- Şen, Mustafa Lütfi (2005), Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkararak Bubi Tuzakları: Hediye ve Kişisel Kullanım Amacıyla Yapılan Bağışlar, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- TEPAV (2005), Yolsuzlukla Mücadele Konferansı, Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler ve Çözüm Önerileri, Ankara, TEPAV Yayınları.
- Tınaz, Pınar (2006), “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 2006/4.
- Yüksel, Cüneyt (2005a), Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik, TÜSİAD Devlette Etik Altyapı Dizisi, No 1.
- Yüksel, Cüneyt (2005b), Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik, TÜSİAD Devlette Etik Altyapı Dizisi, No 2.
- 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, 19.03.2011 tarihli Resmi Gazete.
<http://www.focushaber.com/dosya/2012-16.pdf>, (Erişim Tarihi: 15.02.2013).
- <http://www.etik.gov.tr/Raporlar.aspx?id=1> (Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2009, 2010, 2011 ve 2012 yılı faaliyet raporları) (Erişim Tarihi: 12.08.2013).
- http://www.radikal.com.tr/politika/burokratin_arac_keyfi_etige_carpti-1074890, (Erişim Tarihi: 14.02.2013).
- http://www.sabah.com.tr/Ekonomi/2011/02/26/devlet_hesabiyla_tatli_hayat, (Erişim Tarihi: 14.02.2013).
- <http://www.sabah.com.tr/Ekonomi/2013/07/19/keyfi-personel-alimina-kinama> (Erişim Tarihi: 10.11.2013).
- <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-5153sgc.pdf> (Erişim Tarihi: 15.02.2013).
- http://www.seffalik.org/detay_tr.asp?GID=74&MenuID=75&VeriID=179, (Erişim Tarihi: 14.02.2014).