

YEREL YÖNETİMLERDE ETİK KÜLTÜRÜN GELİŞTİRİLMESİ

DEVELOPMENT OF ETHICAL CULTURE IN LOCAL GOVERNMENT

İbrahim AKDENİZ*

ÖZ

Kamuda iyi yönetim ilkelerinin hâkim kılınması, şeffaf, hesap verebilir, adil ve eşit bir yönetim yapısının oluşturulması vatandaş ile devlet arasında sağlam temelli ilişkiler kurulmasını beraberinde getirecektir. Bu açıdan etik ilke ve değerlerin kamu yönetiminde hâkim kılınması önem arz etmektedir. Özellikle demokratik yönetim birimleri olmaları, vatandaşa en yakın hizmet noktaları olmaları ve siyasi ve idari bütünlüşmeyi sağlayıcı konumları nedeniyle yerel yönetimlerde etik kültürün oluşturulması ve geliştirilmesi gerekmektedir. Bu ise yalnızca mevzuatta yapılacak değişikliklerle değil aynı zamanda kurum ve kuralların işlevsel hale getirilmesi, yöneticisinden en alt düzey personeline kadar etik bilinç ve farkındalıklarının artırılması, etik ilkelere bağlı bireysel uygulamaların kurumsal uygulamalar haline dönüştürülmesi, bunların sahiplenilmesi ve sürekli geliştirilmesi ile olabilecektir.

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

ABSTRACT

Making the principles of good governance dominant in the public sector and establishing a transparent, accountable, fair and equal governance structure will result in a robust relationship between the citizen and the state. In this respect, it is important to make ethical principles and values prevail in public administration. Ethical culture needs to be created and developed in local governments since they are democratic administration units, they are the closest service points to the citizens and they ensure political and administrative integration. To this end, making amendments in the legislation is not enough and it is necessary to make institutions and rules functional, to increase ethical awareness and consciousness in all levels from the manager to the lowest level personnel, to transform the individual practices related to the ethical principles into institutional practices and to adopt and continuously develop these practices.

Keywords: Ethics, Local Government, Council of Ethics for Public Officials, Good Governance, Trust.

* TBMM, Yasama Uzmanı, ibrahim.akdeniz@tbmm.gov.tr, Orcid: 0000-0003-0343-6478.

GİRİŞ

Kamu yönetiminde etik tartışmalarının kökeni çok eski dönemlere uzansa da modern anlamda etik tartışmaların 1970'lerden itibaren yoğunlaştığı gözlemlenmiştir. Özellikle siyasi-bürokratik skandallara kadar uzanan etik dışı davranışlar ve bunların ortaya çıkardığı etki, kamuoyunun etik olgusuna dikkat çekmesini sağlamıştır (Öktem ve Ömürgönülşen, 2005: 231; Goss, 1996: 578; Kamto, 1997: 295; Bowman, 2000: 673). Yönetim anlayışında yaşanan değişim, ulusal ve uluslararası kuruluşların destek ve çalışmaları, vatandaş-devlet arasında güven ilişkisinin sağlanması, saydam ve hesap verebilir kamu yönetimine işlerlik kazandırılması, iyi yönetim ilkelerinin kamuya hakim kılınması çabaları ile birlikte etik, bir çok ülke kamu yönetiminde yer bulmuştur.

Devletler, kamu yönetimlerinde etik altyapının kurulması doğrultusunda mevzuat değişiklikleri yapmış, çalışmalar yürütmüş ve kurumsal yapılar oluşturmuştur. Nitekim Türkiye'de de etik altyapının oluşturulması, dağınık biçimde mevzuatta yer alan kural ve ilkelerin bir bütünlük içinde ele alınması ve kurumsal bir yapının oluşturulması doğrultusunda "5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" 2004 yılında yürürlüğe konulmuş (Ömürgönülşen, 2016: 7) ve böylece Kamu Görevlileri Etik Kurulu (KGEK) kurulmuştur. Kurul, etik ihlal iddialarını incelemekte ve kamuda etik kültürün yaygınlaştırılması çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmekte olup önemli çalışmalara da imza atmaktadır.

Etik ilke ve değerlerin kamuda benimsenmesi, sahiplenilmesi ve kurum kültürüne yansımaları kamu kurum ve kuruluşları özelinde kamuya güveni artıracak ve vatandaş ile devlet arasında daha sağlam ilişkiler geliştirilebilecektir. Bu açıdan halka en yakın hizmet sunma noktası olan ve belirli bir bölgede yaşayanların mahalli müşterek nitelikte ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş olan yerel yönetimlerde etik ilkelere uygun hizmet sunulması, adil ve eşit uygulamalar gerçekleştirilmesi, kaynakların kullanımında etkinliğin sağlanması önem arz etmektedir. Yerel yönetimler, demokratik yönetim birimleri olarak vatandaşların beklentilerine ve isteklerine uygun kamusal hizmetler sunarak vatandaşları memnun etme gayretindedirler. Halka en yakın hizmet birimi olan belediyelerin, halkın ihtiyaç ve isteklerine duyarlı davranmaları, halkın sürekli desteğini ve beğenisini kazanmaları yerel yönetimler için önemli bir durumdur (Fındıkçı, 2013: 62). Bu destek ve beğenin sağlanmasında ise yalnızca hizmetlerin sunulması değil hizmetlerin etik ilkelere uygun, adil ve eşit sunulması, israf ve savurganlığa sebep olunmaması da gerekir.

Türkiye’de KGEK, bazı kamu yöneticilerine ilişkin etik ihlal iddialarını kurulduğu günden bu yana incelemekte ve kararlar vermektedir. Yerel yönetimlerde de belediye başkanları ile bazı yöneticiler için etik ihlal kararları verilmekte olup bu konuda KGEK’ye yapılan başvurular ve alınan kararlar incelendiğinde yerel yönetimlerde etik/etik dışı uygulamalara yönelik değerlendirmelerde bulunmak mümkün hale gelmiştir. Bu açıdan çalışmada, mevzuata ilişkin bilgiler verildikten sonra yerel yönetimlerde sıklıkla karşılaşılan etik dışı uygulamalar KGEK kararları çerçevesinde ele alınacak ve yerel yönetimlerde etik kültürün geliştirilmesinin önemi üzerinde durulacaktır.

1. KAMU YÖNETİMİNDE ETİK

İnsana ne yapması ya da ne yapmaması gerektiğini öneren bir dizi değerler bütünü; insanların davranışlarını kendilerine göre düzenledikleri bir ilkeler sistemi ya da dizisi (Stroll, 1956: 17-22) ya da karar ve eylemlerinde kişilere rehberlik eden değer, ilke norm, kural ve standartlar bütünü olarak (Aydın, 2017: 1) tanımlanabilecek etik, birçok ülke kamu yönetiminde de yer bulmuştur. Kamu yönetiminde etiği, kamu görevlilerinin karar alırken ve kamu hizmetlerini yürütürken uymaları gereken dürüstlük, tarafsızlık, hesap verebilirlik, saydamlık, kamu yararını gözetme gibi bir takım ilke ve değerler bütünü olarak (Eryılmaz, 2010: 330) tanımlamak mümkündür.

Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere batılı ülkelerin son dönem kamu yönetimi reform çabalarında önemli bir yer işgal etmeye başlayan etik, özellikle modernleşme süreciyle birlikte daha güçlü hissedilen katı, hiyerarşik, merkeziyetçi, Weberyen bürokratik özellikleri bünyesinde barındıran geleneksel kamu yönetimi anlayışının disiplin içerisindeki sorunların çözümünde yetersiz kaldığı noktasından hareketle disiplinde gerçekleşen dönüşüme paralel bir şekilde kamuda da son yıllarda gittikçe ön plana çıkmaya ve üzerinde çalışma yapılan konular arasında yer almaya başlamıştır (Öztepe, 2013: 1). 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde öncelikle ulusal kamu yönetimlerini yolsuzluk dâhil her türlü etik dışı davranışa karşı bir takım hukuki-yönetimsel araçlar (örneğin etik kodlar) ve kurumsal mekanizmalar (örneğin; Etik kurulları ve/veya yolsuzlukla mücadele ajansları, ombudsmanlar) ile donatmak; ardından da çeşitli farkındalık ve eğitim programları aracılığıyla bu araçlar ve mekanizmaların uygulamada işlerliğini sağlamak için önemli çalışmalar yürütülmüştür (Ömürganülşen, 2016: 6). Bunda birçok ülke siyaset ve yönetiminde görülen yozlaşma, yolsuzluk ve etik

dışı davranışların etkisi olduğu kadar yönetim anlayışında yaşanan değişim, vatandaşın kamu hizmetlerine ilişkin bilgi ve denetim yollarının artması, hesap verebilirlik mekanizmalarının güçlenmesi ve ulusal ya da uluslararası kuruluşların kamuda etiği teşvik ve destekleyici etkisi de vardır.

Kamu yönetiminde etik davranışlar denildiğinde, öncelikle dürüst, adaletli, tarafsız, şeffaf ve demokratik devletin tüm kurum ve kuruluşlarıyla mevzuata uygun davranmasını güçlendiren ve bunları koruyan davranış kuralları bütünü aklı gelir. Bunun yanı sıra görev ve yetkilerin kötüye kullanılmaması, kamu mallarının hizmet gerekleri dışında kullanılmaması, ayrımcılık ve kayırmacılık yapılmaması, savurganlıktan kaçınılması gibi ilkeler de bulunmaktadır (Durmuş, 2017: 5). Bu ilkeler çerçevesinde hareket edilmesi ya da ilkelere aykırı işlem ve eylemlerde bulunulması ise kamu hizmetlerine ve kamu yönetimine olan bakışı olumlu ya da olumsuz etkilemektedir.

Etik, vatandaş-devlet ilişkileri açısından da önem arz etmekte olup vatandaşın devlete güveninin tesis edilmesi ve geliştirilmesine de hizmet etmektedir. Tam aksine kamu yönetimlerinde görülebilen etik sorunlar ve etik dışı davranışlar ise vatandaşların devlete olan güvenini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca yozlaşmış uygulamalar kamu yönetimlerinin ciddi prestij ve saygınlık zafiyeti yaşamalarına neden olmakta; vatandaşlar nezdinde kamu yönetimlerinin güvenilirliği ve imajı artık etik davranış ve davranmamalarıyla ilişkili olarak algılanmaktadır (Gökçe ve Örselli, 2011: 48). Yönetim anlayışındaki değişim ve bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeyle birlikte vatandaşın bilgi edinme ve denetim yolları da gelişmiş ve bu çerçevede kamu yönetiminde gerçekleştirilen iş ve işlemleri, faaliyet ve hizmetleri daha fazla denetleyebilir duruma gelmişlerdir. Bu durumda vatandaş ile devlet arasında daha sağlıklı ilişki kurulması açısından kamunun hizmet sunumunda daha hassas hareket etmesi ve yaptığı iş ve hizmetleri etik ilke ve değerler temelinde değerlendirmeye tabi tutması gereklidir.

Küresel/evrensel kamu yönetimi etiğinin temel savunusu olan, iyi işleyen bir kamu yönetiminin olabilmesi için iyi işleyen bir etik altyapının da var olması gereklidir. 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 oluşturmakta (Öztepe, 2013: 193-194) olup vatandaş-devlet arasında sağlıklı güven ilişkisinin tesisi, adalet ve eşitliğin sağlanması, kamu çıkarının ön planda tutulması, kamu kaynaklarının kullanımında etkinlik ve verimlilik, hesap verebilirlik ve saydamlık gibi etik altyapıyı güçlendirecek ilkelerin kamuda hâkim kılınması gerekir.

Türkiye’de etik alt yapının kurulması doğrultusunda 2004 yılında 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun yürürlüğe konulmuştur. Kanun, kurumsal bir sistemin oluşturulması ve etik kültürün yaygınlaştırılması açısından önemli bir adımdır. Daha sonra 2005 yılında Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yayınlanmış ve etik davranış ilkeleri ile Kurula başvuru usul ve esasları düzenleme altına alınmıştır. Böylece mevzuatta yer alan çeşitli ilke ve kuralların bir bütün olarak bir araya getirilmesi ve KGEK’nin kurulmasıyla da bu ilkelerin uygulanmasının takip edilmesinin amaçlandığı, kurumsallaşmanın sağlandığı söylenebilir (Akdeniz, 2016: 62).

2. ETİK MEVZUATI VE YEREL YÖNETİMLER

Belirli bir coğrafi alanda yaşayan topluluğun ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan, karar organları yerel halkça seçilen, görev ve yetkileri yasalarla belirlenen, özel gelirleri ve bütçesi olan ve kendine özgü örgüt yapısı ve personeli bulunan kamu tüzel kişileri olan yerel yönetimler, demokratik yönetim yapısının temel unsurlarından birisi olup özellikle yerel kamusal hizmetlerin sunumunda etkinliği artırmanın da temel araçlarıdır (Urhan, 2008: 85). Yönetim anlayışındaki değişimle birlikte yerel yönetimlerin hizmet sunumundaki önemleri artmış ve halkın devlete olan bakışını belirleyen önemli aktörler haline gelmişlerdir. Bu açıdan yerel yönetimlerde etik ilke ve değerlere bağlı yönetim yapısının geliştirilmesi devlet-vatandaş ilişkilerine yeni bir boyut kazandırma potansiyeli de taşımaktadır. Dolayısıyla yerel yönetimlerde etik bilinç ve kültürün yaygınlaştırılması, mevzuatta gerekli değişikliklerin yapılması ve etik davranışları teşvik edici mekanizmaların yaygınlaştırılması önem arz etmektedir.

Türkiye’de mevzuatta (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Türk Ceza Kanunu, 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun vb.) dağınık bir şekilde yer alan etik kuralların bir araya getirilmesi ve kurumsal bir sistemin oluşturulması çerçevesinde 2004 yılında çıkarılan 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, etik mevzuatının temelini oluşturmaktadır. 5176 sayılı Kanun’la oluşturulan sistemde, etik kültürün yaygınlaştırılması, etik davranış ilkelerinin belirlenmesi ve bu davranış ilkelerinin ihlal edilmesinin önüne geçilmesi yönünde kurumsal bir yapı oluşturulmuştur.

5176 sayılı Kanun'un 7. maddesine göre hazırlanan ve 2005 yılında yürürlüğe konulan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'le de kamu görevlilerinin uymaları gereken on sekiz temel etik davranış ilkesi ve bu ilkelerin ihlal edilmesi halinde nasıl bir başvuru, inceleme ve karar sürecinin izleneceği düzenleme altına alınmıştır.

5176 sayılı Kanun'un birinci maddesine göre Kanun, genel bütçeye dâhil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dâhil tüm personeli kapsamaktadır. Ancak, Kanun'un 4. maddesine göre Kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşların en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında Kurul'a başvuru yapabilmeye imkânı bulunmaktadır. Dolayısıyla Yönetmelik'le belirlenen on sekiz temel etik davranış ilkesine uyma açısından kapsamda yer alan tüm kamu personeli sorumlu durumdadır ancak Kurula yapılacak başvuruların en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlilerince etik davranış ilkelerinin ihlal edildiğine yönelik olması gerekmektedir. Genel müdür seviyesinde olmayan diğer kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine aykırı bir davranış sergilediği iddiasıyla ise yine Kanun'un 4. maddesinin ikinci fıkrası gereğince ilgili kurumların yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılabilir.

5176 sayılı Kanun, genel anlamda kapsamda yer alan kurumların en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında Kurula başvuru yapılabileceğini belirtmiş olsa da Kanun'un 4. maddesinde hangi unvanların genel müdür eşiti sayılacağına kurum ve kuruluşların teşkilât yapısı ve yürüttükleri hizmetlerin niteliği dikkate alınarak Kurul tarafından belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Yönetmelik'in ekinde (Ek-2) ise Kurulun yetki alanına giren kamu görevlileri liste halinde sayılmıştır. Ancak Kanun maddesinden ve Ek-2/E fıkrasından da anlaşılacağı üzere Kurul söz konusu listeye en az genel müdür veya eşiti seviyede gördüğü kamu görevlilerini de ekleyebilecektir.

5176 sayılı Kanun ve Yönetmelik'e mahalli idareler açısından bakıldığında mahalli idareler ve birliklerinin Kanun kapsamında yer aldığı ve dolayısıyla mahalli idarelerde görev yapan kamu personelinin etik davranış ilkeleri açısından sorumlu olduğu açıktır. Ancak Kurula yapılacak başvurular açısından Yönetmelik Ek-2 de yer alan listeye göre mahalli idarelerde;

- Büyükşehir Belediye Başkanı,
- İl ve İlçe Belediye Başkanları,
- Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri ve Genel Sekreter Yardımcıları,
- Büyükşehir Belediyesi ve Bağlı Kuruluşları Genel Müdürü,
- Büyükşehir Belediyesi Teftiş Kurulu Başkanı,
- İl Belediye ve İl Özel İdare Birlikleri ile bunların Üst Birlik Başkanları,
- Büyükşehir Belediye Şirketleri Genel Müdürleri, Yönetim ve Denetim Kurulu Üyeleri,
- Büyükşehir sınırları içindeki Belediye Başkanları

hakkında etik davranış ilkelerine aykırı işlem veya eylemde bulunduğu iddiasıyla Kurula başvuru yapabilmeye imkanı bulunmaktadır. Yönetmelik Ek-2’de yer alan listeye göre belde belediye başkanları, il genel meclisi başkan ve üyeleri, belediye meclis üyeleri, diğer mahalli idare birliklerinin başkanları, mahalli idare birliklerinin meclis üyeleri hakkında Kurula başvuru yapılamayacaktır. Yönetmelik, mahalli idarelerde önemli makamları Kurulun inceleme kapsamına almış olsa da son derece önemli kararların alındığı ve uygulamaya konulduğu yerler olan mahalli idare meclislerindeki başkan ve üyelerinin de ya kapsama alınması ya da bu görevde yer alanlara yönelik spesifik düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir. Nitekim 30 Nisan 2016 tarihli ve 29699 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Eylem Planı”nın 1-6 numaralı tedbirinde “Yerel yönetimlerde seçimle işbaşına gelenler için etik ilkelerin belirlenmesi” görevi İçişleri Bakanlığına verilmiştir. Dolayısıyla bu yönde çalışmaların başlatıldığını söylemek mümkündür.

Anayasa Mahkemesi, il genel meclisi üyelerini, hizmet kadrosuna sürekli biçimde girmiş ve onunla kaynaşmış olmamaları kamu hizmetlerine geçici ve arızî olarak katılmaları, örgüt içinde ve aralarında hiyerarşi bağı bulunmaması, üstlendikleri kamu hizmetleri dışındaki varlıklarını, iş ve meslek statüsündeki yerlerini korudukları, kamu hizmetlerinin gerektirdiği alan ve ölçülerde uzmanlaşmadıkları için memur ya da kamu görevlisi saymamıştır (Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas Sayısı: 1987/18, Karar Sayısı: 1988/23). Bu açıdan, Kamu Görevlileri Etik Kurulunun il genel meclisi üyelerini incelemesi mümkün görünmese de yapılacak mevzuat değişikliğinde söz konusu durumun da dikkate alınması ya da spesifik

düzenleme ile buna ilişkin çözüm üretilmesi mümkündür. İl genel meclislerinde alınan kararlar, yapılan iş ve hizmetler ile üyelerin etkinlikleri dikkate alındığında bu alanda düzenlemeler yapılması ve etik bilinç ve farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

3. ETİK KOMİSYONLARI

5176 sayılı Kanun'a dayanılarak hazırlanan ve 13/04/2005 tarihinde yürürlüğe giren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 29. maddesine göre;

- Kurum ve kuruluşlarda, etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek,
- Personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde ve yönlendirmede bulunmak,
- Etik uygulamaları değerlendirmek

üzere kurum veya kuruluşun üst yöneticisi tarafından kurum içinden en az üç kişilik bir etik komisyonu oluşturulur. Etik komisyonu üyelerinin görev süreleri ve diğer hususlar, kurum ve kuruluşun üst yöneticisince belirlenir. Komisyon üyelerinin özgeçmiş ve iletişim bilgileri, üç ay içinde Kurula bildirilir ve komisyon Kurul ile işbirliği içinde çalışır.

Bu çerçevede KGEK'nin internet sitesinde de ifade edildiği üzere¹ bakanlıklar, bağlı ve ilgili kamu kurum/kuruluşları, valilikler, kaymakamlıklar, büyükşehir, il, ilçe belediye başkanlıkları ve il özel idarelerinde etik komisyonları oluşturulmuştur. Etik komisyonlarından kurumlarında; etik davranış ilkelerinin personele tanıtılması ve benimsetilmesine yönelik bilgilendirme, bilinçlendirme ve değerlendirme toplantılarının yapılması, KGEK ile işbirliği içerisinde kurumsal mesleki etik ilkelerin tespit edilmesi, hizmet içi eğitim programlarına ve görevde yükselme eğitim ve sınav konularına etik ilkelerin eklenmesi ve uygulamanın gözetilmesi, kurumsal etik eğitimi stratejisinin hazırlanması ve uygulanması, kurumlarınca verilen hizmetler açısından etik sorun alanlarının tespit edilmesine yönelik çalıştaylar düzenlenmesi, etik çalışmalar hakkında üst yöneticiye rapor sunulmasına yönelik faaliyetlerde bulunması beklenmektedir. Dolayısıyla etik komisyonlarının yaptıkları bu faaliyetlerle 5176 sayılı Kanun'la hedeflenen etik

¹ KGEK resmi internet sitesinde "Etik Komisyonları" başlıklı kısımdan elde edilen bilgidir. (Erişim Tarihi: 10/06/2018).

ilke ve değerlere bağlı kurum kültürü oluşturma yönündeki değişime önemli katkı sağlaması beklenmektedir.

Mevzuatta yer alan düzenleme ve KGEK'nin internet sitesinde yer alan açıklamalar dikkate alındığında etik komisyonlarına etik dışı davranışları inceleme görevi verilmemiş olsa da kurumlarında etik uygulamaları değerlendirmek ve etik kültürü yerleştirmek ve geliştirmek görevleri verilmiştir. Mevzuatta hangi kurum ve kuruluşlarda oluşturulacağına ilişkin bir ifade olmayıp madde metninde "kurum ve kuruluşlarda" ifadesi geçtiği için KGEK'nin da görev alanındaki kurum ve kuruluşlarda etik komisyonların oluşturulmasını beklediği görülmektedir. Nitekim büyükşehir, il, ilçe belediye başkanlıkları ve il özel idarelerinde de etik komisyonları oluşturulduğu belirtilmekte ve internet siteleri incelendiğinde bu komisyonlara üye görevlendirmeleri yapıldığı görülmektedir. Ancak bu hususta mevzuata aykırı bir uygulamanın söz konusu olduğu söylenebilir. Şöyle ki etik komisyonlarının görevleri ve kurumlarda oluşturulması Yönetmelik'in 29. maddesinde düzenlenmiş olup 5176 sayılı Kanun'da etik komisyonlarının kuruluş ve görevlerine yönelik herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla Kanun'da öngörülmeleyen bir komisyon, Yönetmelik'le oluşturulmuş ve bu komisyonun nasıl oluşacağı, ne gibi görevler yapacağı yalnızca Yönetmelik'te düzenlenmiştir (Akdeniz, 2016: 65-66). Bu nedenle Kanun'da etik komisyonlarına ilişkin düzenleme yapılmadan etik komisyonlarının görevlerini icra edebilmesi ve faaliyette bulunmasının mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

Yerel yönetimlerde etik kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi açısından son derece önemli fonksiyonlar icra edebilecek etik komisyonları, mevzuatta belirtilen eksiklik ve görev tanımlarının yeterince net olmaması, komisyon üyelerinin dahi ne yapacaklarını bilmedikleri örneklerle karşılaşılması, bazı durumlarda üst yönetimin idari bir zorunluluk gibi görmesi ve işlevlerine ilişkin destek sağlamaması, kurumlarında bilinirlik ve görünürlüklerinin yetersizliği (Şahin, 2016: 24-29) gibi nedenlerle yeterince etkinlik gösterememektedirler. Bu nedenle mevzuatta düzenleme yapılmak suretiyle etik komisyonları görev alanları netleştirilip gerekli destek de sağlanarak etik kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesinde kurumsal ajanlar haline getirilebilirler. Ayrıca komisyonların daha aktif çalışabilmesi açısından bir üyenin kurum dışından belirlenmesinin de yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

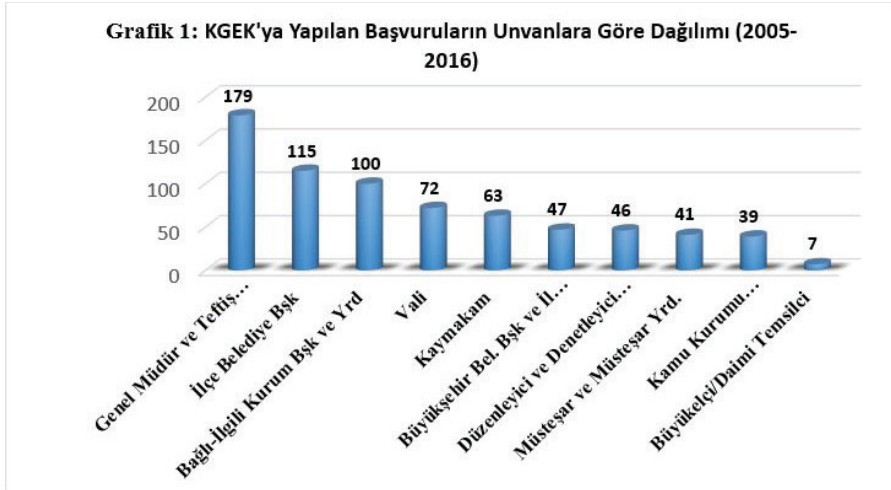
Yerel yönetimlerde de etik kültürün geliştirilmesi açısından etik komisyonları önemli fonksiyonlar icra edebilirler. Ancak yukarıda belirtilen nedenlerle birçok

kamu kurumunda olduğu gibi yerel yönetimlerde de etik komisyonları yeterince etkinlik gösterememekte, yalnızca etik eğitimleri düzenleyerek görevlerini icra etmeye çalışmaktadırlar. Bu nedenle KGEK'nin etik komisyonlarına ilişkin adım atması, işbirliğini artırıcı faaliyetlerde bulunması ve etik komisyonları ile etkili bir iletişim ağı kurmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

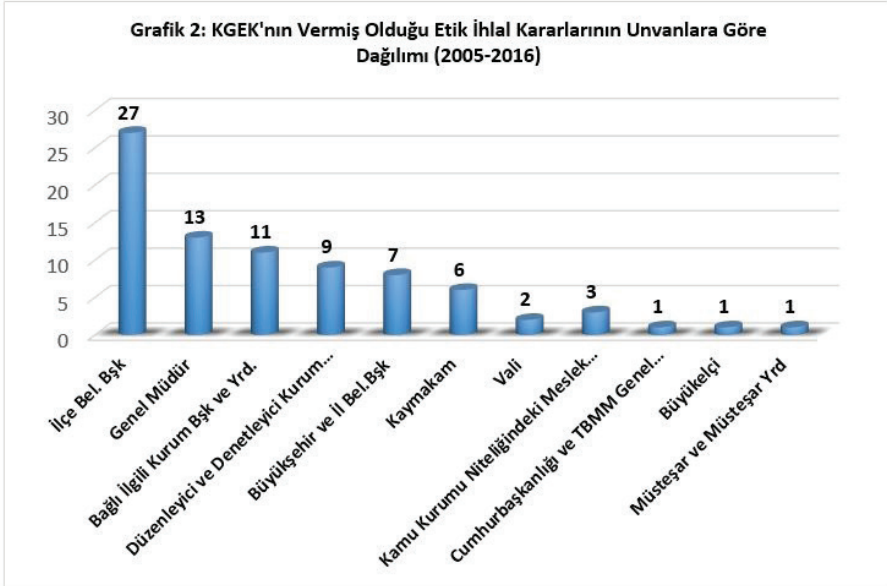
4. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU KARARLARI İŞİĞİNDA YEREL YÖNETİMLERDE ETİK DIŞI UYGULAMALAR

5176 sayılı Kanun'la kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Kanun'un 3. maddesine göre kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek ve kamuda etik kültürünü yerleştirmek, bu alanda yapılan çalışmalara destek olmak ve etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiasıyla kendiliğinden veya yapılacak başvurular üzerine gerekli incelemeyi yapmak görev ve yetkisine sahiptir. 2005 yılında yayınlanan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile kamu görevlilerinin uymaları gereken on sekiz temel etik davranış ilkesi belirlenmiş, bu ilkelerin ihlali durumunda nasıl bir süreç izleneceği düzenlenmiştir.

Kurula 2005-2016 yılları arasında yapılan başvurular ve bu başvurular sonucunda alınan etik ihlal kararlarının unvanlara göre dağılımı aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.



Kaynak: www.etik.gov.tr, (Erişim Tarihi: 12/10/2018).



Kaynak: www.etik.gov.tr, (Erişim Tarihi: 12/10/2018).

Grafik 1 ve 2 birlikte incelendiğinde toplam başvuru ve bu başvurular sonrası alınan etik ihlal kararlarında yerel yönetimlerdeki kamu görevlilerinin ağırlıkta olduğu, Büyükşehir, İl ve İlçe Belediye Başkanları hakkında yapılan toplam 162 başvurudan 34'ü hakkında etik ihlal kararı verildiği görülmektedir. Kurula 2005-2016 yılları arasında toplam 2.092 başvuru yapılmış olup bu başvurulardan 545'inin incelemeye alındığı ve incelemeye alınan dosyalardan da 83'ü hakkında etik ihlal kararı verildiği dikkate alındığında etik ihlal kararlarının %42'sinin yerel yönetimlerdeki kamu görevlilerinin iş ve işlemlerine ilişkin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu rakamlar, yerel yönetimlerde etik bilinç ve farkındalığın artırılması açısından eyleme geçilmesi gerektiğini göstermektedir diyebiliriz.

KGEK'nin belediye başkanları hakkında vermiş olduğu etik ihlal kararları incelendiğinde ise savurganlık (lüks makam aracı kullanımı), görev ve yetkilerin menfaat sağlama amaçlı kullanımı ile psikolojik tacizin (mobbing) ön plana çıktığı görülmektedir. KGEK'nin vermiş olduğu kararlar çerçevesinde öne çıkan üç etik dışı davranışı şu şekilde ele almak mümkündür.

a) Savurganlık: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in "Savurganlıktan Kaçınma" başlıklı 17. maddesinde kamu görevlilerinin, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları

ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınmaları, mesai süresini, kamu mallarını, kaynaklarını, işgücünü ve imkânlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranmaları gerektiği hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla yalnızca bütçesel sınır açısından değil aynı zamanda etik değerler açısından da kaynak kullanımında dikkatli olunması, maliyet-etkinliğin değerlendirilmesi, israf niteliğindeki harcama ve uygulamalardan kaçınılması gerekmektedir. Yerel yönetimlerde kaynakların kullanımı ve savurganlık açısından diğer alanlardan (mali kaynaklar ve insan kaynağı yönetimi, özellikle hizmet alanında genişleme olmamasına karşın taşeron işçi istihdamında hızlı artış, hizmet ekipmanlarının satın alınması ve kullanılmasında özensizlik vb.) ziyade lüks makam aracı kullanımı konusunda verilen etik ihlal kararları ele alınacaktır. Çünkü bu konu KGEK kararlarında oldukça sık gündeme gelmekte olup buna ilişkin haberlere kamuoyunda da karşılaşılmaktadır.

KGEK, re'sen yaptığı bir inceleme sonucu verdiği kararda Belediye Başkanının makam aracı olarak marka aracın Belediyenin bir iştiraki olan şirket aracılığıyla ve kredi kullanarak satın almasının (693.330 TL'lik araç, 978.555 TL'ye alınmıştır) belediyenin sunmuş olduğu kamusal hizmetleri mali yönden engelleyici veya azaltıcı nitelikte olması nedeniyle belediye başkanının Yönetmelik'in "Savurganlıktan kaçınma" başlıklı 17. maddesi ile "Saygınlık ve Güven" başlıklı 10. maddesine aykırı işlem ve eylemde bulunduğuna karar vermiştir.² KGEK, bu incelemede Belediye Başkanının kredili bir şekilde makam aracı alması ve araca ödenen bu bedel ile kamu hizmeti sunulabileceğinden hareket ederek etik davranış ilkesine aykırılık kararı vermiştir. Bu karara benzer nitelikte lüks makam aracı kullanımına ilişkin Kurulca alınan başka kararlar da bulunmaktadır.

237 sayılı Kanun'un 4. maddesinde ise emirlerine ve zatlarına binek otomobili verilenlerin (1) sayılı cetvelde, makam hizmetlerine tahsis edilen taşıtların (2) sayılı cetvelde gösterildiği belirtilmiş olup Kanun'a ekli cetveller incelendiğinde belediye başkanlarının makam aracı olamayacağı görülmektedir. Hizmet için alınabilecek araçlara ilişkin olarak ise 237 sayılı Taşıt Kanunu'nun 7. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca kamu kurumlarının edinebilecekleri taşıtların lüks ve gösterişten uzak, memleket yollarına elverişli ucuz ve ekonomik olandan temin olunması gerektiği hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla hizmet aracı olarak dahi olsa edinilecek taşıtlarda lüks ve gösterişten uzak durulması gerekmektedir.

² http://etik.gov.tr/Portals/0/etik_ihlal_kararlari/21_04_2015.pdf, (Erişim Tarihi: 17/02/2018).

Ayrıca 10 Haziran 2014 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan “237 sayılı Taşıt Kanunu Kapsamında Edinilecek Taşıtların Menşei, Silindir Hacimleri ve Diğer Niteliklerinin Belirlenmesine Dair” 2014/6425 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’nın 1. maddesinin ikinci fıkrasında “Birinci fıkra kapsamındaki makam ve hizmetler hariç olmak üzere, edinilecek binek veya station-wagon cinsi taşıtların silindir hacimleri 1.600 cc’yi geçemez” ikinci maddesinde ise “Hizmet alımı suretiyle edinilecek taşıtların menşei ve silindir hacimleri hakkında 1 inci madde hükümleri uygulanır.” hükümleri yer almaktadır.

Söz konusu düzenlemelerin yanı sıra Hizmet Alımı Suretiyle Taşıt Edinilmesine İlişkin Esas ve Usullerde Değişiklik Yapılması Hakkında 2014/6814 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’nın 2. maddesinin (a) fıkrasına göre aylık kiralama bedeli, kasko sigortası değerinin %2’sini aşamayacaktır. Bu çerçevede söz konusu mevzuat hükümleri gereğince yerel yönetimlerde belediye başkanlarının makam araçlarının olamayacağı, hizmet aracı olabileceği; edinilebilecek binek hizmet araçlarının lüks ve gösterişten uzak olması, silindir hacminin 1.600 cc’yi geçmemesi, hizmet alımı suretiyle olsa dahi silindir hacminin bu değeri aşmaması, hizmet alımına gidildiğinde aylık kiralama bedelinin kasko sigorta değerinin %2’sini aşmaması gerekmektedir. Ancak uygulamaya bakıldığında hizmet aracı adı altında birçok yerel yöneticinin makam aracı kullandığı, bu araçların özellikle bazı yerlerde oldukça lüks ve gösterişli olduğu görülmektedir. Burada özellikle belirtmek gerekir ki 237 sayılı Taşıt Kanunu’nda ivedilikle revizeye gidilmelidir. Çünkü protokolde belirli yerde bulunduran, temsil ve ağırlama dolayısıyla yurt içi ve yurt dışı heyetleri karşılayan, törenlere katılan belediye başkanlarının yasal olarak makam aracının olması gerekmektedir.

Karşılaşılan bir başka uygulama ise İller Bankasından belediyelere aktarılan payların banka hesabında tutulması karşılığında banka tarafından araç tahsis edilmesidir. Ancak bu durumda da mevzuata aykırı bir durum ortaya çıktığı gibi etik davranış ilkelerine de aykırı işlemde de bulunmaktadır. Şöyle ki 11/09/2013 tarihli ve 28762 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Kamu Haznedarlığı Genel Tebliği’nin 7. maddesine göre kurumlar mali kaynaklarının değerlendirilmesinde faiz veya kâr payı dışında aynı ya da nakdi herhangi bir menfaat temin edemezler. Dolayısıyla mali kaynağının bir banka hesabında tutulması çerçevesinde protokolle ya da başka bir yöntemle menfaat (makam aracı vb.) temin edilmesi mümkün değildir.

KGEK, kamuda lüks makam aracı kullanımını önlemek amacıyla 4/8/2015 tarihli ve 2015/90 sayılı İlke Kararı'nı almıştır.³ Söz konusu Karar'da yukarıda bahsettiğimiz durumlara dikkat çekilerek tedbirler alınması ve düzenleme yapılmasına ilişkin ilgili kurumlara yazı gönderildiği görülmektedir.

Mevzuatta yer alan düzenlemeler, KGEK'nin vermiş olduğu kararlar ve yapmış olduğu tespitler ile yerel yönetimlerde makam aracı kullanımına ilişkin uygulamalar bir arada değerlendirildiğinde bir takım önlemlerin alınması ve düzenlemelerin yapılması gerektiği aşikârdır. Öncelikle 237 sayılı Taşıt Kanunu'nda revizeye gidilerek makam aracı kullanabilecekler listesine belediye başkanları da eklenmelidir. Çünkü belediye başkanlarının buldukları konum, ağırladıkları misafir ve heyetler dikkate alındığında makam aracı kullanmaları da doğal olmalıdır ki uygulamada hizmet araçları makam aracı olarak kullanılmaktadır. Ancak kullanılacak makam araçlarının da lüks ve gösterişten uzak, hizmet gereklerine uygun olması gerekir. Bu konuda her belediye için ortak nitelikte bir araç kriteri belirlemenin doğru olamayacağı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla örneğin X TL üzerinde ya da Y silindir hacmini aşmayacak bir araç edinilemez şeklinde standart belirlenmesine yönelik yapılacak bir düzenleme uygulamada sıkıntılar ortaya çıkaracaktır. Çünkü belediye başkanlarının görev yaptığı yerlerin coğrafi, siyasi ve sosyo-ekonomik yapısı farklılaşmakta ve buna göre araç talepleri de farklılaşabilmektedir. Ayrıca hizmet alımı ya da edinme şeklinde temin edilen tüm araçlar sıkı denetime tabi tutulmalı, hizmet gerekleri dışında ya da makam aracı olarak kullanımı önlenmelidir.

Belediye başkanı dışındaki bürokratların ise makam aracı kullanımı denetlenmeli, araçların hizmet gerekleri dışında kullanılmasını önlemeye yönelik sistemler oluşturulmalıdır. Bu konuda mevzuatta eksiklik olmamasına karşın uygulamada sıkıntı olduğundan, uygulamayı kontrol edici sistem geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Taşıt alımı ya da kiralanması yöntemiyle gereğinden fazla araç edinilmesine de son verilmelidir. Bunun için İçişleri Bakanlığı ve Hazine ve Maliye Bakanlığı ortak çalışması ile belediye büyüklükleri dikkate alınarak edinilebilecek azami araç miktarının belirlenmesi, konu hakkında genelge çıkarılması ve Sayıştay denetimlerinde de bu hususun detaylı incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Aksi durumlar, mevcut uygulamadan da görüleceği üzere mevzuatın hazırlandığı ancak uygulamada sıkıntıların yaşandığı bir duruma sebebiyet verecektir.

³ http://etik.gov.tr/Portals/0/ilke_kararlari/%C4%B0LKE%20KARARI%20kamuda%20%C3%BCKs%20ara%C3%A7.pdf, (Erişim Tarihi: 18/10/2017).

b) Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlama Amaçlı Kullanımı:

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 14. maddesinin birinci fıkrasına göre kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, eş, dost ve hemşehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar. Dolayısıyla, kamu görevlilerinden beklenen, görevin gerektirdiği güveni sarsıcı davranışlardan kaçınması, hizmet sunumunda ve yetkilerin kullanımında herhangi bir ayrımcılığa sebebiyet vermemesi, kayırmacılık yapmamasıdır. Bu, yalnızca yerel yöneticinin şahsına duyulan güven açısından değil aynı zamanda kamu hizmetine duyulan güven ve devlet-vatandaş ilişkilerinin sağlamlaştırılması açısından da önemlidir.

Söz konusu mevzuat hükmünün ihlal edilmesi birçok yönden gerçekleşebilir. Ancak, bu çalışmada KGEK'nin Yönetmelik'in 14. maddesinin yerel yönetimlerde ihlal edilmesi çerçevesinde verdiği kararlar ışığında konu ele alınacaktır.

KGEK kararları incelendiğinde Yönetmelik'in 14. maddesinin ihlal edilmesinde akraba-eş-dost kayırmacılığı yöntemiyle işe alım hususunda kararlar⁴ (KGEK'nin 25/10/2016, 29/03/2016 ve 24/02/2015 tarihli kararları) verildiği görülmektedir. Bu durumun özellikle, özel kalem müdürlüğü kadrosuna atama ya da taşeron firma üzerinden işe başlatma yöntemiyle gerçekleştiği görülmektedir. Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik'e göre, büyükşehir belediyeleri, il belediyeleri ve nüfusu 150.000'in üzerinde olan belediyelerde özel kalem müdürü istihdam edilebilmektedir. Bilindiği üzere özel kalem müdürlükleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 59 uncu maddesinde sayılan istisnai kadrolar olup bu kadrolara atanmak için sınav şartı bulunmamaktadır. Bu kadroların memuriyete geçmek için bir araç olarak kullanılmasını önlemeye yönelik İçişleri Bakanlığı, 3/6/2009 tarihli "Özel Kalem Müdürlüğü Atamaları" başlıklı Genelge'yi yayınlamış ve bu Genelge'de özel kalem müdürü atama usul ve esaslarını düzenlenmiştir. Genelge'ye göre, bu kadrolara atanacak kişiler, öncelikle belediyede ya da kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan memurlar arasından seçilmeli; açıktan atamalarda ise İçişleri Bakanlığından izin alınmalıdır. Ayrıca kadro derecesi ve görevin özellikleri de dikkate alınarak yükseköğrenim mezunlarına öncelik verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Genelge'ye göre söz konusu

⁴ <http://etik.gov.tr/tr-tr/Kararlar/Etik-%C4%B0hlal-Kararlar%C4%B1>, (Erişim Tarihi: 18/10/2017).

bu atama yetkisi, sınırsız bir yetki olmayıp, bu yetkinin memuriyete sınırsız girişin bir yöntemi olarak kullanılmayacağı bu nedenle belediye başkanının bir seçim dönemi boyunca çalışabilecekleri ehliyet ve liyakat sahibi kişileri seçmelerinin esas olduğu düzenlenmiştir.

Bu kapsamda özel kalem müdürlüğü kadrolarının kullanımı açısından İçişleri Bakanlığı sınırları çizmiş ve "izin" şartını getirerek kontrolü sağlamaya yönelik önemli bir adım atmıştır. Fakat söz konusu Genelge'ye aykırı uygulamalar gözlemlendiği gibi Genelge'de akraba-eş-dost atanmasına yönelik bir engel bulunmadığından zaman zaman kamuoyunda makamın itibarının zedelendiği ya da şüphe ile yaklaşıldığı durumlar da ortaya çıkmaktadır. Kaldı ki kanunla sınırlamaya tabi tutulmayan bir atamanın genelge ile sınırlamaya tabi tutulamayacağına yönelik itirazlar da söz konusu olmaktadır. Özel kalem müdürleri, elbette makamın en güvendiği, makamın bütün mahrem nitelikte bilgilerine vakıf olan, bütün programlarını düzenleyen ve yönlendiren kişiler olabilir. Ancak bu gerekçelerle akraba-eş-dostun bu kadrolara ataması yapılarak bu kadroların memuriyete geçiş gibi kullanılması etik davranış ilkelerine aykırı duruma sebep olacaktır. Nitekim KGEK de bu çerçevede yapılan atamalarda etik ihlal kararları⁵ vermektedir. Bu açıdan etik dışı uygulamaların en aza indirilebilmesi için mevzuatta daha net düzenlemeler yapılmalı ya da uygulamalar daha sık denetlenmelidir.

Özel kalem müdürlüğüne yapılan atamalardan çok daha yaygın kullanılan bir başka yöntem ise hizmet alımı yöntemiyle ihaleyi alan taşeron firmalar üzerinden yöneticilerin akraba-eş-dostunun işe başlatılması ve bu kişilere memurların yaptığı işlerin yaptırılmasıdır.

Taşeron firmalar üzerinden personel istihdamı, aslında temizlik, güvenlik vb. yardımcı hizmetler için öngörülmüş bir uygulama iken giderek yaygınlaşmış ve yeterli kontrol yapılamayan bir uygulamaya dönüşmüştür. Bu, hem kaynakların etkin kullanımı hem de görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanımı açısından etik davranış ilkelerine aykırılıkları da beraberinde getirmiştir. Şöyle ki hizmet alanında ve çeşitliliğinde herhangi bir büyüme söz konusu olmadan alınan hizmette istihdam edilen personel sayısı sürekli artıyorsa bu durumun sorgulanması, istihdam edilmesi öngörülen personel sayısındaki artışın net bir şekilde gerekçelendirilmesi, açıklanması ve bunun da denetçiler tarafından

⁵ KGEK'nin 15/03/2016 tarihli kararında Belediye Başkanının kız kardeşini özel kalem müdürü olarak ataması etik davranış ilkelerine aykırı bulunmuştur. (http://etik.gov.tr/Portals/0/etik_ihlal_kararları/15_03_1016.pdf , Erişim Tarihi: 25/10/2017).

denetlenmesi gerekmektedir. İkinci olarak, istenilen kişi/kişilerin herhangi bir sınava veya elemeye tabi tutulmadan rahatlıkla istihdamına olanak sağlanması ki akraba-eş-dostun bu şekilde istihdam edildiği durumlarla karşılaşmıştır. Örneğin, KGEK'nin vermiş olduğu bir etik ihlal kararından alınan aşağıdaki tablodan (Tablo 1) görüleceği üzere belediye üst düzey yöneticilerinin akrabaları taşeron firma üzerinden istihdam edilmiş olup son düzenlemelerle de kamuda sürekli işçi pozisyonlarını elde etme hakkına kavuşmuşlardır.

Tablo 1: Bir Belediyede Taşeron Firma Üzerinden İstihdam Edilen Kişiler⁶

Görevi	Statüsü	Yakınlık Durumu
Sosyolog	Hizmet Alımı	Belediye Başkanının eşi
İnsan Kaynakları Müd. V.	Sözleşmeli Personel	
Halkla İlişkiler	Hizmet Alımı	Belediye Başkanının baldızı
Büro Sorumlusu	Sözleşmeli Personel	
Büro Elemanı	Hizmet Alımı	Belediye Başkanının yeğeni
Büro Elemanı	Hizmet Alımı	Belediye Başkanının yeğeni
Büro Elemanı	Hizmet Alımı	Belediye Başkanının yeğeninin eşi
Büro Sorumlusu	Hizmet Alımı	Başkan Yrd. kardeşi
Büro Sorumlusu	Hizmet Alımı	Başkan Yrd. kardeşinin eşi
Mimar	Hizmet Alımı	Başkan Yrd. oğlu
Büro Elemanı	Hizmet Alımı	Başkan Yrd. yeğeni
Büro Sorumlusu	Hizmet Alımı	Başkan Yrd. kardeşi
Çevre Mühendisi	Hizmet Alımı	Başkan Yrd. gelini
Büro Elemanı	Hizmet Alımı	Başkan Yardımcısı akrabası
Büro Elemanı	Hizmet Alımı	Sosyal İşler Müdürünün yeğeni

Tablodan anlaşıldığı üzere istihdama engel herhangi bir düzenlemenin olmaması ve denetlemenin yapılamaması nedeniyle etik dışı davranışlara yönelen yöneticiler ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle taşeron firma üzerinden istihdamın her yönüyle yeniden ele alınması, etik davranış ilkelerini ihlal edebilecek nitelikte uygulamaların sıkı denetime tabi tutulması, hizmet alanı-ihtiyaç dengesinin dikkate alınması, taşeron firma üzerinden istihdam edilen kişilerin yapacakları işlerin Anayasa'nın 128. maddesinde hüküm altına alınan "...asli ve sürekli görevler..." niteliğinde olmaması gerekmektedir.

Nitekim 24/12/2017 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile taşeron işçilerin kamuda sürekli işçi kadrosunda

⁶ KGEK'nin 29/03/2016 tarihli kararından alınmıştır. http://etik.gov.tr/Portals/0/etik_ihlal_kararlari/29_03_1016.pdf, (Erişim Tarihi: 17/02/2018).

istihdam edilmelerinin yolu açılmış olup buna ilişkin süreç tamamlanmıştır. Bu düzenlemeden sonra taşeron firma üzerinden personel istihdamı kriterlerini belirleyen, kamu kurum ve kuruluşlarını sınırlayan, etik dışı davranışlarının gerçekleşmesini önleyebilecek içerikte düzenleme yapılmalı ve kamu kurum ve kuruluşları bu konuda sıkı bir denetime tabi tutulmalıdır.

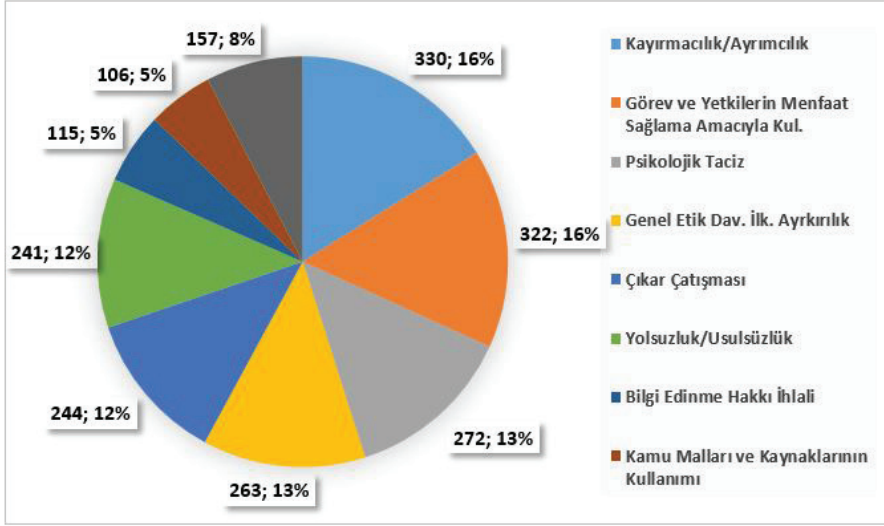
c) Psikolojik Taciz (Mobbing): Psikolojik taciz, işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür (Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014: 9). Psikolojik taciz, özel sektörde olduğu gibi kamuda da karşılaşılabilen bir durum olup psikolojik tacize karşı yargı yoluna başvurulabileceği gibi çeşitli denetim mekanizmaları ile de psikolojik tacizle mücadele edilmesi mümkündür.

Türkiye’de Anayasa (md. 12 ve 17), 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (md. 10/2), 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (md. 94, 96), 6098 sayılı Borçlar Kanunu (md. 417), İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile ilgili 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, psikolojik tacize ilişkin düzenlemelerdir. Ayrıca 2011/2 sayılı Genelge kapsamında, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla çeşitli tedbirlerin alınması uygun görülmüş olup bu kapsamda çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu oluşturulmuştur.

Çalışmamız açısından psikolojik tacizin bir diğer boyutu da etik davranış ilkelerine aykırılıktır ki Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in 10. maddesinin son fıkrasında “Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz, açık ve kesin kanıtlara dayanmayan rapor düzenleyemez, mevzuata aykırı olarak kendileri için hizmet, imkân veya benzeri çıkarlar talep edemez ve talep olmasa dahi sunulana kabul edemezler.” hükmü ile psikolojik taciz, etik açıdan da düzenleme altına alınmıştır. KGEK, söz konusu düzenleme çerçevesinde etik davranış ilkelerine aykırı davranıldığı yönünde kararlar verebilmektedir. KGEK’ye yapılan başvuruların konulara göre dağılımı incelendiğinde de psikolojik tacizin en fazla başvuru yapılan üçüncü konu (272 başvuru; %13) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla

etkileri bakımından olduğu kadar şikâyet edilme sayısı açısından da dikkatle ele alınması ve önleyici mekanizmaların yaygınlaştırılması gerektiği değerlendirilen bir konudur.

Grafik 3: KGEK'ye Yapılan Başvuruların Konularına Göre Dağılımı (2005-2016)



Kaynak: <http://etik.gov.tr/tr-tr/Raporlar/%C4%B0statistiki-Veriler>, (Erişim Tarihi: 12/10/2018).

KGEK'nin yerel yönetimlerde psikolojik taciz konusunda verdiği etik ihlal kararları incelendiğinde belediye başkanı tarafından başkan yardımcılara, birim amirlerine ve diğer personele zaman zaman psikolojik taciz uygulandığı görülmektedir. Örneğin KGEK'nin 23/03/2015 tarihli ve 2015/29 sayılı Kararı'nda⁷ göreve yeni gelen belediye başkanının 4 personeline görevlerine uygun olmayan işler vermesi, depo niteliğinde bir odada çalışmak durumunda bırakması ve sendika temsilcisi personeline disiplin cezası uygulama yöntemiyle baskı uygulaması nedeniyle etik davranış ilkelerine aykırı davrandığına karar verildiği görülmektedir. Bir diğer örnek ise belediye başkanının başkan yardımcısını belediye hizmet binası dışında bir barakada görev yapmak durumunda bırakması, diğer başkan yardımcılara sağlanan olanaklardan mahrum bırakması gibi gerekçelerle KGEK'nin verdiği etik ihlal kararıdır.⁸

⁷ http://etik.gov.tr/Portals/0/etik_ihlal_kararlari/23_03_1015.pdf, (Erişim Tarihi: 19/02/2018).

⁸ <https://www.memurlar.net/haber/209055/baskan-yardimcisina-barakada-mobbing.html>, (Erişim Tarihi: 19/02/2018).

Psikolojik taciz, çalışma hayatında yarattığı etkilerin yanı sıra KGEK'nin verdiği kararlarda da görüleceği üzere etik dışı davranışlara da konu olabilmektedir. Özellikle KGEK'ye yapılan başvuru sayısı da dikkate alındığında kamuda psikolojik tacizin önemli bir sorun olduğu söylenebilir. Psikolojik taciz, kurumlar içinde bulaşıcı bir hastalık gibi olup iyileştirici önlemler alınmazsa kurumun bütün yaşamsal organlarına yayılır. Çalışan personelde, işletmeye ve çalışma arkadaşlarına olan güven ve saygı azalır, motivasyon düşer, çalışma ortamı ve çalışanlar arasında uyumsuzluk başlar. İleri aşamasında, yaşanan sağlık sorunları nedeniyle kurumun sağlık giderleri artar, çalışanın iş yerinde yaşadığı olumsuzluklar nedeniyle aile hayatı ve diğer kişilerle ilişkisi bozulur (Özçelik, 2013: 155). Dolayısıyla bu tür sorunları önlemek ve psikolojik tacizin yaygınlaşmasını engellemek amacıyla adımlar atılmalı, bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları ağırlık kazanmalı, psikolojik taciz uygulayan yönetici/ personele ağır cezalar uygulanmalı, üst yönetim psikolojik tacizle mücadeleye destek vermelidir. Özellikle yerel yönetimler özelinde eylem planı hazırlanarak yapılacak çalışmalara yön verilmeli, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi belediye başkan yardımcılarının diğer kurum ve kuruluşlara rahatlıkla geçişi sağlanmalı ya da kurumlarında uygun pozisyon veya kadrolar oluşturulmalıdır.

KGEK ise etik davranış ilkelerine aykırılık açısından psikolojik taciz konusunda ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmalı, etik eğitimlerde psikolojik tacize ve psikolojik tacizle mücadeleye dikkat çekmelidir. Ayrıca Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te psikolojik tacizin ayrı bir etik dışı davranış maddesi olarak düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir.

5. YEREL YÖNETİMLERDE ETİĞİN ÖNEMİ

Küreselleşme ile birlikte hız kazanan çok yönlü değişim dinamikleri tüm toplumların gerek sosyo-ekonomik gerekse kültürel hayatında önemli dönüşümlere yol açmış, kamu yönetimine ilişkin kavram ve değerler ile kamu örgütleri de bu dinamiklerden yakından etkilenmişlerdir. Yönetim anlayışında yaşanan değişimle birlikte günümüz kamu yönetiminde saydamlık, açıklık, katılımcılık, hesap verebilirlik, esneklik, kamu kaynaklarının kullanımında etkinlik ve verimlilik (DPT, 2007: 1) ve etik ilke ve değerlere bağlılık ön plana çıkmıştır. 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 ilke ve değerler önemli bir yer tutmuştur (Akdeniz, 2016: 60). Vatandaşa etkin ve kaliteli hizmeti en kısa yoldan sunmanın temel aracı konumunda olan yerel yönetimlerin ise gün geçtikçe görev alanları genişlemiş ve vatandaş-devlet ilişkilerindeki önemleri artmıştır.

Mahalli müşterek ihtiyaçların karşılanması için kurulan, toplumsal ihtiyaçları ve öncelikleri hızlı bir şekilde görmesi ve etkin çözümler üretmesi gereken yerel yönetimler, önemli yetki ve görevlerle donatılmış olup yönetim anlayışında yaşanan değişim ve dönüşümle birlikte söz konusu yetki ve görevler daha da artmıştır. Günümüz modern toplumunda halkın da kamu hizmet sunan kurum ve kuruluşlardan beklentileri niceliksel ve niteliksel olarak artmıştır. Kamu hizmeti sunan kuruluşların sadece hizmeti sunması da günümüzde yeterli olmamakta bu hizmetlerin kaliteli, hızlı ve vatandaş memnuniyetini sağlayıcı olması da gerekmektedir (Sezer, 2008: 153). Ayrıca halkın bilgi edinme ve denetim yollarının artması ile birlikte kamu kurum ve kuruluşlarının sunduğu hizmetler ve gerçekleştirdiği faaliyetlere ilişkin olarak etik ilkeler temelinde, hesap verebilir ve daha şeffaf hareket etmesi gerekmektedir.

Devlette etik altyapının sağlanması; dürüst, şeffaf, tarafsız, etkin, verimli ve vatandaşa duyarlı bir devlet anlayışının hakim kılınması, toplumun devlete olan güveninin artırılması ve geliştirilmesi, şeffaf ve demokratik denetime açık bir yönetim anlayışının geliştirilmesi açısından son derece önemlidir. Çünkü etik bir yönetim ancak gelişmiş, şeffaf ve demokratik bir hukuk devletinde mümkün olacaktır (Akgün, 2007: 86). Etik ilke ve değerler temelinde bir yönetim anlayışının geliştirilmesi ise vatandaş-devlet ilişkilerinin daha sağlam bir temel üzerinde inşa edilmesini sağlayacaktır. Bu ilişkinin tesis edilmesinde yerel yönetimlere önemli görevler düştüğü de yadsınamaz bir gerçektir.

Yerel yönetimlerin hizmet sunumunda vatandaşa en yakın hizmet noktaları olmaları, hizmet sunumunun doğrudan değerlendirilebildiği, sorgulanabildiği ve çok hızlı reaksiyon alındığı yerler olmaları, siyasi ve idari bütünleşmeyi sağlayıcı konumları, halkın devlete olan güveninin artırılması ya da azalması noktasında kilit konumda olmaları gibi birçok nedenle yerel yönetimlerde iyi yönetim ilkelerinin oluşturulması önem arz etmektedir. Dolayısıyla yerel yönetimlerde görev yapan kamu görevlileri ve siyasilerin kaynakların etkin yönetimi, saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış

ilkeleri çerçevesinde işlem ve eylemlerde bulunma hususunda daha hassas olması beklenmektedir. Bu, yalnızca belirli seçim dönemlerinde yönetim erkini elinde bulundurmak açısından değil daha geniş açıdan devlet-vatandaş ilişkilerinin sağlam bir temelde geliştirilmesi ve devlet-halk bütünleşmesinin sağlanması açısından önemli ve gereklidir. Bu nedenle yerel yöneticilerde bu bilinç ve farkındalığın artırılması gereklidir.

Belediye başkanlarının, yerel yönetimlerde aynı zamanda lider konumunda oldukları unutulmamalıdır. Bu nedenle herkesten önce kendi örgütlerinde etik davranış ilkelerine uymaları, lider olarak sorumluluklarını yerine getirmeleri gerekir (Coşkun ve Öztürk, 2002: 80-81). Belediye başkanları, liderlik konumunu da kullanarak, örnek davranışlar sergilemek suretiyle personeli üzerinde etki bırakmalı, belediye personeli, başkanın etik davranış ilkelerine uyma konusunda gösterdiği hassasiyeti ya da etik davranış ilkelerine uyulmaması halinde gösterdiği tepkiyi ve uygulamaları net bir şekilde görebilmelidir. Bu algı personelde oluştuğunda hiyerarşik olarak alt düzeydeki personelin etik dışı davranışlara tevessül etme ihtimali oldukça düşük seviyede kalacaktır. Tam tersi durumlarda ise üst makamlardakilerin etik davranış ilkelerine uymaması daha da cesaretlendirici ve bir tür teşvik edici duruma sebebiyet verecektir. Dolayısıyla yerel yönetimlerde belediye başkanı başta olmak üzere yöneticilerin örnek etik davranışlar göstererek personeli teşvik etmesi, desteklemesi, onlara hizmetlerin sunulması sürecinde yol göstermesi ve yön çizmesi yerel yönetimlerde etik kültürün geliştirilmesi açısından son derece önemlidir.

Yerel yönetimlerde etik kültürün yaygınlaştırılması açısından elbette yöneticilerin liderlik sergilemek suretiyle personeli yönlendirmesi önemlidir. Ancak etik davranışların bireysel iş ve uygulamaların da ötesinde kurumsal yapıyla bütünleşmesi, etiğin kurum kültürü haline getirilmesi, kurum iş ve hizmetlerinde iyi yönetim ilkelerinin hâkim kılınması gereklidir. Belirtilen nedenlerle, ülkemizde kamuda etik davranış ilkelerini belirlemek, etik kültürü geliştirmek, etik davranış ilkelerinin ihlali durumlarını incelemek üzere kurulan KGEK'nin yerel yönetimlere ilişkin çalışma ve faaliyetlerini artırması, etik kültür ve iklimin yerel yönetimlerde yaygınlaştırılmasına destek olması, etik ihlallerin azaltılmasına yönelik mevzuat değişikliklerinin yürürlüğe konulması son derece önemlidir.

SONUÇ

Türkiye’de KGEK’nin kurulması ile kamuda etik altyapının oluşturulması ve eşgüdümün sağlanması, iyi yönetim ilkelerinin kamu görevlilerince benimsenmesi ve dolayısıyla kamuda etik kültürün oluşturulması/geliştirilmesi açısından önemli adımlar atılmış ve atılmaya devam etmektedir. Saydam, hesap verebilir, adil, eşit, savurganlıktan uzak bir kamu yönetiminin oluşturulması, vatandaşın devlete güveninin güçlendirilmesi, sunulan hizmetlerde kalite ve memnuniyetin artırılması açısından kamuda etik ilke ve değerlerin hâkim kılınması önem arz etmektedir.

Hizmet sunumu açısından vatandaşa en yakın hizmet noktaları olan yerel yönetimlerde etik ilke ve değerlerin hâkim kılınması, yerel yönetimler özelinde kamunun geneline duyulan güven ve memnuniyet açısından önemlidir. Yerel yönetimlerce sunulan hizmetlerden vatandaş doğrudan etkilenmekte ve bu hizmetleri vatandaş doğrudan değerlendirmeye tabi tutabilmektedir. Belirli dönemlerde seçimler vasıtasıyla yöneticileri değiştirebilme gücüne sahip vatandaşları memnun etme noktasında hizmetlerin sunulması elbette önemlidir ancak daha da önemlisi bu hizmetlerin etik ilkeler çerçevesinde, adil, eşit, savurganlıktan uzak ve etkin sunulmasıdır. Bu açıdan vatandaş ile devlet arasından sağlam temelli bir ilişkinin kurulması ve geliştirilmesi noktasında yerel yönetimlerin hizmetleri belirtilen ilkeler doğrultusunda sunması gerekmektedir.

KGEK’ye yapılan başvurular ve alınan kararlar dikkate alındığında kamuda savurganlık, görev ve yetkilerin menfaat sağlama amaçlı kullanımı ve psikolojik tacize ilişkin etik dışı uygulamaların ön plana çıktığı görülmektedir. Yapılan başvurular ve alınan etik ihlal kararlarının unvan bazlı dağılımı incelendiğinde ise yerel yöneticilerin ön sıralarda olduğu görülmektedir ki yerel yöneticiler tarafından ihlal edilen etik davranış ilkeleri kurumsal imaja zarar verdiği gibi vatandaş-devlet ilişkilerine de zarar vermektedir. Bu açıdan yerel yönetimlerde etik bilinç ve farkındalığın artırılması çalışmalarına ağırlık verilmesi, yerel yöneticilerin ve personelin iş ve eylemlerinde etik ilke ve değerleri esas almasını sağlayacak kurumsal mekanizmaların ve düzenlemelerin hayata geçirilmesi önem arz etmektedir. Yerel yönetimlerde etik davranış ve bilincin geliştirilmesi ve etik kültürün yaygınlaştırılması açısından elbette yerel yöneticilerin etik ilkelere uygun hareket etmesi önemlidir. Ancak daha da önemlisi etîğin kurumsal olarak içselleştirilmesi ve bunun personel iş ve işlemleri ile hizmetlerine yansımalarıdır.

Yerel yönetimlerde etik kültürün geliştirilmesi, etik ilke ve değerlerin sahiplenilerek kurum iş ve hizmetlerine yansıtılabilmesi açısından aşağıdaki hususlarda adımlar atılmasının gerekli olduğu değerlendirilmektedir:

1. Yerel yönetimlere ilişkin mevzuatta değişikliklere gidilerek etik ilke ve değerlerin ihlal edilmesini önleyecek düzenlemeler yapılması,
2. Yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmışlar açısından spesifik etik davranış ilkelerinin belirlenmesi ve bunun mevzuat altyapısına kavuşturulması,
3. Etik komisyonların yasal zemine oturtulması ve görev alanları ile belirsizliklerin giderilmesi,
4. Yerel yöneticilerin etik dışı davranışlarının etkili denetim mekanizmaları ile tespit edilmesi ve sorumlu tutulmalarının sağlanması,
5. KGEK'nin yerel yönetimlere yönelik eylem planı hazırlayarak, kısa-orta ve uzun vadede yapacağı çalışmalarla yerel yönetimlerde etik ilke ve değerleri yaygınlaştırması,
6. Yerel yönetim personeline kapsamlı bir program hazırlanarak hizmet içi eğitimler yoluyla etik ilke ve değerler eğitimi verilmesi,
7. Yerel yöneticilerin etik ilke ve değerlere yönelik örnek davranışlar sergilemesi ve bu davranışların bilinir ve görünürlüğünün artırılması,
8. Kurumlarda etik uygulamaları yaygınlaştıracak ve motive edecek mekanizmalar (terfilerde, ikramiye ve teşviklerde dikkate alma vb.) geliştirilmesi,

Kurumlarda etik uygulamaları yaygınlaştıracak ve motive edecek mekanizmalar (terfilerde, ikramiye ve teşviklerde dikkate alma vb.) geliştirilmesi,

Yerel yönetimlerin faaliyet alanlarının genişliği ve çeşitliliği, yaptıkları iş ve hizmetlerin niteliği ve vatandaş üzerinde yarattıkları etki, siyasi ve idari bütünleşmenin merkezi olmaları hususları dikkate alındığında yalnızca mevzuatta yapılacak değişikliklerle yerel yönetimlerde etik kültürün oluşturulması ve geliştirilmesi mümkün görünmemektedir. Bu açıdan mevzuatta yapılan değişikliklerin, KGEK-yerel yönetimler ortak çalışmaları yapılması, personelin etik bilinç ve farkındalık düzeyinin artırılmasına yönelik eğitim ve aktiviteler gerçekleştirilmesi, yerel yöneticilerin etik ilkelere uyum açısından rol model olmalarının sağlanması, etik dışı davranışları önleyici mekanizmaların geliştirilmesi ile desteklenmesi gereklidir.

KAYNAKÇA

- Akdeniz, İ. (2016), Kamu Görevlileri Etik Kurulunu Yeniden Düşünmek, Sayıştay Dergisi, Sayı: 103, Ankara.
- Akgün, S. B. (2007), Yönetim “Etiği Açısından Türkiye’deki Kurumsallaşma Çabaları, Kamu Görevlileri Etik Kurulu”, Türk İdare Dergisi, Ankara.
- Aydın, İ. (2017), Milli Eğitim Bakanlığı Etik Eylem Planı, Ankara.
- Bowman, S. J. (2000), Towards a Professional Ethos: From Regulatory to Reflective Codes, International Review of Administrative Sciences, Vol. 66.
- Coşkun, B. ve Öztürk, N. K. (2002), Yerel Yönetimlerde Etkinlik ve Etik, Çağdaş Yerel Yönetimler, Cilt: 11, Sayı: 2.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014), İş Yerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, 2. Baskı, https://www.csgb.gov.tr/media/2053/mobbing_2014.pdf, (Erişim Tarihi: 20/07/2018).
- Eryılmaz, B. (2010), Kamu Yönetimi, Okutman Yayıncılık, Ankara
- Fındıkçı, L. (2013), Yerel Yönetimler Etik ve Patronaj, Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi, İlk Bahar Dönemi, Cilt: 2, Sayı: 4.
- Goss, P. R. (1996), A Distinct Public Administration Ethics”, Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 6, No. 4.
- Gökçe, O. ve Örselli, E. (2011), Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Dışı Davranış Algısı, İş Ahlakı Dergisi, Mayıs, Cilt 4, Sayı 7.
- Kamu Haznedarlığı Genel Tebliği, (RG: Tarih: 11/09/2013, Sayı: 28762).
- Öktem, M. K. ve Ömürgönülşen, U. (2005), “Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı”, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi, İİBF.
- Ömürgönülşen, U. (2016), Türkiye’nin Ulusal Etik ve Dürüstlük Sistemi ve Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Bu Sistemdeki Rolünün Gözden Geçirilmesi Teknik Rapor, Ankara.
- Özçelik, K. (2013), Mobbing Sürecinde Bireysel ve Kurumsal Mücadele, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Ankara.

- Öztepe, M. C. (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>).
- Sezer, Ö. (2008), Kamu Hizmetlerinde Müşteri (Vatandaş) Odaklılık: Türkiye’de Kamu Hizmeti Açısından Bir Değerlendirme, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 8.
- Stroll, A. (1993), Ethics, Philosophy Made Simple, New York’tan aktaran Mehmet Türkeri (2008), Etik Kuramları, Lotus Yayınevi, Ankara,
- Şahin, Y. (2016), Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Etkinliğinin Değerlendirilmesi Saha Araştırması Raporu, Ankara.
- Urhan, V. F. (2008), Türkiye’de Yerel Yönetimlerin Yeniden Yapılandırılması, Sayıştay Dergisi, Sayı: 70.
- 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, (RG: Tarih:8/6/2004 Sayı: 25486).
- 237 sayılı Taşıt Kanunu, (RG: Tarih: 12/01/1961 Sayı: 10705).
- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ve Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, (RG: Tarih: 13/4/2005 Sayı: 25785).