

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNU YENİDEN DÜŞÜNMEK

RECONSIDERING THE COUNCIL OF ETHICS FOR PUBLIC OFFICIALS

İbrahim AKDENİZ*

ÖZ

İyi yönetimin temeli olan ve aslında devlet-vatandaş arasında sağlam güven ilişkilerinin tesis edilmesini sağlayan etik yönetim, ülkemizde de ön plana çıkmış ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu ile buna ilişkin kurumsal yapı da oluşturulmuştur. Kurul, Türkiye’de önemli çalışmaları başarı ile gerçekleştirmiş olsa da zaman içerisinde ortaya çıkan gelişmelerle (mevzuat eksiklikleri, Kanun maddesinin iptali, personel ve mali durumu vb.) birlikte Kurulun etkinliği sorgulanmaya başlanmıştır. Bu çerçevede bu çalışmada, Türk kamu yönetiminde etik kültürün yerleştirilmesi yönünde, Kurulun mevcut yapısında karşılaştığı sorunlar üzerinden yeniden yapılandırılması ve etkinliğinin artırılmasına ilişkin çözüm önerileri getirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Etkinlik, İyi Yönetim, Güven.

ABSTRACT

Ethics management, which is the basis of good governance and ensures to create a trust relationship between the government and citizens, came to the foreground in our country, and the institutional structure for this was established with Council of Ethics for Public Officials. Although the Council carried out some important works successfully, the effectiveness of it was started to be questioned with the new developments that emerged in time (lack of regulation, cancellation of the article, personnel, and fiscal situation, etc.). In this framework, this study provides solutions to reorganize the council and improve its effectiveness by analyzing the current issues that the council faces today to establish ethics culture in Turkish Public Administration.

Keywords: Ethics, The Council of Ethics for Public Officials, Effectiveness, Good Governance, Trust.

* Başbakanlık Uzmanı, iakdeniz@basbakanlik.gov.tr

GİRİŞ

Kamu yönetiminde etik tartışmalarının kökeni çok eski dönemlere uzansa da modern anlamda etik tartışmalarının 1970'lerden itibaren yoğunlaştığı söylenebilir. Özellikle bürokratik-siyasal sistemde küçük ihlallerden büyük skandallara kadar uzanan etik dışı davranışlar, kamuoyunun etik olgusuna dikkat çekmesini sağlamıştır (Goss, 1996: 578, Kamto, 1997: 295, Bowman, 2000: 673'ten Akt. Öktem ve Ömürgönülşen, 2005: 231). Özellikle devlet ile vatandaş arasındaki güvenin oluşturulması ve sağlamlaştırılması, yönetimde zamanla ortaya çıkan yozlaşma ve bozulmaların önlenmesi ile ilke ve değerler çerçevesinde hareket eden bir yönetim sisteminin oluşturulmasında etik önemli bir yer tutmuştur. Bu açıdan tarihsel süreç içerisinde yaşanan gelişmelere ve yönetim anlayışındaki değişimlere paralel olarak ülke yönetim sistemlerinde etik ön plana çıkmıştır.

Ülkemizde de etik altyapısının oluşturulması, dağınık bir biçimde mevzuatta yer alan kural ve ilkelerin bir bütünlük içinde ele alınması, kurumsal bir yapının oluşturulması doğrultusunda "5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"la adım atılmıştır. Böyle bir adımın atılmasında içsel faktörler (hükümetlerin halkın yönetimde şeffaflık, hesap verebilirlik ve katılımın artırılması konusundaki ihtiyaç ve talepleri karşısında yaptıkları siyasal vaatler) olduğu kadar dışsal (AB, Greco, Uluslararası Saydamlık Örgütü vb.) faktörler (Ömürgönülşen, 2016: 7) de etkili olmuştur. Ancak önemli olan nasıl bir sistem oluşturulduğu ve bu oluşturulan sistemle hedeflenen değişim ve dönüşümü gerçekleştirme anlamında hangi aşamada bulunduğu.

5176 sayılı Kanun'la oluşturulan sistemde, başlangıç aşamasında eksiklikler olduğu gibi zaman içerisinde ortaya çıkan gelişmelerle birlikte sonradan da bir takım eksiklikler/sorunlar ortaya çıkmıştır. Ancak ortaya çıkan yeni durumlara göre revizyon yapılmasında geç kalındığı için de gün geçtikçe gücünü ve etkisini kaybeden bir etik sistemi ile karşı karşıya kalınmıştır.

Bu çalışmada 5176 sayılı Kanun'la Türk kamu yönetim sisteminde yer bulan Kamu Görevlileri Etik Kurulunun (KGEK) mevcut yapısı, yürüttüğü çalışmalar ve karşılaştığı sorunlar ele alınmak suretiyle bu çerçevede Kurulun ve dolayısıyla etik sisteminin etkinliğini artırmak için hangi adımların atılabileceği ortaya konulmaya çalışılacaktır. Buradaki amaç, kamu yönetiminde etik kültürün geliştirilmesinin en etkin şekilde hangi kurumsal yapıyla gerçekleştirilebileceğine yönelik çözüm önerileri sunmaktır.

1. KAMU YÖNETİMİNDE ETİK

Günümüzde tıp, sanat, siyaset, yönetim, spor vb. birçok alanda kullanılan ve aslında temelinde insanların neleri yapip neleri yapmamaları gerektiğini gösteren bir dizi değerler bütünü olan etik (Özdemir, 2011: 2) kamu yönetiminde de yer bulmuştur. Etik kavramı, kamu yönetiminde yeni yaklaşımın bir ürünü olarak ön plana çıkmış ve ülkelere göre değişen bazı kurum ve kurullarla benimsenmiştir.

Kamu etiği, kamu yöneticilerinin, karar alırken ve kamu hizmetlerini yürütürken uymaları gereken dürüstlük, tarafsızlık, hesap verebilirlik, saydamlık, kamu yararını gözetme gibi bir takım ilke ve değerler bütününü ifade etmektedir (Eryılmaz, 2010: 330). Bu ilke ve değerler, aslında yaşanan sorunlara çözüm niteliğinde olabilecek öneriler ve uygulamalardan oluşmaktadır. Söz konusu ilke ve değerlere ya da kamu görevlilerinin işlem ve eylemlerine ilişkin elbette mevzuatta bir takım düzenlemeler yer almaktadır ancak mevzuatta yer alan düzenlemelerin dışında kalan bir alanın da bulunduğu göz ardı edilmemelidir. Özellikle kamu yönetiminde yaşanan dönüşümle birlikte geleneksel kamu yönetimi ilkelerinin yetersizliği görülmüş ve yalnızca yasalara uymaya dayalı etik anlayışının yanında evrensel etik ilke ve kodlara uymaya dayalı bir etik anlayışı da yükselmiştir (Öztepe, 2013: 104). Dolayısıyla günümüzde kamuda etik, kamu görevlilerinin mevzuatta yer alan düzenlemelere uyarken aynı zamanda bir diğer yönlendirici/ yol gösterici olan etik davranış ilkelerini de dikkate almasını içermektedir denebilir.

Kamu yönetimlerinde görülebilen etik sorunlar ve etik dışı davranışlar vatandaşların devlete olan güvenini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca yozlaşmış uygulamalar kamu yönetimlerinin ciddi prestij ve saygınlık kaybetmelerine neden olmakta; vatandaşlar nezdinde yönetimin güvenilirliği ve imajı artık etik davranış davranmamalarıyla ilişkili olarak algılanmaktadır (Gökçe ve Örselli, 2011: 48). Etik kavramı, ahlak, değer ve hukuk kavramları çerçevesinde ilişkilerin düzenlenmesinde iyi değerlere sahip olma ve uygulamanın öneminden bahsetmekte olup kamu yönetiminde etik, değerlerin önemi, devlete ve topluma karşı güven oluşturma ve bunu devam ettirmenin gereği olarak ortaya çıkmaktadır (Gökçelik, 2010: 55). Bu çerçevede vatandaş ile devlet arasında sağlıklı ve güvenilir ilişkinin tesisinde, yönetimin içsel denetimi gerçekleştirerek hem paydaşları hem de vatandaş karşısında saygınlığını artırmasında etik ön plana çıkmaktadır. Fakat hiçbir zaman etiğe ve etik kodlara sihirli bir değnek, yönetimde ortaya çıkan her sorunu çözmeye muktedir bir kavram olarak bakılmamalıdır. Etik, bir yönetimde tüm kurum ve kurallarıyla benimsendiği, sahiplenildiği ve sürekli geliştirildiği takdirde başarıyı getirebilecektir. Aksi halde duvarları ve masaları süsleyen süslü ilkelerden öte bir anlam ifade edemeyecektir.

Bu çerçevede küresel/evrensel kamu yönetimi etiğinin temel savunusu olan, iyi işleyen bir kamu yönetiminin olabilmesi için iyi işleyen bir etik altyapının da var olması gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Bu noktada da ülkelerin kendi hukuk sistemleri içerisinde konuya ilişkin hükümler içeren yasal düzenlemeleri ile taraf oldukları çeşitli uluslararası antlaşma ya da düzenlemeler, etik altyapının temel unsurlarını oluşturmaktadır (Öztepe, 2013: 193-194). Ülkemizde de etik alt yapının kurulması doğrultusunda adım atılmış ve 2004 yılında 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun çıkarılmıştır. 5176 sayılı Kanun ve 2005 yılında yayımlanan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile mevzuatta yer alan çeşitli ilke ve kuralların bir bütün olarak bir araya getirilmesi ve Kamu Görevlileri Etik Kurulunun (KGEK) kurulmasıyla da bu ilkelerin uygulanmasının takip edilmesinin amaçlandığı, kurumsallaşmanın sağlandığı söylenebilir. Söz konusu Kanun ve Yönetmelik'in çıkmasında yönetim anlayışındaki değişim, uluslararası kurum ve kuruluşlar ile AB üyelik süreci vb. etkilerin olduğu da yadsınamaz bir gerçektir.

2. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNDA MEVCUT DURUM

Ülkemizde etik altyapının kurulması, kurumsal bir sistemin oluşturulması ve etik kültürün yaygınlaştırılması açısından 5176 sayılı Kanun ile önemli bir adım atılmıştır. 5176 sayılı Kanun, kamu görevlilerinin uymaları gereken dürüstlük, adalet, tarafsızlık, saydamlık, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerinin belirlenmesi ve bu ilkelerin uygulanmasının gözetilmesini amaçlayan bir düzenlemedir. Söz konusu düzenleme ile Kamu Görevlileri Etik Kurulu oluşturulduğu gibi etik sistemin bir bütün olarak ele alınması da mümkün hale gelmiştir.

KGEK'nın kurulduğu ilk yıllarda etik sisteminin temel altyapısını oluşturma, alt düzenlemeleri hazırlama ve aslında bunlarla birlikte kamuda benimsenme sürecinin yaşandığı söylenebilir. 2005 yılında yürürlüğe konulan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ve Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile de etik davranış ilkeleri ve bu ilkelerin ihlal edilmesi halinde nasıl bir süreç izleneceği düzenlenmiştir. Yönetmelik, Kanun'dan daha geniş alanları düzenlediğinden (etik komisyonları, başvuru açısından iki yıllık zaman aşımı süresi vs) Kurulu zaman zaman davalarla ve eleştirilerle karşı karşıya da bırakmıştır.

KGEK, kurulduğu günden günümüze kadar ülkemizde etik altyapının kurulması çerçevesinde son derece önemli çalışmalara imza atmış, bazı kamu görevlileri hakkında etik ihlal kararları vermiş ve kamuda etik bilincin yaygınlaştırılmasını teşvik etmiştir. Hatta zaman zaman sivil toplum kuruluşları, özel sektör vb. alanlarında çalışmalar yürüterek kamunun dışında toplumda etik kültürün yaygınlaştırılması doğrultusunda çalışmalar yürütmüştür. Ancak bu süreçte KGEK'in hem mevzuat açısından hem de idari ve teknik açıdan yeniden ele alınmasını gerektirecek gelişmelerin yaşandığı görülmektedir. Bu çerçevede KGEK'in mevcut durumu analiz edildikten sonra bu çerçevede hangi adımların atılabileceğine ilişkin öneriler geliştirilecektir.

2.1. Mevzuat Açısından Mevcut Durum

KGEK, 5176 sayılı Kanun'la kurulmuş olup Başkanı ve üyeleri Bakanlar Kurulu kararıyla atanmaktadır. Kurulda Bakanlık görevi yapmış 1 üye, il belediye başkanlığı yapmış 1 üye, Yargıtay, Danıştay, Sayıştay üyeliğinden emekli olmuş 3 üye, müsteşarlık, büyükelçilik, valilik, bağımsız ve düzenleyici kurul başkanlığı yapmış 3 üye, rektörlük ya da dekanlık yapmış 2 üye, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında en üst kademe yöneticiliği yapmış 1 üye olmak üzere, toplamda 11 üye (1'i Başkan) görev yapmaktadır.

5176 sayılı Kanun'un 3. maddesine göre Kurul, kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek ve kamuda etik kültürünü yerleştirmek; bu alanda çalışmalar yapmak veya yapılan çalışmalara destek olmak ve etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla kendiliğinden veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yapmak görev ve yetkilerini haizdir. Kurul, 5176 sayılı Kanun ve alt mevzuat uyarınca kamuda etik kültürün yerleştirilmesine ilişkin önemli çalışmalar yürütmeye devam etse de mevcut yapıda bir takım sorunlar ve eleştiriler ile karşılaştığı da kaçınılmaz bir gerçektir.

KGEK'e getirilen önemli eleştirilerden bir tanesi 5176 sayılı Kanun kapsamı dışında bırakılan kurum ve kuruluşlara ilişkindir. Ancak söz konusu eleştirileri yaparken Kurulun mevcut yapısı, görevleri ve yetkileri de bir arada düşünülmelidir. Kurul, kamu görevlileri esas alınarak kurulmuş ve faaliyet alanı bu çerçevede belirlenmiştir. Dolayısıyla Kurulun mevcut yapısı ve kuruluş amacı ile kapsam dışında bulunan makam/kurum/kişileri inceleme imkânı zaten bulunmamakta olup kapsam içindeki kurum/kuruluş ve kişiler ile de amaçlanan dönüşüm gerçekleştirilebilecektir. Kaldı ki ülkemizde siyasi etik, akademisyenler için etik, yargı mensupları için etik vb. çalışmalar yürütülmektedir. Bu açıdan

Kanun ile kapsam dışında bırakılmış kurum/kışi/makamdakilerin devlet sistemindeki konumu, özel düzenlemeleri ve Kurulun kuruluş amacı çerçevesinde değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır. Ancak, Kurulun inceleme alanındaki kamu görevlilerinin daire başkanı ve üzerindeki kamu görevlileri (mevcut durumda genel müdür ve üzerindeki kamu görevlileri) olarak yeniden düzenlenmesinin de yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

5176 sayılı Kanun hazırlanırken hızlı hareket edildiği ve dolayısıyla bir takım eksiklikleri bünyesinde barındırdığı düşünülmektedir. Bu eksiklikler ise KGEK'in işleyişinde bir takım sorunları beraberinde getirmektedir. Örneğin, 5176 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre üyelerin görev süresi dört yıl olup süresi dolan üyeler Bakanlar Kurulunca yeniden seçilebilirler. Kurul üyelerinin görev süresi dolmadan görevlerine son verilemez. Ancak üyeler, ciddi bir hastalık veya engellilik nedeniyle iş görememeleri veya atamaya ilişkin şartları kaybetmeleri halinde, atandıkları usule göre süresi dolmadan görevden alınır. Üyeler, görevi kötüye kullanmaktan veya yüz kızartıcı bir suçtan mahkûm olmaları halinde ise Başbakan onayıyla görevden alınır. Görevden alma nedeniyle veya süresi dolmadan herhangi bir sebeple boşalan Kurul üyeliklerine bir ay içerisinde Bakanlar Kurulunca yeniden atama yapılır.

Söz konusu düzenlemeden görüleceği üzere üyelerin görev süresi düzenlenmiş ancak üyelerin görev süresi sona erdikten sonra ne kadar sürede atanacaklarına ve bu atama sürecinin uzun sürmesi ihtimalinde mevcut üyelerin yeni üyeler seçilinceye kadar görevlerini devam ettirip ettirmeyeceklerine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Bu durum ise mevcut üyelerin görev süresi biter bitmez yeni üye seçimi yapılmaması halinde fiilen KGEK'in görev yapamaması anlamına gelmektedir ki bu durumla karşı karşıya da kalınmıştır. Örneğin 2012 yılında üyelerin görev süresi 11 Eylül 2012¹ tarihi itibarıyla sona ermiş ancak yeni üyeler 19 Aralık 2012 (RG: 19/12/2012, Sayı: 28502) tarihinde ancak atanabilmiştir. Yani aslında 12 Eylül 2012 tarihinden 19 Aralık 2012 tarihine kadar Kurul fiilen görev yapamamıştır. Mevcut durumda da üyelerin görev süresi 19 Aralık 2016 tarihinde sona ermesine karşın Nisan 2017 tarihi itibarıyla henüz Kurul üyeliklerine atama yapılmamıştır. Dolayısıyla hizmette süreklilik açısından mevzuattaki bu durumun ivedilikle dikkate alınması gereklidir.

1 Kurul üyelerinin atanma kararları, 2008 yılında 11 Eylül 2008 tarihli ve 26994 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Dolayısıyla 4 yıllık görev süreleri 11 Eylül 2012 tarihi itibarıyla sona ermiştir. 19 Aralık 2012 tarihinde atanan üyelerin ise görev süresi 19 Aralık 2016 tarihi itibarıyla sona ermiştir.

5176 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemede "Görevden alma nedeniyle veya süresi dolmadan herhangi bir sebeple boşalan Kurul üyeliklerine bir ay içerisinde Bakanlar Kurulunca yeniden atama yapılır." hükmü bulunmakta ancak bu hüküm üyelerin görev sürelerinin olağan şekilde son bulmasını kapsamamaktadır. Dolayısıyla 5176 sayılı Kanun'da yer alan bu eksiklik Kurulun işleyişi ve sürekliliği açısından önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmekte olup Kanun'a mevcut üyeler, yeni üyeler seçilinceye kadar görevlerine devam eder şeklinde bir hüküm eklenmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

İkinci bir husus, Kurul etik ihlal kararlarının Resmi Gazete'de yayınlanmasına ilişkin 5176 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 3. fıkrasının Anayasa Mahkemesi'nin 4/2/2010 tarihli ve E.:2007/98, K.:2010/33 sayılı Kararı ile iptal edilmesinden sonra yeni bir düzenleme yapılmaması sonrası ortaya çıkan duruma ilişkindir. Mevcut durumda Kurul, genel müdür ve üstü düzeydeki kamu görevlileri hakkında kararlar almakta ve ilgili makam ve kişilere bildirmektedir. Yani Kurul kararları yalnızca bir tespitten ibaret olup kamu görevlilerini caydırıcı, doğrudan o işlem ve eylemleri önleyici bir fonksiyonu bulunmamaktadır. Bu durum ise Kurul'un etik davranış ilkeleri çerçevesinde inceleme yapması görevinin sorgulanır hale gelmesine neden olmaktadır. Etkili olmayan kararın kamu görevlileri tarafından yeterince dikkate alınması da mümkün olmamakta ve dolayısıyla KGEK'in inceleme fonksiyonunu etkili şekilde icra etmesini güçleştirmekte, etkinliğini azaltmaktadır.

Yine, 5176 sayılı Kanun'un 6. maddesinin ilk fıkrasında kamu kurum ve kuruluşlarının başvuru konusu ile ilgili bilgi ve belgeleri KGEK'e vermek zorunda olduğu düzenlenmiş ve ikinci fıkrasında ise kamu kurum ve kuruluş temsilcileri ile özel kuruluşların ilgili temsilcilerinin bilgi almak için çağrılabilceği düzenlenmiştir. Bu durumda birinci fıkraya göre özel kuruluşlar bilgi ve belge vermek zorunda olmayıp ancak ikinci fıkraya göre ilgili temsilcileri çağrıldığında bilgi vermek durumundadır. Bu ise çelişkili bir durum ortaya çıkarmakta olup incelemelerde sorunları beraberinde getirecektir. Örneğin Kurul, bir inceleme çerçevesinde bir özel bankadan, otelden ya da şirketten bir takım belgeleri istediğinde söz konusu özel kuruluş bu belgeleri vermeyebilecektir.

Bir başka husus ise Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 29. maddesinde düzenlenen ancak 5176 sayılı Kanun'da buna ilişkin düzenleme bulunmayan etik komisyonlar konusudur. Çünkü Kanun'da öngörülmeleyen bir komisyon, Yönetmelik'le oluşturulmuş ve bu komisyonun nasıl oluşacağı ne gibi görevler yapacağı yalnızca Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Dolayısıyla söz konusu komisyonlara 5176 sayılı Kanun'da

yapılacak bir değişiklikle yer verilmeli ve görev alanları netleştirilmelidir. Aksi halde mevcut durumda olduğu üzere hem mevzuat açısından sıkıntılı bir durum ortaya çıkmakta hem de uygulamada işlevsiz komisyonlar olarak eleştirilere maruz kalmaktadır. Etik komisyonları gerekli şekilde mevzuatta düzenlenerek görevleri netleştirildiğinde etik kültürün geliştirilmesine son derece önemli katkılar sağlayacak yapılardır.

Yönetmeliğin 40. maddesinde *“Oluştugu tarihi izleyen günden başlayarak iki yıl içinde yapılmayan etik ilkelere aykırı davranışlar hakkındaki başvurular incelenmez.”* hükmü yer almakta olup 5176 sayılı Kanun’da buna ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla Kanun’la sınırlanmaya tabi tutulmayan başvuru süresi, Yönetmelik’le iki yıllık bir sınırlamaya tabi tutulmuştur ki bu durum da hukuki açıdan sorunludur.

Belirtilen hususların dışında KGEK üyeleri arasında sendikalardan bir üyenin olmaması (Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşu temsilcisi yerine toplu sözleşmelerde ve kamu görevlilerinin haklarına ilişkin söz sahibi olan sendikalardan bir temsilci olması daha yerinde olacaktır), dosyanın inceleme sırasında yargı organlarına gidilmesi halinde incelemenin durdurulması yerine dosyanın işlemde kaldırılması yönünde düzenleme olması, devlet teşkilatındaki yerinin net olmaması (Başbakanlığa bağlı mı, bağımsız mı? Başbakanlığa bağlı ise Başbakanlık teşkilatındaki yeri?) vb. eksiklikler göze çarpmaktadır. Söz konusu eksiklikler ise KGEK’in işleyişinde, kamuda etik kültürü yerleştirmedeki etkinliğinde, kamu görevlileri tarafından benimsenmesinde ve Kurulun saygınlığının artırılması çalışmalarında sorunlara neden olmaktadır. 5176 sayılı Kanun’da olduğu gibi Yönetmelik’te de benzer nitelikte yeniden düzenlenmeye ihtiyaç duyulan maddeler bulunmaktadır. Dolayısıyla KGEK, 5176 sayılı Kanun’un mevcut durumu ile zaman içerisinde atıl kalan kurumlar kategorisine girmeye aday bir imaj sergilemekte olup acilen yeniden düşünölmeye ve revize edilmeye ihtiyaç bulunmaktadır.

2.2. Mevcut Yapısı (Personel, Bütçe, Teşkilat)

5176 sayılı Kanun’un 2. maddesi uyarınca KGEK’in sekretarya hizmetleri Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilmektedir. Kurulun kendine özgü bir bütçesi olmadığı gibi Kurul kadrosunda personel de bulunmamaktadır. Kurulda Başbakanlık içinden ve zaman zaman da diğer kurumlardan görevlendirilen personel ile işler yürütölmektedir.

Tablo 1: Yıllar İtibariyle KGEK'de Görevli Personel Sayısı ¹								
Unvanlar	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Daire Başkanı	1	1	1	1	1	1	1	-
Adalet Başmüfettişi	2		-	-	-	--	-	-
Mülkiye Başmüfettişi	1	1	1	-	-	-	-	-
Sayıştay Denetçisi	-	3	3	3	3	-	-	-
Başbakanlık Uzmanı	6	7	10	9	8	10	11	7
BHİM	3	3	3	3	3	3	3	3
Şef	1	1	1	1	1	1	1	1
Araştırmacı	1	1	1	1	1	1	1	1
Toplam	15	17	20	18	17	16	17	12

*Kaynak: <http://www.etik.gov.tr/Raporlar.aspx?id=1>

KGEK'de görev yapan personelin unvanlara göre dağılımı ve toplam personel sayısı incelendiğinde başka kurumlardan görevlendirilen inceleme/denetim personelinin (müfettiş veya denetçi) oldukça sınırlı olduğu hatta 2014 yılından itibaren de hiçbir görevlendirmenin olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla Kurul, etik ihlal iddiasıyla kendisine yapılan başvuruları genel olarak Başbakanlık uzmanları aracılığıyla incelemektedir. Başbakanlık uzmanları, mesleğe giriş ve yetiştirilme süreçleri açısından oldukça donanımlı ve nitelikli personeller olsa da denetim/inceleme işinin özel olarak yetiştirilmeyi gerektiren ve bir takım güvencelere sahip olunması gereken bir iş olduğu açıktır. Örneğin, ihaleye ilişkin bir etik dışı durumda ihale dosyalarını inceleme teknik bilgi gerektiren bir iş olup bu alanda yeterli bilgi sahibi olunması gerekmektedir. Bu çerçevede genel olarak Başbakanlık uzmanları aracılığıyla etik ihlal iddialarının incelenmesi yerine denetim elemanı kökenli kişilerin Kurulda istihdamına ağırlık verilmesi ve bu incelemelerin de bu kişilerle yürütülmesi ya da Kurulda inceleme görevi icra edecek uzmanların denetim işi için özel eğitime tabi tutulmasının, bazı güvencelere sahip olmasının daha sağlıklı olacağı değerlendirilmektedir.

Personele ilişkin olarak Tablo 1'den de görüleceği üzere Kurulun görev alanı, hakkında inceleme yaptığı kamu görevlileri, yürüttüğü projeler ve gerçekleştirdiği eğitim/seminerler dikkate alındığında, nicelik olarak son derece sınırlı bir personel ile bu faaliyetleri icra ettiği görülmektedir. Bu personelin bir kısmının da idari işlerde görevlendirildiği (evrak, yazı vb.) dikkate alındığında inceleme faaliyetlerinde istihdam edilen personelin 8-10 kişiden oluştuğunu ve dolayısıyla Kurulun yeteri kadar personele sahip olmadığını söylemek mümkündür. Bu çerçevede, Kurulun mevcut personel sayısının yeterli olmaması ve personeli

arasında da denetim elemanı kökenli kişilerin olmaması nedeniyle inceleme faaliyetlerini yürütmede sıkıntı yaşayabileceği söylenebilir.

Kurulun bağımsız bir bütçesi olmamakla birlikte belirli bazı giderleri için Başbakanlık bütçesi içerisinde harcama tertibi açıldığı ve Kurulun da bu çerçevede harcamalar gerçekleştirdiği görülmektedir. Yıllar itibariyle Kurula ayrılan ödenekler aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 2: Yıllar İtibariyle KGEK Bütçesi²(TL)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tüketime Yönelik Mal ve Malzeme Alımları	-	6.000	10.000	10.000	12.000	12.000	24.000	22.000
Yolluk Giderleri	30.000	30.000	35.000	45.000	55.000	60.000	47.000	50.000
Temsil ve Tanıtma Giderleri	45.000	45.000	45.000	25.000	45.000	18.000	16.000	20.000
Menkul Mal Gayri Maddi Hak Alım	-	13.000	15.000	25.000	15.000	5.000	9.000	8.000
Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlara Transferler	-	100.000	100.000	168.000	168.000	-	425.000	350.000
Toplam	75.000	194.000	205.000	273.000	295.000	95.000	521.000	450.000

***Kaynak:** <http://www.etik.gov.tr/Raporlar.aspx?id=1>

Kurula ayrılan ödeneklere ilişkin Tablo 2 incelendiğinde Kurulun oldukça sınırlı bir bütçe ile faaliyetlerini yürüttüğü söylenebilir. Çünkü Kurul'un "Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlara Transferler" harcama kalemindeki miktarlar çıkarıldığında cüzi bir bütçe ile verilen görev ve yetkileri icra ettiği görülecektir. "Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlara Transferler" harcama kalemi, Avrupa Birliği ile yürütülen projelerde ülkemize düşen katkı payına ilişkin olduğundan bu tertipte yer alan ödenğin Kurul bütçesine etkisinin ayrı değerlendirilmesi doğru olacaktır. Yolluk giderlerinin büyük oranda üyelerin şehir dışından geliş-gidişlerine ilişkin olduğu dikkate alındığında, Ankara dışı yerinde incelemelerin yoğun olması halinde bu tertipteki bütçe ile söz konusu harcamaların karşılanması da son derece güçtür. Kurulun faaliyet alanı gereği, kamuda etik kültürün geliştirilmesi/yaygınlaştırılması çerçevesinde faaliyetler yürütmesi beklenirken ve dolayısıyla birçok organizasyon/seminer/konferans gerçekleştirmesi düşünülürken temsil tanıtma giderlerinde son yıllarda düşüş olduğu gözlenmektedir. Ayrıca kamuda etik kültürü geliştirmeye/yaygınlaştırmaya yönelik raporların, araştırmaların, kılavuz ve diğer dokümanların hazırlanması ve dağıtılması da düşünüldüğünde buna ilişkin harcama tertibinde de sınırlı bir ödenek olduğu görülmektedir.

Kurula ayrılan bütçeye bir bütün olarak bakıldığında söz konusu harcama tertiplerindeki ödenekler ile Kurulun kendisine verilen görev ve yetkileri etkin bir şekilde gerçekleştirmesinin oldukça güç olduğu görülmektedir. Bağımsız bütçe eleştirilerinden ziyade Kurulun etkin bir şekilde işlemlerini sağlayacak ödenekle desteklenmesi gerekmektedir. Bu, hem Kurulun faaliyetlerini etkin olarak yürütmesini hem de kamuda ve daha geniş olarak toplumda bilinirliğinin/tanınirliğinin artırılmasını sağlayacaktır.

3. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNUN İŞLEVSELLİK DURUMU

KGEK, 2005 yılından bu yana faaliyetlerini yürütmekte olup başarılı işler/projeler gerçekleştirmesine karşın henüz arzu edilen düzeyde bir yapı oluşturulamadığı ve bilinirliğinin sağlanamadığı söylenebilir. Özellikle ulusal yayın kanallarında "etik" ile ilgili yapılan yayınların neredeyse tamamının Türkiye Futbol Federasyonu Etik Kurulu'na ilişkin olduğu, toplumun zihninde "etik kurul"un bu şekilde yer bulduğu ve "etik kurul" denildiğinde birçok kişinin aklına öncelikle Türkiye Futbol Federasyonu Etik Kurulunun geleceği düşünülmektedir. Bu durum bir kenara bırakıldığında KGEK'in de mevcut yapısı ve olanakları çerçevesinde nasıl bir işleyiş sergilediği, kamu kurumlarında ve daha genel olarak toplumda gerektiği gibi bilinirliğini ve etkinliğini sağlayıp sağlayamadığı hususunun ele alınması yararlı olacaktır. Kurul ne kadar etkin olur ve çalışmaları ses getirirse saygınlığı ve bilinirliliği de o kadar fazla olacaktır.

Kurul, 5176 sayılı Kanun'un 3. maddesi çerçevesinde üç ana faaliyet yürütmekte olup bunlar; etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddialarını inceleme faaliyeti, etik kültürün geliştirilmesi/yaygınlaştırılması faaliyeti ve etik davranış ilkelerinin belirlenmesi faaliyettir. Bu çerçevede Kurulun işlevselliğini aşağıdaki başlıklarda ele almanın doğru olacağı değerlendirilmektedir.

3.1. Kurul Kararlarının Yaptırım Boyutu

KGEK, 5176 sayılı Kanun'un 4. maddesi gereğince en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerini ihlal ettiği iddiasıyla yapılan başvuruları (re'sen de inceleme yapabilmekte) incelemekle görevli ve yetkilidir. KGEK, 2004 yılında 5176 sayılı Kanun'la kurulduğunda Kurul tarafından incelenen kamu görevlilerinin etik dışı davranışları tespit edildiğinde buna ilişkin Kurul kararının Resmi Gazete'de yayınlanması öngörülmüştür. Kurul, ilk yıllarda etik ihlal kararı vermediği için bu yöntemi kullanmasa da bir belediye

başkanı hakkında verdiği etik ihlal kararının Resmi Gazete’de (RG: 27 Ocak 2009 tarihli ve 27123 sayılı) yayımlanması ile bir anda gündemde olan bir Kurul haline gelmiştir. Daha sonra verdiği etik ihlal kararları da kamuoyunca yakından takip edilmiş ve yayınlanan kararlar kamuda ve toplumda önemli etkiler yaratmıştır. Kurulun toplam 8 etik ihlal kararı Resmi Gazete’de yayınlanabilmiştir.

Anayasa Mahkemesinin 4/2/2010 tarihli ve E.:2007/98, K: 2010/33 sayılı kararı ile 5176 sayılı Kanun’un 3. fıkrası (*Kurul kararlarının Resmi Gazete’de yayınlanmasına ilişkin fıkra*) iptal edilmiş ve dolayısıyla Kurul kararlarının en önemli yaptırım gücü Kurulun elinden alınmıştır. Aslında Anayasa Mahkemesinin kararı ile sorunlu olan alan düzeltilmiştir. Çünkü Anayasa Mahkemesinin kararında da bahsedildiği üzere Kurul kararı icrai nitelik taşımamakta ve mahkeme kararı (idare mahkemelerinde Kurul kararlarına dava açılması halinde) ile iptal edilebilmekte iken etkisi icrai olup telafi edilemez durumlara sebebiyet vermekteydi. Örneğin, Kurulun verdiği etik ihlal kararı Resmi Gazete’de yayınlansa ve sonrasında bu karar, mahkemece iptal edilse, bu durumda ilgili kamu görevlisi yargı kararına rağmen telafi edilemez şekilde itibar kaybına maruz kalabilecektir. Bu açıdan 5176 sayılı Kanun’un 5. maddesinin üçüncü fıkrasının iptalini eleştirmekten ziyade bu fıkra iptal edildikten sonra Kurul kararlarının etkinliğini sağlayacak yeni bir mekanizmanın önerilmemesi ve bu yönde bir mevzuat değişikliğinin gerçekleştirilmemesi önem kazanmaktadır. Örneğin, Kurul kararlarına 60 günlük idari dava açma süresi içerisinde dava açılmaması ya da dava açılması halinde mahkeme kararının kesinleşmesi üzerine Kurul kararının Resmi Gazete’de yayınlanması; Kurul kararının ilgili üst düzey yöneticinin daha üst pozisyona atanmasında dikkate alınması vb. şeklinde çözüm önerileri düşünülebilir.

Anayasa Mahkemesinin söz konusu kararından sonra Kurul kararları Resmi Gazete’de yayınlanamayınca Kurul, yeni bir çözüm olarak etik ihlal kararlarının isim ve kurum adları karartılmak suretiyle Kurul web sayfasında (<http://www.etik.gov.tr/KurulKararlari.aspx?id=1>) yayınlanması yoluna gitmiştir. Ancak bu çözüm ne yazık ki beklenen etkiyi gösterememektedir. Çünkü Kurulun aldığı etik ihlal kararları web sayfasında yayınlanmaya devam etmekte ancak bu kararların hangi kamu görevlileri hakkında verildiği bilinmediğinden kamuoyunun ve medyanın ilgisi de yok denecek kadar az olmaktadır. Dolayısıyla bunu ilgili kamu görevlileri hakkında bir yaptırım olarak düşünmek mümkün değildir.

Kurul kararları, 5176 sayılı Kanun’un 5. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ilgililere (İlgili Bakanlık veya Kurum, başvuran kişi ve hakkında inceleme yapılan kamu görevlisi) ve Başbakanlık Makamına yazılı olarak bildirilmektedir. Bu

bildirimlerin de aslında dolaylı bir yaptırım olduğu söylenebilir. Çünkü ilgili kurum, kamu görevlisi hakkında ayrı bir inceleme başlatarak yaptırım uygulayabilir ya da görevden alabilir. Ancak bu, kanuni bir zorunluluk değildir. Dolayısıyla Kurul kararları bu açıdan da doğrudan bir yaptırım içermemektedir.

Mevzuatta yer alan düzenlemeler çerçevesinde mevcut durumda Kurul kararlarının doğrudan bir yaptırımının kalmadığı ve dolaylı çözümlerle sürecin yönetildiği görülmektedir. 5176 sayılı Kanun'un ilk hali ve Kurulun kuruluş amacı düşünüldüğünde Kanun'un böylesi bir hükmünün iptal edilmesi/çıkartılması ve bunu telafi edici bir düzenlemenin ivedilikle yapılmaması önemli sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu durum Kurulun vermiş olduğu kararların etkisini azaltmakta, Kurulun etik ihlal iddialarını inceleme görevi açısından varlığının sorgulanmasına neden olmakta ve Kurula yapılan başvuru sayılarını düşürmektedir. Çünkü başvuru yapan kişi yaptığı başvurunun sonucunda ilgili kamu görevlisine bir etkisinin olmasını, devletin ilgili kişilere müdahalesini bekleyerek hareket etmektedir. Söz konusu etkinin olmadığı görüldüğünde ise Kurula başvuru yapılmamakta, başka kurum ve kuruluşlara yönlendirilmektedir. Bu durumu, Kurula yıllar itibariyle yapılan başvurular ve alınan kararlara ilişkin aşağıdaki tabloda da görmek mümkündür.

Tablo 3: 2005-2016 Yılları Arasında Kurula Yapılan Başvurular ve Sonuçları³

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Toplam
Başvuru Sayısı	78	47	64	114	115	311	305	243	326	218	126	145	2.092
Usule Aykırı Başvuru	64	31	44	50	12	176	247	198	236	179	79	115	1.430
İncelemeye Alınan	14	16	14	11	39	109	75	64	83	44	36	44	545
Etik İhlal Kararı Verilen	0	0	0	1	6	30	9	10	9	6	7	5	83
Etik İhlal Yok	1	5	6	6	20	36	40	25	34	28	26	38	267

***Kaynak:** <http://www.etik.gov.tr/Raporlar.aspx?id=1>

Kurula yapılan başvurular ve sonuçlarına ilişkin tablo incelendiğinde yukarıda yapmış olduğumuz değerlendirme çok net olarak ortaya çıkmaktadır. Tablodan görüleceği üzere Kurul kararlarının resmi gazetede yayınlanma yılı olan 2009 Ocak-2010 Şubat dönemi ve dolayısıyla toplumun Kurulun varlığından haberdar olması, Kurul kararları sonrasında kararların ilgili kamu görevlisi üzerinde önemli etkisinin olduğunu görmesi ile 2010 ve 2011 yıllarında başvuru sayısında ciddi bir artış ortaya çıkmıştır. Yapılan bu başvurular çerçevesinde de örneğin 2010 yılında 30 etik ihlal kararı verilmiştir. Ancak, Anayasa Mahkemesinin söz konusu

kararı sonrası KGEK'in etik ihlal kararlarının Resmi Gazete'de yayınlanamaması ve dolayısıyla yaptırım boyutunun/etkisinin kalmaması ile başvuru sayılarında ciddi oranda azalma olduğu gözlenmektedir. 2013 yılındaki durumun arızı bir durum olduğu değerlendirilmekte olup henüz kamuoyunda Kurul kararlarının etkisi hususunda (Resmi Gazete'de yayınlanamayacağı bilgisinin) yeterince bilgi sahibi olunmamasının etken olduğu düşünülmektedir. Çünkü daha sonraki yıllarda ciddi oranda düşüşler gözlenmektedir.

Sonuç olarak, KGEK kararlarının yaptırım boyutunun ortadan kalkması, daha sonrasında da bu yaptırım yerine alternatif etkili çözümler getirilememesi ve mevzuatta bu yönde değişikliklere gidilmemesi Kurulun inceleme fonksiyonunun gün geçtikçe geri planda kalmasına, başvuru sayılarında düşmeye, Kurulun etkisinin ve buna paralel olarak kararlarının saygınlığının azalmasına neden olmuştur. Bu nedenle, Kurulun mevcut yapısı (personel, bütçe vb.) ve mevzuattaki düzenlemeler (kararlarının yaptırımının olmaması, mevzuat eksiklikleri vb.) ile etik ihlal iddialarını inceleme/araştırma fonksiyonunu layıkıyla yerine getirmekte sıkıntı yaşadığı söylenebilir. Bu durum ise Kurulun etkisinin ve bilinirliğinin azalmasına, inceleme fonksiyonu açısından varlığının sorgulanır hale gelmesine neden olmaktadır.

3.2. Kurulun Etik Kültürün Geliştirilmesi/Yaygınlaştırılması Faaliyetleri

KGEK, kamu görevlileri hakkındaki etik dışı davranış iddialarını inceleme ve araştırma faaliyetinin dışında kamuda etik kültürünü yerleştirmek ve yaygınlaştırmak amacıyla bazı fonksiyonları da yerine getirmektedir. Bunları, kamu görevlilerine yönelik etik eğitimleri/seminerleri/konferansları düzenlenmesi, Avrupa Birliği (AB) projeleri yürütmesi, araştırma raporları ve analizler yaptırması, etik platform toplantıları gerçekleştirilmesi vb. olarak sıralamak mümkündür. Ancak bu çalışmada KGEK'in en fazla etkinlik gösterdiği eğitim ve proje faaliyetleri üzerinde durulacaktır.

KGEK'in Türkiye'de etik kültürün yaygınlaşması ve etiğin benimsenmesi için gerçekleştirmiş olduğu çalışmalarda çarpan etkisi en fazla olan faaliyeti etik eğitimleridir. Kamuoyunun konuya ilişkin duyarlılığının artırılmasında, kamu çalışanlarının etik ilke ve standartlara uymasının sağlanmasında, etik bilincin oluşturulmasında etik eğitimi kritik öneme sahiptir (Şahin, 2016: 29). Kurul, yetiştirdiği etik eğitimciler ve Kurulun bu konudaki uzmanları aracılığıyla kamu kurum ve kuruluşlarının talebi doğrultusunda ya da Kurul organizasyonlarıyla

kamu görevlilerine etik eğitimler vermekte, kamu görevlilerinde etik bilincin geliştirilmesine hizmet etmektedir. Kurul tarafından verilen etik eğitimler yıllar itibariyle aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4: KGEK Tarafından Etik Eğitimi Verilen Personel Sayısı

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Toplam
1.290	7.015	8.062	6.294	4.259	2.665	3.665	2.708	2.395	38.353

***Kaynak.** <http://www.etik.gov.tr/Raporlar.aspx?id=1>

Tablodan da görüleceği üzere KGEK, düzenli olarak kamu görevlilerine etik eğitimleriyle ulaşmakta ve bilgilendirme, bilinçlendirme çalışmalarını yürütmektedir. Yıllar itibariyle eğitim faaliyetlerinde düşüş oluyor gibi gözlenirse de aslında bu durumun gerçeği yansıtmadığı değerlendirilmektedir. Şöyle ki KGEK'in Türkiye çapında verilen etik eğitimleri izlemeye, buna ilişkin verileri toplamaya yönelik bir sistemi olmadığından, Tablo yalnızca Kurul bilgisi dâhilinde olan eğitimlere ilişkin istatistik bilgileri yansıtabilmektedir. Ancak bu eğitimlerin dışında birçok kamu kurum ve kuruluşu akademisyenlerden, etik eğitici sertifikasını haiz kamu görevlilerinden (Etik eğitici sertifikaları da Kurul tarafından zaman zaman düzenlenen eğitim programları sonrası verilmektedir.) ya da özel sektördeki eğitimcilerden yararlanmak suretiyle etik eğitimi almaktadırlar. Dolayısıyla KGEK, kendi verdiği eğitimlerin dışında kamuda böyle bir ivmeye zemin hazırlaması, etik kültürün geliştirilmesine katkı sağlaması açısından da etik eğitimi alanında önemli adımlar atmış ve atmaya devam etmektedir.

Bu çerçevede etik eğitimleri anlamında KGEK, merkezi bir eğitim talep/takip sistemi oluşturduğunda, eğitimin kalitesini artırmaya yönelik doküman bilgi sistemini etik eğitimcilerine açtığına, etik eğitimcileri sürekli bilgilendirme ve güncelleme eğitimleri ile desteklediğinde çok daha etkin ve izlenebilir bir yapıyı oluşturabilecektir. Ancak, mevcut durumda da KGEK'in vermiş olduğu eğitimler takdirle karşılanmakta (Şahin, 2016: 29) ve desteklenmektedir.

KGEK'in bir diğer önemli faaliyeti ise Avrupa Birliği veya Avrupa Konseyi ile yürüttüğü projelerdir. Bu projeler;²

a. Türkiye'de Yolsuzluğun Önlenmesi için Etik Projesi (2007-2009): 1,5 milyon Euro bütçeli proje ile kamu görevlileri için etik kurallarının uygulamasında etkinlik sağlanması ve etik bilinçlenme yoluyla uluslararası standartlar çerçevesinde etik dışılıkların önlenmesi, kamu kurumlarına duyulan güvenin artırılması amaçlanmıştır.

² <http://www.etik.gov.tr/Raporlar.aspx?id=1> adresindeki faaliyet raporlarının ilgili kısımlarından elde edilmiştir. (Erişim tarihi: 10 Mart 2017)

b. Etik Komisyonları için İhtiyaç Analizi Projesi (2011): 150 bin Euro bütçeli proje ile nitel ve nicel analiz yöntemiyle etik komisyonlarının ihtiyaçları saptanmış ve etik komisyonlarının daha aktif hale getirilmesi için öneriler ortaya konulmuştur.

c. Kamu Sektöründe Etiğin Güçlendirilmesi Projesi (2012-2014): 1.5 milyon Euro bütçeli proje ile Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi için Etik Projesi ile elde edilen kazanımları sürdürülebilir kılmak, kamu kurumları ile ilgili önerileri hayata geçirmek ve eksiklikleri gidermek, etik komisyonlarının faaliyetlerini desteklemek amaçlanmıştır.

d. Yolsuzluğun Önlenmesi ve Etiğin Teşviki Projesi (2015-2017) 2.5 milyon Euro bütçeli proje ile Avrupa standartları ve diğer uluslararası standartlar ölçüsünde Türkiye’de etik dışılığın önlenmesine katkıda bulunmak, etik ve yolsuzluk alanlarında çalışan sivil toplum kuruluşlarının desteklenmesi amaçlanmaktadır.

Söz konusu projeler, içeriği, bütçesi ve etkisi açısından önemli projeler olarak göze çarpmaktadır. KGEK’in personel sayısı da dikkate alındığında bu kadar az personelle böylesi projeleri yürütmesi ve bu projelerle başarılı sonuçlar elde etmesi başarının daha da dikkat çekmesini sağlamaktadır. Kurul, bu projeler aracılığıyla kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşları gibi birçok kesime ulaşmakta ve proje faaliyetleri ve çıktıları (raporlar, analizler, kılavuz, kitapçık, afişler vb.) ile etik kültürün geliştirilmesini hızlandırmaktadır. Dolayısıyla, KGEK’in kamuda etik kültürün yerleştirilmesi/geliştirilmesi doğrultusunda önemli projeleri sınırlı kaynak ve imkânlarla başarı ile yürüttüğünü söylemek mümkündür.

KGEK, etik eğitimleri ve projeler açısından kuruluş amacına uygun olarak önemli işlerin altına imza atmaya devam etmektedir. Yürüttüğü bazı diğer faaliyetleri (etik haftası etkinlikleri, sempozyum ve paneller vb.) veya oluşturduğu yapıları (etik platform) da yine bu projeler çerçevesinde organize etmekte ve geliştirmektedir. Dolayısıyla KGEK’in söz konusu faaliyetlerine ilişkin eksiklikleri tespit ederek bunları çözüme kavuşturması ve bu faaliyetler üzerine (etik ilke belirleme; eğitim, konferans, seminer düzenleme; araştırma raporları, kılavuzlar, bilgilendirici materyaller hazırlama ve proje yürütme) odaklanmasının etkinliğini ve bilinirliğini artıracığı değerlendirilmektedir.

3. 3. Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Rehberlik Etme Fonksiyonu

5176 sayılı Kanun’un genel gerekçesinde de belirtildiği üzere dürüst, güvenilir ve adil kamu hizmetinin oluşturulmasında, yasaların düzenlemede

yetersiz kaldığı bazı öznel durumların kurullarla düzenlenmesinde, belirli statüdeki kişilerin nasıl davranması gerektiğinin belirlenmesinde ve dolayısıyla iyi yönetimin oluşturulmasında etik davranış kuralları ön plana çıkmaktadır.

KGEK Türk kamu yönetiminde etik ilke ve değerlerin benimsenmesi ve sahiplenilmesi, etik altyapının oluşturulması amacıyla kurulmuştur. Kurul, etik sisteminin eşgüdüm kuruluşu olup bütün diğer etik altyapı unsurları arasında eşgüdüm sağlayarak ve onları destekleyerek bir yönetim işlevi yerine getirmektedir (Yüksel, 2005: 59). Bu açıdan 5176 sayılı Kanun ile Kurulun kurulmuş olması kamu yönetiminde bazı ilke ve değerlerin geliştirilmesi açısından son derece önemlidir.

5176 sayılı Kanun'da ve ilgili Yönetmelik'te eleştirilen birçok husus olsa da Kurulun etik ilkelerin belirlenmesi hususunda nispeten başarılı olduğunu ancak bu ilkelerin uygulanması ve içselleştirilmesi noktasındaki gözetim görevini tam anlamıyla yerine getiremediğini (Öztepe, 2013: 290), daha çok etik eğitim ve proje faaliyetleri ile kamuya rehberlik etme fonksiyonunu yerine getirdiğini söyleyebiliriz. Kurul, tüm kamu görevlileri için ilkeleri belirleme dışında bazı meslek gruplarına yönelik spesifik etik davranış ilkelerinin belirlenmesinde (denetim görevlileri, eğitim meslek mensupları, yükseköğretim kurumları vb.) de önemli adımlar atmaktadır. Hatta Kurulun yürüttüğü proje çerçevesinde Sendikalar, Sanayi ve Ticaret Odaları ile Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları için de etik davranış ilkelerinin belirlenmesi³ yönünde çalışmalar gerçekleştirdiği görülmektedir.

Kurul, yaptığı çalışmalarla (etik ilkelerin belirlenmesi, çalıştaylar, sempozyumlar, kılavuz ve rehber hazırlanması vb.) kamu kurum ve kuruluşlarında etik alanında yürütülen faaliyetlere öncülük etmektedir. Örneğin Kurul, Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı ile önemli çalışmalar yürütmüş ve yürütmeye devam etmektedir. Kurul yürüttüğü projelerde ilgili Bakanlık ya da Kurumları pilot kurum veya paydaş olarak ele almakta ve ortak çalışmalar yürütmektedir (Örneğin, Yolsuzluğun Önlenmesi ve Etiğin Teşviki için Teknik Destek Projesi'nin iki pilot kurumu Milli Eğitim Bakanlığı ile Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'dır). Bu çalışmalar adı geçen kurumlarda etik alanında algı değişim ve dönüşümünün gerçekleşmesi ve bunların kurum iş ve işlemlerine yansması açısından önemlidir.

KGEK, kamu yönetiminde karşılaşılan bir takım etik dışı uygulamaların azaltılması, dürüst, adil, güvenilir ve dolayısıyla iyi bir yönetimin oluşturulması amacıyla kurulduğundan kuruluş amacına uygun olarak kamu kurum ve kuruluşlarına rehberlik etme fonksiyonuna daha da ağırlık vermeli ve çalışmalarını bu alanlarda hızlandırmalıdır.

3 <http://www.etik.gov.tr> adresindeki haberler kısmından elde edilmiştir. (Erişim tarihi: 21 Mart 2017)

4. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU YENİDEN DÜŞÜNÜLMELİ (Mİ?)

Türkiye’de KGEK ile etik altyapısının oluşturulması ve eşgüdümün sağlanması, iyi yönetim ilkelerinin kamu görevlilerince benimsenmesi ve dolayısıyla kamuda etik kültürün oluşturulması/geliştirilmesi açısından önemli adımlar atılmıştır. Ancak henüz istenilen düzeyde bir değişim ve dönüşümün yaşandığını da söylemek güçtür. Bu durumun oluşmasında, aslında etik alanında ortaya çıkan kurumsal yapıda ve mevzuatta zamanla ortaya çıkan eksikliklere çözüm getirilmemiş olması da etkilidir. Şöyle ki KGEK’in mevcut yapısı ile üstlendiği fonksiyonları yerine getirmekte zorlandığı, kuruluş amacı çerçevesinde etkili kararlar alamamakta olduğu, bu durumun hem Kurula yönelik algıyı hem de Kurulun motivasyonunu olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Bu açıdan 5176 sayılı Kanun’da ve dolayısıyla KGEK’de revizyona gidilmesinin doğru olacağı değerlendirilmektedir. Bu çerçevede elbette daha farklı seçenekler de gündeme gelebilir ancak bu çalışmada üç seçenek üzerinden Kurulun etkinliğinin artırılabilceği değerlendirilmektedir. Aşağıda yer alan seçeneklerde yalnızca ana hatlarıyla nasıl bir revizyon gerçekleştirilebileceği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla her bir seçenekte çok daha kapsamlı neler yapılabileceği ayrı bir çalışmada değerlendirilebilir.

4.1. Mevcut Yapı Korunarak Kamu Görevlileri Etik Kurulunda Revizyon

5176 sayılı Kanun’da bazı değişiklikler yapılmak suretiyle KGEK’in kamuda etkin bir kuruluş haline getirilmesi mümkündür. Bu çerçevede yapılabilecekler;

1) Kurulun ve dolayısıyla hizmetin sürekliliğini sağlamaya yönelik olarak, 5176 sayılı Kanun’da görev süresi dolması üzerine yeni üyeler seçilinceye kadar eski üyeler görevlerine devam ederler şeklinde bir hüküm ile gerekli değişiklik yapılmalıdır.

2) Kurul üye yapısı yeniden ele alınmalı ve üyeler arasında sendikalardan bir temsilci olmalıdır.

3) Etik davranış ilkeleri yönetmelikte değil kanunda düzenlenmelidir. Mevcut durumdaki ilkeler yeniden ele alınmalı ve genel ifadeler daha somut hale getirilerek açıklığa kavuşturulmalıdır.

4) Kurul etik ihlal kararlarının yaptırım boyutunun olmasına ilişkin yeni bir düzenleme yapılmalıdır. Bu, Anayasa Mahkemesinin söz konusu kararı da dikkate alınarak Kurul kararlarının yargı organlarına götürülmemesi ya da yargı organlarına götürülmesi halinde kesinleşmesi üzerine Resmi Gazete’de yayınlanması yoluyla, Kurulun etik ihlal kararlarının disiplin cezası açısından

anlam taşıması ya da ilgili kamu görevlisinin üst makamlara atanmasında dikkate alınması vb. seçeneklerle olabilir.

5) Kurulun inceleme kapsamı daire başkanı ve üstü kamu görevlileri olarak yeniden düzenlenmelidir.

6) Kurul, personel ve bütçe açısından desteklenmelidir. Özellikle geçici görevlendirmeler yoluyla da olsa denetim elemanı ve uzman personel sayısı artırılmalıdır. Kurulun yeteri kadar organizasyon, araştırma ve çalışma yapabilmesi için bütçe tertiplerine gerekli ödenekler konulmalıdır.

7) Etik komisyonları, 5176 sayılı Kanun'da düzenlenmeli ve görev ve yetkileri netliğe kavuşturulmalıdır.

8) Yönetmelik'in 40. maddesinde başvuru süresine ilişkin iki yıllık kısıtlama ya kaldırılmalı ya da Kanun'da buna ilişkin düzenleme yer almalıdır.

Bu maddelerde yer alan eksikliklerin yanı sıra Yönetmelik'te birçok eksiklik göze çarpmaktadır. Özetle, bu seçenekte, 5176 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelik'te yer alan eksiklikler tespit edilerek Kurulun mevcut kuruluş amacı ve görevleri çerçevesinde revize edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

4.2. Kurulun Yeniden Yapılandırılması: Kamu Görevlileri Etik Başkanlığı/Genel Müdürlüğü

Kurulun etkinliğini artırmaya yönelik ikinci seçenek, yürüttüğü faaliyetler, Kurul kararları ve mevcut yapısı dikkate alınarak yapısal bir değişim ve dönüşümü içeren seçenektir.

Bu seçenekte, Kurulun yapısının değiştirilmesi ve genel müdürlük/başkanlık olarak dizayn edilmesi önerilmektedir. Bu birim, Cumhurbaşkanlığına bağlı, kamuda etik kültürün yerleştirilmesine/geliştirilmesine yönelik çalışmalar yürüten bir harcama birimi haline getirilmelidir. Böylece etik davranış ilkelerinin ihlaline yönelik incelemeler dışındaki görevlerini çok daha etkin yerine getirebilen bir yapı oluşturulmuş olacaktır. Mevcut durumda Kurul, Başbakanlığa klasik anlamda bağlı olmayan ancak bütçe ve personel açısından bağlı olan ve aslında devlet teşkilatındaki yeri net olarak belli olmayan bir yapı sergilemektedir. Bu durum ise Kurulun etkinliğine zarar vermektedir. Bunun yerine Kurul (üyelerden oluşma) yapısına son verilerek Başkanlık/Genel Müdürlük düzeyinde, ancak Cumhurbaşkanlığı bünyesinde, bütçesi, personeli olan ve kamuya etik alanında yön veren, çalışmalar yürüten, etik kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi çerçevesinde faaliyetler icra eden bir birim haline getirilmelidir.

Önerilen bu seçeneğe göre, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile (Cumhurbaşkanlığı teşkilatı nasıl ve hangi yapıda oluşturulacaksa) Kamu Görevlileri Etik Başkanlığı/Genel Müdürlüğü ve görevleri düzenlenmeli ve KGEK'in öncelikle görevleri arasında yer alan etik ihlal iddialarını inceleme görevine son verilmelidir. Daha önce kapsamlı bir şekilde analiz edildiği üzere Kurul, mevcut yapısı (personel ve bütçe yetersizliği vb.) ve kararlarının yaptırımının olmaması nedeniyle bu fonksiyonunu beklenen şekilde yerine getirmede sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Kurula yapılan başvurular azalmakta olduğu gibi verdiği kararların da kamuoyunda etkisi gün geçtikçe kaybolmaktadır. Kurul kararlarının yaptırım boyutu olmayacaksa ve kamuoyunun dikkatini çekecek mahiyet taşımayacaksa buna ilişkin kararlar almasının da ne yazık ki anlamı kalmayacaktır. Bu durum Kurulun asıl başarılı olduğu faaliyetlerinin de gölgelenmesine neden olmakta ya da başarılı işler yürütme yönündeki heyecanına/motivasyonuna zarar vermektedir. Ayrıca bir diğer açıdan, Kurulun görev alanı kapsamında olan kamu görevlileri (Genel müdür ve üstü düzeydeki kamu görevlileri) dikkate alındığında cezalandırıcı bir yöntemle etik kurallara uyumu beklemektense teşvik edici, benimsetici, sahiplenilmesini sağlayıcı projeler ve çalışmalarla hareket edilmesinin çok daha başarılı sonuçlar getireceği düşünülmektedir. Kurulun bugüne kadar yaptığı çalışmalardan da görüleceği üzere etiği teşvik edici, etik ilkelerin benimsenmesini sağlayıcı (eğitim ve projeler, rehber ve kılavuzlar vb.) çalışmalar Kurulun etkinliğine katkı sağlamıştır.

Çalışmanın önceki bölümlerinde de açıklandığı üzere Kurulun başarılı olduğu alanlar olan eğitim, etik ilke belirleme, araştırma yapma, rehberler hazırlama, proje yürütme vb. çalışmalar ile kamuda etik kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi çalışmalarını yürütmesinin, Cumhurbaşkanlığına bağlı Genel Müdürlük/Başkanlık olarak yapılandırılmasının Kurulu/birimi çok daha etkin hale getireceği, Kurulun/birimin toplumda saygınlık ve bilinirliğinin artacağı değerlendirilmektedir. Özetle bu seçenekte ceza verme yöntemiyle değil kamu görevlilerine ve kamu kurum ve kuruluşlarına rehberlik etme yöntemiyle kamuda etik kültürün yerleştirilmesi/geliştirilmesi önerilmektedir.

4.3. İlgili Kurumları Tek Çatı Altında Birleştirmek

İlgili kurumları tek çatı altında birleştirme seçeneği diğerlerine göre daha geniş çaplı bir düzenleme ile yapılabilecek ve daha fazla direnç ile karşılaşılacak bir seçenektir. Bu seçenekte önerilen, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ile Kamu Denetçiliği Kurumunun (Ombudsmanlık) tek çatı altında birleştirilmesidir.

Bilindiği üzere 2012 tarihli ve 6328 sayılı Kanun'la Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık) kamu yönetim sistemimizde yerini almıştır. 6328 sayılı Kanun'un 1. maddesinde Kamu Denetçiliği Kurumunun kamu hizmetlerinin işleyişinde bağımsız ve etkin bir şikâyet mekanizması oluşturmak suretiyle, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve önerilerde bulunmak üzere oluşturulduğu hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla Ombudsmanlığın aslında geniş bir görev alanı bulunmakta olup KGEK ve İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunu Ombudsmanlık bünyesinde bir yapı oluşturarak dönüştürmek ve böylece tek çatı altında daha etkin bir sistem oluşturmak da ayrı bir seçenek olarak durmaktadır. Bu kurumlar ile kamu hizmet kalitesi ve standartlarını artırmak, vatandaşın devlete olan güvenini yükseltmek, insan haklarına dayalı bir yönetim oluşturulmak istenmektedir ki bu görev ve işlevlerin tek bir yapı bünyesinde toplanarak etkin bir kamu hizmet denetiminin yapılmasını sağlamak mümkündür. Elbette mevcut durumda da ilgili kurumlar, mevzuat çerçevesinde önemli fonksiyonlar icra etmekte olup devlet-vatandaş arasındaki güven ilişkisine önemli katkı sağlamaktadırlar. Fakat bu seçenekte ilgili kurumları tek çatı altında birleştirmekle bu kurumların fonksiyonlarının tamamen ortadan kaldırılması önerilmemektedir.

Söz konusu seçenek elbette büyük bir direnç ile karşılaşılmasına neden olacaktır. Ancak mevcut durumda vatandaşın hangi konuda hangi kuruma başvuracağını net olarak anlayamadığı, başvursa dahi etkin sonuçlar elde edemediği, bazı kişi ve kurumların ilgili Kurumlarca alınan kararlar çerçevesinde düzeltmeler ya da önlemler almadığı bir yapı bulunmaktadır (Kamu Denetçiliği Kurumu kararlarına uymayanların TBMM'de hesap vermesine ilişkin başlatılan uygulama yeni bir uygulama olup son derece önemli bir adımdır). Bu ise oluşturulmak istenen yönetim anlayışından sapmalara, vatandaşın kurumlara olan güveninin sarsılmasına neden olabilir. Ayrıca adı geçen kurumların ana işlevleri dikkate alındığında aslında üç kurum da devlet-vatandaş ilişkilerinde güvenin artırılması, iyi işleyen yönetimin sağlanması, dürüst, adil ve insan haklarına dayalı kamu yönetiminin geliştirilmesi yönünde önemli görevler icra etmektedirler. Dolayısıyla daha etkin ve vatandaş güveninin sağlanabileceği bir sistem kurulmak isteniyorsa adı geçen kurumları Kamu Denetçiliği Kurumu bünyesinde tek çatı altında birleştirmek (Ör: Etikten sorumlu bir denetçi, insan haklarından sorumlu bir denetçi uygulaması) ya da Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve Kamu Denetçiliği Kurumunu birleştirmek (İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun yeniden yapılandırıldığı dikkate alındığında) ve bu kuruma da gereken desteği sağlamak, dikkate alınması gereken bir seçenek olarak durmaktadır.

SONUÇ

Türkiye’de etik altyapı sisteminin oluşturulması doğrultusunda 5176 sayılı Kanun’la kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu, kurulduğu günden bu güne kadar bazı alanlarda (etik ilkelerin oluşturulması, AB projeleri ile etik kültürün yaygınlaştırılması vb.) önemli çalışmalar yürüterek başarılı sonuçlar elde etmiştir. Ancak, 5176 sayılı Kanun’daki eksiklikler, Kurul faaliyete başladıktan sonra ortaya çıkan gelişmeler (Kurul kararlarının Resmi Gazete’de yayınlanmasına ilişkin Kanun maddesinin iptali) ile Kurulun istenilen yapısal boyuta ulaşmasına yönelik desteğin sağlanamaması nedeniyle Kurul ne yazık ki amaçlanan yapı ve etkinliğe henüz ulaşamamıştır. Kurulun istenilen yapı ve etkinliğe ulaşamaması ise kamuda etik alanında istenilen değişim ve dönüşümün gerçekleştirilmesini zorlaştırmaktadır.

KGEK benzeri kurum ve kuruluşlar, önemli değişim ve dönüşümü beraberinde getirmesi beklenen kurumlar olduğundan, bu kurumların hassasiyetle ele alınması, ortaya çıkan gelişmelere göre revizyonların gecikmeksizin gerçekleştirilmesi ve bu kurumlara gerekli desteğin sağlanması son derece önemlidir. Aksi durumda amaçlanan değişim ve dönüşümü gerçekleştirilemeyen ama rutin iş ve işlemler yürüten, vatandaşın güvenini artırma amacıyla başlanılan ancak bu amacın gerçekleştirilmesini güçleştiren bir durum ortaya çıkabilir.

Çalışmada gerekçeleri ortaya konulduğu üzere KGEK’in mevcut yapısı ile Türkiye’de etik alanında hızlı bir dönüşümü gerçekleştirilmesi oldukça güçtür. Bu nedenle çalışmada belirttiğimiz sorunların da gösterdiği üzere ivedilikle Kurulda yapısal bir revizyona gidilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu revizyon için çalışmada belirtilen üç seçeneğin dışında elbette başka seçenekler de gündeme gelebilir. Ancak mevcut durumda en iyi seçeneğin Kurulun yeniden yapılandırılarak Cumhurbaşkanlığı teşkilatı altında Kamu Görevlileri Etik Başkanlığı/Genel Müdürlüğüne dönüştürülmesi olduğu düşünülmektedir. Ayrıca bu seçenekte, Kamu Görevlileri Etik Başkanlığı/Genel Müdürlüğünün görevi kamuda etik kültürün geliştirilmesine yönelik faaliyetler/araştırmalar/çalışmalar olarak belirlenmeli ve dolayısıyla etik ihlal iddialarını inceleme yetkisi olmamalıdır. Böylece ceza verme yöntemiyle değil kamu kurumlarına ve kamu görevlilerine rehberlik etme yöntemiyle etik kültürün yerleştirilmesine/geliştirilmesine hizmet eden ve devlet-vatandaş arasında güvenin artırılmasına katkı sağlayan bir kurumsal yapı oluşturulmuş olacaktır.

Sonuç olarak kamu yönetiminde etik alanında etkili bir değişim/dönüşüm arzu ediliyorsa Kamu Görevlileri Etik Kurulunda bir revizyonu gerçekleştirmek

gereklidir. Mevcut yapı ve mevzuat ile devam edildiğinde ise olumlu bir sonuç elde edilemeyeceği, Kurulun varlığının gün geçtikçe sorgulanacağı ve kamuda etik alanında hedeflenen değişim ve dönüşümün gerçekleştirilmesinde aksaklıklarla karşılaşılacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Bowman, S. James (2000), "Towards a Professional Ethos: From Regulatory to Reflective Codes", *International Review of Administrative Sciences*, Vol. 66, ss. 673-687.
- Eryılmaz, Bilal (2010), *Kamu Yönetimi*, Okutman Yayıncılık, Ankara.
- Goss, P. Robert (1996), "A Distinct Public Administration Ethics", *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 6, No. 4, ss. 573-597.
- Gökçe, Orhan, Örselli, Erhan (2011), "Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Dışı Davranış Algısı", *İş Ahlakı Dergisi*, Mayıs, Cilt 4, Sayı 7.
- Gökçelik, Özlem (2010), "Etik Kavramının Kamu Yönetimi ve İç Denetim Bağlamında Değerlendirilmesi", *Denetim Dergisi*, Sayı: 5.
- Kamto, Maurice (1997), "Reaffirming Public-Service Values and Professionalism", *International Review of Administrative Sciences*, Vol. 63, ss. 295-306.
- Öktem, M. Kemal, Ömürgönülşen, Uğur (2005), "Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı", 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya Ün. İ.İ.B.F. , ss. 231-237.
- Ömürgönülşen, Uğur (2016), *Türkiye'nin Ulusal Etik ve Dürüstlük Sistemi ve Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Bu Sistemdeki Rolünün Gözden Geçirilmesi Teknik Rapor*, Ankara.
- Özdemir, Serkan (2011), "İç Denetim Etiği ve Kamu İç Denetçileri Tarafından Algılanışı", *Akdeniz Üniversitesi Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 3, s. 2, ss. 150-168.
- Öztepe, Mısra Ciğeroğlu (2013), *Kamu Yönetiminde Etik Sorunu: Türk Kamu Yönetiminde Etik Sistemin Eleştirel Çözümlemesi*, Doktora Tezi, Ankara. (Erişim yeri: YÖK Ulusal Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr>)
- Şahin, Yusuf (2016), *Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Etkinliğinin Değerlendirilmesi Saha Araştırması Raporu*, Ankara.
- Yüksel, Cüneyt (2005), *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik TÜSiAD Devlette Etik Altyapı Dizisi No: 2*, İstanbul.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu, "Faaliyet Raporları", <http://www.etik.gov.tr> (Erişim tarihleri: Mart ve Nisan 2017)

5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (RG: Tarih:8/6/2004 Sayı: 25486).

6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu (RG: Tarih: 29/6/2012 Sayı: 28338).

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ve Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG: Tarih: 13/4/2005 Sayı: 25785).